

WISSEN TEILEN.
ZUKUNFT GESTALTEN.
ZUSAMMEN WACHSEN.

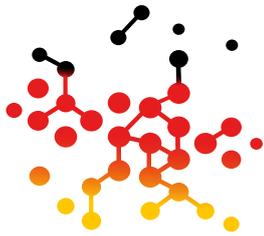
Nationale Weiterbildungsstrategie

UMSETZUNGSBERICHT

Nationale Weiterbildungs strategie

MÄRZ 2025





**WISSEN TEILEN.
ZUKUNFT GESTALTEN.
ZUSAMMEN WACHSEN.**

Nationale Weiterbildungsstrategie



Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde im Juni 2019 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, BMWK), der Bundesagentur für Arbeit (BA), drei Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsministerkonferenz) sowie Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen verabschiedet.

Innerhalb von zehn Handlungsfeldern haben sich die Partner der NWS auf Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur verständigt. Die NWS-Partner haben zahlreiche eigene Beiträge eingebracht und gemeinsam wurden weitere Schritte zur konkreten Umsetzung auf den Weg gebracht und Entwicklungsfortschritte kontinuierlich nachgehalten. Im Juni 2021 wurde ein erster Umsetzungsbericht zur NWS vorgelegt, um das bisher Erreichte zu dokumentieren und Wege zur Fortführung eines strategischen Ansatzes zur Stärkung der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung aufzuzeigen. Dabei wurde deutlich gemacht, dass dies einen langfristigen Prozess darstellt.

Im September 2022 haben die 17 Partner der NWS das Updatepapier „Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik“ für die Strategie vorgelegt. Mit dem Updatepapier der NWS haben Bund, BA, Länder, Sozial- und Wirtschaftspartner ihre Bereitschaft erneuert und bekräftigt, ihren jeweiligen Beitrag für eine starke Weiterbildungskultur in Deutschland zu leisten – für jede Einzelne und jeden Einzelnen ebenso wie für den hiesigen Wirtschafts- und Innovationsstandort.

Basierend auf dem Updatepapier sind die 17 Partner der NWS zusammen mit Praxis und Wissenschaft in den vergangenen drei Jahren die neuen Herausforderungen vor dem Hintergrund des demografischen, digitalen und ökologischen Strukturwandels angegangen. Zahlreiche Vorhaben wurden umgesetzt. Die Nationale Weiterbildungskonferenz im November 2023 sollte dem Thema lebenslanges Lernen noch mehr öffentliche Wahrnehmung geben. Zudem bot sie die Möglichkeit, neue Ideen und Impulse mit einer breiten Fachöffentlichkeit für die Zukunft der Weiterbildung in Deutschland zu diskutieren.

Der vorliegende zweite Umsetzungsbericht dokumentiert die engagierte und produktive Arbeit der weiterbildungspolitischen Akteure. Er skizziert mit Blick auf die Ergebnisse und Empfehlungen der fünf Arbeitsgruppen auch Ansatzpunkte für eine Fortführung des weiteren Austausch- und Beratungsprozesses der NWS-Akteure in den nächsten Jahren. Die inhaltlichen Empfehlungen sind dabei erneut mit der Vereinbarung von eigenen Beiträgen (Commitments) und Selbstverpflichtungen der NWS-Partner unterlegt.

Der Umsetzungsbericht schließt mit dem Vorhaben aller 17 Partner der NWS, auch künftig die weiterbildungspolitischen Herausforderungen – zusammen mit Praxis und Wissenschaft – engagiert und gemeinsam anpacken zu wollen.

INHALT

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	4
1 WO STEHEN WIR MIT DER WEITERBILDUNG IN DEUTSCHLAND?	8
ENTWICKLUNG VON WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNG	10
WEITERBILDUNGSGESCHEHEN IN DEUTSCHLAND	13
2 WAS HABEN WIR ERREICHT?	18
ZUGÄNGE ZU BERATUNG, FÖRDERUNG UND WEITERBILDUNGSANGEBOTEN ERLEICHTERN	20
KOOPERATIONEN IN REGIONEN UND BRANCHEN VERTIEFEN	28
KONZEPTE WEITERENTWICKELN: STRATEGISCHE VORAUSSCHAU UND QUALIFIZIERUNGSPLANUNG	30
DIGITALE WEITERBILDUNG STÄRKEN	31
3 BLICK NACH VORNE: ZENTRALE EMPFEHLUNGEN ZUR ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG	34
ANHANG ERGEBNISBERICHTE DER ARBEITSGRUPPEN.....	40
ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 1: ALPHABETISIERUNG UND GRUNDKOMPETENZEN	42
ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 2: ZUKUNFTS- UND SCHLÜSSELKOMPETENZEN	56
ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 3: QUALIFIZIERUNGSKONZEPTE IN DER TECHNOLOGISCHEN UND ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION	66
ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 4: ZUGÄNGE, BERATUNG UND KOMPETENZERFASSUNG FÜR UNTERREPRÄSENTIERTE GRUPPEN	76
ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 5: ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DES WEITERBILDUNGSPERSONALS.....	88
LITERATURVERZEICHNIS	94
IMPRESSUM	100

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Begriff	Abkürzung (alphabetisch aufgeführt)
Ausbildungsbeauftragte	ABBAs
Adult Education Survey	AES
Ausbilder-Eignungsverordnung	AEVO
Entwurf des 5. Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes	AFBGÄndG
Arbeitsgruppe	AG
Arbeitsorientierte Grundbildung	AoG
Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern	AlphaDekade
Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder	ASMK
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung	Aus- und Weiter- bildungsgesetz
Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung	AZAV
Bundesagentur für Arbeit	BA
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	BAMF
Bundesarbeitgeberverband Chemie	BAVC
Berufsberatung im Erwerbsleben	BBiE
Berufsbildungsgesetz	BBiG
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	BDA
Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB	BfW
Bundesinstitut für Berufsbildung	BIBB
Bundeskanzleramt	BKAmt
Bundesdurchschnittskostensatz	BDKS
Bund-Länder-Ausschuss	BLA
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	BMAS
Bundesministerium für Bildung und Forschung	BMBF
Bundesministerium des Inneren und für Heimat	BMI
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz	BMWK
Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen	BMWSB
Berufsbildungvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz	BVaDiG
Deutscher Gewerkschaftsbund	DGB
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	DIE
Deutsche Industrie- und Handelskammer	DIHK
Deutscher Qualifikationsrahmen	DQR
Deutscher Volkshochschul-Verband	DVV

Entwicklung einer webbasierten Lernumgebung für Weiterbildung, Kompetenzerwerb und Professionalisierung von Lehrenden der Erwachsenenbildung	EULE
Europäischer Sozialfonds	ESF
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung	f-bb
Future Skills Report Chemie	FSR Chemie
Grundbildungszentren	GBZ
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie	Gesamtmetall
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	GEW
Referenzmodell für professionelle Handlungskompetenz Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung	GRETA
Handwerksordnung	HwO
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	IAB
Institut für Forschung, Training und Projekte	iftp
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	IGBCE
Industriegewerkschaft Metall	IG Metall
Informations- und Kommunikationstechnik	IKT
Institut der deutschen Wirtschaft	IW
Kreditanstalt für Wiederaufbau	KfW
Künstliche Intelligenz	KI
Kultusministerkonferenz der Länder	KMK
Kleine und mittlere Unternehmen	KMU
Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.	MINT
Nationales Bildungspanel	NEPS
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	NGG
Nationale Weiterbildungskonferenz	NWK
Nationale Weiterbildungsstrategie	NWS
Qualifizierungsoffensive Chemie	QOC
Sozialgesetzbuch	SGB
Bundesagentur für Sprunginnovation	SPRIND
Teilqualifikationen	TQ
Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen	TQHW
Unterrichtseinheit	UE
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	ver.di
Volkshochschule	VHS
Weiterbildungsagenturen	WBA
Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren	WBM
Weiterbildungsverbund	WBV
Wirtschaftsministerkonferenz der Länder	WMK
Zentralverband des Deutschen Handwerks	ZDH
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk	ZWH





KAPITEL 1

Wo stehen wir mit der Weiterbildung in Deutschland?

In der **Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)** arbeiten Bund, Länder, Sozialpartner, Wirtschaftsorganisationen und die Bundesagentur für Arbeit (BA) seit 2019 partnerschaftlich an der Stärkung der Weiterbildung in Deutschland. Im September 2022 haben die 17 Partner¹ der Nationalen Weiterbildungsstrategie ein Update für die Strategie vorgelegt, um diese fortzuführen und weiterzuentwickeln.² Der vorliegende Bericht zieht Bilanz über den Stand der Umsetzung der NWS, basierend auf diesem Update. Ziel ist es, Deutschland gemeinsam zu einer „Weiterbildungsrepublik“ zu machen, in der Weiterbildung ein selbstverständlicher Teil des Arbeitslebens ist und eine Weiterbildungskultur in Gesellschaft und Wirtschaft fest verankert ist.

Ziel ist es, Deutschland gemeinsam zu einer „Weiterbildungsrepublik“ zu machen, in der Weiterbildung ein selbstverständlicher Teil des Arbeitslebens ist und eine Weiterbildungskultur in Gesellschaft und Wirtschaft fest verankert ist.

Weiterbildung kann gerade in einer Phase des beschleunigten Strukturwandels einen wichtigen Beitrag zu gesamtwirtschaftlicher Stabilität, betrieblicher Innovationsfähigkeit und gesellschaftlichem Zusammenhalt leisten. Auf individueller Ebene kann Weiterbildung helfen, die Beschäftigungsfähigkeit – einschließlich Grundkompetenzen – zu erhalten, berufliche (Weiter)- Entwicklung zu ermöglichen und selbstbestimmtes Agieren in der Transformation zu unterstützen.

Mit der NWS wurden neue Formen der Koordination und Kooperation etabliert.³ Neben dem Lenkungsgremium der NWS-Partner wurde ein Bund-Länder-Ausschuss (BLA) zur Weiterbildungspolitik eingerichtet. Im Rahmen der Fortsetzung der NWS haben die Partner zum einen daran gearbeitet, die von ihnen eingebrachten Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems umzusetzen (siehe Kapitel 2 des Berichts). Zum anderen haben fünf Arbeitsgruppen (AG), die von verschiedenen Partnern der NWS koordiniert und geleitet wurden, an den folgenden zentralen Themen für die Weiterbildung in Deutschland gearbeitet:

- AG 1: Alphabetisierung und Grundkompetenzen
- AG 2: Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen („Future Skills“)
- AG 3: Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation
- AG 4: Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen
- AG 5: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals

Im Rahmen der AGs wurde der Kreis der NWS geöffnet und zusätzliche weiterbildungspolitische Akteure in den Austausch- und Beratungsprozess einbezogen, z. B. der Deutsche Volkshochschul-Verband DVV als Vertreter der allgemeinen Weiterbildung oder das Bundesamt

¹ BMAS (federführend), BMBF (federführend), BMWK, ASMK, KMK, WMK, BA, DGB, IG Metall, ver.di, IGBCE, GEW, BDA, DIHK, ZDH, Gesamtmetall, BAVC.

² BMAS/BMBF (Hrsg.) (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf.

³ Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024): Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024>.



für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Insgesamt haben über 120 Personen aus zahlreichen Institutionen und Organisationen ihre Expertise aktiv in den Prozess eingebracht. Zusammengefasste Auszüge der Ergebnisse finden sich in Kapitel 3. Die vollständigen Abschlusspapiere der Arbeitsgruppen finden sich im Anhang zu diesem Bericht.

Mit dem Ziel, das Thema Weiterbildung verstärkt in die Öffentlichkeit zu tragen und einen breiten Austausch zu unterstützen, haben die Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) und für Bildung und Forschung (BMBF) im November 2023 eine Nationale Weiterbildungskonferenz (NWK) ausgerichtet. Die Partner der NWS waren in die Vorbereitung und Durchführung der Konferenz eng eingebunden. Insgesamt haben über 400 Vertreterinnen und Vertreter aus Praxis, Politik und Wissenschaft an der Veranstaltung teilgenommen.

Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung

Die wirtschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren war stark von zunehmenden geopolitischen Spannungen und Konflikten geprägt. In der Folge stiegen zwischenzeitlich auch Energiepreise und Inflation stark an. Insbesondere die Industrieproduktion und der private Konsum gingen deutlich zurück.

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt spiegelt die wirtschaftliche Entwicklung wider. So ist die Arbeitslosigkeit von 2022 (5,3 Prozent) bis 2024 (6,0 Prozent) um 0,7 Prozentpunkte gestiegen. Dabei lag die Arbeitslosenquote für Menschen ohne Berufsabschluss weiterhin gut sechsmal so hoch wie für Menschen mit Berufsabschluss.⁴ Gleichzeitig stellen geringer qualifizierte (und literalisierte) Beschäftigte ein großes Fachkräftepotenzial dar.

Während die Nachfrage nach Arbeitskräften zuletzt insgesamt zurückgegangen ist,⁵ haben Unternehmen nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen.⁶

⁴ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610088&topic_f=alo-qualiquote

⁵ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1460012&topic_f=bax-ba-x

⁶ Müller, Martin: KfW-ifo-Fachkräftebarometer Dezember 2024. Fachkräftemangel nimmt trotz Wirtschaftsflaute bei Teilen der Dienstleister und am Bau wieder zu. Kreditanstalt für Wiederaufbau (Hrsg.).

Die stärksten Anzeichen für Fachkräfteengpässe zeigen sich in Berufen, die eine hohe Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit haben und in den nächsten Jahren voraussichtlich noch stärker nachgefragt werden. Engpässe zeigen sich aktuell beispielsweise bei sozialpädagogischen Berufen, bei Pflege- und Gesundheitsberufen, bei Berufen der Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik und den sogenannten MINT-Berufen – also in Berufen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.⁷ Insgesamt gibt es laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit in über 180 Berufen Anzeichen für Engpässe.

BESCHLEUNIGTER STRUKTURWANDEL FÜHRT ZU WEITERBILDUNGSBEDARFEN AUF ALLEN QUALIFIKATIONSEBENEN

Aktuell ist eine weitere Beschleunigung der digitalen Transformation zu beobachten. Beispielsweise haben die technischen Möglichkeiten zur Automatisierung menschlicher Tätigkeiten weiter zugenommen. Am stärksten betroffen sind nach wie vor die Helfer- und Fachkraftberufe. Allerdings haben die Automatisierungsmöglichkeiten in den Expertenberufen zuletzt am stärksten zugenommen.⁸ Anders als in den vergangenen Jahrzehnten führt der technologische Wandel damit nicht mehr primär zu Anpassungsdruck auf Helfer- und Fachkraftstufen, sondern löst Weiterbildungsbedarf bei nahezu allen Erwerbstätigen aus.⁹

Anders als in den vergangenen Jahrzehnten löst der technologische Wandel Weiterbildungsbedarf bei nahezu allen Erwerbstätigen aus.

Dies dürfte zum Teil auf signifikante Weiterentwicklungen künstlicher Intelligenz (KI) zurückzuführen sein.¹⁰ So hat sich auch der Anteil der Unternehmen, die KI einsetzen, laut einer regelmäßigen Umfrage des ifo-Instituts innerhalb eines Jahres mehr als verdoppelt (2023: 13 Prozent; 2024: 27 Prozent).¹¹ Für einzelne Beschäftigtengruppen oder Tätigkeiten konnten bereits deutliche Produktivitätssteigerungen durch den Einsatz von KI beobachtet werden.¹² Dies gilt z.B. für den Kundenservice¹³, aber auch für die Unternehmensberatung¹⁴ und die Programmierung von IT-Anwendungen¹⁵. Wie hoch die Produktivitätsgewinne für die Volkswirtschaft durch den Einsatz von KI insgesamt sein werden, ist aktuell noch nicht absehbar.¹⁶

7 Engpassanalyse – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de). Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>.

8 Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. IAB-Kurzbericht 5/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-05.pdf>.

9 Zum Beispiel Cazzaniga, Mauro; Jaumotte, Florence; Li, Longji; Melina, Giovanni; Panton, Augustus J.; Pizzinelli, Carlo et al. (2024): Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. Washington, D.C.: International Monetary Fund (Staff Discussion Notes). Online verfügbar unter <https://elibrary.imf.org/view/journals/006/2024/001/006.2024.issue-001-en.xml>.

10 Fregin, Marie-Christine; Koch, Theresa; Malfertheiner, Verena; Özgül, Pelin; Stops, Michael (2023): Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. IAB-Kurzbericht 21/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-21.pdf>.

11 Kerkhof, Anna; Licht, Thomas; Menkhoff, Manuel; Wohlrabe, Klaus (2024): Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft. ifo Schnelldienst 8/2024. Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2024-08-kerkhof-et-al-ki-in-unternehmen.pdf>.

12 Autor, David H. (2024): Applying AI to Rebuild Middle Class Jobs. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper No. w32140). Online verfügbar unter <https://ssrn.com/abstract=4722981>.

13 Brynjolfsson, Erik; Li, Danielle; Raymond, Lindsey R. (2023): Generative AI at Work. Cambridge (NBER Working Paper No. 31161). Online verfügbar unter <https://www.nber.org/papers/w31161>.

14 Dell'Acqua, Fabrizio; McFowland III, Edward; Mollick, Ethan R.; Lifshitz-Assaf, Hila; Kellogg, Katherine; Rajendran, Saran et al. (2023): Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. In: SSRN Journal. DOI: 10.2139/ssrn.4573321.

15 Peng, Sida; Kalliamvakou, Eirini; Cihon, Peter; Demirel, Mert (2023): The Impact of AI on Developer Productivity: Evidence from GitHub Copilot. Online verfügbar unter <http://arxiv.org/pdf/2302.06590v1>.

16 Filippucci, Francesco; Gal, Peter; Jona-Lasinio, Cecilia; Leandro, Alvaro; Nicoletti, Giuseppe (2024): The Impact of Artificial Intelligence on Productivity, Distribution and Growth: Key Mechanisms, Initial Evidence and Policy Challenges. Paris (OECD Artificial Intelligence Papers, 15). Online verfügbar unter https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-artificial-intelligence-on-productivity-distribution-and-growth_8d900037-en.html.

Auch der voranschreitende Umbau hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft hat mittlerweile spürbare Auswirkungen am Arbeitsmarkt und nicht zuletzt auf die Beschäftigung. Beispielsweise ergeben sich in vielen Berufen Qualifizierungsbedarfe durch veränderte Tätigkeiten. So benötigen z.B. Dachdeckerinnen und Dachdecker für die Installation einer Solaranlage andere Kompetenzen als für das Eindecken eines Dachs.¹⁷ Schätzungen zufolge sind insgesamt allein für den Ausbau der Kernbranchen Solar, Wind und Wasserstoff bis zum Jahr 2030 mehr als eine halbe Million Fachkräfte erforderlich, um das Ziel der Klimaneutralität bis 2045 zu erreichen – und zwar nicht nur in „Klima-Berufen“, sondern auch in den Bereichen Logistik und Transport oder Planung und Administration.¹⁸ Auch hier spielt berufliche Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Regional wirkt sich der Strukturwandel durch die räumliche Konzentration von Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich aus. Einzelne Regionen stehen dabei vor größeren Herausforderungen als andere.¹⁹ So ist beispielsweise zu erwarten, dass von der Verbrenner-Produktion in der Automobilindustrie geprägte Regionen besonders vom Strukturwandel betroffen sein werden.²⁰

Bis zum Jahr 2040 ist laut aktuellen Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu erwarten, dass die Zahl der Erwerbsspersonen demografisch bedingt deutlich zurückgehen wird und Passungsprobleme am deutschen Arbeitsmarkt, die zum Teil schon heute bestehen, in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Strukturelle Verschiebungen zwischen Branchen setzen sich fort. Insbesondere im produzierenden Gewerbe wird die Zahl der Beschäftigten weiter abnehmen. Deutliche Rückgänge der Erwerbstätigen werden auch beispielsweise in „Verkaufsberufen“ und in „Berufen in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ erwartet. Ein Beschäftigungsaufbau wird insbesondere in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ und im Sozialwesen, aber auch in IKT-Berufen prognostiziert.²¹

Das Anforderungsniveau von Arbeitsplätzen wird im Durchschnitt von 2023 bis zum Jahr 2040 weiter steigen. Dabei wird erwartet, dass der Bedarf an Helfertätigkeiten relativ am stärksten abnimmt, während der Anteil an Erwerbsspersonen ohne Berufsabschluss sogar leicht zunimmt. Auch wird erwartet, dass der Bedarf an Fachkrafttätigkeiten – das heißt solchen Tätigkeiten, die einen vollqualifizierenden Berufsabschluss voraussetzen – abnimmt. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wird dies dadurch abgemildert, dass die Zahl von Personen mit einem vollqualifizierenden Berufsabschluss mehr als doppelt so stark zurückgeht wie der Bedarf an Fachkrafttätigkeiten. Wie oben dargestellt, kann dies branchenspezifisch dennoch zu

17 Engler, Jan Felix; Mertens, Armin; Neligan, Adriana (2024): Klima-Jobs erfordern zusätzliche Kompetenzen. Nachgefragte Kompetenzen in der Wind- und Solarbranche – eine Analyse von Online-Stellenanzeigen. Bertelsmann Stiftung; IW. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2024/Bertelsmann-IW-Studie-Klima-Jobs.pdf.

18 Ehrentraut, Oliver; Greschkow, Alice; Kreuzer, Philipp; Toborg, Hauke; Wandhoff, Lauritz (2024): Defossilisierung und Klimaneutralität – Fachkräftebedarf und Fachkräftegewinnung in der Transformation. Prognos-Studie im Auftrag der DIHK - Deutsche Industrie- und Handelskammer. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/-fehlende-fachkraefte-gefaehrden-die-energieewende--124384>.

19 Südekum, Jens; Posch, Daniel (2024): Regionale Disparitäten in der Transformation: Braucht es ein Update der deutschen Regionalpolitik? In: Wirtschaftsdienst 104 (7), S. 457–461. DOI: 10.2478/wd-2024-0120.

20 Dörr, Luisa; Falck, Oliver; Gründler, Klaus et al. (2024): Strukturwandel in ländlichen Räumen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI), des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) und des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). München: ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. (ifo Forschungsberichte, 141). Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/publikationen/2024/monographie-autorenschaft/strukturwandel-laendlichen-raeumen>.

21 Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo (2024): Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. BIBB (Hrsg.), Bonn (BIBB Report, 1). Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940>.



Passungsproblemen führen. Weiterhin setzen Produktivitäts- und Wertschöpfungszuwächse angesichts der demografischen Entwicklung eine Steigerung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus voraus. Insgesamt ergeben sich somit erhebliche Qualifizierungsbedarfe.²²

Weiterbildungsgeschehen in Deutschland

Im Jahr 2022 haben sich laut den aktuellen Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) 58 Prozent der Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren an Weiterbildungen beteiligt, was aus statistischer Sicht dem Niveau von 2020 entspricht.²³ Damit hat sich der starke Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung, der in der Zeit von 2010 bis 2020 zu beobachten war, zunächst nicht fortgesetzt (2010: 42 Prozent; 2020: 60 Prozent).

Im Rahmen der EU-2030-Strategie hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 eine Teilnahmequote von 65 Prozent zu erreichen. Legt man die auf europäischer Ebene verwendete Definition von Weiterbildung zugrunde, betrug die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2022 54 Prozent.²⁴

²² Ebenda.

²³ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

²⁴ Die Operationalisierung des Weiterbildungsbegriffs auf EU-Ebene umfasst sowohl formale als auch non-formale Weiterbildungen, schließt Schulungen am Arbeitsplatz (sog. *guided on the job training*) allerdings aus. Siehe AES, Kapitel 9, für weitergehende Erläuterungen.

77%

beträgt der Anteil der betrieblichen Weiterbildung. Er ist damit der größte Anteil an allen Weiterbildungsaktivitäten.

71%

der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden nahmen an Weiterbildungen teil.

49%

der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden nahmen an Weiterbildungen teil.

66%

der Hochqualifizierten nahmen an betrieblichen Weiterbildungen teil.

28%

der Personen ohne Berufsabschluss nahmen an betrieblichen Weiterbildungen teil.

DIE MEISTEN WEITERBILDUNGEN FINDEN IM BETRIEB STATT

Die betriebliche Weiterbildung macht mit 77 Prozent insgesamt weiterhin den größten Anteil aller Weiterbildungsaktivitäten aus.²⁵ Während der Covid-19-Pandemie war der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten jedoch stark zurückgegangen. Inzwischen ist erfreulicherweise eine deutliche Erholung zu verzeichnen. Übergreifend wird ein deutlicher Aufwärtstrend seit Covid-19 festgestellt. Erhebungen kommen zu dem Schluss, dass das Vor-Corona-Niveau nahezu wieder erreicht wird oder gar bereits überschritten wurde. Angesichts methodischer Unterschiede weichen die absoluten Zahlen jedoch voneinander ab (BIBB-Qualifizierungspanel²⁶ 2019: 75 Prozent, 2020: 69 Prozent, 2022: 78 Prozent; IAB-Betriebspanel²⁷ 2019: 55 Prozent, 2021: 34 Prozent, 2022: 42 Prozent; IW-Weiterbildungserhebung²⁸ 2019: 88 Prozent, 2022: 93 Prozent).

Knapp die Hälfte aller Erwachsenen hat laut AES im Jahr 2022 an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen, was dem Wert der letzten Erhebung entspricht.²⁹ Die Teilnahmequoten unterscheiden sich weiterhin deutlich je nach der Betriebsgröße. Beschäftigte in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nahmen 2022 zu 49 Prozent an Weiterbildungen teil. Damit lag die Quote wieder auf dem Niveau vor der Krise. In Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten lag der Wert unverändert bei 71 Prozent.³⁰

²⁵ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

²⁶ Weis, Kathrin (2024): Ausgewählte Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebsbericht_2024.pdf.

²⁷ Kapitel B1.2 – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php>.

²⁸ Seyda, Susanne; Köhne-Finster, Sabine; Orange, Fritz; Schleiermacher, Thomas (2024): IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand. IW-Trends. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 51 (2). Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2024/IW-Trends_2024-02-01-Seyda_et_al.pdf.

²⁹ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

³⁰ Ebenda.

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikationsniveau, so sind die Ungleichheiten insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung nach wie vor groß. Bei Hochqualifizierten war die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung laut AES mit 66 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei Personen ohne Berufsabschluss (28 Prozent). Bei Fach- und Führungskräften stieg die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2020 und 2022 von 76 Prozent auf 79 Prozent leicht an, während sie bei An- und Ungelernten nach einem jahrelangen Aufwärtstrend von 46 Prozent auf 44 Prozent zurückging.³¹ Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf die Automatisierungsrisiken. Beschäftigte, deren Tätigkeiten eher automatisiert werden können, nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil.³² Dies gilt unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten.

BESCHÄFTIGTE SIND HÄUFIG MOTIVIERT, SICH WEITERZUBILDEN

Der Wunsch nach Weiterbildung ist grundsätzlich in allen Beschäftigtengruppen vorhanden. Beschäftigte in Helfer- und Anlern Tätigkeiten sowie Beschäftigte mit besonders niedrigem Einkommen haben nach den Ergebnissen des Nationalen Bildungspanel (NEPS) mindestens ebenso häufig den Wunsch nach Weiterbildung wie Höherqualifizierte und Besserverdienende. Gleichzeitig halten sie die Realisierung dieses Wunsches besonders selten für realistisch.³³ So zeigen qualitative Forschungsergebnisse, dass sich Personen ohne formalen Berufsabschluss der eigenen Wahrnehmung nach mit vielen Hürden gleichzeitig konfrontiert sehen. Gleichzeitig fällt es ihnen besonders schwer, für deren Überwindung einen passenden Weg zu finden.³⁴ Insgesamt nennen Personen mit Weiterbildungswunsch insbesondere zeitliche und finanzielle Ressourcen als wichtigste Bildungsbarrieren.³⁵ Im Jahr 2022 gaben im AES fast 40 Prozent der Befragten an, zu wenig über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu wissen, und mit 44 Prozent äußerten deutlich mehr den Wunsch nach mehr Informationen und Beratung als noch 2020.³⁶

Bei der Dauer der Weiterbildung setzt sich der Trend zu kürzeren Qualifizierungszeiten fort. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. Der Anteil der Weiterbildungen, der lediglich „einige Stunden“ dauert, macht laut AES mittlerweile fast die Hälfte aus.³⁷ Zugleich bleiben zeitlich umfangreichere Weiterbildungen wie die höherqualifizierende Berufsbildung wichtig.³⁸

31 Ebenda.

32 Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2023): Beschäftigte in automatisierbaren Jobs bilden sich seltener weiter. In: IAB-Forum, 13. November 2023. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/beschaeftigte-in-automatisierbaren-jobs-bilden-sich-seltener-weiter/>.

33 Ehlert, Martin; Grüttgen, Insa; Kunze, Luisa; Ortman, Tobias; Oehmig, Leonie (2024): Mehr Weiterbildung für alle – Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mehr-weiterbildung-fuer-alle-fachkraeftesicherung-durch-bildungszeit-1>.

34 Domke, Dolores; Richter, Monique (2025): Qualitatives Forschungsprojekt zur „Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten Beschäftigten“. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Kooperation mit Referat Verhaltenswissenschaften und bürgerzentrierte Politik im Bundeskanzleramt. Berlin. Im Erscheinen.

35 BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

36 Ebenda.

37 Ebenda.

38 Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hrsg.) (2024): Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche. DIHK-Fachkräftereport 2024/2025. Berlin/Brüssel. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftemangel-trifft-auf-strukturprobleme-127192>.

WEITERBILDUNGSANBIETER REAGIEREN AUF STRUKTURWANDEL

Viele der fast 60.000 Weiterbildungsanbieter³⁹ reagieren mit innovativen Ideen im Angebot auf den strukturellen Wandel von Wirtschaft und Arbeitswelt. Im Jahr 2022 boten 64 Prozent der Anbieter mindestens eine neue Weiterbildung an, z. B. im Bereich der Nachhaltigkeit.⁴⁰ Besonders stark zugenommen hat zuletzt die Nachfrage nach Integrations- und Berufssprachkursen. Diese Entwicklung ist maßgeblich durch die Fluchtbewegung infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine getrieben. Gleichzeitig berichten jedoch 70 Prozent der Anbieter von Schwierigkeiten, geeignetes Weiterbildungspersonal, einschließlich Honorarkräften, zu gewinnen.^{41, 42} Die Digitalisierung der Weiterbildung hat seit der Covid-19-Pandemie deutlich an Fahrt aufgenommen. Beispielsweise hat sich der Anteil von Weiterbildungen, die vollständig online durchgeführt wurden, innerhalb von zwei Jahren verdoppelt. Lag der Anteil 2020 noch bei 17 Prozent, waren es im Jahr 2022 bereits 35 Prozent. Lediglich 45 Prozent der Veranstaltungen wurden noch vollständig in Präsenz durchgeführt.⁴³

Voraussetzung zur Teilnahme an digitalen Weiterbildungsformaten sind eine entsprechende technische Ausstattung und zumindest grundlegende digitale Kompetenzen. Der Anteil der Erwerbspersonen, die hierüber verfügen, lag 2023 bei rund 60 Prozent. Unter Beschäftigten, die am Arbeitsplatz manuelle Tätigkeiten übernehmen, lag der Wert bei 40 Prozent. Im europäischen Vergleich lag Deutschland insgesamt im mittleren Bereich (EU-27: 63 Prozent).⁴⁴

³⁹ Schrader, Josef; Martin, Andreas (2021): Weiterbildungsanbieter in Deutschland: Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW 44, S. 333–360. DOI: 10.1007/s40955-021-00198-z.

⁴⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19191>.

⁴¹ Ebenda.

⁴² Zugleich wirft das sog. Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts ([B 12 R 3/20 R](#)) in der Praxis Fragen zum Erwerbsstatus von Lehrkräften auf. Das BMAS führt dazu einen Dialogprozess mit beteiligten Akteuren aus dem Bildungsbereich.

⁴³ Kapitel G – Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024): Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf>.

⁴⁴ Eurostat (Hrsg.) (2023): Niveau der digitalen Kompetenzen von Einzelpersonen (ab 2021). ISOC_SK_DSCL_I21. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/d4578566-810a-460b-ae6b-d0178aa48664?lang=de>.



EXPO
2020

JENNIFER MILLER
TITLE
ADDRESS
CITY
STATE
ZIP

KAPITEL 2

Was haben wir erreicht?

Im Update-Papier vom September 2022 „Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung“, in dem sich die Partner auf die Fortsetzung der NWS verständigt haben, wurden entlang von vier Querschnittsthemen gemeinsam konkrete Maßnahmen vereinbart, um die Weiterbildung in Deutschland zukunftsfest aufzustellen.

Der Großteil der Vereinbarungen wurde bereits vollständig umgesetzt oder auf den Weg gebracht. Über diese Vereinbarungen hinaus haben die Partner der NWS im Verlauf des Prozesses weitere Aktivitäten angestoßen. Die unten aufgeführten Maßnahmen stellen daher einen Ausschnitt der Anstrengungen dar, welche die Partner der NWS unternommen haben, um die Weiterbildung in Deutschland zu stärken.

Die vier Querschnittsthemen sind:

1. Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern
2. Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen
3. Konzepte weiterentwickeln
4. Digitale Weiterbildung stärken

Innerhalb dieser Querschnittsziele lag besondere Aufmerksamkeit auf formal geringqualifizierten Personen sowie auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und deren Beschäftigten. Beide Gruppen beteiligen sich unterdurchschnittlich an Weiterbildung. Zusätzlich besteht bei formal Geringqualifizierten der größte Weiterbildungsbedarf und sie sind perspektivisch besonders stark von den Auswirkungen des Strukturwandels betroffen. In KMU werden Maßnahmen der Personalentwicklung, die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und die Ressourcen für Weiterbildung anders organisiert als in Großunternehmen. Entsprechend sind auch die Organisation und Durchführung von betrieblicher Weiterbildung anders organisiert als in Großunternehmen.



Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern

Um die Weiterbildungskultur zu fördern, haben die Partner der NWS sich vorgenommen, die Zugänge zu Weiterbildungen zu erleichtern und hierzu insbesondere Beratungsaktivitäten zu stärken. Dies gilt sowohl für die Beratung weiterbildungsinteressierter Personen als auch für die Qualifizierungsberatung von Unternehmen, um sowohl berufliche und persönliche als auch betriebliche Herausforderungen und Umbrüche besser bewältigen zu können. Außerdem hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, Förderinstrumente zielgruppen- und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und Förderlücken zu schließen, um Personen und Betrieben den Zugang zu öffentlicher Förderung zu erleichtern.

WEITERBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSBERATUNG

Weiterbildungsberatung ist wesentlich für das Treffen von Bildungsentscheidungen.

Weiterbildungsberatung ist wesentlich für die Auswahl passender Qualifizierungsangebote und das Treffen von Bildungsentscheidungen. Unter den Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, gibt fast die Hälfte (45 Prozent) an, sich aufgrund der Beratung für eine Weiterbildungsaktivität entschieden zu haben.⁴⁵ In allen 16 Ländern gibt es (erste) Vernetzungsansätze mit unterschiedlichen regionalen Akteuren. So hat Baden-Württemberg 2015 das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung⁴⁶ gegründet, dem aktuell 202 Mitgliedseinrichtungen angehören. In Rheinland-Pfalz gibt es unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit die Ver-

⁴⁵ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

⁴⁶ <https://bildung-bringt-weiter.de>

netzungsformate „Die Pfalz qualifiziert“⁴⁷ und „Rheinessen qualifiziert“⁴⁸. Zudem gibt es in einigen Ländern vernetzte Bildungsräume (wie z.B. in Nordrhein-Westfalen) oder Aktivitäten zum Aufbau entsprechender Vernetzungsformate. In Sachsen-Anhalt⁴⁹ und Thüringen⁵⁰ bestehen bereits Weiterbildungsagenturen. Gemeinsames Ziel von BMAS und BA ist es, die flächendeckende Weiterbildungsberatung in Netzwerken mit der obligatorischen Beteiligung der Arbeitsagenturen vor Ort zu stärken.

Mit dem Aufbau von Weiterbildungsagenturen soll die Beratung vor Ort gestärkt werden. Die Vernetzung von Beratungsangeboten für Weiterbildungsinteressierte und Betriebe wird in Weiterbildungsagenturen verbessert. Durch die Kooperation der Akteure in einer Weiterbildungsagentur sollen Weiterbildungsinteressierte und Betriebe vor Ort erreicht werden, um ihnen so aus der Vielzahl von möglichen Angeboten die jeweils bestmögliche Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen. Das BMAS unterstützt den Aufbau durch die Einrichtung einer übergreifenden Servicestelle Weiterbildungsagenturen, die eine zentrale koordinierende Funktion übernimmt. Sie wird neutrale Ansprechpartnerin für die im Bundesgebiet verteilten Weiterbildungsagenturen und weiteren Netzwerke der Weiterbildungsberatung sein. Die öffentlichkeitswirksame Umsetzung der Servicestelle erfolgt ab Frühjahr 2025 durch das BIBB. Die Länder und die BA wurden im Rahmen eines strukturierten Dialogprozesses bei den konzeptionellen Überlegungen eingebunden. Mit der Etablierung der Servicestelle wird einer Vereinbarung aus dem ersten NWS-Umsetzungsbericht sowie aus dem Koalitionsvertrag und der Wachstumsinitiative der Bundesregierung Rechnung getragen.

Die BA unterstützt mit der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) Menschen in allen Phasen ihres Erwerbslebens durch berufliche Orientierung und Beratung. Das Angebot steht seit 2020 regional und seit dem 01.01.2023 bundesweit zur Verfügung und besteht aus persönlichen und digitalen Elementen. Angesichts der sich ändernden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt im Zuge des Strukturwandels, der Transformationsprozesse und der demografischen Entwicklung spielt die Beratung für Beschäftigte und Wiedereinsteigende (Berufsrückkehrende) die wesentliche Rolle. Mit der BBiE hat die BA einen wichtigen Impuls zur Stärkung der Weiterbildungsberatung insbesondere von Beschäftigten im Rahmen von Strukturwandel und Transformation sowie Hebung der stillen Reserve gesetzt. Genutzt wird das Angebot der BBiE zu zwei Dritteln von Frauen und hauptsächlich von der Altersgruppe 35 bis 54 Jahre. Auch wird das Angebot eher von qualifizierten Arbeitssuchenden genutzt und lediglich zu 25 Prozent von Arbeitnehmenden mit dem Qualifikationsniveau Helfer. Für Unternehmen steht die institutionelle Qualifizierungsberatung der BA bereit. Diese ist ein Themenfeld innerhalb der Arbeitsmarktberatung. Die ergebnisoffene Beratung zielt auf die Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Planung, Durchführung und Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen.

Soweit Weiterbildungsagenturen oder vergleichbare vernetzte Beratungsangebote in den Regionen vorhanden sind, sollen die BBiE und die Qualifizierungsberatung für Unternehmen in die Umsetzungskonzepte systematisch einbezogen werden.

Das BMBF hat von 2021 bis 2024 die Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) in vier Projekten gefördert, mit dem Ziel, die Weiterbildungs-

47 <https://www.hwk-pfalz.de/artikel/diepfalzqualifiziert-51,0,3944.html>

48 <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/mainz/rheinessen-qualifiziert>

49 <https://www.weiterbildungsagentur-sachsen-anhalt.de/>

50 <https://weiterbildungsagentur-thueringen.de/>

beteiligung in den Unternehmen und Verwaltungen zu erhöhen, die besonders durch den technologischen Wandel betroffen sind. Zur Zielgruppe gehören insbesondere Personen mit negativen Bildungserfahrungen und niedrigeren Qualifikationen. Die Umsetzung der vier Projekte erfolgte durch die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) mit politischer Unterstützung durch die Chemie-Arbeitgeber (BAVC). Flankierend förderte das BMBF eine projektübergreifende wissenschaftliche Begleitung der Förderprojekte, die vom BIBB umgesetzt wurde. Zudem wurden die vier Projekte begleitet durch ein Evaluationsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). In den Projekten wurden die Potenziale niedrigschwelliger Ansprache „auf Augenhöhe“, arbeitsplatzbezogener Beratung und kontinuierlicher Begleitung deutlich. Die Erfahrungen der bisherigen Förderung haben gezeigt, dass die Beratung durch WBM gut angenommen wird und auch die Unternehmen von den Kompetenzen der WBM profitieren.

Aufbauend auf den Ergebnissen der bisherigen Förderung weitet das BMBF die Förderung unter Einbezug weiterer Sozialpartner und Akteure der beruflichen Weiterbildung quantitativ und qualitativ aus. Sie sieht neben dem betrieblichen einen über-/außerbetrieblichen Förderansatz sowie den Transfer auf KMU vor. Die Richtlinie zur Förderung von Projekten zur Steigerung und Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung durch Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren (WBM) wurde Ende November 2024 veröffentlicht.

FÖRDERINSTRUMENTE OPTIMIEREN UND FÖRDERLÜCKEN SCHLIEßEN

Um den Zugang zu Weiterbildungen zu erleichtern, hat sich die Bundesregierung vorgenommen Förderinstrumente bedarfs- und zielgruppengerecht weiterzuentwickeln und Förderlücken zu schließen. Die Bekanntheit und Inanspruchnahme bestehender Förderinstrumente soll weiter in der Fläche gesteigert werden.

Unternehmen stehen transformationsbedingt vor teils gravierenden betrieblichen Veränderungen, die sich auch auf den Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf auswirken. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Aus- und Weiterbildungsgesetz) wurden deshalb u.a. die Instrumente der BA zur beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte weiterentwickelt. Verbesserungen und Vereinfachungen bei dem sogenannten Basisinstrument der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (§ 82 SGB III) sehen vor, dass die Förderung von allen Betrieben und Beschäftigten beantragt werden kann. Die Voraussetzungen einer besonderen Strukturwandelbetroffenheit oder Weiterbildung in einem Engpassberuf sind entfallen. Die Förderkonditionen wurden vereinfacht und insbesondere für KMU noch einmal verbessert. Kenntnisse und Fähigkeiten können nun schneller angepasst werden, indem eine (erneute) Förderung bereits zwei Jahre nach dem Berufsabschluss bzw. einer nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung möglich ist. Darüber hinaus wurde mit dem Qualifizierungsgeld ein neues Instrument für Betriebe und ihre Beschäftigten eingeführt. Zielgruppe sind Betriebe, die in besonderem Maße von der Transformation betroffen sind, bei denen Beschäftigte jedoch durch Weiterbildungen im Betrieb gehalten und Fachkräfte gesichert werden können.

49.000

Weiterbildungen: Förderung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit.

22.000

Weiterbildungen: mit dem Ziel Berufsabschluss.

75%

der geförderten Arbeitgeber sind KMU mit weniger als 250 Mitarbeitenden.

Weiterbildungsförderung wird wieder stärker in Anspruch genommen: Im Jahr 2023 hat die BA etwa 49.000 Weiterbildungen von Beschäftigten gefördert. Dies sind 23 Prozent mehr als noch im Jahr 2022, das noch von den Folgen der Coronapandemie geprägt war. Rund 22.000 Weiterbildungen hatten den Zweck, einen Berufsabschluss zu erwerben. Auch wenn im Jahr 2023 75 Prozent der geförderten Arbeitgeber KMU mit weniger als 250 Mitarbeitenden waren, bleibt die Herausforderung seitens der Arbeitsagenturen bestehen, kleinere und Kleinstbetriebe und deren Beschäftigte noch stärker für eine geförderte berufliche Weiterbildung aufzuschließen.

Da jedoch im Rahmen der Transformation nicht jeder im bisherigen Betrieb, ggf. mit neuer Aufgabe, weiterarbeiten können, haben sich das BMAS und die Sozialpartner im Rahmen eines Sozialpartnertdialogs zu Job-to-Job-Prozessen mithilfe von Qualifizierung ausgetauscht. Bis zum Herbst 2024 lief ein Follow-up-Prozess, der sich unter anderem mit der Umsetzung der identifizierten Themen Informationen und Kommunikation, Matching-Prozesse und Arbeitsmarktdrehscheiben beschäftigt hat. Die Teilnehmenden haben sich unter anderem verständigt, die Bekanntheit bestehender Förderinstrumente in der Fläche weiter zu steigern.

Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurden 2023 die Rahmenbedingungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte mit ergänzendem Bürgergeld-Bezug vereinfacht, ausgeweitet und attraktiver gestaltet. Zum 01.07.2023 wurde ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro eingeführt. Zudem wurden die 2016 befristet geschaffenen Weiterbildungsprämien für bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen bei abschlussorientierten Weiterbildungen verstetigt. Darüber hinaus kann auch das unverkürzte Nachholen eines Berufsabschlusses bei Bedarf, oder wenn eine Verkürzung aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen nicht möglich ist, gefördert werden. Zudem wurde die Förderung für den Erwerb von Grundkompetenzen (z.B. Lesen, Mathematik, IT) erleichtert. Mit rund 300.000 Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in 2023 konnte die Förderung beruflicher Weiterbildung erstmals seit Beginn der Covid-19-Pandemie wieder gesteigert werden (+15 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum). Rund 251.000 Eintritte entfielen auf Arbeitslose und Arbeitsuchende (+14 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum).

In Zeiten des beschleunigten Strukturwandels gewinnen individuelle berufliche Weiterbildungen an Bedeutung, um Beschäftigungsoptionen zu stärken.

In Zeiten des beschleunigten Strukturwandels gewinnen individuelle berufliche Weiterbildungen an Bedeutung, um Beschäftigungsoptionen zu stärken. Die Bundesregierung hatte sich das Ziel gesetzt, die Förderung individueller berufsbezogener Weiterbildungen zu verbessern. Hierzu hat das Bundeskabinett am 24.07.2024 den Entwurf des 5. Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (5. AFBGÄndG) beschlossen. Ein Inkrafttreten des 5. AFBGÄndG ist in der 20. Legislaturperiode jedoch nicht mehr absehbar.

Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung einer Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit wurde durch das BMAS geprüft. Ein entsprechender Referentenentwurf wurde vom Kabinett jedoch nicht beschlossen. Ziel des BMAS ist es, Beschäftigte, insbesondere Geringqualifizierte, bei selbstinitiierten arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungen finanziell zu unterstützen, etwa für eine berufliche Umorientierung. Die Mehrheit der Länder sieht einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung für Beschäftigte vor.

Das BMBF arbeitet derzeit daran, ein neues Förderinstrument im Bereich der individuellen Weiterbildung auf Bundesebene zu schaffen. Personen mit geringem Einkommen sollen dabei auf einem virtuellen Weiterbildungskonto ein persönliches Weiterbildungsbudget erhalten, mit dem sie – für sie persönlich relevante – Weiterbildungsangebote selbstbestimmt und niedrigschwellig direkt finanzieren können.

Ein Großteil der Länder verfügt über komplementäre Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung. Sie unterstützen insbesondere betriebliche und individuell berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen. Neben diesen Instrumenten reichen viele Länder zur Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung einen Aufstiegs- bzw. Meisterbonus aus.

ABSCHLUSSORIENTIERTE WEITERBILDUNG STÄRKEN, BERUFLICHE KOMPETENZEN VALIDIEREN

Die neuen gesetzlichen Regelungen zum Feststellungsverfahren erweitern für Personen ohne formalen Berufsabschluss mit geringer Weiterbildungsbeteiligung niedrigschwellige und ganzheitliche Unterstützungsmöglichkeiten. Das Feststellungsverfahren gemäß dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) kann Menschen zur Weiterbildung motivieren, insbesondere durch die Möglichkeit, sich ergänzend zu qualifizieren, um von einer überwiegenden auf eine vollständige Vergleichbarkeit zu gelangen. Bei vollständiger Vergleichbarkeit eröffnet es den Zugang zur höherqualifizierenden Berufsbildung. Gleichzeitig wurden Aktivitäten ergriffen, das Instrument der Teilqualifikationen (TQ) zu standardisieren, abschlussorientierte Weiterbildung über TQ zu stärken und deren Anschlussfähigkeit deutlich auszubauen.

Mit dem BVaDiG wurde das Feststellungsverfahren für Berufe nach der Handwerksordnung (HwO) und dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) gesetzlich verankert. Es eröffnet Menschen über 25 Jahren ohne formalen Berufsabschluss mit langjähriger Berufserfahrung erstmalig ein Verfahren zur formalen Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit im Vergleich zu einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG oder der HwO. Seit dem 01.01.2025 führen die zuständigen Stellen, z. B. Kammern, die entsprechenden Feststellungsverfahren als neue Regelaufgabe durch. Zum 01.11.2024 hat die neue Servicestelle Validierung ihre Arbeit aufgenommen, die-aufbauend auf den Erfahrungen der BMBF-geförderten



Projekte „Valikom“ und „Valikom-Transfer“ – die zuständigen Stellen in der Anfangszeit auf vielfältige Weise unterstützt, um eine einheitliche Verfahrensumsetzung sicherzustellen.

Teilqualifizierungen sind insbesondere für über 25-jährige, geringqualifizierte Personen, für die aus individuellen Gründen eine klassische Ausbildung oder Umschulung nicht infrage kommt, ein flexibler und praxisnaher Bildungsweg, um ggf. schrittweise zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Alle Partner der NWS sehen die bundesweite Standardisierung von Teilqualifikationen (TQ) als einen wichtigen Erfolgsfaktor für die stärkere Nutzung von TQ. Um die Standardisierung und die bildungsträgerübergreifende Anschlussfähigkeit von TQ zu gewährleisten und damit TQ fördern, hat die AG „Teilqualifikationen“ des BIBB-Hauptausschusses (HA-AG TQ) am 11.04.2024 ihre Arbeit aufgenommen. Ihr Auftrag ist es, den Entwurf einer Empfehlung für eine qualitätsgesicherte Gestaltung und Umsetzung von berufsabschlussorientierten TQ zu entwickeln. Diese soll die bereits bestehende Empfehlung zur abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener ergänzen (HA-E Nr. 170).

Die seit 2017 bzw. 2019 vom BMBF geförderten Projekte „Chancen nutzen!“ (DIHK Service GmbH und DIHK) und „ETAPP“ (Bildungswerke der Wirtschaft und BDA) sowie „BIBB-TQ“ (BIBB) wurden mit veränderter Schwerpunktsetzung im Gleichklang ab Oktober 2023 neu bewilligt. Seit Oktober 2023 wird zudem das Projekt „Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen (TQHW)“ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in enger Rückkopplung mit dem ZDH durchgeführt. TQHW entwickelt die durch die Projekte der DIHK, der BDA und des BIBB gemeinsam erarbeiteten strukturellen Grundlagen insbesondere mit Blick auf handwerksspezifische Aspekte weiter. Darauf aufbauend werden abschlussorientierte TQ für relevante handwerkliche Berufe sozialpartnerschaftlich erarbeitet. Erfahrungen und Ergebnisse dieser Projekte finden Eingang in die BIBB HA AG.

Das BMAS und die BA haben sich darauf verständigt, die Initiative „Zukunftsstarter“ von Januar 2022 bis Dezember 2025 fortzusetzen. Dabei wurde für die Nachfolgeinitiative das Ziel gesetzt, den Anteil an betrieblichen Umschulungen weiter zu steigern und alternative abschlussorientierte Qualifizierungsformen, wie z. B. berufsabschlussfähige TQ, zu stärken. Zudem sol-



len Maßnahme-Abbrüche reduziert werden und ein besonderes Augenmerk auf Menschen in Grundsicherung, Menschen mit (Schwer-)Behinderung, Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie Geflüchtete gesetzt werden.

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN UND AUFSTIEGSWEGE STÄRKEN

Um Entwicklungsperspektiven und Aufstiegswege von Fachkräften sowie exzellente Qualifizierungsangebote, insbesondere auch in der höherqualifizierenden Berufsbildung, zu stärken und besser bekannt zu machen, sind folgende Aktivitäten der NWS-Partner erfolgt:

Mit der „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ werden berufsbildungspolitische Vorhaben des Bundes gebündelt. Die Initiative gibt gezielte Impulse für den notwendigen Attraktivitäts- und Modernitätsschub in der beruflichen Bildung. Die Maßnahmen umfassen dabei sowohl die individuelle Förderung als auch die Förderung zur Entwicklung moderner und exzellenter Berufsbildungs- und Weiterbildungsangebote. So wurde beispielsweise mit dem Bundeswettbewerb InnoVET PLUS eine zentrale Maßnahme der „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ umgesetzt. Die in 2024 gestarteten Projekte, die aktiv in transformationsrelevanten Branchen wie den erneuerbaren Energien sind, entwickeln z. B. Kompetenzmodelle zu „Green Skills“, um durch darauf aufbauende Weiterbildungskonzepte KMU im produzierenden Gewerbe für die Green Economy vorzubereiten, oder erproben alternative Praxismodelle für Lernfabriken mit konkreten Weiterbildungsangeboten zur digitalen Transformation, damit vor allem KMU stärker von Qualifizierungsangeboten im Rahmen der Lernfabriken profitieren.

In der höherqualifizierenden Berufsbildung werden je nach betrieblichem Bedarf Berufslaufbahnkonzepte weiterentwickelt und Fortbildungsabschlüsse modernisiert, um beruflich Qualifizierten transparente und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zwei prominente Beispiele sind die Modernisierung der geprüften Berufsspezialistin bzw. des Berufsspezialisten

für Kraftfahrzeug-Servicetechnik und die Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems mit seinen fünf Berufsspezialistenprofilen (DQR Stufe 5) und einem Fortbildungsabschluss Bachelor Professional (DQR Stufe 6). Neben der üblichen und bewährten Neuordnung von Fortbildungen entwickelt und erprobt die vom BMBF geförderte gemeinsame Initiative des BIBB, des ZDH, der IG Metall und des DGB „Transformation: Flexible und innovative Karrierepfade für die Klimawende“ Berufslaufbahnkonzepte am Beispiel von transformationsrelevanten Berufen des Klimahandwerks.⁵¹

STÄRKUNG DER GRUNDKOMPETENZEN FÜR GERING LITERALISIERTE ERWERBSTÄTIGE

Das BMBF hat von 2021 bis 2024 im Rahmen der als Bund-Länder-Initiative ausgestalteten „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026 (AlphaDekade)“ auf Grundlage einer Förderrichtlinie Entwicklungsprojekte im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) gefördert. AoG schafft Lernmöglichkeiten vor allem für Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen. Die regionalen und teilweise branchenspezifischen Angebote orientieren sich an realen Arbeitsanforderungen und steigern die Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit dieser Erwachsenen (siehe u. a. den Bericht der AG1.). Mit einer weiteren BMBF-Förderrichtlinie werden seit 2024 Projekte zur regionalen Vernetzung und Zusammenarbeit von relevanten Akteuren der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung gefördert. Ziel ist es, Menschen mit geringer Grundbildung mit sog. Grundbildungspfaden individuelle Lernwege zu eröffnen, die beispielsweise in eine konkrete berufliche Qualifizierung einmünden.

Die Länder haben seit 2021 im Rahmen der „AlphaDekade“ verstärkt Strukturen und Projekte im Bereich geringer Literalität ausgebaut, auch um die Zielgruppen der NWS zu unterstützen. Aus Sicht der Länder ist eine wichtige Voraussetzung dafür die Förderung von Volkshochschulen und freien Trägern, um unter anderem arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) anzubieten.

Die meisten Länder haben mittlerweile Fach- und Koordinierungsstellen für Alphabetisierung und Grundbildung eingerichtet, die regionale Aktivitäten koordinieren und neue Vorhaben entwickeln. Zudem fördern die Länder regionale Netzwerke wie Landesbeiräte, -bündnisse und -initiativen, Runde Tische, das „Alpha-Netz“ in Nordrhein-Westfalen oder die „Alpha-Initiative Rheinland-Pfalz“ die vielfältigen Einrichtungen aus Wirtschaft und Gesellschaft einbeziehen, um gering literalisierte Erwachsene in eigenen Handlungsfeldern anzusprechen und zu unterstützen. In Berlin und Baden-Württemberg wurden ministerielle Netzwerke für Alphabetisierung und Grundbildung etabliert.

Der Projektbereich wird zunehmend von Grundbildungszentren (GBZ) dominiert, von denen es bundesweit in fast allen Ländern über 60 gibt. So wurden in Sachsen-Anhalt seit 2023 sechs GBZ eingerichtet, Sachsen fördert seit 2024 die modellhafte Erprobung von sieben GBZ. Brandenburg ist einer der Vorreiter mit einer Ausstattung nahezu aller Landkreise mit GBZ.

⁵¹ Die Berufslaufbahnkonzepte sollen mögliche Karrierewege innerhalb von Berufsfamilien unter Berücksichtigung von Ein-, Um- und Aufstiegen aufzeigen. Im Fokus steht dabei die stärkere Verzahnung von Ausbildung und höherqualifizierender Berufsbildung. Die höherqualifizierende Berufsbildung ermöglicht beruflich Qualifizierten den Erwerb von staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüssen auf drei aufeinander aufbauenden Fortbildungsstufen. Auf die erste Fortbildungsstufe der Berufsspezialistin bzw. des Berufsspezialisten folgen Bachelor Professional und Master Professional. Letztere sind dabei mit den akademischen Bachelor- bzw. Masterabschlüssen gleichwertig.



Diese Zentren sprechen die Zielgruppe niederschwellig an und bieten vielfältige Grundbildungsbereiche an, darunter Lesen, Schreiben, Rechnen, digitale Grundbildung bis zu Demokratiebildung. Sie sind als regionale Kompetenz- und Kommunikationszentren teilweise auch für die Netzwerkbildung und die Sensibilisierung von Mitarbeitenden in Jobcentern und Arbeitsagenturen sowie die Fortbildung von Lehrkräften zuständig. In Rheinland-Pfalz übernimmt das Projekt „GrubiNetz“ ähnliche Aufgaben.

Die Aufgaben der GBZ variieren. Das Berliner GBZ hat ein Alpha-Siegel entwickelt, das in Baden-Württemberg übernommen worden ist und die Ansprache der Zielgruppe in den ausgezeichneten Einrichtungen verbessern soll. Hessen fördert innovative Lernarrangements in Einzelprojekten.

Während einige Projekte mehrere Zielgruppen ansprechen, setzen die Länder zudem spezifische Kurse zur arbeitsorientierten Grundbildung um. Rheinland-Pfalz fördert ein AoG-Projekt, während Nordrhein-Westfalen Projekte unterstützt, die lebens- und erwerbsweltliche Elemente verbinden. In Baden-Württemberg wurde ein Pilotprojekt mit einem neuen Finanzierungsmodell über zwei Jobcenter und drei VHS hinweg gestartet, und Berlin verfolgt neue Wege zur Verstetigung von Angebotsstrukturen mit einer neuen öffentlich-rechtlichen Stiftung Grundbildung Berlin.

Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen

Um Kooperationen in Regionen und Branchen zu fördern, wurden regionale Netzwerke und Beratungsstrukturen gestärkt und miteinander verzahnt. Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation sollen systematischer in den Blick genommen werden. Dabei erscheint es lösungsorientiert und ressourcenschonend, auf den in den Ländern bereits vorhandenen Strukturen und Strategien aufzusetzen, wie z.B. dem Bündnis für

Lebenslanges Lernen in Baden-Württemberg; dem Pakt für berufliche Weiterbildung in Bayern; der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg; der Hamburger Weiterbildungsstrategie; der Fachkräftestrategie in Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie den im Saarland und Berlin entstehenden Fachkräftestrategien; der sich in Entwicklung befindenden Niedersächsischen, Sächsischen und Schleswig-Holsteinischen Weiterbildungsstrategien; der Fachkräfteoffensive Nordrhein-Westfalen und der Thüringischen Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung.

Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ hat das BMAS von 2020 bis 2024 insgesamt 53 Projekte in zwei Förderrichtlinien unterstützt. Das Programm verfolgte das Ziel, regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken und die Teilnahme von KMU an Weiterbildungen zu erhöhen. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass durch die Weiterbildungsverbände vielfältige Netzwerke und Kooperationen in den Regionen erfolgreich aufgebaut wurden, auf denen auch zukünftig in der weiterbildungspolitischen Begleitung der Regionen, z. B. auch in Hinblick auf den Auf- und Ausbau von Weiterbildungsagenturen, aufgebaut werden kann. Die Weiterbildungsverbände konnten nutzbare und arbeitsplatznahe Weiterbildungsformate und -aktivitäten (weiter-)entwickeln, die zur Verbesserung der Weiterbildungsorganisation in Unternehmen und der Weiterbildungsqualität beitragen. Mindestens ein Drittel der Verbände setzen ihre Aktivitäten auch nach Ende der Förderung fort. Im Rahmen der zweiten Förderrichtlinie wurde neben weiteren Weiterbildungsverbänden ein zentrales, sozialpartnerschaftlich getragenes Koordinierungszentrum „forum wbv“ für alle Weiterbildungsverbände (Trägerschaft: f-bb und iftp) eingerichtet. Damit wurde die Vernetzung zwischen den Weiterbildungsverbänden untereinander und anderen Programmen wie den regionalen Transformationsnetzwerken und den Zukunftszentren gestärkt. Die Sozialpartner haben im Rahmen des „forum wbv“ zwei Konferenzen ausgerichtet (jeweils BDA und DGB), um den Erfahrungsaustausch und Ergebnistransfer zu unterstützen. Die Erkenntnisse aus dem Bundesprogramm und dem „forum wbv“ fließen in den Aufbau von Weiterbildungsagenturen ein.

Die BA sieht die Arbeits- und Fachkräftesicherung als eine ihrer wesentlichen Aufgaben. Dabei hat sie den Anspruch, Transformationsprozesse in der Arbeitswelt aktiv zu begleiten und zusammen mit den Partnern am Markt zu gestalten. Am Beispiel „Ausstieg aus der Kohleförderung“ hat die BA mit der „Arbeitsmarkt-Drehscheibe NRW“ einen präventiven und strukturierten Prozess initiiert, um personalabbauende Unternehmen und deren Beschäftigte in der Transformation vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Aus diesen Erfahrungen und weiteren Projekten arbeitet die BA daran, die Prozesse der „Arbeitsmarkt-Drehscheiben“ gemeinsam mit allen relevanten Sozialpartnern bundesweit bekannt zu machen und Unterstützung anzubieten (vgl. Job-to-Job-Dialog).

Zudem haben die BA und die Chemie-Sozialpartner im Zuge der ersten NWS eine Zusammenarbeit bei der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Beschäftigten der chemischen Industrie vereinbart. Dabei konnte zwischenzeitlich eine Zusammenarbeit auf lokaler Ebene in einzelnen Projekten bzw. bei einzelnen Unternehmen etabliert werden. Beispielsweise richteten die Chemie-Sozialpartner IGBCE Nord und ChemieNord gemeinsam mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen ein regionales, branchenspezifisches Weiterbildungsberatungsangebot für Unternehmen und Beschäftigte ein.

In der öffentlichen Forschungs- und Technologieförderung werden Qualifizierungskonzepte für die Transformation in den Blick genommen. Das BMBF fördert mit dem Leitprojekt „Skills4Chips“ den Ausbau der im BMBF-Innovationswettbewerb InnoVET entwickelten

„Microtec Academy“ zu einer nationalen Bildungsakademie für Mikroelektronik und Mikrosystemtechnik. Im Rahmen des BMBF-geförderten Wasserstoff-Leitprojekts „H2Giga“ wurde unter anderem ein Seminarprogramm zur beruflichen Weiterbildung zu den Themen Wasserstoffherzeugung mittels Elektrolyse entwickelt. Mit der Bundesförderung „Aufbauprogramm Wärmepumpe“ (BAW) wird die Teilnahme von Fachkräften an kurzen Qualifizierungsmaßnahmen und fachpraktischen Anleitungen (Dauer: maximal 16 UE) zum Thema Wärmepumpen im Gebäudebestand gefördert, um dem Mangel an qualifizierten Fachkräften für den Wärmepumpenhochlauf zu begegnen.

Konzepte weiterentwickeln: Strategische Vorausschau und Qualifizierungsplanung

Die Partner der NWS haben sich zum Ziel gesetzt, die strategische Vorausschau für Zukunftskompetenzen in Branchen und neuen Märkten weiter zu verbessern.

Die Partner der NWS haben sich zum Ziel gesetzt die strategische Vorausschau für Zukunftskompetenzen in Branchen und neuen Märkten sowie die Weiterbildungsstatistik weiter zu verbessern. Tarifliche und betriebliche Ansätze zur Weiterbildung wurden bedarfsgerecht weiterentwickelt und Projekte angestoßen, um die Qualifizierungsplanung im Betrieb zu erleichtern.

Das Berufe- und Kompetenzradar des BIBB soll künftig die Nachfrage und das Angebot von Berufen und Kompetenzen verschiedener Qualifikationsniveaus sichtbar machen. Dadurch sollen Entscheidungsträger in der Berufs- und Weiterbildung neue Kompetenz- und Fachkräftebedarfe frühzeitig erkennen können („Future Skills“). Das Radar soll zur effizienten Allokation von Kompetenzangebot und -nachfrage beitragen und einen faktenbasierten Diskurs über Fachkräfte- und Kompetenzentwicklungen fördern. Die Indikatoren umfassen branchen- und berufsbezogene Bevölkerungs- und Wirtschaftsdaten, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie die Qualifikationsentwicklung in Aus- und Weiterbildung. Zukünftig sollen Online-Stellenanzeigen maschinell ausgewertet werden, um die Kompetenznachfrage zu bestimmen, einschließlich neuer Kompetenzfelder wie „Green Skills“ und „KI-Anwendungen“.

Das BMAS hat bis Ende 2024 die Weiterentwicklung des Kompetenz-Kompasses durch das IAB gefördert. Ziel des Kompetenz-Kompasses ist es, Stellenangebote der BA-Jobsuche (ehemals BA-Jobbörse) in Bezug auf Kompetenzanforderungen mithilfe von Text-Mining und weiteren Data-Science-Methoden auszuwerten. Mit der BA gibt es einen intensiven Austausch, um die Ergebnisse des Kompetenz-Kompasses in die operative Arbeit, z.B. bei der Beratung von Arbeitssuchenden, zu integrieren. So soll eine KI-Anwendung entwickelt werden, die die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte durch einen Abgleich von nachgefragten Kompetenzen aus Stellenangeboten mit den vorhandenen Kompetenzen der Bewerbenden unterstützt.

Im Bereich der tariflichen und betrieblichen Ansätze wurde die ESF-Sozialpartnerrichtlinie unter dem neuen Namen „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ fortgesetzt. In dieser Förderperiode befinden sich bisher rund 86 Projekte in der Umsetzung. Die Sozialpartner sind bei der Konzeption der Förderrichtlinie und der Steuerung des Programms einbezogen und an allen Projekten beteiligt. Die Umsetzungsphase für die Projekte wurde um ein Jahr verlängert, sodass nunmehr bis Ende 2028 Projektaktivitäten stattfinden können.

Die Sozialpartner setzen zudem ihre Dialoge zur Entwicklung innovativer Strategien zur Weiterbildung fort. Die 2019 ins Leben gerufene Qualifizierungsoffensive Chemie (QOC) z. B. soll auch zukünftig fortgesetzt werden. Der Fokus liegt dabei auf der Weiterentwicklung von Instrumenten, die Unternehmen und Beschäftigte bei der Bewältigung der Transformation unterstützen: wie den Future Skills Report Chemie (FSR Chemie), eine KI-gestützte Trendanalyse zu den Skills und Berufen der Zukunft (regelmäßige Updates, Deep-Dive-Kapitel zu Spezialthemen, wie z. B. Nachhaltigkeit) und das KMU-Tool zur Qualifikationsanalyse und zu strategischer Personalplanung PYTHIA Chemie. So haben beispielsweise der BAVC und die IGBCE im April 2024 ein Update des Future Skills Reports (FSR) Chemie vorgenommen, der als Orientierungstool für Unternehmen und Beschäftigte gilt. Gegenüber der ersten Version vom März 2021 werden Daten nun regelmäßig aktualisiert und Nachhaltigkeit wird als eigener Trend aufgenommen. Gleichzeitig wurde die Datenmenge verdoppelt. Am 27.06.2024 haben die Chemie-Sozialpartner einen Tarifabschluss erzielt. Darin enthalten ist die bundesweite Einrichtung regionaler Fachkräftenadare („Fachkräftenadar Chemie“), die IGBCE und BAVC über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) fördern. Dabei handelt es sich um eine Online-Plattform, bei der Betriebe ihre Mitarbeitenden und Ausbildungsabsolvierende, die sie nicht mehr beschäftigen können, anderen Unternehmen in der Branche weiterempfehlen, die nach Fachkräften suchen. So können Talente in der chemisch-pharmazeutischen Industrie gehalten und die Sozialpartnerschaft gestärkt werden.

Digitale Weiterbildung stärken

Digitale Weiterbildung soll lebenslanges Lernen bestmöglich unterstützen. Das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung („mein NOW“) und die Vernetzungsinfrastruktur „Mein Bildungsraum“ sind zentrale Vorhaben der Bundesregierung zur Stärkung der digitalen Bildungslandschaft in Deutschland. Beide Angebote sollen verstetigt und miteinander verzahnt

Digitale Weiterbildung soll lebenslanges Lernen bestmöglich unterstützen.



werden, um die digitale Orientierung dauerhaft auszubauen. Darüber hinaus wurden Rahmenbedingungen für neue Lehr-Lern-konzepte durch den Innovationswettbewerb INVITE verbessert.

Seit Januar 2024 ist das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ online verfügbar (www.mein-now.de) und erleichtert weiterbildungsinteressierten Personen und Unternehmen den Zugang zu Informationen rund um die berufliche Weiterbildung. Das Portal umfasst beispielsweise Beratungs- und Fördermöglichkeiten sowie Weiterbildungsangebote und wurde durch die BA unter finanzieller Beteiligung des BMAS und unter Mitwirkung der Länder entwickelt. „mein NOW“ ist branchen- und bundesweit konzipiert. Die Länder liefern wesentliche Inhalte zu, sodass auch länderseitig angebotene Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten enthalten sind. So kann „mein NOW“ als digitale, selbstbestimmte Erstberatung bei der Erschließung beruflicher Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten individuell unterstützen. Das Vorhaben ist Leuchtturmprojekt der Digitalstrategie der Bundesregierung im Bereich Qualifizierung und Fachkräftesicherung.

Mit „Mein Bildungsraum“ wollen BMBF und die Bundesagentur für Sprunginnovation (SPRIND) die technischen Voraussetzungen schaffen, eine sogenannte Vernetzungsinfrastruktur, um individuelle Bildungswege zu fördern, die jede und jeder digital, selbstsouverän und nahtlos über verschiedene Bildungsbereiche hinweg beschreiten kann. Konkret soll die Vernetzungsinfrastruktur z. B. die sichere und souveräne Verwaltung von Nachweisen gewährleisten – sie ist datenschutzkonform, europäisch anschlussfähig und nutzt offene Standards als Open-Source-Projekt.

Mit Blick auf die Vorhaben „mein NOW“ und „Mein Bildungsraum“ ist es auch weiterhin gemeinsames Ziel, „mein NOW“ als zentrales Portal für die berufliche Weiterbildung und „Mein Bildungsraum“ als bildungsbereichsübergreifende Vernetzungsinfrastruktur verzahnt zu denken und weiterzuentwickeln.

Mit dem Innovationswettbewerb INVITE des BMBF wurden im Rahmen 34 innovativer Projekte digitale, plattformbezogene Infrastrukturen verbessert und passgenaue berufliche Weiterbildungsangebote durch den Einsatz von KI ermöglicht. So wurde beispielsweise das EULE-Portal des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und die Cloud der Volkshochschulen (VHS) miteinander vernetzt. Des Weiteren wurden Weiterbildungsangebote durch Empfehlungssysteme, adaptive Lernpfade und innovative Lernarrangements personalisiert und Nutzende durch Assistenzsysteme wie Chatbots oder digitale Kompetenzerfassung unterstützt. Zudem wurden auf Projektebene lernförderliche Rahmenbedingungen geschaffen, beispielsweise durch die Entwicklung spezifischer Plattformen für von Fachkräftemangel betroffene Branchen. Diese Plattformen orientieren sich an den individuellen Lernbedarfen, Lerntypen und Lernbiografien verschiedener Zielgruppen. Zu den betroffenen Branchen zählen u. a. Pflege, Logistik und Handwerk. Die Zielgruppen umfassen dabei Niedrigqualifizierte, Quereinsteigende sowie Migrantinnen und Migranten. Die INVITE-Projekte sind sukzessive (seit März 2023) bis Ende November 2024 ausgelaufen. Die Ergebnisse wurden im Rahmen umfangreicher Transferaktivitäten gesichert (INVITE-ToolCheck 2.0, INVITE-Broschüre und diverse Vorträge) und fließen auch in den Aufbau der digitalen Vernetzungsinfrastruktur Bildung „Mein Bildungsraum“ ein. Zudem vernetzte das Begleitprojekt „INVITE-Meta“ die Projekte im Projektverlauf und erstellte vielfältige Dossiers rund um übergreifende Themen des sicheren, innovativen, digitalen Weiterbildungsraums.



KAPITEL 3

**Blick nach vorne:
Zentrale Empfeh-
lungen zur Zukunft
der Weiterbildung**

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) bringt seit 2019 die notwendigen Akteure der Weiterbildungspolitik zusammen und gibt wichtige Anstöße für die Weiterentwicklung der Weiterbildung in Deutschland. In der NWS bündeln sich die Kräfte von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Wirtschaft und der BA in einem übergreifenden und partnerschaftlichen Austauschprozess.

Der weitreichende Austausch- und Verständigungsprozess hat sich etabliert. Seit zwei Legislaturperioden haben die 17 Partner der NWS gemeinsam viel erreicht und vieles in Bewegung gebracht. Dieses würdigt beispielsweise auch der Nationale Bildungsbericht.⁵²

Transformationsprozesse schreiten auch in den nächsten Jahren voran und enden nicht mit Legislaturperioden. Die drei großen „D“ – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – verändern den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren mit zunehmender Geschwindigkeit weiter und erfordern schnellere Kompetenzanpassungen. Gleichzeitig kann der Wandel von Wirtschaft und Arbeit auch zu strukturellen Umbrüchen führen, die eine Verschiebung von Beschäftigung zwischen Branchen und Regionen zur Folge haben. Weiterbildung ist dabei ein wichtiger Hebel, um Beschäftigung zu stabilisieren, gesellschaftlichen Zusammenhalt und Resilienz zu fördern und letztendlich auch Demokratieverdrossenheit entgegenzuwirken.

Der Strukturwandel muss daher dauerhaft und nachhaltig durch weiterbildungspolitische Maßnahmen begleitet und gestaltet werden. Die Diskussionen und Ergebnisse der Arbeitsgruppen (vgl. Anhang) geben hierfür wichtige Impulse. Aufgrund der verkürzten Legislaturperiode konnten sie allerdings nicht abschließend im Kreis der NWS-Partner diskutiert und konsentiert werden. Die hier folgenden AG-Ergebnisse sind daher als Ergebnisse der jeweiligen AG-Mitglieder zu verstehen.

- In der AG „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“ (AG 1) ist deutlich geworden, dass die Zugänge zu den Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) und auch ihre Gestaltung die spezifischen Lebenslagen der Teilnehmenden und die Bedarfe der Unternehmen stärker berücksichtigen sollten. Zur Entwicklung passgenauer Angebote bedarf es einer vielfältigen regionalen Anbieterlandschaft, die sowohl die Träger der beruflichen als auch der allgemeinen Weiterbildung umfasst. Anhand von Best-Practice-Beispielen wird gezeigt, wie bedarfsorientierte Angebote aussehen und wie durch regional operierende Netzwerke die unterschiedlichen Akteure (Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Grundbildungszentren, Unternehmen, Beratungseinrichtungen) bei der Entwicklung und Gestaltung örtlicher Beratungs- und Angebotsstrukturen eng zusammenarbeiten können. Geteilte Finanzverantwortlichkeiten, die in den unterschied-

Weiterbildung ist dabei ein wichtiger Hebel, um Beschäftigung zu stabilisieren, gesellschaftlichen Zusammenhalt und Resilienz zu fördern und letztendlich auch Demokratieverdrossenheit entgegenzuwirken.

Der Strukturwandel muss daher dauerhaft und nachhaltig durch weiterbildungspolitische Maßnahmen begleitet und gestaltet werden.

⁵² Zuletzt hat der Nationale Bildungsbericht 2024 gewürdigt, dass durch die NWS „neue Formen der Koordination und Kooperation zwischen politischen Akteuren, der Bundesagentur für Arbeit, Sozialpartnern, Betrieben und Akteuren der Weiterbildung etabliert“ und weiterbildungspolitische Innovationen wie WBV oder „mein NOW“ geschaffen wurden. Darüber hinaus wird konstatiert, dass „die hier berichteten Indikatoren und ihre Entwicklung auf einen andauernden Handlungsbedarf [verweisen]“ (vgl. Nationaler Bildungsbericht 2024: S. 259).



lichen Strukturen mehrerer Partner verankert sind, führen dabei zu einer verbesserten personellen und infrastrukturellen Ausstattung und erhöhen die Qualität der Angebote. Die Sensibilisierung von Beratungsfachkräften (etwa in Jobcentern) sowie von weiteren potenziellen Schlüsselakteuren (darunter Betriebsräte und Personalverantwortliche in Betrieben) ist eine kontinuierliche Aufgabe und sollte bundesweit bedarfsorientiert erfolgen. Für eine nachhaltige Professionalisierung benötigen pädagogisch Tätige wie Lehrkräfte in der öffentlich geförderten Weiterbildung adäquate Möglichkeiten der Fortbildung. Die Arbeit der AG 1 sollte wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung und ihrer einzigartigen Zusammensetzung fortgeführt werden.

- Die Diskussion der AG „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ (AG 2) unterstreicht, dass fachliche und überfachliche Zukunftskompetenzen auch vor dem Hintergrund einer sich rasch verändernden Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnen. In einem diskursiven Verfahren wurde ein gemeinsames Verständnis von Zukunftskompetenzen entwickelt und vier Kompetenzdimensionen identifiziert. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, Forschungsinitiativen zu unterstützen, die sich inhaltlich aus unterschiedlichen Perspektiven mit Fragen zu Zukunftskompetenzen befassen. Weiterhin hat sich die AG u. a. darauf verständigt, dass Arbeitgeber, Beschäftigte und Arbeitsuchende gemeinsam die Hauptverantwortung tragen, sich aktiv um den Erwerb solcher Kompetenzen zu bemühen. Der Erwerb von Zukunftskompetenzen sollte in Angeboten der beruflichen als auch der allgemeinen Weiterbildung stärker Berücksichtigung finden. Hier gilt es, zukunftsgerichtete Weiterbildungsstrategien zu entwickeln, die neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und öffentlichen wie privaten Trägern der Weiterbildung berücksichtigen.
- Die AG „Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation“ (AG 3) hat durch den Strukturwandel ausgelöste betriebliche und individuelle Qualifizierungsbedarfe beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine strategische Personal- und

Qualifizierungsplanung in den Betrieben und eine stärkere Zusammenarbeit beteiligter Akteure unerlässlich ist, um die Nutzung flexibler Weiterbildungsangebote und -wege zu verbessern. Aber auch eine Erhöhung der Transparenz von beruflichen Weiterbildungspfaden und die Weiterentwicklung von Weiterbildungsformaten ist notwendig. Bestehende Unterstützungsleistungen sollten in der Fläche bekannter gemacht und Förderprogramme optimiert werden.

- Niedrigschwellige und an der Lebenswelt der jeweiligen Zielgruppe orientierte Informations- und Beratungsangebote spielen eine wichtige Rolle, um unterrepräsentierte Gruppen in der Weiterbildung besser erreichen zu können. Die AG „Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen“ (AG 4) hebt in ihren Empfehlungen hervor, dass es erfolgsentscheidend ist, ob und wie der persönliche Zugang z. B. durch aufsuchende Beratung gelingen kann. Bestehende Angebote sollten daraufhin überprüft und erfolgreiche Angebote ausgebaut werden. Gleichzeitig sollten Weiterbildungsangebote flexibler und auf die Bedürfnisse der Zielgruppen zugeschnitten werden, z. B. mit Blick auf sprachliche und methodische Gestaltung oder den zeitlichen Umfang (ggf. kürzere Einheiten statt langer Blöcke). Hier gilt es, gute Ansätze zu identifizieren.
- Im Hinblick auf das Weiterbildungspersonal stellt sich zunehmend eine doppelte Herausforderung, wie die Arbeit der AG „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals“ (AG 5) zeigt: Bereits in der Weiterbildung Tätige müssen Zukunftsaufgaben kompetent bearbeiten können; zugleich müssen Anforderungen an Weiterbildungspersonal so angelegt sein, dass Neueinstiege in das Arbeitsfeld gut gelingen können, um den Fachkräftemangel zu bewältigen. Es geht demnach zukünftig verstärkt darum, die Attraktivität des Tätigkeitfeldes in der Weiterbildung zu erhalten oder auch zu steigern. Dazu ist es empfehlenswert, dessen Kompetenzen stärker sichtbar zu machen und in den Fokus zu rücken. Zudem ist auch die Weiterbildung des Weiterbildungspersonals in den Blick zu nehmen. Formale Fortbildungen stärker in den Blick zu rücken, Weiterbildungsmöglichkeiten für freiberuflich Tätige zu ermöglichen oder auch eine konzertierte Erprobung von „Microdegrees“ innerhalb der nationalen Rahmen für die qualifikatorische Weiterentwicklung des Weiterbildungspersonals zu prüfen.

Die ausführlichen Darstellungen der AGs befinden sich im Anhang. Diese beinhalten Empfehlungen und Selbstverpflichtungen der NWS-Partner und weiterer Akteure und Institutionen der Weiterbildungslandschaft.

Es braucht die berufsbezogene Weiterbildung, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und unseres Landes zu erhalten und auszubauen. Gleichmaßen kann sie die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessern und den Menschen damit Sicherheit und Zuversicht im Umbruch vermitteln. Berufliche und berufsbezogene sowie allgemeine Weiterbildung bleiben entscheidende Zukunftsfaktoren für die wirtschaftliche Stabilität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land. Der Austausch der NWS wird bei der Weiterentwicklung von Förderinstrumenten einbezogen.

Ziel der NWS soll es auch weiterhin sein, insbesondere die berufsbezogene Weiterbildung zu stärken, um Menschen und Betriebe bei der Bewältigung individueller und betrieblicher Herausforderungen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Eine starke Weiterbildungskultur ist eine wichtige Grundlage für die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland.

Die NWS ist ein Raum für Kooperation, Koordination und Ambition in der Weiterbildungspolitik in Deutschland.

Es wurden wichtige Wegmarken und Teilziele erreicht und neue Herausforderungen identifiziert.

Die NWS ist ein Raum für Kooperation, Koordination und Ambition in der Weiterbildungspolitik in Deutschland. Die Arbeits- und Kooperationsstruktur der NWS und Gremien wie dem Bund-Länder-Ausschuss für Weiterbildungspolitik sollten, aufbauend auf den Erkenntnissen und Arbeitserfahrungen der letzten Jahre sowie der entstandenen neuen Herausforderungen, gezielt weiterentwickelt und angepasst werden. Das bezieht sich sowohl auf organisatorische Prozesse als auch auf die inhaltliche Ausgestaltung der Themen der NWS.

Es gilt nun, auch in den kommenden Jahren im Kreis der NWS-Partner weiterbildungspolitische Antworten für die bestehenden und neu entstandenen Herausforderungen zu suchen und den Transfer guter Praxis zu fördern.

Die vier zentralen Querschnittsthemen, die im ersten Bericht zum Stand der Umsetzung von Juni 2021 vereinbart wurden, können hierfür weiterhin eine gemeinsame Orientierung bieten: Zugänge erleichtern, Kooperation vertiefen, Konzepte weiterentwickeln und digitale Weiterbildung stärken.

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus den fünf Arbeitsgruppen und im Hinblick auf die AES-Ergebnisse bleiben Themen wie etwa die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten, die Bekanntheit der Weiterbildungsförderung für KMU, strukturwandelbedingte Unterstützungsbedarfe bei beruflichen Übergängen, niedrigschwellige Beratungsstrukturen und digitalisierte Weiterbildungsangebote weiterhin aktuell.

Das Format der Nationalen Weiterbildungskonferenzen bietet darüber hinaus die Chance, den Diskurs und damit auch die berufliche Weiterbildung in Deutschland zu stärken. Die nächste Nationale Weiterbildungskonferenz soll am 27. November 2025 in Berlin stattfinden.

Wir wollen als NWS-Partner – zusammen mit Wissenschaft und Praxis – die neuen Herausforderungen auch künftig engagiert und gemeinsam anpacken.

In der NWS wurden wichtige Wegmarken und Teilziele erreicht (vgl. Kapitel 2). Erreichtes gilt es zu verstetigen, auszubauen und gewinnbringend zu verknüpfen. Gleichzeitig wurden neue Herausforderungen identifiziert und damit auch neue Handlungsfelder und -ziele für eine sich kontinuierlich weiterentwickelnde NWS sichtbar. Diese wollen wir als NWS-Partner – zusammen mit Praxis und Wissenschaft – auch künftig engagiert und gemeinsam anpacken.



ANHANG

Ergebnisberichte der Arbeitsgruppen

Die Partner der NWS haben sich im Zuge der Fortsetzung der NWS darauf verständigt, in fünf AGs an zentralen Themenstellungen der Weiterbildung zu arbeiten. Es wurden zu den folgenden Arbeitsschwerpunkten AGs eingesetzt:

- AG 1: Alphabetisierung und Grundkompetenzen
- AG 2: Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen („Future Skills“)
- AG 3: Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation
- AG 4: Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen
- AG 5: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals

In den eingesetzten AGs haben die Partner der NWS zusammen mit weiteren Expertinnen und Experten konkrete Lösungsansätze und Empfehlungen erarbeitet. Nicht alle NWS-Partner haben in allen AGs mitgewirkt.

Es handelt sich um Ergebnisberichte, die innerhalb der jeweiligen AG abgestimmt sind. Die AG-Berichte wurden dem NWS-Gremium übergeben, hier aber, aufgrund der vorgezogenen Veröffentlichung des Berichts, nicht mit allen NWS-Partnern diskutiert oder beschlossen. Mit dieser Veröffentlichung sollen sie – auch mit dem Ziel, in anschließenden Fachdiskussionen weiterbearbeitet und diskutiert zu werden – der Fachöffentlichkeit transparent zugänglich gemacht werden.



ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 1:

Alphabetisierung und Grundkompetenzen

Federführung durch BMAS, BMBF, ASMK und KMK. Weitere Mitglieder: BA, BAMF, BDA, BIBB, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH, BKAmT, Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, DGB, f-bb, GEW, GFFB gGmbH Frankfurt, Lernende Region – Netzwerk Köln, Technische Akademie Schwäbisch Gmünd, Universität zu Köln.

EINLEITUNG

6,2 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter verfügen gemäß der LEO-Studie der Universität Hamburg von 2018 in Deutschland über geringe Schreib- und Lesefähigkeiten. Zwei Drittel von ihnen üben eine Erwerbstätigkeit aus.⁵³ Zugleich besteht eine positive Korrelation zwischen Lesekompetenz und Erwerbseinkommen, wie die internationale PIAAC-Studie feststellt.⁵⁴ Mit Blick auf die steigende Anzahl von jungen Menschen ohne Schul- und/oder Berufsabschluss, das sinkende Lese- und Hörverständnis der heutigen Schülerinnen und Schüler sowie die Zuwanderung der letzten Jahre ist zu erwarten, dass die Anzahl an Menschen mit geringer Literalität in der deutschen Sprache sowie weiteren fehlenden Grundkompetenzen auch in der Zukunft nicht absinken wird. Eine grundlegende Alphabetisierung und Grundbildung gering literatisierter Erwachsener in unserer Gesellschaft ist deshalb unbedingt notwendig.

Gleichzeitig stellen diese Menschen ein großes Fachkräftepotenzial dar, das vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sowie der ökologischen und digitalen Transformation gehoben werden sollte.

⁵³ Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (Hrsg.) (2020): LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld: wbv.

⁵⁴ Rammstedt, Beatrice; Gauly, Britta; Kapidzic, Sanja; Maehler, Débora B.; Martin, Silke; Massing, Natascha; Schneider, Silke L.; Zabal, Anouk (2024): PIAAC 2023: Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich, Münster/New York: Waxmann, S. 119.

Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeit verändern sich Arbeitsprozesse sowie die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Dies gilt für qualifizierte Tätigkeiten, wie für den Bereich der Helferinnen und Helfer, in dem 46 Prozent der gering literalisierten Menschen beschäftigt sind.⁵⁵ Geringe Literalität stellt dabei eine besondere Hürde hinsichtlich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung und einem erfolgreichen Abschluss dar. Bereits heute bietet jeder achte Betrieb mit Rekrutierungsproblemen Grundbildungsangebote für seine Mitarbeitenden an⁵⁶ und eröffnet Perspektiven für eine berufliche Weiterentwicklung und weitere Qualifizierungen; rund jedes zweite Unternehmen erwartet, dass diese Beschäftigten ihr Lesen und Schreiben in Deutsch verbessern und sie sich grundlegende EDV-Kenntnisse aneignen.⁵⁷

In der AG „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“ besteht Konsens darüber, dass passende arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) maßgeblich dazu beiträgt, dass gering literalisierte beschäftigte und erwerbslose Erwachsene ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sichern und stärken können.

In der AG wurde ein breites Grundbildungsverständnis befürwortet, welches nicht auf die Vermittlung (schrift-)sprachlicher Kompetenzen begrenzt bleibt, sondern weitere für die Arbeitswelt relevante Kompetenzbereiche einschließt, wie z. B. die Nutzung digitaler Anwendungen.

Die AG folgt dem Handlungsauftrag der NWS vom September 2022⁵⁸ und setzt inhaltlich auf dem Ergebnis des Themenlabors „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“ der NWS vom Juni 2021 auf. Aus den übergeordneten Zielsetzungen, die Beteiligung gering literalisierter Erwachsener an Weiterbildung zu erhöhen, die Qualität von grundbildungssensibler Beratung und Bildung weiter zu verbessern und nachhaltige Finanzierungs- und Strukturentwicklungen zu stärken, ergaben sich folgende **Themenschwerpunkte**:

- **Passgenauigkeit** von AoG unter Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen gering literalisierter Menschen
- **Anbieterstrukturen für AoG und Umsetzungsbedingungen**
- **Kooperative und zuständigkeitsübergreifende Zusammenarbeit** relevanter Akteure zur Entwicklung vernetzter und bedarfsorientierter Angebots- und nachhaltiger Finanzierungsstrukturen
- **Sensibilisierung** von Beratungs- und Verweisstrukturen mit dem Ziel, Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erkennen, anzusprechen und ihnen den Weg in passende Angebote aufzuzeigen
- **Professionalisierung** der pädagogisch Tätigen mit **Fokus auf AoG** bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern⁵⁹ sowie Unternehmen

⁵⁵ Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (Hrsg.) (2020): LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld: wbv.

⁵⁶ Kremers, Corinna; Plünnecke, Axel; Vahlhaus, Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 50 (3). Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/corinna-kremers-axel-pluennecke-isabel-vahlhaus-zunehmende-bedeutung-von-grundbildung-und-weiterbildung-fuer-geringqualifizierte.html>.

⁵⁷ Plünnecke, Axel (12.11.2024): Aktueller Arbeitskräftebedarf: Wie arbeitsorientierte Grundbildung diesem begegnen kann. Folie 9 ff. Vortrag anlässlich der Abschlusstagung des BMBF-geförderten Projekts „AlphaGrund“. Online verfügbar unter <https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/Bilder%20-%20News/bilder-abschlusstagung/aktueller-arbeitskraeftebedarf-wie-aog-diesem-begegnen-kann.pdf>.

⁵⁸ BMAS/BMBF (Hrsg.) (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf.

⁵⁹ Beschäftigungsträger sind überwiegend soziale Unternehmen, die Qualifizierung und befristete Beschäftigung anbieten, z. B. Arbeitsgelegenheiten.

FALLBEISPIELE FÜR ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

Unter Berücksichtigung von Praxiserfahrungen wird mittels ausgewählter projekt-⁶⁰ bzw. länderspezifischer Fallbeispiele konkretisiert, welche Art von Angeboten in der AoG geeignet und erfolgreich sind. Die Fallbeispiele greifen die Themenschwerpunkte auf und stellen jeweils eine spezifische Ausgangssituation vor sowie ein dazu passendes Angebot. Schlaglichtartig werden die Gelingensfaktoren und Herausforderungen erläutert.

Beispiel 1: Bildung, Beratung und Vermittlung aus einem Guss

Ausgangssituation und Lernbedarfe: In einem Hamburger Schulkomplex arbeiten Reinigungskräfte mit Einwanderungsgeschichte. Die meisten weisen Alpha-Level 2–3⁶¹ im schriftsprachlichen Deutsch auf und haben wenig bis keine digitalen Kompetenzen. Neben bzw. nach dem Integrationskurs besuchten sie keine weiteren Bildungsangebote und besitzen wenig Kenntnisse über das Bildungs-, Unterstützungs- und Gesundheitssystem in Deutschland. Viele von ihnen leisten nachmittags Care-Arbeit oder haben einen Zweitjob. Bei der Arbeit stehen sie vor Herausforderungen wie dem Ausfüllen von Dokumentationsbögen, fehlendem Fachvokabular und Wissenslücken in den Bereichen Arbeitssicherheit und Arbeitsrechte.

Bestandteile des Angebots:

- Erfassung der Lernbedarfe und Wünsche im Rahmen eines Schnupperworkshops mit den Beschäftigten
- Zwölf Unterrichtseinheiten (UE) arbeitsplatzbezogenes Deutsch (innerhalb von zwei Monaten)
- Begleitende individuelle Weiterbildungsberatung
- Informationen zu weiteren Lernmöglichkeiten (digital oder in Präsenz)
- Bedarfsorientierte Weitervermittlung nach Kursabschluss
- Finanzierung: BMBF-Projektförderung im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „AlphaDekade“

Gelingensfaktoren: Bedarfsorientiertes Konzept, welches die Lebenslagen und die Rahmenbedingungen berücksichtigt; aufsuchendes Angebot (Bildung, Beratung, Begleitung, Weitervermittlung) aus einem Guss am Lernort Betrieb.

Herausforderungen: Personalintensiv; generell fehlen niederschwellige bedarfsgerechte Lern- und Beratungsmöglichkeiten; hohe Anforderungen an die Kompetenzen der pädagogisch Tätigen (methodische/didaktische Kompetenzen, fachliche Expertise und Systemwissen, Bildungsplanung und -management, Umgang mit betrieblichen Rahmenbedingungen).

⁶⁰ Unter anderem BMBF-Projektförderungen im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „AlphaDekade“.

⁶¹ Vgl. zu der Systematik der Alpha-Levels vertiefend: Grotlüschen, Anke; Riekman, Wibke (Hrsg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo, Level-One Studie. Münster: Waxmann (Alphabetisierung und Grundbildung, 10). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.31244/9783830977759>. Plastische Darstellung der Alpha-Level im Internet u. a. auf dem <https://vhs-ehrenamtsportal.de>.

Beispiel 2: Arbeitsorientierte Grundbildung im Betrieb

Ausgangssituation und Lernbedarfe: Ein Unternehmen ist mit rund 430 Mitarbeitenden für die gesamte Abfallwirtschaft eines Landkreises zuständig. Da das Unternehmen Schwierigkeiten hat, qualifizierte Mitarbeitende etwa für die Besetzung von Müllfahrzeugen oder den Recyclinghof zu finden, greift es auf ungelernete Arbeitskräfte mit und ohne Einwanderungsgeschichte zurück. Alle Beschäftigten müssen die Arbeitsabläufe und Sicherheitsvorgaben sowie alltägliche Fachbegriffe lernen und verstehen, um die im Müllbereich drohenden Gefahren etwa bei Batterien oder Chemikalien zu vermeiden sowie die notwendigen Dokumentationen vorzunehmen.

Bestandteile des Angebots:

- Unterricht direkt in den Räumen des Unternehmens
- Kurs mit 100 UE mit sechs bis acht Teilnehmenden
- Nach Arbeitsende mit jeweils 2 × 2 UE wöchentlich
- Inhalt des Kurses: Lernen lernen für Lernungewohnte; Erlernen von Fachwissen z. B. in Werkstoffkunde, Brandgefahren; Kommunikation und Arbeitsabläufe
- Informationen zu weiteren Lernangeboten (digital oder in Präsenz)
- Finanzierung: Unternehmen übernimmt 50 Prozent der Kosten für die Dozierenden. Die restlichen Kosten für Honorar, Organisation und Administration werden über Projektmittel finanziert

Gelingensfaktoren: Nutzung unternehmensspezifischer schriftlicher Materialien und Dokumente (z. B. Handbücher) für den Unterricht; Lernen am Arbeitsplatz und direkte Umsetzung des Erlernten tags darauf; kleinere Gruppengrößen (sechs bis acht Teilnehmende). Bei guten Arbeits- und Lernergebnissen Aufstiegsmöglichkeiten zur Fachkraft.

Die Bildungswerke der Wirtschaft haben positive Erfahrungen mit kürzeren AoG-Formaten von 20 und 40 Unterrichtseinheiten im Rahmen der Förderung des BMBF-Projekts „AlphaGrund“⁶² gemacht. Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) werten die Betriebe diese Angebote als sinnvoll und attraktiv für ihre Beschäftigten.

Herausforderungen: Teilweise Zurückhaltung von Unternehmen für Grundbildungskurse. Hintergründe: Trotz Einbringung eines höheren Eigenanteils des Betriebs ist eine grundlegende und breit angelegte Finanzierung der Kurse nicht gesichert. Angebote, die vor oder nach der Arbeitszeit stattfinden, erschweren die Teilnehmendengewinnung, das Lernen sowie die Motivation. Eine Überführung solcher Kursmodelle in AZAV-zertifizierte Maßnahmen der geförderten beruflichen Weiterbildung (Grundkompetenzen) ist bei Zertifizierung von Weiterbildungsträgern und ihrer Maßnahmen grundsätzlich möglich. Es entsteht ggf. ein zusätzlicher zeitlicher und finanzieller Aufwand, wenn der Kurs nicht beim Träger, sondern im Unternehmen stattfinden soll. Die dortigen Schulungsräume müssen aus Gründen der Qualitätssicherung AZAV-zertifiziert werden. Zudem sehen die Träger die Höhe des Bundesdurchschnittskostensatzes (BDKS) für die Bezahlung und die Deckung der Kosten für AoG-Maßnahmen als zu gering an.

⁶² <https://www.alphagrund-projekt.de/praxis>



Die Möglichkeit, vom BDKS auf Antrag abzuweichen, wird wegen des dafür benötigten formalen Aufwand sowohl von Unternehmen als auch Trägern kritisch gesehen.

Beispiel 3: Berufsqualifizierende Sprachförderung für erwerbslose Personen in Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung

Ausgangssituation und Lernbedarfe: Die berufssprachlichen Kompetenzen, insbesondere bei Menschen mit Einwanderungsgeschichte, sind für einen Einstieg in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt sowie in geförderte Qualifizierungsmaßnahmen auch nach Teilnahme an einem Integrationskurs häufig nicht ausreichend. Nicht immer wird nach Ende der Integrationskurse das angestrebte Sprachniveau erreicht. Personen mit einem Bedarf an berufssprachlicher Deutschförderung, die in Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung sind (Langzeitarbeitslose, An- und Ungelernte, Personen mit multiplen Problemlagen, junge Menschen am Übergang Schule in den Beruf) können in Hessen über das Europäische Sozialfonds plus (ESF+) ko-finanzierte Programm „Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus“ (BQS+), kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), zusätzlich unterstützt werden. Bildungs- und Qualifizierungsträger erhalten über BQS+ die Möglichkeit, eine berufsqualifizierende Sprachförderung als zusätzlichen Bestandteil zu Maßnahmen der Arbeitsförderung zu realisieren.

Bestandteile des Angebots: Fachinhalte der Basismaßnahme werden mit Elementen des Spracherwerbs verknüpft. Förderfähige Schwerpunkte sind:

- Teamteaching
- Sprachunterricht
- Sprachcoaching

Gelingensfaktoren: Qualifizierung und Sprachförderung werden miteinander verbunden und zusammengedacht. Qualitätsgesichertes Konzept aufgrund verbindlicher Qualitätsstandards.

Herausforderungen: Die Ausschreibungen des Landes Hessen im Rahmen der ESF-Förderung sind zeitlich nicht immer kompatibel mit den Ausschreibungen des Bundes für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (BA). Zudem ist das Förderprogramm zunächst auf die Laufzeit des ESF+-Programms beschränkt. Diese Situation erschwert die Kombination und Verzahnung der beiden Fördermöglichkeiten. Inhaltlich bestehen hohe Anforderungen an die Sprachlehrkräfte, die sich zusätzlich mit beruflichen Fachthemen befassen müssen.

Beispiel 4: Kooperative Angebote für erwerbslose Personen und innovative Finanzierungsmodelle

Ausgangssituation und Lernbedarfe: 60,2 Prozent der Arbeitslosen im Bodenseekreis aus dem Rechtskreis SGB II verfügten im Dezember 2021 über keine abgeschlossene Berufsausbildung und haben teilweise Grundbildungsbedarf. Die Jobcenter Friedrichshafen und Konstanz können ihnen durch das Netzwerk Grundbildung am Bodensee in Zusammenarbeit mit den lokalen Volkshochschulen bis 2026 Pilotkurse zur Alphabetisierung und Grundbildung anbieten. Grundlage ist eine Vereinbarung dieser Einrichtungen mit dem Kultusministerium und dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg. Die Kurse richten sich als Maßnahme zur Beschäftigungsförderung an gering literalisierte Personen mit Deutsch als Erst- oder Zweitsprache. Ziele sind die individuelle Grundbildungsförderung und die Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Nachfrage war an beiden Standorten groß.

Bestandteile des Lernangebots:

- Kurs von 29 Wochen mit 320 UE. 3-mal wöchentlich zu je vier UE à 45 Min. vormittags
- Inhaltliche Kursgestaltung: Förderung von Grundkompetenzen, darunter mathematische und finanzielle Grundbildung, Medienkompetenz und digitales Lernen, Bewerbungstraining mit Heranführung an den Arbeitsmarkt
- Begleitende Beratungsangebote wie Einstiegs- und Lernberatung sowie sozialpädagogische Beratung als feste Bestandteile des Kurses
- Informationen zu weiteren Lernangeboten (digital oder in Präsenz)

Gelingensfaktoren: Grundlagen sind eine Zusammenarbeit der Einrichtungen über Strukturgrenzen hinweg sowie das breite inhaltliche Portfolio der VHS in unterschiedlichen Fachbereichen mit erfahrenen Lehrkräften. Die Finanzierung erfolgt durch zwei Instrumente der Partner: a) Aktivierungsgutscheine der Jobcenter gemäß §§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. 45 SGB III sowie b) der Förderung des Grundbildungsnetzwerks durch das Kultusministerium Baden-Württemberg. Die notwendige AZAV-Zertifizierung zur Förderung des Kurses mit einem Anteil an Arbeitsorientierung von 51 Prozent durch die Jobcenter ist über eine Kurskonzeption der VHS Friedrichshafen erfolgt; Sensibilisierung der Jobcenter-Mitarbeitenden für die Grundbildung unter anderem durch die VHS und das BMBF-geförderte Projekt „ALFA-Mobil“; Möglichkeit des Jobcenter Friedrichshafen als Optionskommune, den Grundbildungsbedarf der Klienten detailliert zu erfassen und entsprechende Kurseempfehlungen vorzunehmen. Eine Koordinierungsstelle gewährleistet die Kommunikation zwischen den Einrichtungen. Dies ist wegen der unterschiedlichen Prozessabläufe der Einrichtungen zwingend notwendig.

Herausforderungen: Organisationsaufwand nicht gering. Sofern die gleiche Maßnahme vom gleichen Träger an verschiedenen Maßnahmeorten durchgeführt werden soll, ist aus Gründen der Qualitätssicherung für jeden Unterrichtsort eine AZAV-Zertifizierung notwendig. Gleiches gilt, wenn unterschiedliche Träger dieselbe Kurskonzeption verfolgen.

Sonderfall: Alpha-Vorbereitungskurs zur Stärkung der Qualifizierungsfähigkeit

Ausgangssituation und Lernbedarfe: Ein Bremerhavener Integrationskursträger unterrichtet in Alpha-Vorbereitungskursen Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die keine Schulerfahrungen im Heimatland haben. Die Teilnehmenden verfügen weder über eine für den Schriftspracherwerb hinreichende Raum-Lage-Wahrnehmung sowie Orientierung auf einem Papier inklusive grafomotorischer Fähigkeiten zur Nutzung eines Stiftes. Kenntnisse über Lernmethoden sind nicht erworben, der Umgang mit Lernutensilien ist nicht erlernt worden. Die Lernbedarfe der Teilnehmenden liegen somit noch vor der Alphabetisierung. Viele dieser Personen sind weiblich und durch familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung) stark eingebunden. Die Teilnahme an den vom Bremer Bildungssenat initiierten und ESF+-finanzierten Alpha-Vorbereitungskursen erhöht die Chancen auf eine erfolgreiche Teilnahme an einem Alphabetisierungskurs.

Bestandteile des Angebots:

- Vorbereitung auf einen Alphabetisierungskurs des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durch niedrigschwelligen Zugang zur Schriftsprache
- Binnendifferenzierung in kleinen Lerngruppen mit maximal sechs Personen
- Individuell zugeschnittene pädagogische Begleitung, Einsatz von Sprachmittlern und Sprachmittlerinnen
- 120 UE (innerhalb von drei bis vier Monaten)
- Begleitende Kinderbeaufsichtigung während des gesamten Angebots

Gelingensfaktoren: Berücksichtigung der Lebenslagen durch Schaffung notwendiger Voraussetzungen (Einsatz von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern, Kinderbeaufsichtigung, kleine Gruppengröße), qualifiziertes Personal.

Herausforderungen: Personalintensiv; hohe Anforderungen an Kompetenzen der Lehrkräfte (methodisch-didaktische Kompetenzen, Expertise im Umgang mit primären Analphabetinnen und Analphabeten); weitere Finanzierung nach Projektablauf nicht gewährleistet. Nur ein Drittel der Personen findet unmittelbar im Anschluss an den Alpha-Vorbereitungskurs einen Platz in einem Integrationskurs mit Alphabetisierung.

Beispiel 5: Bildungs- und Beschäftigungsträger für AoG professionalisieren

Ausgangssituation und Lernbedarfe: Kölner Bildungs- und Beschäftigungsträger entwickelten und realisierten gemeinsam im Rahmen eines BMBF-geförderten Projekts konkrete Grundbildungsangebote für langzeitarbeitslose Personen. Die Träger wurden bei der Entwicklung, der Finanzierung sowie Umsetzung und dem Transfer der Angebote in die eigenen Strukturen durch das Projekt und durch Grundbildungstrainerinnen und -trainer individuell unterstützt und begleitet.

Bestandteile des Professionalisierungsangebots:

- Informationsveranstaltungen für regionale Träger zu kommunalen Fördermöglichkeiten der Grundbildung
- Workshops für Träger zur Entwicklung individueller Grundbildungsangebote

- Begleitete Konzeptentwicklung und Beantragung kommunaler Mittel
- Detailplanung, Sensibilisierung und Professionalisierung des fachlichen und pädagogischen Personals der Träger
- Umsetzung der Angebote mit Train-the-Trainer-Ansätzen (Personal aus der jeweiligen Einrichtung und externe Grundbildungstrainerinnen und -trainer)
- Konzept- und Materialaufbereitung sowie Entwicklung von Transferstrategien

Gelingensfaktoren: Begleitende und kooperative Angebotsentwicklung; Träger wurden unterstützt, ihre eigenen vorhandenen Maßnahmen grundbildungssensibel zu gestalten.

Herausforderungen: Bereitstellung von Ressourcen bei den Trägern für die Entwicklung und Umsetzung von AoG. Ob Träger hier aktiv werden, hängt nicht zuletzt von den Förderbedingungen und deren wirtschaftlicher Attraktivität ab. Bereitstellung von Ressourcen und Expertisen zur längerfristigen Unterstützung interessierter Träger.

Zwischenfazit zu den Beispielen

Aus den Beispielen wird deutlich, wie heterogen die Gruppe der gering literatisierten Erwachsenen mit Blick auf Lernvoraussetzungen, Lebenslagen und Rahmenbedingungen ist und wie mannigfaltig die Angebots- und Unterstützungsstrukturen für AoG gestaltet sein sollten. Auch in den Betrieben trifft man auf Beschäftigte mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Grundbildungsbedarfen. Die Diskussionen in der AG zeigten auf, dass flächendeckend keine ausreichenden, passgenauen Angebote zur Förderung von Grundkompetenzen zur Verfügung stehen. Die bestehenden Maßnahmen sind vielfach nicht aufeinander abgestimmt. Für viele Teilnehmende fehlt es nach Abschluss von Bildungs- und Unterstützungsmaßnahmen an weiterqualifizierenden oder berufsbegleitenden Angeboten, die der Sicherung und dem Ausbau der erlernten Grundkompetenzen dienen. Mitunter werden Finanzierungslücken und Umsetzungsmängel (etwa hinsichtlich Passgenauigkeit, Verfügbarkeiten) erkennbar, aber auch Defizite beim Wissens- und Informationstransfer. Die angeführten Beispiele machen zudem die Bedeutung einer verbesserten Abstimmung von Trägern, BAMF, Kommunen, Länder, Bund, Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und Unternehmen sowie die Notwendigkeit der weiteren Sensibilisierung aller Beteiligten für Grundbildung deutlich.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Mit Blick auf die Fallbeispiele und vor dem Hintergrund der skizzierten Herausforderungen werden nachfolgende Zielsetzungen und Handlungsempfehlungen formuliert. Diese werden entlang der Themenschwerpunkte Passgenauigkeit, Anbieterstruktur und Umsetzung, kooperative und zuständigkeitsübergreifende Zusammenarbeit, Sensibilisierung und Professionalisierung geclustert.

Themenschwerpunkt: Passgenaue Angebote

Zielsetzung: Es gibt ausreichend Angebote, die zu den unterschiedlichen Lebenslagen der Menschen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarfen passen und die ihre Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit stärken und sichern. Es bestehen Angebote, die an den individuellen Bedarfen der Unternehmen ausgerichtet sind.

Handlungsempfehlungen: Es wird empfohlen, passgenaue AoG-Angebote unter Berücksichtigung der Modelle guter Praxis aus der bisherigen Projektförderung weiterzuentwickeln und auszubauen. Sowohl die Zugänge zu den Angeboten als auch die Gestaltung der Angebote selbst sollten stärker als bisher die spezifischen Lebenslagen der Teilnehmenden berücksichtigen (darunter Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Arbeitszeiten, Care-Aufgaben, geringe Mobilität, fehlendes Systemwissen besonders von Menschen mit Einwanderungsgeschichte). Die Angebote sollten stärker als bisher die Bedarfe der Unternehmen berücksichtigen (darunter kleine Gruppengröße von sechs bis acht Teilnehmenden, Schulungsort im Betrieb oder betriebsnah, Online-Lernmöglichkeiten). Übergänge zwischen den einzelnen Angeboten oder die Entwicklung von Anschlussperspektiven nach Beendigung von Maßnahmen stellen eine Herausforderung dar. Passgenauigkeit von Angeboten, die Gestaltung von Übergängen und die Ermöglichung von lebenslangem Lernen erfordern personelle Ressourcen, die einerseits individuelle Beratung und Begleitung von Personen gewährleisten und andererseits die Schnittstellen zwischen unterschiedlichen Institutionen koordinieren und managen. Eine solche Arbeitsweise erfordert neue Perspektiven, bezogen auf die Fragen von Zuständigkeit und Finanzierung.

Themenschwerpunkt: Anbieterstruktur und Umsetzung

Zielsetzung: Es gibt einen Markt für AoG, das heißt, dass eine – dem Wandel der Arbeitswelt entsprechende – Nachfrage nach AoG besteht und Bildungseinrichtungen und Beschäftigungsträger in der Lage sind, unter den bestehenden und weiterzuentwickelnden Förderbedingungen passgenaue Angebote anzubieten.

Handlungsempfehlungen: Um passgenaue Angebote zu entwickeln, bedarf es einer vielfältigen regionalen Anbieterlandschaft, damit die jeweiligen Bedürfnisse sowohl der Lernenden als auch der Betriebe adressiert werden können. Daher wird empfohlen, die Träger der allgemeinen Weiterbildung mit ihrer Expertise in der Grundbildung und Alphabetisierung zusätzlich zu den Trägern der beruflichen Weiterbildung stärker einzubinden. Sinnvoll wäre zudem, wenn sich die Träger mit ihren jeweiligen Expertisen ergänzen.

Damit AoG für die (potenzielle) Anbieterlandschaft attraktiv bleibt bzw. an Attraktivität gewinnt, gilt es, wissensbezogene, finanzielle sowie administrative Barrieren abzubauen. Dies gelingt etwa durch Sensibilisierung und Unterstützung der Unternehmen und Professionalisierung des bei den Trägern tätigen Personals, durch die Bereitstellung finanzieller Ressourcen – durch potenzielle Fortführung von Nachfolgeaktivitäten der „AlphaDekade“ über 2026 hinaus und durchaus auch in geteilten Finanzierungsverantwortlichkeiten – sowie den Abbau bürokratischer Hürden bzw. das Herstellen einer möglichst großen Transparenz, bezogen auf Finanzierungsmöglichkeiten. Geteilte Finanzierungsverantwortlichkeiten, die in den unterschiedlichen Strukturen mehrerer Partner verankert sind (vgl. die Beispiele 2, 3, 5), führen zu einer verbesserten personellen und infrastrukturellen Ausstattung und erhöhen die Qualität der Angebote. Feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (z. B. Kümmerer⁶³ sowie Fachstellen und Grundbildungszentren) verbessern etwa die Vermittlung zwischen betrieblichen Bedarfen und AoG-Angeboten (Bildungsträger).

⁶³ Ramboll Management Consulting (Hrsg.) (2023): Evaluation BMBF-geförderter Maßnahmen im Rahmen der AlphaDekade. Hamburg. Online verfügbar unter https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/evaluationsbericht/Evaluationsbericht-AlphaDekade.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Schemmann, Michael (2021): Bedingungen und Faktoren erfolgreicher Institutionalisierung Arbeitsorientierter Grundbildung. In Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. (Hrsg.), Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: wbv, S. 151–160.



Die Angebote im Gesamtprogramm Sprache des BAMF werden auf Bundesebene durch die Integrationskursverordnung oder die Verordnung über die berufsbezogene Deutsch-Sprachförderung geregelt und geben die Rahmenbedingungen für die Trägerlandschaft vor. Die Anknüpfungspunkte zu AoG sollten – bezogen auf Zielgruppen, Angebotslücken, Umfang oder Inhalte – weiterhin systematisch geprüft und eine bessere Verzahnung der Maßnahmen der Arbeitsförderung und der Sprachkursangebote des BAMF angestrebt werden.

Themenschwerpunkt: Kooperative und zuständigkeitsübergreifende Zusammenarbeit

Zielsetzung: Eine kontinuierliche Zusammenarbeit von strategisch und operativ notwendigen Akteuren für AoG (Bundesministerien, Länderministerien, Kommunen, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Arbeitsverwaltung, Sozialpartner, Unternehmen etc.) ist etabliert. Alle Akteure orientieren sich an dem gemeinsamen Auftrag, passgenaue und aufeinander abgestimmte Angebotsstrukturen im Sinne der Nutzerinnen und Nutzer weiterzuentwickeln, durchzuführen und zu finanzieren. Dabei wird in regionalen und vernetzten Arbeitsmarkträumen und nicht nur in Zuständigkeiten gedacht und gehandelt.

Handlungsempfehlungen: Der weitere Ausbau sowohl von strategischen Allianzen als auch von regional operativ agierenden Netzwerken soll vorangebracht und gefördert werden. Empfohlen wird, dass in regionalen Netzwerken die unterschiedlichen Akteure (Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Grundbildungszentren, Unternehmen, Beratungseinrichtungen) bei der Entwicklung und Gestaltung örtlicher Beratungs- und Angebotsstrukturen eng zusammenarbeiten. Dabei werden auch Förder- und Entwicklungsprogramme im Sinne der Zielgruppen für die Weiterentwicklung und Co-Finanzierung der Angebotsstrukturen genutzt bzw. aufgelegt (vgl. die Beispiele 3, 4, 5 und Sonderfall). Kooperative Angebotsentwicklungen und -umsetzungen sollten, wie das fünfte Beispiel zeigt, auf vertraglichen Vereinbarungen basieren, die eine strukturelle und personenunabhängige Zusammenarbeit ermöglichen. Der zuständigkeitsübergreifende strategische Diskurs zwischen den Beteiligten der AG sollte weitergeführt werden.

Auf lokaler Ebene hat sich die Einrichtung von Koordinierungsstellen, die den Informationsaustausch zwischen den Netzwerkpartnern fördern, Transparenz über die Angebote und über Zuständigkeiten herstellen, sowie helfen, AoG bei den regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren zu verankern, als sinnvoll erwiesen.

Themenschwerpunkt: Sensibilisierung in Beratungs- und Verweisstrukturen

Zielsetzung: Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können und/oder andere Grundbildungsbedarfe haben, werden im Beratungs- und Angebotssystem erkannt, angesprochen, informiert, unterstützt und weitervermittelt. Durch eine grundbildungssensible Beratungspraxis sinkt auch die Gefahr von Maßnahmeabbrüchen.

Handlungsempfehlungen: Die Sensibilisierung von Beratungsfachkräften (z.B. Integrationsfachkräfte der Jobcenter) sowie von weiteren potenziellen Schlüsselakteuren (z.B. Betriebsräte und Personalverantwortliche in Betrieben) ist eine kontinuierliche Aufgabe und sollte bundesweit bedarfsorientiert erfolgen. Grundbildungszentren, regionale Bündnisse und Netzwerke sowie Weiterbildungseinrichtungen mit Grundbildungsexpertise könnten diese Aufgabe übernehmen. Eine Vielzahl an Sensibilisierungsformaten für verschiedene Zielgruppen wurde im Rahmen der „AlphaDekade“ in den letzten Jahren entwickelt und erprobt. Wünschenswert wäre eine Systematisierung erfolgreicher Formate sowie ein Ausbau digitaler Sensibilisierungsangebote.

Bestehende Qualitätssiegel⁶⁴ bieten eine gute Orientierung. Diese sollten weiterentwickelt und genutzt werden.

Themenschwerpunkt Professionalisierung

Zielsetzung: Professionalisierungsangebote mit einem Schwerpunkt auf AoG sind verfügbar und sie werden von Trainerinnen und Trainern/Dozentinnen und Dozenten, Bildungsplanenden sowie betrieblichen Akteurinnen und Akteuren in beratenden, ausbildenden, anleitenden und schulenden Funktionen in Anspruch genommen.

Handlungsempfehlungen: Erprobte spezifische AoG-Qualifizierungen⁶⁵ sollten bedarfsgerecht ausgebaut werden. Qualifizierungsreihen für die allgemeine Grundbildung wie die in mehreren Bundesländern angebotene Basisqualifizierung ProGrundbildung des DVV könnten um ein AoG-Modul erweitert werden. Es wird empfohlen, dass die handelnden Akteure im Sinne der verschiedenen Zielgruppen von Professionalisierung miteinander vernetzt und abgestimmt agieren. Für eine nachhaltige Professionalisierung benötigen pädagogisch Tätige wie Lehrkräfte in der öffentlich geförderten Weiterbildung adäquate Möglichkeiten der Fortbildung. Sie sollten zur Wahrnehmung entsprechender Angebote ermutigt und unterstützt werden.

⁶⁴ Das Alpha-Siegel des Grundbildungszentrums Berlin (www.alpha-siegel.de/berlin/) bietet eine gute Orientierung, um die Zugänglichkeit von Einrichtungen für Menschen mit Lese- und Schreiechwierigkeiten zu verbessern. Beim „Gütesiegel Grundbildung für den Arbeitsplatz“, das im Projekt „AlphaGrund“ erarbeitet wurde, handelt es sich um eine Selbstverpflichtung von Weiterbildungsträgern, die qualitätsgesicherte Grundbildung anbieten möchten (https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/alphagrund-broschuere-guetesiegel-web.pdf).

⁶⁵ So wurden z.B. die Weiterbildung zum Grundbildungscoach im Rahmen einer Projektkooperation von „BasisKomNet“ (Arbeit und Leben) und „AlphaGrund“ vernetzt (Institut der deutschen Wirtschaft) sowie andere Fortbildungsreihen, durch die Projekte GRUWE in NRW oder des GO-Projekts in Niedersachsen entwickelt und erprobt.

COMMITMENTS

Länder

Die Länder streben den Ausbau der Alphabetisierung und Grundbildung und der AoG an. Sie vermittelt gering literalisierten und qualifizierten Beschäftigten höhere Kompetenzen für den Arbeitsmarkt und ist ein wichtiger Beitrag zur Verminderung des Fachkräftemangels und für die digitale Transformation. Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung ist nach den Erfahrungen in der Zusammenarbeit in der Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung (2012–2016) sowie in der „AlphaDekade“ (2026–2026) eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen allen beteiligten öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie den Unternehmen. Die Länder treten deshalb insbesondere dafür ein, dass zum einen die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern“ ab 2027 fortgesetzt wird und zum anderen die jetzt beendete NWS-Arbeitsgruppe „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“ entweder in einer weiteren NWS oder in einer fortgesetzten Dekade ihr Dach findet. Diese AG ist das einzige Gremium auf Bundes- und Länderebene, das alle beteiligten Stellen miteinander verknüpft.

Die Länder streben eine enge Abstimmung an zwischen den an Angeboten der AoG beteiligten Partner, den Weiterbildungseinrichtungen, Grundbildungszentren und insbesondere der Arbeitsverwaltung vor Ort. Dies ist die Voraussetzung, um die AoG konzeptionell, organisatorisch und im Hinblick auf Förderstrukturen voranzubringen. Dies kann beispielsweise im Rahmen von Grundbildungszentren, Weiterbildungsagenturen oder vernetzten Bildungsräumen geschehen.

Die Länder wollen einen weiteren strukturellen Ausbau der Grundbildung erreichen, um damit auch Inhalte wie politische, finanzielle und gesundheitliche Grundbildung voranzubringen. Ein wichtiges Ziel ist es dabei, gering literalisierte Migrantinnen und Migranten stärker in die Lernangebote einzubeziehen. Dies nimmt die Empfehlung des Kuratoriums der Nationalen Dekade auf, die Alphabetisierung und Grundbildung „breiter, höher und integrativer“ zu gestalten, also über eine reine Alphabetisierung hinauszugehen, gering literalisierte Zielgruppen mit höheren Kompetenzen im Lesen und Schreiben sowie eben Migrantinnen und Migranten einzubeziehen.

Die Länder stärken die Professionalisierung der Kursleiterinnen und Kursleiter und regen die Entwicklung einer qualifizierten Fortbildung zur Grundbildnerin bzw. zum Grundbildner an.

Die Länder streben den Aufbau und Erhalt von Beratungsstrukturen in der Grundbildung und von aktiver Sensibilisierung von Beratungsfachkräften und Schlüsselakteuren in anderen Bereichen an, insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsberatung, um die Passgenauigkeit von Maßnahmen und den Lernerfolg von Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erhöhen. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet auch eine funktionierende Diagnostik von Grundbildungsbedarfen im Bereich der AoG.

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Mit Blick auf die Förderung einer kooperativen und zuständigkeitsübergreifenden Zusammenarbeit stellt das BMBF für die Förderung von zehn Verbundvorhaben zur Entwicklung und Erprobung von Grundbildungspfaden und eines Metavorhabens im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener von 2024 bis 2028 insgesamt 16,4 Millionen Euro zur Verfügung. Mit der modellhaften Entwicklung und Erprobung von (zielgruppen-)spezifischen Grundbil-



dungspfadern sollen individuelle Lernwege gefördert und die Vernetzung bestehender Grundbildungsangebote und relevanter Akteure in der Region mit dem Ziel der Entwicklung von „Grundbildungspfadern“ ausgebaut werden. Das begleitende Metavorhaben wird zusammen mit den Verbundvorhaben die Ergebnisse analysieren und für den Transfer von Best-Practice-Beispielen vorbereiten. Die Professionalisierungsformate für Grundbildungskoordinatorinnen und -koordinatorinnen sowie -coaches, die im Rahmen des BMBF-geförderten Metavorhabens (Kompetenzzentrum GrundbildungSPFADE) entstehen werden, werden breit kommuniziert und stehen für einen anschließenden nachhaltigen Transfer zur Verfügung.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Die Angebote im Gesamtprogramm Sprache des BAMF werden weiterhin systematisch weiterentwickelt. Dabei wird ein verstärktes Augenmerk auf die Anknüpfungspunkte zur AoG gelegt, wie etwa beim Fachpraxis-BSK, der seit 2020 als Pilotprojekt durchgeführt wird und zu dem kürzlich ein Leitfaden zur Konzepteinreichung veröffentlicht wurde. In diesen passgenauen und speziell für den Arbeitsplatz konzipierten Kursen erwerben Teilnehmende mit ungünstigen Lernvoraussetzungen an einem exemplarischen Arbeitsplatz in Lern- und Lehrwerkstätten genau die berufsfeldspezifischen Sprachkompetenzen, die sie an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz benötigen werden.

Die Einführung eines Integrationskurses für gering Literalisierte sowie eines neuen Einstufungssystems, das eine differenzierte Einstufung für gering Literalisierte bzw. für Teilnehmende mit Alphabetisierungsbedarf ermöglicht, ist für Mitte 2025 geplant.

Sozialpartner

Angebote der AoG, die die Zielgruppen direkt und flexibel im Kontext der Arbeitswelt sowie möglichst arbeitsplatznah erreichen, gilt es bedarfsgerecht auszubauen. Die von den Sozialpartnern getragenen Bildungseinrichtungen stehen bereit, durch die Qualifizierung und Zusammenarbeit mit betrieblichen Interessenvertretungen und Unternehmensstrukturen die Umsetzung und Ausweitung der AoG in Betrieben – aufbauend auf ihren umfassenden Praxiserfahrungen – weiterzuführen und innovativ auszubauen. Dazu gehört auch der Ausbau bedarfsgerechter und erprobter AoG-Qualifizierungen zur Professionalisierung des Feldes. Die bundesweiten und regionalen Netzwerke der Sozialpartner dienen dabei als Multiplikatoren. Eine grundlegende Förderung der Beratungsstrukturen, nicht jedoch der einzelnen Maßnahme, ist dabei zielführend.

Bundesagentur für Arbeit

Die zielführende Verzahnung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA mit Sprachkursen des BAMF wird fortgeführt.

Die BA prüft darüber hinaus, ob das bestehende Angebot für die Sensibilisierung der Beratungsfachkräfte zum Erkennen von Grundbildungsbedarfen durch niedrigschwellige und bedarfsorientierte Angebote ausgebaut werden kann.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das BMAS ist davon überzeugt, dass eine reduzierte Komplexität der Weiterbildungsförderung sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung steigert, auch in Bezug auf die Förderung von Grundkompetenzen. In der Folge würde die Weiterbildungsbeteiligung ansteigen und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten insgesamt weiter angehoben. Die AZAV hat zum Ziel, die Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen. Das BMAS wird weiter beobachten und prüfen, ob das Verfahren zur Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen und -trägern beschleunigt und vereinfacht werden kann.

Die direkte und gezielte Beratung von Weiterbildungsinteressierten – auch zu Grundkompetenzen – gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die Einbettung dieser Beratung in regionale Netzwerke, wie z. B. die Weiterbildungsagenturen, soll gezielt dazu beitragen, Ratsuchenden den Zugang zu passgenauen Weiterbildungsangeboten zu erleichtern. Zugleich ist ein überregionaler Austausch der regionalen Netzwerke gewinnbringend, z. B. um neue Ideen zu generieren oder von Best Practice zu lernen. Das BMAS wird sich deshalb mit der Einrichtung einer Servicestelle dafür einsetzen, den Auf- und Ausbau von Weiterbildungsagenturen zu fördern, die Qualität und Quantität der Zusammenarbeit der Akteure sowie der Beratungsleistungen zu verbessern und den bundesweiten Austausch zu unterstützen.

Das BMAS hat die Förderung der Grundkompetenzen zuletzt mit Wirkung zum 01.07.2023 erleichtert sowie die Förderung von Beschäftigten zum 01.04.2024 erweitert. Das BMAS wird die Auswirkungen dieser Änderungen beobachten und den Bedarf einer Weiterentwicklung der Unterstützungs- und Förderinstrumente überprüfen.



ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 2:

Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen

Federführung durch BMBF und KMK. Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BfW, BIBB, BMAS, BVAC, DGB, DIHK, DVV, Gesamtmetall, GEW, IAB, IG Metall, IGBCE, ver.di, WMK, Wuppertaler Kreis e.V.

AUSGANGSLAGE

Auf Vorschlag der Länder wurde im Rahmen der NWS die Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ eingerichtet. Die thematische Setzung erfolgte vor dem Hintergrund von immer schneller voranschreitenden gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen. In Zeiten des beschleunigten Strukturwandels und eines sich stetig verändernden Arbeitsmarktes sind zunehmend Unternehmen sowie Mitarbeitende gefragt, sich kontinuierlich an die wechselnden Anforderungen anzupassen. Ein definiertes Ziel für die Fortführung der NWS war es, die allgemeine Weiterbildung als ergänzenden Schwerpunkt einzubeziehen. Der Fokus der AG richtete sich daher auf die Bedeutung von überfachlichen und fachlichen Kompetenzen, die zukünftig für die berufliche und berufsbezogene als auch die allgemeine Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. Diese Ausrichtung trägt einem umfassenden und zeitgemäßen Verständnis von Weiterbildung Rechnung, das sowohl die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Bedarfe der Unternehmen als auch die Lernbedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen in den Blick nimmt.

HANDLUNGSBEDARF

Angesichts grundlegender und sich gegenseitig beeinflussender gesellschaftlicher Transformationsprozesse und des Strukturwandels am Arbeitsmarkt steigt die Bedeutung von überfachlichen und fachlichen Zukunftskompetenzen. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung sowie der ökologischen Transformation verändern sich Arbeitsplätze und Branchen rapide. Durch die wachsende Vielfalt der Belegschaften in den Unternehmen, u. a. aufgrund von steigender Zuwanderung und sich verändernder Altersstruktur, wächst zudem die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams: Kommunikative und interkulturelle Kompetenzen werden zunehmend gefragt. Darauf weisen u. a. Unternehmensbefragungen und

Auswertungen von Stellenausschreibungen hin. Im „Future Skills Report Chemie 2.0“⁶⁶ aus dem Jahr 2024, einer Analyse von mehr als 450.000 Stellenausschreibungen der chemisch-pharmazeutischen Industrie, werden Kommunikationsfähigkeit, Zusammenarbeit, Teamfähigkeit oder Problemlösefähigkeit unter den „Top-10-Skills“ gelistet. Die Studie „Future Skills 2030: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind“⁶⁷ aus dem Jahr 2024 identifiziert 39 Future-Skills-Cluster, die sich in folgende vier Kategorien aufteilen: Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung, industrielle Kompetenzen, überfachliche Kompetenzen und Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse.

ZIELSETZUNG DER ARBEITSGRUPPE

Zur übergreifenden Zielsetzung der Arbeitsgruppe gehörte die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses zu Definition, Erfassung und strategischer Vorausschau von Zukunftskompetenzen sowie die Einordnung von Fördermöglichkeiten und Entwicklung von Vorschlägen zur konkreten Umsetzung. Im Verlauf der fortschreitenden Erörterung der Thematik wurde das Ziel einer strategischen Vorausschau ausgeklammert.

ANHAND VON PRAXISBEISPIELEN WURDEN FOLGENDE FRAGEN DISKUTIERT:

- Ist die Vermittlung von personalen und sozialen Zukunftskompetenzen auch Aufgabe von berufsbezogener und beruflicher Weiterbildung?
- Wer ist verantwortlich für die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsformaten, in denen diese Kompetenzen erworben werden können?
- Wer ist für die Finanzierung solcher Angebote verantwortlich?

ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE

Aufbauend auf den vermittelten Inhalten, Impulsen und Befunden hat die AG ein gemeinsames Verständnis von Zukunftskompetenzen vereinbart und vier Kompetenzdimensionen identifiziert:

1. Die (fachlich-berufsbezogenen) technologisch-methodischen Kompetenzen zur technischen und inhaltlichen Anwendung und Gestaltung digitaler Medien und künstlicher Intelligenz, dazu zählt auch kritische Medien- und Datenkompetenz (Critical Data Literacy)
2. Die sozialen Kompetenzen zur Zusammenarbeit in multiprofessionellen und pluralen Teams
3. Die personalen Kompetenzen zur Problemlösung und zum Selbstmanagement
4. Transformative Kompetenzen zur Entwicklung von selbstbestimmten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Handlungsentscheidungen

⁶⁶ Vetter, Christian; Cruz, Jose; Locker, Katrin; Knieling, Christopher A.; Ogrinz, Andreas (März 2024): Der Future Skills Report Chemie 2.0. Eine KI-gestützte Trendanalyse zu den künftigen Skills der chemisch-pharmazeutischen Industrie. HRForecast (Hg.) im Auftrag der BVAC und IG BCE. Online verfügbar unter <https://future-skills-chemie.de/de-reports.zip>.

⁶⁷ Bolwin, Lennart; Engler, Jan; Dr. Goecke, Henry; Dr. Hünne Meyer, Vanessa; Dr. Mertens, Armin (2024): Future Skills 2030: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. Agentur Q (Hrsg.). Online verfügbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2024/05/2406282_Future-Skills-AQ-digital.pdf.

Das Erwerben dieser Kompetenzen setzt auf vorherigen, vor allem schulischen oder familiären Bildungserfahrungen auf. Trotz aller methodischen und konzeptionellen Herausforderungen sieht die AG den Erwerb von sozialen und personalen Zukunftskompetenzen als eine wichtige Aufgabe der berufsbezogenen Weiterbildung an. Dieser sollte handlungsorientiert sein und methodisch mit der Vermittlung spezifischer, sich stetig wandelnder Fachkompetenzen verknüpft werden. Die große Altersspanne, die unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen sowie die betrieblichen Funktionen (Führungskraft oder Teammitglied) der Zielgruppen sollten im Hinblick auf die Gestaltung der Angebote berücksichtigt werden.

Die Sozialpartner und ihre Bildungswerke tragen Verantwortung, entsprechende Angebote zur Stärkung der angesprochenen Kompetenzen weiter auszubauen, neu zu entwickeln und diese im Rahmen betrieblicher Weiterbildung umzusetzen. Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen verfügen über gute Kenntnisse, welche Kompetenzen im betrieblichen Alltag an Bedeutung gewinnen.

Auch die öffentlichen und privaten Einrichtungen der Weiterbildung, wie beispielsweise Anbieter der beruflichen Fortbildung, VHS, weitere nach den Landesgesetzen anerkannte Träger der Weiterbildung sowie Hochschulen setzen sich dafür ein, dass die oben genannten Zukunftskompetenzen erworben werden. Ebenso sind Vereine, weitere zivilgesellschaftliche Organisationen oder die Bildungswerke der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie der Kirchen potenzielle Anbieter von entsprechenden Weiterbildungsangeboten.

FAZIT DER ARBEITSGRUPPE

Beschäftigte, Arbeitsuchende und Arbeitgeber tragen Verantwortung, sich um Lernangebote und die Weiterentwicklung von Zukunftskompetenzen zu bemühen. Da sich die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt, sind neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und öffentlichen wie privaten Trägern der Weiterbildung bei der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Angebote und Maßnahmen naheliegend und empfehlenswert:

- Kompetenzen in den oben genannten Dimensionen sind eine Investition in die Zukunft der Beschäftigten und der Betriebe. Demzufolge sind diese vorrangig verantwortlich für entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen und die dafür notwendigen Ressourcen in Form von Zeit und Finanzen. Darüber hinaus kann es im Interesse der Volkswirtschaft insgesamt notwendig werden, diese Investitionsentscheidungen durch die öffentliche Hand zu unterstützen.
- Für die erfolgreiche Gestaltung der Transformation ist Weiterbildung zentral und es wird auf ein Bündel von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ankommen, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, aber auch die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sicherzustellen. Umso wichtiger, dass sie zentraler Bestandteil der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung sind. Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen sollten sich daher mit dem Thema Zukunftskompetenzen auseinandersetzen und zukunftsgerichtete Weiterbildungsstrategien entwickeln.
- Die Begrifflichkeiten Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen sind schwer zu fassen, wie sich auch im Bericht der Arbeitsgruppe zeigt. Hervorgerufen wird dies auch durch den Umstand, dass je nach Blickwinkel der Verwertungscharakter unterschiedlich ist, d. h., ob z. B. die Arbeitsmarktverwertbarkeit oder die persönliche Entwicklung im Fokus steht.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt daher, Forschungsinitiativen zu unterstützen, die sich inhaltlich aus unterschiedlichen Perspektiven mit Fragen zu Zukunftskompetenzen befassen.

- Die Arbeitsgruppe empfiehlt zu prüfen, wie die oben genannten Kompetenzdimensionen in Angebote der berufsbezogenen Weiterbildung noch stärker integriert werden können und welche Lernformate zum Erwerb und zur Dokumentation von Zukunftskompetenzen geeignet bzw. zu entwickeln sind.

EMPFEHLUNGEN UND COMMITMENTS

Länder

Vor dem Hintergrund der digitalen und ökologischen Transformation und damit einhergehender tiefgreifender Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft erkennen die Länder die steigende und branchenübergreifende Relevanz von überfachlichen Zukunftskompetenzen an. Die Länder prüfen deshalb, wie die bestehende Förderung entsprechender Angebote und Kooperationen, z. B. über die jeweiligen Gesetze oder entsprechende Programme der allgemeinen, berufsbezogenen und beruflichen Weiterbildung, gestärkt und nach Bedarf ausgeweitet werden kann. Dies beinhaltet nicht nur die Förderung der Teilnahme an entsprechenden Angeboten, sondern auch deren Entwicklung z. B. in Form von Entwicklungs- oder Modellprojekten. Darüber hinaus beabsichtigen die Länder einen Austausch mit den VHS bzw. Volkshochschulverbänden und weiteren Weiterbildungsträgern zur stärkeren Vermittlung von überfachlichen Zukunftskompetenzen und deren Implementierung in das jeweilige Kursangebot.

Deutscher Volkshochschul-Verband

Die allgemeine Weiterbildung unterstützt Bürgerinnen und Bürger bei der Bewältigung der technologischen, wirtschaftlichen und ökologischen Transformation, die sich ebenso auf den Lebensalltag auswirkt wie auf Beruf und Beschäftigung. VHS nehmen als öffentliche und anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung gemäß ihrem Selbstverständnis die Aufgabe wahr, allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung für alle anzubieten.

257 VHS sind nach den AZAV-Richtlinien zertifiziert, das sind knapp 38 Prozent aller hauptamtlich geleiteten Einrichtungen.

Zukunftskompetenzen, wie etwa nachhaltigkeitsrelevante und digitale Kompetenzen, sowie soziale und personale Kompetenzen werden in eigens entwickelten berufsbezogenen Angeboten (z. B. XpertPersonalBusinessSkills-Lehrgängen) und in maßgeschneiderten Angeboten für Unternehmen vermittelt. Diese Angebote werden beauftragt und auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Sie werden nicht öffentlich gefördert, sondern von den Betrieben finanziert.

Soziale und personale Kompetenzen haben ihren Platz aber auch und vor allem im allgemeinen Programmangebot, insbesondere in der politischen und kulturellen Bildung, wo sie explizit oder en passant vermittelt werden. Der DVV wird den VHS empfehlen, die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen auszubauen und dabei Unternehmen/Betriebe verstärkt zu adressieren.

ZUSATZ

I. ZUSAMMENFASSUNG DER BETRACHTETEN BEFUNDE

Eine grundlegende Annäherung an den Gegenstand der AG konnte durch die Impulse von Prof. Dr. Gerhard de Haan (Institut Futur, Berlin), Dr. Stefan Baron (AgenturQ, Stuttgart) sowie Dr. Michael Stops (IAB, Nürnberg) mit Einblicken in den wissenschaftlichen Diskurs, den Arbeitsmarkt sowie die Bedarfe der Wirtschaft erreicht werden. Darüber hinaus legten Impulse aus der Praxis zur Vermittlung von Zukunftskompetenzen die Basis für ein gemeinsames Verständnis. Im Einzelnen waren dies:

- Industriegewerkschaft Metall (Janett Kampf): Wie und durch wen werden im Lernort Betrieb bereits jetzt Zukunftskompetenzen vermittelt?
- Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (Dr. Andreas Ogrinz): Wie Zukunftskompetenzen bereits heute in der Ausbildung Chemikant-in vermittelt werden
- Bundesagentur für Arbeit (Dr. Sascha Zirra): Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen in den Online-Angeboten der Bundesagentur für Arbeit, u.a. Online-Tool New Plan
- Deutscher Volkshochschul-Verband (Gundula Frieling): Wie und durch wen werden in den Volkshochschulen bereits jetzt Zukunftskompetenzen vermittelt?
- Bildungswerk der baden-württembergischen Wirtschaft (Susann Bänder): Partner für Weiterbildungen von den Fach- und Führungskräften in Unternehmen, u.a. zur Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen
- Business Akademie und Firmenservice, Volkshochschule Stuttgart (Vasiliki Asimaki): Schulungspartner für Firmen in der Region, u.a. zur Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen

Die verschiedenen Impulse machten deutlich, dass überfachliche und fachliche Zukunftskompetenzen für verschiedene Bereiche der Wirtschaft ganz unterschiedliche Bedeutung haben können. Handlungsbedarf besteht in den verschiedenen Branchen sowohl in Hinsicht fachlicher Kompetenzen als auch aus einer ablauf- und aufbauorganisatorischen Perspektive in Form von überfachlichen Kompetenzen.

Darüber hinaus sind Berufe vom Wandel in den Kompetenzanforderungen ganz unterschiedlich betroffen mit dem Ergebnis, dass auch ganz unterschiedliche Kompetenzbereiche an Bedeutung gewinnen. Dies zeigen Branchenstudien wie für die Metall- und Elektroindustrie⁶⁸ oder die chemisch-pharmazeutische Industrie.⁶⁹ Dabei verlieren fachliche Kompetenzen nicht an Bedeutung. Jedoch müssen sie tendenziell häufiger aktualisiert werden. Und dazu befähigen nicht zuletzt überfachliche Kompetenzen.

Die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen nimmt zu, weil Organisationen größer und komplexer werden und sich schneller verändern als früher. Überfachliche Kompetenzen befähigen

⁶⁸ Bolwin, Lennart; Engler, Jan; Dr. Goecke, Henry; Dr. Hünemeyer, Vanessa; Dr. Mertens, Armin (2024): Future Skills 2030: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. AgenturQ (Hrsg.). Online verfügbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2024/05/2406282_Future-Skills-AQ-digital.pdf.

⁶⁹ Vetter, Christian; Cruz, Jose; Locker, Katrin; Knieling, Christopher A.; Ogrinz, Andreas (März 2024): Der Future Skills Report Chemie 2.0. Eine KI-gestützte Trendanalyse zu den künftigen Skills der chemisch-pharmazeutischen Industrie. HRForecast (Hg.) im Auftrag der BVAC und IG BCE. Online verfügbar unter <https://future-skills-chemie.de/de-reports.zip>.



zu einer guten Zusammenarbeit, zu einer besseren (fachübergreifenden) Kommunikation, zu gegenseitigem Verständnis, zum Erlernen immer wieder neuer fachlicher Inhalte und zu einigem mehr. Überfachliche Kompetenzen veralten langsamer bzw. werden seltener gegen andere überfachliche Kompetenzen „ausgetauscht“. In Stellenanzeigen sind überfachliche Kompetenzen häufiger expliziter gefragt für Jobs mit komplexeren Tätigkeiten sowie in größeren Betrieben, die vergleichsweise höhere Gehälter zahlen.⁷⁰

Insbesondere für die Lernorientierung benennt de Haan⁷¹ konkrete überfachliche Kompetenzen, die zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit beitragen können und schon in einer recht frühen Lebensphase erworben werden sollten. Hierzu gehören beispielsweise der Aufbau und der Erhalt der Lernmotivation, selbstreguliertes Lernen, ein hohes Maß an Selbstwirksamkeitserwartung, Ambiguitätstoleranz oder auch die Entwicklung von Antizipationsfähigkeiten. Diese Kompetenzen weisen Personen idealerweise bereits auf, um allgemeine oder berufliche Weiterbildungsprogramme effektiv absolvieren zu können.

Neben der Identifikation besonders bedeutender Zukunftskompetenzen wird es also auch darauf ankommen, die Möglichkeiten weiterzuentwickeln, sowohl fachliche als auch überfachliche Inhalte auch miteinander verbunden effektiv und in angemessener Geschwindigkeit bereitzustellen und zu vermitteln.

Auf methodischer Ebene herausfordernd bleibt die Feststellung von Kompetenzbedarfen. Dabei geht es bspw. um die Vergleichbarkeit der Messung von Kompetenzbedarfen oder -profilen. Denn es kommen unterschiedliche Konzepte zur Anwendung, je nachdem ob Kompetenzbedarfe der Unternehmen, Kompetenzprofile von Arbeitssuchenden oder Weiterbildungsinhalte beschrieben werden. Die Messmethoden selbst und ein stetiges und zeitnahes Informationsangebot sind weitere Entwicklungsthemen.

⁷⁰ Stops, Michael; Laible, Marie-Christine; Leschnig, Lisa (2022): Überfachliche Kompetenzen sind gefragt – allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. IAB-Forum, 16. Februar 2022. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>.

⁷¹ de Haan, Gerhard (17.03.2023): Überfachliche Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen. Vortragsfolien. Nationale Weiterbildungsstrategie, Arbeitsgruppe „Future Skills“.

II. BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Beispiele der Bundesagentur für Arbeit

Die BA stellt einige digitale Online-Tools zur beruflichen Selbstinformation bereit, die zur Transparenz über die gefragten Zukunftskompetenzen, passende Entwicklungsmöglichkeiten und Angebote der beruflichen Weiterbildung beitragen.

- Das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ bietet an beruflicher Weiterbildung interessierten Menschen, Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen Überblick zu aktuellen Branchentrends u. a. im Zuge von Digitalisierung, Inspirationen und Online-Tests zu eigenen Stärken und Kompetenzen sowie dazu passende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Fördernavigator, eine Suche nach Beratungsangeboten zur beruflichen Weiterbildung in der Region sowie eine umfangreiche Suche nach beruflichen Weiterbildungsangeboten komplettieren die anliegendzentrierte, individuelle Nutzendenreise. „mein NOW“ wird entwickelt und betrieben von der BA. Die Entwicklung des Portals war durch den Bund ko-finanziert. Alle Bundesländer und weitere wesentliche Akteure sind Partner der „mein NOW“ und tragen eigene Inhalte bei.
- New Plan (<https://mein-now.de/new-plan>) ist ein kostenfreies und psychologisch fundiertes Online-Selbsterkundungstool der BA für Menschen, die Orientierung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten suchen, die zu ihren persönlichen Stärken, ihren überfachlichen Kompetenzen und zu ihrer beruflichen Situation passen. New Plan ist im Internet frei zugänglich für jeden und jede nutzbar und seit Juni 2024 als eigener Baustein in „mein NOW“ integriert.

Mit BERUFENET (<https://www.arbeitsagentur.de/berufenet>), dem Lexikon zur Welt der Berufe in Deutschland, bietet die BA darüber hinaus umfassende und aktuelle Informationen zur Welt der Berufe, zu den damit einhergehenden und geforderten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie den aktuellen und künftigen Entwicklungen in der Arbeitswelt. BERUFENET macht Zukunftsthemen, die bestehende Berufsbilder beeinflussen, und Informationen zu Kompetenzen, die in Zukunft von wachsender Bedeutung sind, etwa durch die besondere Darstellung von neuen Anforderungen durch die Digitalisierung oder Green Skills, transparent.

Beispiel aus der Vermittlung von Future Skills in den Volkshochschulen

Die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen verknüpft allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung und bildet sich in der vielerorts etablierten Zusammenarbeit zwischen VHS und Betrieben ab. Unternehmen, vor allem KMU, haben eine hohe Nachfrage nach überfachlichen, sozialen und digitalen Kompetenzen. VHS bedienen diesen Bedarf in Angeboten, die von Vorträgen über Workshops bis hin zu längerfristigen Schulungen in Präsenz oder in digitalen Formaten reichen.

Diese finden an der VHS Stuttgart zum einen als reine Auftragsmaßnahmen eines Unternehmens statt, die komplett auf die Belange und Anforderungen einzelner Abteilungen oder Teams zugeschnitten werden können. Zum anderen führt die VHS Stuttgart in der eigenen Business Akademie Angebote durch, die speziell auf Mitarbeitende in Unternehmen zugeschnitten sind. Dabei handelt es sich um ein überbetriebliches offenes Kursprogramm für Mitarbeitende von Unternehmen mit gleichen oder ähnlichen Weiterbildungsbedarfen.

Nachgefragt und vermittelt werden in den Angeboten in wachsendem Maße „Future Skills“, wie z. B. Resilienz, Stressmanagement, Rhetorik, Scrum, agiles Projektmanagement und digitale Zusammenarbeit und Kompetenzen.

Der Mehrwert für die Unternehmen liegt vor allem darin, dass die VHS Stuttgart die Gesamt- abwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen aus einer Hand anbietet: Die fachliche Beratung zu verschiedenen Themen – von der Konzeption, Kursverwaltung bis hin zur Evaluation und Abrechnung. Zudem ist das Preis-Leistungs-Verhältnis im Vergleich zu privat- wirtschaftlichen Bildungsträgern sehr fair bei einer gleichzeitig sehr hohen Qualität.

Für die VHS Stuttgart ist die Kooperation mit Unternehmen ein sehr wichtiges Standbein, da wertvolle Impulse für das allgemeine berufliche Angebot gezogen werden können und einen Beitrag in der Fachkräftesicherung darstellen.

Im Vergleich zu anderen Bildungsprogrammen werden die von den Unternehmen in Auftrag gegebenen Angebote fast ausschließlich aus betrieblichen Mitteln finanziert, da es in diesem Bereich kaum öffentliche Förderungen gibt.

BIBB Standardberufsbildpositionen: Vier sind die Zukunft

Das BIBB hat 2021 nach Beschluss im Hauptausschuss die modernisierten Standardberufsbild- positionen veröffentlicht. Hierin werden übergreifende Ausbildungsinhalte von grundlegen- dem Charakter für alle anerkannten Ausbildungsberufe definiert. Die modernisierten Standard- berufsbildpositionen umfassen vier Bereiche:

1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht;
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit
4. Digitalisierte Arbeitswelt.

Die vier Bereiche sollen integrativ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Auf die „Digitalisierte Arbeitswelt“ soll als gutes Beispiel näher eingegangen werden. Hier bieten sich Anknüpfungspunkte auch für die berufliche Weiterbildung.

In der Berufsbildposition Digitalisierte Arbeitswelt sollen folgende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden:⁷²

- Mit eigenen und betriebsbezogenen Daten Dritter umgehen und Vorschriften zum Daten- schutz und zur Datensicherheit einhalten
- Risiken bei der Nutzung von digitalen Medien und informationstechnischen Systemen ein- schätzen und bei deren Nutzung Regelungen einhalten

72 Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Bonn, S. 13 f. Nähere Informationen finden Sie zu den Standardberufsbildpositionen unter folgendem Link: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17281>.



- Ressourcenschonend, adressatengerecht und effizient kommunizieren sowie Kommunikationsergebnisse dokumentieren
- Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens anwenden, digitale Medien nutzen und Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens erkennen und ableiten
- Informationen in digitalen Netzen recherchieren und aus digitalen Netzen beschaffen sowie diese prüfen, bewerten und auswählen
- Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt praktizieren

„Smart Kita“ vom Bildungswerk ver.di Niedersachsen – Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in Kindertagesstätten: Digitalisierung für pädagogisches Personal im Fokus

Um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden und die Kindertagesstätten zeitgemäß aufzustellen, ist es notwendig, dass das pädagogische Personal in Kitas mit digitalen Schlüsselkompetenzen ausgestattet wird. Das Projekt „Smart Kita“ wird gefördert mit Mitteln des ESF im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie des BMAS und durchgeführt vom Bildungswerk ver.di Niedersachsen. Das Projekt unterstützt gezielt Erzieherinnen und Erzieher dabei, digitale Technologien effektiv in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Trotz der zahlreichen Vorteile, die Digitalisierung bietet – wie die Optimierung von Prozessen und die Schaffung von mehr Raum für die pädagogische Arbeit –, stehen viele Erzieherinnen und Erzieher den digitalen Veränderungen skeptisch gegenüber. Häufige Bedenken beziehen sich auf mangelnde technische Kenntnisse und die Angst vor einer zusätzlichen Arbeitsbelastung. Auch die trägerseitige Unterstützung und Ausstattung mit Ressourcen ist nicht immer gegeben.

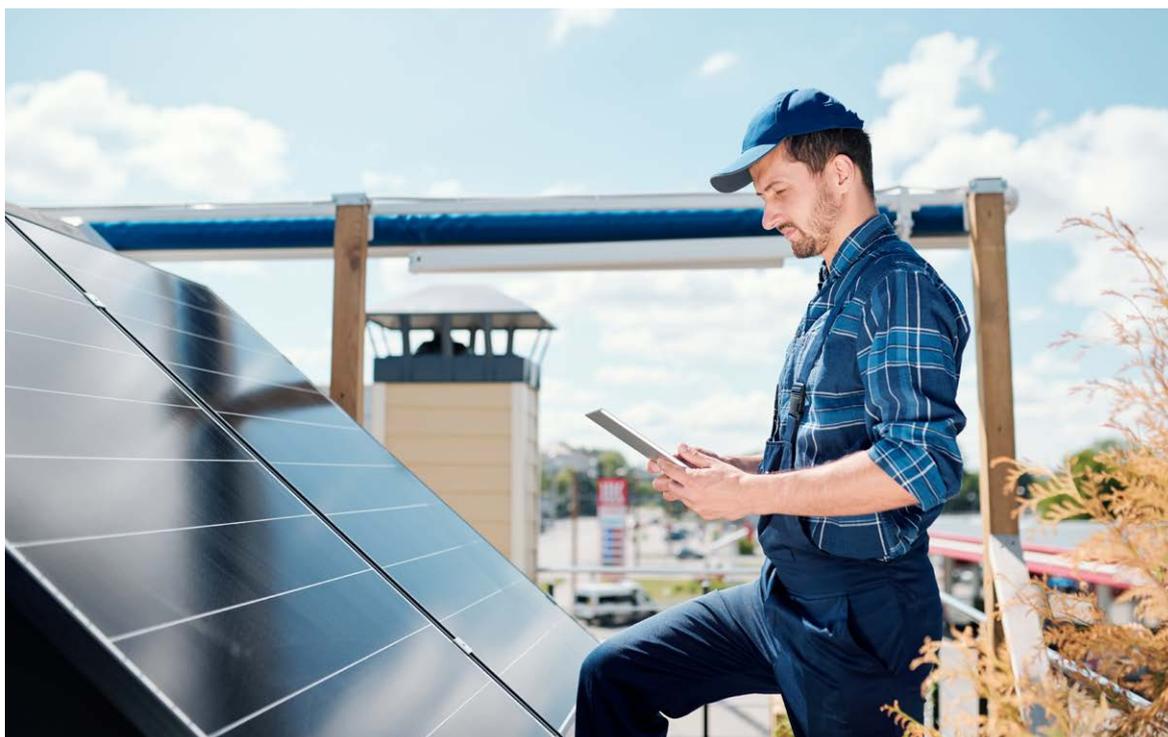
„Smart Kita“ arbeitet dabei zunächst an der Haltung gegenüber dem Digitalen, anschließend geht es darum, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen, um geeignete Anwendungen zu identifizieren und darauf aufbauend praxisnah die notwendigen Basis-Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, um das pädagogische Personal in die Lage zu versetzen, digitale Anwendungen souverän zu nutzen.

Digitale Schlüsselkompetenzen sind aus der Sicht des Projekts:

- **Dokumentationsbearbeitung:** Effiziente digitale Dokumentation von Entwicklungsberichten, Beobachtungen und weiteren pädagogischen Prozessen
- **Nutzung von Videokonferenzsystemen:** Durchführung und Teilnahme an virtuellen Teammeetings, Elterngesprächen und Fortbildungen
- **Effiziente Nutzung digitaler Anwendungen:** Einführung in Softwarelösungen, die die Organisation und Verwaltung in Kitas unterstützen
- **Informationsrecherche:** Kompetente Nutzung des Internets zur Recherche von Informationen für die pädagogische Arbeit
- **Smartphonefunktionen:** Souveräner und datenschutzsicherer Umgang mit mobilen Endgeräten zur Unterstützung der täglichen Arbeitsprozesse
- **Datenschutz und Datensicherheit:** Verständnis und Umsetzung von Datenschutzrichtlinien sowie der sicheren Handhabung von personenbezogenen Daten

Das Projekt berücksichtigt die besonderen Anforderungen, Belastungen und Bedürfnisse des Kita-Bereichs und seiner Beschäftigten. Durch praxisnahe Schulungen und individuelle Betreuung soll die Hemmschwelle gegenüber digitalen Technologien gesenkt und die Akzeptanz gefördert werden. Niedrigschwellige und anschauliche wie leicht bedienbare Anwendungen sind dafür essenziell.⁷³

⁷³ Weitere Informationen sind online verfügbar unter <https://www.bw-verdi.de/angebote/projekte/esf-projekte/smart-kita/>.



ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 3:

Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation

Federführung durch DGB. Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BDA, BIBB, BMAS, BMBF, BMWK, DIHK, Gesamtmetall, GEW, IGBCE, IG Metall, ver.di, WMK, ZDH.

AUSGANGSLAGE UND ARBEITSAUFTRAG

Der Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Einerseits führt die Digitalisierung durch Automatisierung zum Abbau von Arbeitsplätzen, z.B. im Einzelhandel und bei Banken und Versicherungen, während gleichzeitig neue Arbeitsplätze entstehen. Andererseits erweitern neue Technologien die Qualifikationsanforderungen in vielen Berufen, die IT-Kenntnisse erfordern. Auch die angestrebte Klimaneutralität führt zu einer veränderten Nachfrage nach Arbeitskräften und Qualifikationen. Hinzu kommt, dass die Erwerbsbevölkerung in Zukunft aller Voraussicht nach altern und schrumpfen wird.

Die Folge dieser Veränderungen ist ein zunehmendes Fachkräfteparadoxon, bei dem in einigen Branchen, Berufsgruppen und Regionen Arbeitsplätze abgebaut werden, während in anderen Fachkräfte fehlen.⁷⁴ So standen im Jahr 2023 für 45 Prozent aller offenen Stellen für Fachkräfte keine entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung.⁷⁵

⁷⁴ BIBB/IAB-QuBe-Projekt, Basisprojektion 7. Welle, 2022. In: „Ergebnisse des Projekts QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft“, Präsentation von Gerd Zika, IAB am 21.04.2023.

⁷⁵ IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenauswertung, 2023. In: „Kriterien für Qualifizierungen“, Präsentation von Dirk Werner, IW am 23.04.2024.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Arbeitsgruppe intensiv mit ausgewählten Praxisbeispielen beschäftigt, deren Konzepte besonders geeignet erschienen, durch die Transformation entstehende Qualifizierungsbedarfe von KMU und Beschäftigten zu decken. Der Fokus lag dabei insbesondere auf Praxisbeispielen, die Rückschlüsse auf Gelingensbedingungen und erfolgsrelevante Rahmenbedingungen zulassen.

BEFUNDE

Die technologische und ökologische Transformation in Betrieben erfordert in der Regel, die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse an neue Bedingungen anzupassen. Damit verbunden ist häufig die Notwendigkeit, die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten in bedarfsentsprechenden Weiterbildungen weiterzuentwickeln. Teilweise sind auch die Qualifizierungsprozesse in den Betrieben zu verändern, um den Qualifizierungsbedarfen gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund ist die berufliche Weiterbildung ein bedeutendes und zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung in Betrieben und zur beruflichen Entwicklung von Beschäftigten im Strukturwandel. In einigen Branchen kommt es im Zuge der Transformation auch zum Abbau von Personal. Dies kann für die betroffenen Beschäftigten berufliche Umstiege notwendig machen, die Qualifizierungen in unterschiedlichem Umfang erfordern können.

Damit sowohl Betriebe als auch Beschäftigte für die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess sensibilisiert werden, ist die Erfassung von Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfen von grundlegender Wichtigkeit. Um daraus Qualifizierungsbedarfe abzuleiten und strategische Qualifizierungskonzepte umzusetzen, sind in den Betrieben entsprechende Ressourcen und Kapazitäten erforderlich, d. h., die Betriebe benötigen hierfür Personal. Dieses muss fähig und in der Lage sein, diese Aufgaben zu übernehmen.

Als weitere Erfolgsfaktoren hierbei haben sich in den betrachteten Projekten folgende Aspekte gezeigt:

- Nutzung externer Expertise in Form von Beratung und Begleitung, Unterstützung bei der Ausgestaltung individueller Qualifizierungsformate, insbesondere bei KMU
- Beteiligung von Beschäftigten bzw. ihren Interessenvertretungen
- Austausch, Vernetzung bzw. Kooperation mit Unternehmen, die gleiche oder ähnliche Herausforderungen aufweisen

Als Hürden bzw. Herausforderungen bei der Erhebung der Kompetenzbedarfe, der Ableitung von Qualifizierungsbedarfen und der Umsetzung strategischer Qualifizierungskonzepte werden von den betrachteten Projekten folgende Aspekte genannt:

- Fehlendes Personal in den Betrieben, fehlendes Know-how hinsichtlich beruflicher Weiterbildung bei den handelnden Personen und eine gering ausgeprägte Wahrnehmung von Weiterbildung als wichtiges Element betrieblicher Lösungsstrategien im Strukturwandel
- Fehlende Zeit, insbesondere im Spannungsverhältnis von Personalmangel und guter Auftragslage
- Zu erfüllende Förderungsvoraussetzungen für die Beschäftigtenqualifizierung durch die BA (z. B. Erfordernis eines Mindeststundenumfanges von mehr als 120 Stunden), verbun-

den mit bürokratischen Hürden für die Beantragung und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigtenförderung

- aus Sicht der Betriebe: unzureichende Kenntnis der BA-Förderinstrumente sowie betrieblich passender Bildungsmaßnahmen, die aufgrund des zu geringen zeitlichen Umfangs jedoch nicht förderfähig sind
- aus Sicht von Bildungsträgern bestehende Hürden, die es schwierig machen, wirtschaftlich tragfähige und gleichzeitig an die betrieblichen Bedürfnisse angepasste Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Hier sind z.B. zeitaufwendige Einzelprüfungen im Rahmen der AZAV-Zertifizierung zu nennen, wenn Kleingruppen oder Kosten über dem BDKS beantragt werden, wie auch die teils als zu wenig flexibel wahrgenommenen Zulassungsanforderungen

Öffentlich geförderte Projekte setzen wichtige Impulse für die Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Qualifizierungskonzepten im Zuge des technologischen und ökologischen Wandels. In den AG-Sitzungen vorgestellte und diskutierte Praxisbeispiele illustrierten verschiedene Ansätze, darunter a) die direkte Unterstützung in Bezug auf branchen- und zielgruppenspezifische Bedarfe, b) im Rahmen der öffentlichen Technologieförderung sowie c) der Aufbau von Netzwerk- und Verbundstrukturen entlang verschiedener Zielsetzungen und Handlungsschwerpunkte.

Die nachfolgend beschriebenen Praxisbeispiele wurden durch verschiedene öffentliche Förderprogramme gefördert (in Reihenfolge ihrer Nennung):

1. Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten – weiter bilden und Gleichstellung fördern (BMAS und ESF+)
2. IQ – Integration durch Qualifizierung (BMAS und ESF+)
3. BMBF-Förderung im Rahmen der Nationalen Wasserstoffstrategie
4. InnoVET – Innovationswettbewerb für exzellente Berufsbildung (BMBF)
5. Förderung im Rahmen des Wärmepumpenhochlaufs (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz; BMWK)
6. Transformationsnetzwerke (BMWK)
7. Weiterbildungsverbünde (BMAS)
8. Zukunftszentren (BMAS)
9. STARK – Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten (BMWK)

Qualifizierungskonzepte für Branchen und Zielgruppen

Bei der branchenspezifischen Unterstützung für die technologische Transformation wird beispielsweise im Projekt „Smart Kita“ (1) gemeinsam mit Kindertagesstätten die Digitalisierung von Arbeitsprozessen vorangetrieben und entsprechende bedarfsorientierte Qualifizierungskonzepte für die Mitarbeitenden entwickelt. So sollen Effizienzgewinne durch digitale Arbeitsprozesse realisiert, den Beschäftigten mehr Raum für die pädagogische Arbeit gegeben und somit den veränderten Anforderungen an die Mitarbeitenden Rechnung getragen werden.

Im Hamburger Projekt „Perspektive Umwelttechnik“ (2) werden Konzepte zur Qualifizierung im Bereich Umwelttechnik erarbeitet. Über Kompetenzfeststellungsverfahren nach dem Berufsausbildungsstellenfeststellungsgesetz wird dabei auf vorhandene Kompetenzen Zugewandelter aufgebaut. So soll sowohl die Fachkräftesituation in diesem Bereich der ökologischen Transformation verbessert als auch die Integration von Zugewanderten gestärkt werden.

Qualifizierungsstrategien in der Technologieförderung

In der öffentlichen Technologieförderung für die Transformation nehmen Qualifizierungsstrategien eine wichtige Rolle ein. Im Projekt „H2Pro“ (3) forscht das BIBB zu den qualitativen Qualifikationsbedarfen bestehender Berufe entlang der Wertschöpfungskette der Wasserstoffwirtschaft.

Im Projekt „BM=x³“ (4) erarbeiten die Verbundpartner modulare Qualifizierungskonzepte und bauen regionale Kapazitäten für die Qualifizierung im Bereich der Mikrotechnologie aus. Die Mikrotechnologie ist dabei eine der Prioritäten in der nationalen Zukunftsstrategie.

Mit der Bundesförderung Aufbauprogramm Wärmepumpe (5) werden Ausgaben für kurzfristige Qualifizierungsmaßnahmen von Fachkräften zu Wärmepumpen in Bestandsgebäuden bezuschusst, um die Installations-, Planungs- und Beratungskapazitäten bei der Auslegung, dem Einbau und der Einregulierung von Wärmepumpen zu erhöhen, um dem Mangel an qualifizierten Fachkräften für den Wärmepumpenhochlauf zu begegnen. Damit wird ein Beitrag zur Beschleunigung der gebäudebezogenen Wärmewende auf erneuerbare Energien und zur Senkung von Treibhausgasemissionen im Gebäudesektor geleistet.

Unterstützung in Netzwerk- und Verbundstrukturen

Öffentlich geförderte Kooperationen von Betrieben in Netzwerk- und Verbundstrukturen können den Aufwand der Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten verringern und neue Zugänge zu Weiterbildung erschließen helfen. Als hierzu hilfreiche Ansätze wurden festgestellt:

- Die Erfassung von betrieblichen Qualifizierungsbedarfen, so etwa im Projekt „transform.by“ (6), das sich mit der Transformation der bayerischen Fahrzeug- und Zulieferindustrie zur Elektromobilität beschäftigt
- Die Schärfung des Bewusstseins von Betrieben für die Rolle von Weiterbildung für Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere unter KMU. Dies wurde etwa im Weiterbildungsverbund „InSkills2go“ (7) in der Metall- und Elektro- sowie der Chemieindustrie in Rheinland-Pfalz illustriert
- Die Entwicklung und Erprobung individueller und innovativer Qualifizierungskonzepte gemeinsam mit Unternehmen. So begeben sich im Rahmen des Zukunftszentrums Mecklenburg-Vorpommern (8) regionale KMU im Tandem mit jeweils einem Partner aus der Zivilgesellschaft auf eine moderierte Veränderungsreise Richtung Nachhaltigkeit.

Besonders in Regionen mit umfassendem Strukturwandel könnte die Einbindung der Zivilgesellschaft zum Gelingen von Zusammenarbeit in Verbänden beitragen. Die Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteure (z. B. freiwillige Feuerwehren und Sportvereine) kann einen Beitrag leisten, den wirtschaftlichen Strukturwandel in der Region zu verstehen und Ängste zu reduzieren. Der „Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien“ (QLEE) (9) hat hierzu – quasi als Nebenprodukt – erste Erfahrungen sammeln können.



Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten stoßen dabei vor dem Hintergrund benötigter Ressourcen und Fähigkeiten sowie des Bewusstseins für den Mehrwert dieser Aktivitäten an Grenzen. KMU stehen in besonderem Maße vor diesen Herausforderungen. Übergreifend nimmt die aktive Koordination von Netzwerken eine zentrale Rolle ein. Die Aufrechterhaltung der im Rahmen einer Projektförderung aufgebauten und erfolgreichen Kooperationsstrukturen und die Verstetigung/nachhaltige Bereitstellung von Projektergebnissen nach Ende einer öffentlichen Förderung sind große Herausforderungen.

Flexible Wege der Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung in ihren vielfältigen Ausprägungen kann eine zentrale Funktion bei der betrieblichen Fach- und Arbeitskräftesicherung, der Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit sowie der individuellen Weiterentwicklung Beschäftigter erfüllen. Sie hält flexible Wege vor, die je nach individueller Bedarfslage und individuellem Ziel genutzt werden können. Die Weiterbildungswege lassen sich systematisieren; damit lassen sich auch unterschiedliche Vorgehensweisen/Ansätze hinsichtlich der Qualifizierung unterscheiden.⁷⁶

- Abschlussorientierte Weiterbildungen, z. B.
 - Berufliche Nachqualifizierung zum Erwerb eines Berufsabschlusses über Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf die sogenannte Externenprüfung und TQ
 - Berufliche Aufstiegsfortbildung zum Erwerb eines Fortbildungsabschlusses über die höherqualifizierende Berufsbildung unter Nutzung aller drei Fortbildungsstufen
- Non-formale Anpassungsweiterbildungen, z. B.
 - Fachliche Anpassungsqualifizierungen (etwa im Bereich Wärmepumpe)
 - Zertifikatskurse der beruflichen Weiterbildung, z. B. der Kammern

⁷⁶ „Flexible Qualifizierungswege zur Fachkräftegewinnung im Handwerk“, Präsentation von Dr. Anett Brauner, ZDH am 07.07.2023.

- Arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen, häufig begleitend bei betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen
- Vermittlung von Soft Skills, Methoden- und Kompetenztrainings, häufig in Zusammenhang mit Führungskräftequalifizierungen
- Vorhandene berufliche Kompetenzen und Qualifikationen sichtbar machen, z. B. über das Absolvieren von Validierungsverfahren

Damit diese flexiblen Wege (besser) genutzt werden können, ist es erforderlich, die Transparenz hinsichtlich der beruflichen Weiterbildungspfade zu erhöhen.⁷⁷

EMPFEHLUNGEN

Betriebliche Personal- und Qualifizierungsplanung

Eine strategische Personal- und Qualifizierungsplanung ist von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Bewältigung des technologischen und ökologischen Strukturwandels unter dem Vorzeichen des demografischen Wandels. Wir empfehlen folgende Maßnahmen, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken, Fachkräftebedarfe zu sichern und die berufliche Entwicklung von Beschäftigten zu fördern:

- Die Sozialpartner sind aufgefordert, Impulse zu geben und Informationen bereitzustellen für die Entwicklung eines breiten Bewusstseins für die zentrale Bedeutung der strategischen Kompetenzerfassung und Qualifizierungsplanung im Strukturwandel. Bund und Länder prüfen, wie sie sozialpartnerschaftliche Aktivitäten würdigen und unterstützen können.
- Um den Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen betrieblichen Akteuren zu ermöglichen und so die breite Nutzung bewährter Methoden wie z. B. PYTHIA und SYBEL zur strategischen Kompetenzerfassung und Qualifizierungsplanung zu fördern, sind Best-Practice-Beispiele zu identifizieren und die Wissensverbreitung in Netzwerken von Unternehmen und Bildungsträgern zu fördern. Auch Online-Plattformen, wie z. B. „mein NOW“, können hierfür genutzt werden.
- Die Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs ist nur dann erfolgreich, wenn er in enger Abstimmung der Betriebsparteien ermittelt wird und die Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten berücksichtigt werden. Dazu eignen sich partizipative Methoden wie beispielsweise Mitarbeiterbefragungen, Fokusgruppen und Workshops, in deren Rahmen auch Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu äußern. Die Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen können auf dieser Basis in gemeinsamer Abstimmung erfolgen. Erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung und Zusammenarbeit der Betriebsparteien sind zu identifizieren und bekannter zu machen.

Die Umsetzung der vorliegenden Empfehlungen erfordert ein koordiniertes Vorgehen der verschiedenen Akteure, zu denen Unternehmensleitungen, Betriebsräte, Branchenverbände, Gewerkschaften und Bildungsanbieter zählen. Als förderlich erwiesen haben sich in diesem Kontext Förderprogramme, wie z. B. die ESF-Sozialpartnerrichtlinie, Transformationsnetzwerke, Weiterbildungsverbände, Zukunftszentren oder Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren in Betrieben.

77 „Duale Weiterbildung“, Präsentation von Prof. Dr. Melanie Arntz, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, am 21.06.2024.

Qualifizierungswege und -pfade

Um Weiterbildungsangebote für Nutzerinnen und Nutzer verständlicher und erkennbarer zu gestalten, empfehlen wir, folgende Maßnahmen voranzutreiben:

- Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote sollen stärker nach Weiterbildungszielen (z. B. beruflicher Aufstieg, Fachspezialisierung, Umschulung, Anpassung) und Zielgruppen (z. B. Berufstätige, Arbeitslose, Quereinsteigende etc.) systematisiert werden. Eine zentrale, benutzerfreundliche Online-Plattform, auf der alle Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote nach Zielen und Zielgruppen geordnet dargestellt werden, erhöht die Transparenz. Es sollte geprüft werden, ob bestehende Plattformen (z. B. „mein NOW“) das leisten können. Des Weiteren empfehlen wir, Erfolgsgeschichten von Personen, die eine Fort- bzw. Weiterbildung durchlaufen haben, als Motivation und Orientierungshilfe zu nutzen. Mit gezielten Informationskampagnen, die mit den Sozialpartnern mindestens koordiniert sind, sollten Betriebe und Beschäftigte angesprochen werden.
- Zielgruppenspezifische Möglichkeiten berufsabschlussorientierter Qualifizierung zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses sollen weiterentwickelt werden. Als Grundlage empfehlen wir die einschlägigen Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Neben Umschulungen sind hier insbesondere auch TQ beispielhafte Qualifizierungswege.
- Die Sozialpartner sollen die berufliche Aus- und Fortbildung nach BBiG und HwO bedarfs- und kompetenzorientiert weiterentwickeln und dabei, aufbauend auf den Ausbildungsberufen, die Möglichkeiten berücksichtigen, die durch die drei Fortbildungsebenen der höherqualifizierenden Berufsbildung (Berufsspezialisten, Bachelor Professional und Master Professional) gegeben sind. Die Berufsspezialisten dieser höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO sollten auch im Hinblick auf eine berufliche Neuorientierung genutzt werden. Als Beispiel kann das neue IT-Fortbildungssystem genannt werden.
- Angesichts der steigenden Relevanz von Anpassungsqualifizierungen sollten die Sozialpartner prüfen, inwiefern die bislang nur ein einziges Mal umgesetzte Möglichkeit der einheitlichen Anpassungsfortbildungen nach BBiG und HwO für Betriebe und Beschäftigte im technologischen und ökologischen Strukturwandel genutzt werden könnten.
- Um digitale Weiterbildungsformate zielgruppen- und bedarfsgerecht besser einzusetzen, sollten diese Formate besser erforscht werden. Hierbei kann auf bestehende Erfahrungen und Infrastrukturen, z. B. im Fernunterricht oder bei anderen virtuellen und hybriden Maßnahmeformen, zurückgegriffen werden.

Förderung von beruflicher Weiterbildung

Weiterbildung kann Beschäftigte darin unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern und einen beruflichen Aufstieg zu meistern. Weiterbildung kann ein Instrument für die Arbeits- und Fachkräftesicherung sein, insbesondere um Arbeits- und Fachkräfte im Unternehmen zu halten und zu unterstützen und darüber hinaus das inländische Arbeits- und Fachkräftepotenzial (unter Einbeziehung aller inländischen Erwerbstätigen, auch solcher mit Migrationshintergrund) auszuschöpfen. Auf der Basis einer Analyse aller Möglichkeiten der Arbeits- und Fachkräftegewinnung und -bindung können Unternehmen eine fundierte Entscheidung über Weiterbildungsbedarfe, über die Inanspruchnahme möglicher Leistungen der BA oder anderer Förderangebote treffen.



Um die bestehenden Unterstützungsleistungen in der Fläche bekannter zu machen, sollten auch bestehende Kommunikationsmaßnahmen überprüft und ggf. angepasst und intensiviert werden.

Mit Blick auf die AZAV-Zertifizierung wird zudem empfohlen, zu überprüfen, wie diese „praxistauglicher“/effizienter ausgestaltet bzw. angewendet werden kann. Dabei sollten Erfahrungen aus der Praxis Berücksichtigung finden.

Kooperationen und Netzwerke

Kooperationen und Netzwerke sind dann sinnvoll und zielführend, wenn sie ein gemeinsames Ziel verfolgen, auf das alle teilnehmenden Akteure einzahlen. Die Wirkung im Sinne des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit oder auch einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt regional tätiger Netzwerke muss dabei stets oberste Priorität bei allen beteiligten Netzwerkpartnern haben. Es gilt, einen größtmöglichen Wissenstransfer über die vielfältigen Möglichkeiten von Weiterbildung zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in der jeweiligen Region zu ermöglichen. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass Netzwerke nur einseitig als Vertriebskanal für Weiterbildungsangebote genutzt werden, die nicht dem konkreten Bedarf der ortsansässigen Betriebe entsprechen. Dies schreckt Betriebe eher ab und verhindert ein erfolgreiches Netzwerken.

Empfehlenswert ist daher als erster Schritt eine genaue Analyse der Arbeitsmarktsituation vor Ort und die sich daraus ergebenden möglichen Qualifikationsbedarfe durch die regionalen Akteure selbst:

- Regional ansässige Unternehmen, Verwaltungen, soziale Dienste und Einrichtungen: Die Interessenvertretungen von Beschäftigten und die für Personal im Betrieb Zuständigen haben die Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten, die gleichmäßige Berücksichtigung aller Beschäftigtengruppen und praxistaugliche Lösungen bei der Realisierung notwendiger



Weiterbildungen im Blick. Denn diese kennen ihre Bedarfe am besten. Zugleich ermöglicht dies ggf. einen direkten Austausch zwischen Unternehmen. Je nach Bedarf können dann weitere Netzwerkpartner (z. B. Weiterbildungsberatungen, Weiterbildungsträger, Agenturen für Arbeit, zuständige Stellen, etc.) mit involviert werden.

- Agenturen für Arbeit, die den örtlichen Arbeitsmarkt bestens kennen und ggf. mit ihrem Leistungsportfolio unterstützen können. Entscheidend dabei ist insbesondere auch die Beteiligung des Arbeitgeberservices, der bereits Kontakte zu Betrieben in der Region hat bzw. neue Kontakte aufbauen kann, und der Berufsberatungen im Erwerbsleben, die den Beschäftigten die entsprechende Orientierung und Unterstützung geben können.
- Eine gemeinsam getragene Verantwortung für das Netzwerk und faire Verteilung der Aufgabenlast auf alle Schultern. Die Agenturen für Arbeit sind wichtige Akteurinnen bei diesem Thema, aber nicht die einzigen. Wo nötig, können sie mit ihren Leistungen unterstützen. Wo immer möglich, müssen die Unternehmen ihrer Verantwortung zur Arbeits- und Fachkräftesicherung aber selbst nachkommen.
- Die Überprüfung, inwieweit ein Einbezug verschiedenster Akteure, wie beispielsweise Bürgerinitiativen, Vereine, Verbände und Hochschulen, in besonders vom Strukturwandel betroffenen Regionen einen Mehrwert für den regionalen Arbeitsmarkt und eine Arbeits- und Fachkräftesicherung in der jeweiligen Region bietet.
- Die Schaffung aufwandsarmer und zugleich aufeinander abgestimmter Strukturen, die den (personellen) Ressourcenverbrauch aller beteiligten Akteure minimieren und zugleich mehrwertstiftend für die aktive Teilnahme der Partner, insbesondere der Unternehmen, wirken.
- Die Vermeidung unnötiger Aufwände und Doppelstrukturen. Dazu sollten vorhandene Erkenntnisse ähnlicher, bereits bestehender Strukturen, wie beispielsweise der Weiterbildungsverbände, der Zukunftszentren, der Transformationsnetzwerke oder auch der

Jugendberufsagenturen oder Kammerstrukturen genauestens analysiert und evaluiert werden und Eingang in die jeweiligen Netzwerke finden, um eine optimale regionale Wirkungsorientierung zu erzielen.

Förderprogramme

Förderprogramme dienen dem Anschub von Vorhaben, z.B. mit dem Ziel neue Vorgehensweisen im Bereich der Weiterbildung zu erproben. Nach Auslaufen der Förderung brechen die aufgebauten Strukturen im Regelfall zusammen, wenn keine Folgefinanzierung gesichert ist. Auch können durch Fördermittel aufgebaute Initiativen nur bedingt in marktreife Angebote überführt werden.⁷⁸ Die aus den Förderprojekten gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Zusammenhang oft nicht mehr bzw. nicht vollumfänglich in die Fläche getragen. Ziel sollte es sein, gewonnene positive Aspekte, Faktoren und Best Practices für künftige Vorhaben nutzbar zu machen.

Wir empfehlen:

- Bei neuen Förderprogrammen sollte von Beginn an eine Evaluation eingeplant werden.
- Aus Evaluationen gewonnene Erkenntnisse sollten stärker für einen Praxistransfer nach Abschluss des Förderprogramms sowie im Hinblick auf neue Förderrichtlinien berücksichtigt werden.
- Ein Konzept zur Verbreitung und ggf. weiteren Verwendung der Projektergebnisse sollte als Fördervoraussetzung in der Förderrichtlinie aufgenommen werden.

⁷⁸ Institut der deutschen Wirtschaft: „Kriterien für Qualifizierungen“, Präsentation von Dirk Werner auf der AG-Sitzung online am 23.04.2024.



ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 4:

Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen

Federführung durch BDA. Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BIBB, BMAS, BMBF, DIHK, DGB, GEW, IG Metall, KMK, ver.di, WMK, ZDH.

AUFTRAG UND VORGEHENSWEISE

Auftrag der AG war es, Ansätze und Konzepte zur Verbesserung der Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen zu identifizieren. Hierzu wurde zunächst die Zielgruppe definiert und dann anhand einzelner fiktiver Personenprofile (Persona-Methode) Nutzendenreisen entwickelt, um spezifische Hemmnisse und Lösungsansätze herauszuarbeiten. Der Fokus lag dabei insbesondere auf der Aktivierung und Orientierung und nicht auf der Umsetzung einer etwaigen Weiterbildung. Daher wurde z. B. auch eine mögliche sinnvolle bzw. erforderliche Kompetenzerfassung nicht betrachtet.

Unterrepräsentiert in der Weiterbildung sind insbesondere geringqualifizierte Menschen, Beschäftigte in KMU, Ältere, Geflüchtete bzw. zugewanderte Menschen und Menschen mit Behinderungen sowie Menschen in atypischer Beschäftigung.

In der Teilnahme an Weiterbildung zwischen Männern und Frauen besteht hingegen kein Unterschied mehr. Männer beteiligen sich etwas häufiger als Frauen an betrieblicher Weiterbildung (49 Prozent vs. 46 Prozent). Frauen nehmen dagegen Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 Prozent vs. 6 Prozent) und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (20 Prozent vs. 14 Prozent) etwas häufiger wahr als Männer. Unter Erwerbstätigen zeigt sich aber, dass Frauen deutlich häufiger Weiterbildung wahrnehmen als Männer (69 Prozent vs.

63 Prozent).⁷⁹ Personen ohne Migrationshintergrund weisen die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung auf (63 Prozent). Darauf folgt mit deutlichem Abstand die Quote der Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (2. Generation, 57 Prozent) und wiederum mit deutlichem Abstand die Quote von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (1. Generation, 44 Prozent). Seit dem Jahr 2020 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Personen mit Migrationshintergrund mit eigener Migrationserfahrung deutlich zurückgegangen (minus sechs Prozentpunkte). Der Rückgang in dieser Gruppe ist vor allem auf den deutlichen Rückgang im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen (minus drei Prozentpunkte).⁸⁰

Die AG einigte sich darauf, die Gruppe der Geringqualifizierten detaillierter zu betrachten und darauf aufbauend Erkenntnisse für andere Gruppen zu sammeln. Aufgrund des vorhandenen Zeitrahmens konnten nicht alle mit Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentierten Gruppen betrachtet werden, insbesondere nicht die Gruppe der Menschen mit Behinderungen. Dies müsste gesondert erfolgen, um den besonderen Herausforderungen der Betroffenen gerecht zu werden.

WISSENSCHAFTLICHE AUSGANGSLAGE

Die wissenschaftliche Ausgangslage der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten wurde von IAB (Frau Dr. Ute Leber und Herrn Dr. Pascal Heß) und von BIBB (Dr. Gesa Münchenhausen) wie folgt beleuchtet:

- Geringqualifizierte wurden hier definiert als Menschen ohne formalen Bildungsabschluss.
- Einzelne Datenquellen zur Weiterbildung weisen unterschiedlich hohe Teilnahmequoten an Weiterbildung aus (unter anderem in Abhängigkeit von den jeweils erfassten Weiterbildungsformen, dem zugrunde liegenden Beobachtungszeitraum etc.), zeigen jedoch einstimmig, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau ansteigt (siehe Tabelle);
- Festgestellt werden konnte eine starke Korrelation zwischen Bildungsniveau und der Beteiligung an Weiterbildung: Personen mit höherer formaler Bildung sind eher bereit und in der Lage, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.⁸¹ Zudem erhalten sie häufiger Weiterbildungsangebote seitens der Betriebe.⁸²
- Vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 Prozent) nahmen an Weiterbildung teil, gefolgt von Fachkräften (71 Prozent) sowie Un- und Angelernten (50 Prozent). Die Quote der Un- und Angelernten liegt im Jahr 2020 deutlich über der des Jahres 2018 (44 Prozent), ist aber immer noch vergleichsweise niedrig.⁸³

⁷⁹ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

⁸⁰ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

⁸¹ Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Publikation (Bildung in Deutschland, 2022). Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022>.

⁸² Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19191>.

⁸³ BMBF (Hrsg.) (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht 2. überarb. Aufl. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf.

Anteil Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Qualifikation

	AES (2022, betriebliche Weiterbildung)	NEPS ⁸⁴ (2014–2019), non-formale WB	IAB-Betriebspanel (2022)
ohne Berufsabschluss	28 Prozent	19 Prozent	15 Prozent
Berufliche Ausbildung	48 Prozent	32 Prozent	33 Prozent
Meister/Fachschule	63 Prozent	–	–
Hochschulabschluss	66 Prozent	44 Prozent	42 Prozent

- **Als individuelle Hürden** (d. h. Gründe für die geringere Teilnahme an Weiterbildung) wurden unter anderem genannt: eine ungünstige Bildungserfahrung, die die Einstellung zur Aufnahme einer Weiterbildung negativ beeinflusst, fehlende Vorstellungen zum möglichen Nutzen, fehlende finanzielle Möglichkeiten und allgemeine Lebensumstände, die eine Teilnahme erschweren (z. B. Betreuungspflichten).
- **Als strukturelle Hürden** wurden unter anderem eine unübersichtliche Angebots- und Trägerlandschaft (erschwerter Orientierung), eine fragmentierte Förderlandschaft und wenig bekannte Förderinstrumente identifiziert.
- **Betriebliche Hürden können demnach die folgenden sein:** Ein Großteil der beruflichen Weiterbildung ist (zumindest teilweise) betrieblich finanziert (AES 2022: 77 Prozent),⁸⁵ allerdings mit einem Fokus auf Höherqualifizierte. Zudem bestehen unterschiedliche Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung je nach Beschäftigtengruppen.
- Wichtig aus wissenschaftlicher Sicht ist daher Beratung zu Bedeutung, Angeboten und Fördermöglichkeiten:
 - Niedrigschwellige, aufsuchende Beratungsangebote (z. B. über den Betrieb und über Orte, an denen sich die Zielgruppe aufhält)
 - Beratung aus einer Hand, feste Ansprechpartnerinnen und -partner
 - Pro-aktive Weiterbildungspolitik in den Betrieben

FOKUS GERINGQUALIFIZIERTE⁸⁶

Zur näheren Betrachtung der Gruppe der Geringqualifizierten wurden anhand von fünf fiktiven Personenprofilen im Rahmen einer „Nutzendenreise“ (beginnend mit der ersten Begegnung mit dem Thema über Information und Beratung bis hin zum tatsächlichen Angebot) Touchpoints identifiziert, an denen die Betroffenen dem Thema Weiterbildung begegnen (könnten). Ausgehend von diesen Berührungspunkten wurden mögliche Hürden/Hemmnisse, aber auch Erfolgsfaktoren identifiziert, die Auswirkungen auf eine Teilnahme an Weiterbildung haben. Dabei standen – dem Arbeitsauftrag entsprechend – die ersten beiden Phasen, nämlich die Aktivierung und Orientierung im Fokus und explizit nicht die Umsetzung (d. h., ob tatsächlich eine Weiterbildung gemacht wird oder nicht). Ein besonderer Blick galt den jeweiligen Zugängen zu Weiterbildung und wie die jeweiligen Personen konkret angesprochen werden.

⁸⁴ National Education Panel Study: Nationales Bildungspanell.

⁸⁵ BMBF (Hrsg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.

⁸⁶ Die AG wählte Beispiele für Geringqualifizierte ohne formalen Berufsabschluss.



CHRISTEL: 50, weiblich, verheiratet, zwei erwachsene Kinder, Bayern, ländlicher Raum, Einzelhandel (Bäckerei), Hauptschulabschluss, keine Ausbildung, Führerschein



ALIA: 30, weiblich, in Deutschland geboren (Migrationshintergrund, 2. Generation), verheiratet, drei kleine Kinder, Duisburg, erwerbslos, Mann Mustafa berufstätig, Leistungsbezieher (Aufstocker), Schule abgebrochen/keine Ausbildung, kein Führerschein, keine ausreichende Kinderbetreuung



CHANTAL: 28, weiblich, mit Partner (mittleres Management in einer Spedition), zwei Kinder (Kindergarten/Grundschule), Bautzen, kein eigenes Einkommen, vor der Elternzeit langjährig in der Hotellerie/Gastronomie tätig, letzter Betrieb ist insolvent, erwerbslos (kein Kontakt zur Arbeitsagentur), Fachhochschulreife/keine Ausbildung, Führerschein/Auto



HANS: 55, männlich, geschieden, Stuttgarter Raum, Eigenheim noch nicht abbezahlt, verdient gut, zahlt Unterhalt für zwei Kinder, vollzeitbeschäftigt in der Automobilindustrie, mittlerer Schulabschluss/keine Ausbildung



MALIK: 38, männlich, ledig, Berlin, Helfertätigkeit, Lager, Vollzeit, unstetige Erwerbsbiografie, mittlerer Schulabschluss/abgebrochene kfm. Ausbildung

In diesen Phasen ist im Ergebnis bedeutsam, wer in der individuellen Situation Interesse an einer Weiterbildung hat (z. B. Person selbst, Familie, Arbeitgeber etc.). Genauso wichtig ist zu diesem frühen Zeitpunkt bereits eine stärkenorientierte Beratung, in der vorhandene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erkannt und als ermutigende Grundlage für Weiterbildung identifiziert werden. Ohne diesen Schritt besteht die Gefahr, dass zunächst Wissens- und Kompetenzdefizite diagnostiziert werden und sich bereits bestehende Bildungsängste verstärken. Im weiteren Verlauf der Reise bleiben die individuelle Prozessbegleitung und Kommunikation von Zwischenerfolgen wichtig.



Die aus der Persona-Arbeit resultierenden Erkenntnisse in Bezug auf alle betrachteten Personengruppen sind die folgenden:

- Bei allen betrachteten Personenkonstellationen werden Unsicherheiten oder Ängste deutlich; es fehlt oft an Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeitserfahrungen, eine gute Weiterbildung zu finden und erfolgreich zu absolvieren.
- Tendenziell bestehen Erfahrungen mit einem schlechten „Lernklima“ (i. S.v.: Wie hat Lernen in der Umgebung funktioniert? Wie ist Lernen im Umfeld besetzt?); dabei spielt die Unterscheidung zwischen formalisiertem und nicht formalisiertem Lernen eine untergeordnete Rolle.
- In der Regel ist Unterstützung im individuellen Umfeld notwendig, d.h. im betrieblichen Umfeld oder im Sinne einer sozialen Infrastruktur (z. B. Betreuung von Kindern oder Angehörigen).
- Zentrale Herausforderung ist es, eine Verbindung zu schaffen zwischen bestehenden Angeboten und individuellen Anliegen; entscheidend dafür ist eine Betreuung und Beratung „aus einer Hand“, d.h. mit kontinuierlicher Ansprechpartnerin bzw. kontinuierlichem Ansprechpartner, wobei der individuelle, private Kontext berücksichtigt wird.
- Erfolgsrelevant ist bei den Betroffenen ein Verständnis für den kurz-, mittel- oder langfristigen Nutzen einer Weiterbildung zu schaffen. Ohne konkrete Perspektive ist eine Entscheidung für Weiterbildung schwierig bzw. noch schwieriger.
- Entscheidend ist, dass alle Rahmenbedingungen geklärt und von Anfang an transparent sind (zeitlicher/finanzieller Aufwand etc.) und z. B. als beherrschbar eingeschätzt werden.

Je nach Konstellation macht es einen Unterschied, ob:

- ob Angebote zur Entlastung und Unterstützung bei Betreuung von Kindern oder Angehörigen vorhanden sind;
- welche konkrete Beschäftigungssituation vorliegt und welche Perspektive, die Weiterbildung in der konkreten Beschäftigungssituation nutzen zu können (betrieblicher Kontext);

- ob trotz (oder gerade wegen) guter Rahmenbedingungen im Betrieb bestimmte Personengruppen „übersehen“ werden können, wenn sie nicht selbst aktiv werden;
- ob jemand regional verortet und zeitlich verfügbar ist (Wo lebt jemand und wann ist wie viel Zeit verfügbar für Beratung und/oder Weiterbildung?).

Daraus ergeben sich in der AG die folgenden Erkenntnisse:

- Weiterbildungsberatung muss zu den Menschen kommen, nicht umgekehrt (Stichwort „aufsuchende Beratung“), ggf. durch mobile oder digitale Beratungsangebote.
- Das Thema Weiterbildung muss im Alltag bzw. direkten Umfeld der Betroffenen „auftauchen“, z. B. im Stadtteilzentrum, im Kindergarten, im Kulturzentrum, im Supermarkt, im Verein, im öffentlichen Nahverkehr, in relevanten Medien (Social Media); hierzu braucht es kreative Lösungen, die teilweise auch schon vorhanden sind und noch mehr „in die Fläche“ gebracht werden sollten.
- Das Thema Weiterbildung muss im Berufsalltag präsenter sein, beispielsweise durch eine Ausweitung des Konzepts eines betrieblichen Weiterbildungsmentoring (im Sinne einer niedrigschwelligen Ansprache, Beratung und Begleitung Beschäftigter auf Augenhöhe).
- Bestehende Beratungsstrukturen jedweder Art müssen im Sinne einer Verweisberatung besser ineinandergreifen bzw. voneinander wissen: Schuldnerberatung muss ggf. auch die Möglichkeit einer Weiterbildung ins Auge fassen (zur Stabilisierung der Verhältnisse) und an die zuständigen Beratungsstellen verweisen.
- Allgemeine Infokampagnen oder Beratungsangebote erreichen Geringqualifizierte häufig nicht (Sprache, Form etc.), weil sie sich nicht angesprochen fühlen bzw. bewusst oder unbewusst nicht adressiert werden; es braucht daher fokussierte zielgruppengerechte Ansätze.
- Selbst wenn der Schritt zur Information und Beratung erfolgt, müssen kontinuierliche Begleitangebote auch während der Weiterbildung folgen, damit das Gefühl des „Alleingelassenseins“ nicht auftritt. Zudem ist eine Stärkenorientierung im Beratungsprozess für diese Zielgruppe wichtig.
- Entscheidend ist die kontinuierliche und fortwährende Unterstützung durch das Umfeld, sowohl familiär als auch betrieblich inklusive externer Infrastruktur (Stichwort „Betreuung“).

Aktuelle Praxisbeispiele:

- Offene Sprechzeiten BBiE an Orten, an denen sich Zielgruppe aufhält z. B. in Stadtteilbibliothek/Rathaus/VHS/Wochenmärkte/Kindergärten
- Qualifizierung und Etablierung von WBM
- Digitale Informationsportale („mein NOW“, „HUBGrade“ [Hw], WISY [Hamburger Kursportal], Weiterbildungsseite BA, Weiterbildungsportale der Länder)
- Zukunftsstarter
- Weiterbildungsverbände
- Beratungsbusse

Exkurs Beratungsstrukturen:

- Voraussetzung erfolgreicher Beratungsstrukturen (am Beispiel der Anerkennungsberatung aus Sicht des IQ-Netzwerks):
 - Ausgangspunkt: individuelle Potenziale, Interessen und Lebensumstände der Ratsuchenden
 - Beratungsgrundsatz: Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Neutralität
 - Flexible Kanäle: Präsenz, virtuell, mobil
 - Ziel: Empowerment der Beratenden, Streckenpläne zur bildungsadäquaten Beschäftigung, Weichenstellung zur Hebung und Nutzung von Potenzialen
 - Gelingensbedingungen: Sichtbarkeit, zielgruppengerechtes Infomaterial, Verweise aufeinander, Verbindung zentraler Informationskanäle und lokaler Auffindbarkeit
 - Steuerung, Koordination und Vernetzung nach gemeinsamen Standards, Abstimmung mit relevanten Akteuren, Monitoring

EINBLICK ÄLTERE

Dr. Laura Naegele (BIBB) gab einen Einblick in die aktuelle Datenlage zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer:⁸⁷

- Gründe für die Nichtteilnahme von älteren Beschäftigten an Weiterbildung sind demnach:
 - Angebot: organisationelle Faktoren (Betriebsgröße, Sektorzugehörigkeit, Arbeitsmarktsegment etc.), Lernklima
 - Nachfrage: individuelle Faktoren (Gesundheitsstatus, Geschlecht, Alter, Bildungsgrad etc.), individuelle Lernbiografie („Matthäus-Effekt“; hohes Risiko bei Lernentwöhnung), alterssensible Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite spielen laut Dr. Laura Nägele Stereotype eine große Rolle: Zum einen die altersstereotypen Vorstellungen über die Lernfähigkeit und Kompetenz von älteren Beschäftigten (führt zu fehlender Einbindung, Unterstützung und Information) und andererseits die „Selbststereotypisierung“, d. h., Personen ziehen sich aus Situationen zurück, in denen ihnen negative Stereotype begegnen könnten.
- Inwiefern digitale Angebote den Lernbedürfnissen älterer Menschen entsprechen bzw. lernförderlich sein können, ist bislang aus Sicht von Dr. Laura Nägele wenig erforscht.

⁸⁷ Erwerbstätige im Alter zwischen 46 und 65 Jahren.



Im Ergebnis ergibt sich in der Arbeitsgruppe folgende Schnittmenge zu den Erkenntnissen bei Geringqualifizierten:

- Eine zielgruppengerechte, d. h. alterssensible Ansprache (Medienwahl, Bilder, Sprache etc.) ist entscheidend, um ältere Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen.
- Weiterbildungsangebote müssen die individuellen Voraussetzungen berücksichtigen; digitale Weiterbildungsformate benötigen z. B. entsprechende digitale Kompetenzen.
- Weiterbildung muss als Prozess gedacht werden: Begleitung von Lernenden vor, während und nach der Weiterbildung.

Zusätzlich ergeben sich folgende Sonderaspekte:

- Wer sich in jüngeren Jahren nicht an Weiterbildung beteiligt, wird dies im fortschreitenden Alter auch nicht mehr tun – Lernentwöhnung muss daher schon bei jüngeren Menschen vermieden werden (Bedeutung der Lernkultur im Betrieb).
- Ältere bevorzugen mitunter andere Lernsettings. Dennoch ist es nicht sinnvoll, altershomogene Gruppen zu bilden. Hilfreich sind partizipative Lernaufgaben (Learning by Doing) und die Unterstützung beim Transfer in den Arbeitsalltag. Davon können auch andere Zielgruppen profitieren. Sicherstellung der Erreichbarkeit bzw. der Möglichkeit der Inanspruchnahme (z. B. digitale Angebote) eines Angebots auch durch Ältere.

EINBLICK KMU/BESCHÄFTIGTE IN KMU

Dr. Susanne Seyda (IW) erläuterte die folgenden Ergebnisse einer aktuellen Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung von bzw. in KMU:⁸⁸

- KMU sind seltener weiterbildungsaktiv, aber wenn, dann investieren sie proportional mehr als große Unternehmen.
- KMU legen ebenso wie große Unternehmen Wert auf die Bereitschaft der Beschäftigten, sich weiterzubilden, und ermutigen sie dazu in gleichem Maß.

⁸⁸ Seyda, Susanne; Köhne-Finster, Sabine (2024): Weiterbildungskultur in KMU. Unter Mitarbeit von Fritz Orange. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/2024-Studie_Weiterbildungskultur-in-KMU.pdf.



- In KMU herrscht eine vergleichsweise ausgeprägte (nicht formalisierte) Feedbackkultur, das Voneinander-Lernen (informelles Lernen) hat eine große Bedeutung.
- KMU fällt es etwas schwerer, Beschäftigte für Weiterbildung zu begeistern; sie gehen Weiterbildung weniger strategisch an, haben seltener Personalabteilungen oder Weiterbildungsbeauftragte, viele Absprachen erfolgen informell und individuell.
- KMU haben einen ebenso großen Bedarf an individuellen Weiterbildungsangeboten wie große Unternehmen, können diesen aber am Weiterbildungsmarkt häufig nicht decken.

Daraus ergeben sich in der Diskussion der AG folgende Erkenntnisse:

- KMU brauchen aufgrund fehlender eigener Expertise/Kapazitäten mehr Unterstützung im Hinblick auf strategische Personalentwicklung, Weiterbildungsplanung, vorhandene Tools (z. B. PYTHIA) und Angebote müssen KMU leichter zugänglich gemacht werden.
- Die Auswirkung von Weiterbildung, z. B. Personalausfall, trifft KMU teilweise stärker, die Inanspruchnahme von Förderung ist aufwendiger (fehlende Expertise im Betrieb), Förderinstrumente müssen dies berücksichtigen, z. B. im Hinblick auf Antragsvoraussetzungen.
- Häufig fehlt im Betrieb das Bewusstsein, dass Weiterbildung einen Mehrwert für den Betrieb bieten kann und entsprechende Analysen (ggf. mit externer Unterstützung) sinnvoll sein können; vorhandene Angebote müssen dies mitdenken (keine „Verkaufsgespräche“, sondern Lösungen präsentieren).
- Weiterbildungsberatung muss auf die besonderen Rahmenbedingungen in KMU stärker eingehen. Hierzu gehört etwa fehlendes HR-Know-how, vergleichsweise starke Auswirkung von Personalausfällen aufgrund Weiterbildung.
- Das in KMU übliche Lernen – von- und miteinander (informell) – muss stärker genutzt werden, idealerweise auch zwischen Betrieben; um passgenaue Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können, kann es sinnvoll sein, Bedarfe verschiedener Betriebe stärker zu bündeln und entsprechende Angebote zu schaffen.
- Auch wenn Weiterbildung seltener, aber dafür intensiver stattfindet, kann eine Lernkultur vorhanden sein oder entstehen, wenn Weiterbildung positiv besetzt ist.

SCHLUSSFOLGERUNGEN/EMPFEHLUNGEN GESAMT

1. Es ist eine gemeinsame Aufgabe aller Akteure, **mehr Aufmerksamkeit für die Bedeutung von Weiterbildung** für die Einzelnen und den Betrieb zu generieren und dabei deutlich zu machen, dass es für Weiterbildung nie zu spät ist – unabhängig vom individuellen Ausgangspunkt; dafür sollten in der Beratung/Information die jeweiligen „benefits“/Perspektiven/Bildungsrendite stärker in den Mittelpunkt rücken und auch die Umsetzbarkeit/Wege für die individuelle Realisierbarkeit Berücksichtigung finden. Dies kann ggf. durch gezielte Öffentlichkeitskampagnen (Weiterbildung nicht als Belastung, sondern als Gewinn für den Einzelnen und ggf. den Betrieb gestalten) erfolgen.
2. Die größte Hürde für die bislang unterrepräsentierten Gruppen ist der erste Schritt zu **Informationen bzw. Beratung**, auch mit Blick auf für sie passende Fördermöglichkeiten. Ausgehend von den Lebenswelten der unterrepräsentierten Gruppen sollten niedrigschwellige und an der Zielgruppe orientierte Informations- und Beratungsangebote ausgebaut werden, die möglichst auch einen persönlichen Zugang bereithalten. Aufsuchende Beratung spielt eine entscheidende Rolle. Es sollten von den jeweils zuständigen Beratungsakteuren jeweils geeignete Orte identifiziert werden und über zusätzliche mobile Angebote nachgedacht werden.
3. Um ausgehend vom Interesse und den Bedürfnissen der Weiterbildungsinteressierten über das breite Spektrum von Berufen und beruflichen Weiterbildungen passgenau und umfassend informieren zu können, sollten sich die Kerninstitutionen in der Weiterbildung (hier insbesondere die Kammern, Arbeitsagenturen, die von Kommunen und Bundesländern geförderten Weiterbildungsberatungsstellen) **stärker vernetzen**. Regionale/lokale Akteure und Beratungsstrukturen (auch z. B. Sozialberatung) können verstärkt eine Türöffnungsfunktion für Weiterbildung wahrnehmen, wenn Kontakte hierfür gelegt sind.
4. Es sind **neue und innovative Wege** nötig, um bisher nicht oder nur schwer erreichte Zielgruppen für Weiterbildung zu erreichen. Beispielsweise haben sich geänderte Formen **der Ansprache**, z. B. im Rahmen der aufsuchenden Beratung oder gezielter Kampagnen und auch der WBM, als hilfreich erwiesen, neue Impulse für Weiterbildung zu setzen und alle Beschäftigtengruppen, insbesondere aber bislang unterrepräsentierte Gruppen für Weiterbildung zu erreichen. Innerhalb eines Betriebs ist es sinnvoll, wenn die Betriebsparteien an einem Strang ziehen, um bislang in der Weiterbildung unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen gezielt und niedrigschwellig für Weiterbildung anzusprechen und Hemmnisse zu beseitigen helfen.
5. Auf dem Weg von der ersten Information über die Entscheidung für eine Weiterbildung bis hin zum Abschluss einer Weiterbildung lauern viele Stolpersteine und Frustrationsrisiken. Eine **kontinuierliche Begleitung** vor, während und möglichst auch nach der Weiterbildung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Diese kann je nach Einzelfall durch einen Bildungsträger, eine Beratungsstelle oder auch innerhalb eines Betriebs oder des sozialen Umfelds erfolgen. Dabei sollte die Begleitung möglichst nicht nur in Projektstrukturen erfolgen. Eine zielgruppengerechte Qualifizierung des Personals ist ein entscheidendes Element.
6. Generell sollte das Leitbild in der Gestaltung und Umsetzung von Weiterbildungszugängen gelten: **Stärkenorientierung statt Schwächenorientierung**. Unabhängig von vorhandenen und ggf. dokumentierten Bildungserfolgen kann in fast jeder Lebensphase auf vorhandene Kompetenzen aufgebaut und diese können als Moti-

vationsfaktor genutzt werden. Ein sinnvoller Schritt kann sein, im Rahmen der Weiterbildungsberatung vorhandene Kompetenzen bedarfsgerecht zu erfassen und zu dokumentieren, um darauf aufbauen zu können. Mehr Bedeutung sollte in diesem Rahmen daher auch der im Arbeitsleben erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit beigemessen werden, um bereits vorhandenes Fachkräftepotenzial voll auszuschöpfen und Berufsbiografien zu honorieren. Hierzu kann das Verfahren zur Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit im Bereich der BBiG und HwO Berufe einen wichtigen Beitrag leisten.

7. Weiterbildungsangebote sollten **flexibler und auf die Bedürfnisse** der unterrepräsentierten Zielgruppen stärker **zugeschnitten** werden. Stichworte sind hier: Lerninhalte wie z. B. Sprachförderung/Grundbildungsangebote, partizipatives Lernen, zeitlicher Umfang (ggf. mehr Module statt langer Blöcke), Zeitpunkt (ggf. berufsbegleitend oder auch in Randstunden Angebote schaffen, auch digitale oder hybride Weiterbildungsangebote weiter ausbauen), das Angebot einer Lernprozessbegleitung, Infrastruktur (Ist der Lernort erreichbar? Ist online möglich/sinnvoll?), zielgruppensensible Lernmethoden/-materialien und Ansprache (altersgerecht, sprachgerecht etc.) und nicht zuletzt auch die Kosten des Angebots (inklusive der versteckten Kosten, wie z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) und mögliche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften halten darüber hinaus die Schaffung kostenfreier Weiterbildungsangebote (inklusive der versteckten Kosten, wie z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) und einer Freistellung für die Zeit der Weiterbildung für Geringqualifizierte für unabdingbar.
8. **Lernkultur** muss möglichst frühzeitig entstehen, damit Lernentwöhnung gar nicht erst auftritt. Schon an Schulen/Hochschulen/in der Ausbildung sollte das Thema Weiterbildung präsent sein und im betrieblichen Umfeld gelebt werden. Hier sind die jeweiligen Akteure und nicht zuletzt die einzelnen Erwerbspersonen selbst in der Verantwortung.





ERGEBNISBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 5:

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals

Federführung: KMK und ver.di. Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BDA, BIBB, BMAS, BMBF, GEW, Wuppertaler Kreis e.V.

AUSGANGSLAGE

Die Weiterbildung in Deutschland zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Weiterbildungsinhalte und der Weiterbildungsträger aus. Während die Zuständigkeit der Weiterbildung im Bereich des non-formalen Lernens liegt, ragt sie doch auch in die Felder formaler Qualifikationen und des informellen Lernens hinein. Das Weiterbildungspersonal übernimmt dabei leitende, planende, lehrende und beratende Aufgaben. Während der kleinere Teil der in der Weiterbildung Erwerbstätigen angestellt oder verbeamtet ist, arbeitet der größte Teil selbstständig, frei- oder nebenberuflich, zum Teil auch ehrenamtlich. Das bedeutet, dass die Anforderungen an das Personal im Kontext einer Segmentspezifität und großen Heterogenität des Weiterbildungsbereichs zu sehen sind, in dem unterschiedlichste Bildungsinhalte vermittelt und verschiedene Zielgruppen in diversen Formaten adressiert werden müssen.

Zugleich werden die Anforderungen an die Weiterbildung und damit an das Weiterbildungspersonal immer komplexer. Die Digitalisierung führt dazu, dass sich die Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten insgesamt, und damit auch die des Weiterbildungspersonals, verändern. Die gezielte und sachgerechte Anwendung digitaler Tools spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Auch eine zunehmende Diversität in der Bevölkerung sowie besondere Zielgruppen, wie z. B. Ältere, Bildungsgewohnte oder Menschen mit Migrationsgeschichte, stellen veränderte Anforderungen an das Weiterbildungspersonal. In diesem Zusammenhang gewinnen auch grundsätzliche Fragen der Methodik und Didaktik an Bedeutung. Es muss demnach auch darum gehen, dem Personal in der Weiterbildung Unterstützung anzubieten, um diese Herausforderungen zu bewältigen.

Der Fachkräftemangel ist mittlerweile in der Weiterbildung angekommen. Vor dem Hintergrund, dass der Wandel der Arbeitswelt zukünftig noch ein höheres Maß an Weiterbildungsaktivitäten erforderlich machen dürfte, wird sich dieser Mangel voraussichtlich noch einmal verschärfen. Zudem stellt sich eine weitere doppelte Herausforderung: Bereits in der Weiterbildung Tätige müssen Zukunftsaufgaben kompetent bearbeiten können; zugleich müssen Anforderungen an Weiterbildungspersonal so angelegt sein, dass Neueinstiege in das Arbeitsfeld gut gelingen können. Es geht demnach zukünftig verstärkt darum, die Attraktivität des Tätigkeitfeldes in der Weiterbildung zu erhalten oder auch zu steigern.

Vor diesem Hintergrund setzt die AG 5 auf ein der beschriebenen Heterogenität angepasstes und möglichst flexibel umsetzbares Vorgehen zur Kompetenzentwicklung und berufsbegleitenden Qualifizierung des Weiterbildungspersonals. Dabei soll der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht durch zusätzliche formale Anforderungen eingeschränkt werden. So können Qualifikationen und Kompetenzen durch ein Studium oder eine Ausbildung mit Berufsabschluss oder durch langjährige Erfahrung, persönliches Engagement oder spezifische Lebenserfahrungen erworben worden sein. Alternativ sind weitere Abschlüsse und Weiterbildungen durch Lehrgänge und Zusatzqualifikationen zu berücksichtigen.

AUFTRAG UND ARBEITSWEISE DER ARBEITSGRUPPE

Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Weiterbildung hat sich die AG darauf verständigt zu klären, welche Kompetenzen das Personal in der öffentlich geförderten Weiterbildung zukünftig benötigt. Ausgenommen davon sind alle Angebote, die in privater Verantwortung und frei von öffentlicher Förderung sind.

Leitfragen, die sich die AG gesetzt hatte, waren dabei:

- a. Wie können Transparenz, Austausch und Kommunikation der Akteure im Bereich arbeitsmarktorientierter Maßnahmen erhöht werden?
- b. Wie verändert sich die Weiterbildungsbranche, welche Veränderungen wirken auf Arbeitsbedingungen der Beschäftigten?
- c. Welche Kompetenzen und Rahmenbedingungen benötigt das Weiterbildungspersonal von morgen – insbesondere im Kontext der Digitalisierung?
- d. Bestehen Good-Practice-Beispiele für die Kompetenzentwicklung des Weiterbildungspersonals?

Die AG ist durchschnittlich in einem zweimonatlichen Abstand zusammengekommen. Ausgehend vom einseitigen Orientierungsrahmen für die Arbeit hat sich die AG bei der Beantwortung der Frage c. auf Teilmärkte bzw. Segmente der öffentlich geförderten Weiterbildung fokussiert. Weiterführend hat sich die AG vertieft mit potenziellen Vorgehensweisen zur Kompetenzerfassung des Weiterbildungspersonals sowie Beispielen für die Qualifizierung des Weiterbildungspersonals und Erfolgsfaktoren für den Einsatz des Weiterbildungspersonals auseinandergesetzt, um Antworten auf die Fragen a. und c. zu formulieren (siehe Punkt 5 Beiträge). Die Frage d. hat die AG umformuliert, um zu beschreiben, welcher Möglichkeitsraum besteht, um nicht einzelne Beispiele hervorzuheben. Frage b. wurde unter Punkt 1 verhandelt.



SYSTEMATIK MÖGLICHER HANDLUNGSFELDER

Eine strukturierte Kompetenzermittlung und Kompetenzbewertung des Weiterbildungspersonals dient der Qualitätssicherung in der Weiterbildung und der Steigerung der Attraktivität des Weiterbildungssektors. Die Bildungsträger können sich idealerweise im Sinne eines Baukastens an unterschiedlichen, bereits entwickelten Kompetenzmodellen orientieren. Kompetenzbewertungsmodelle beinhalten in der Regel Kompetenzfeststellung, -analyse und -bewertung.

Bildungsträger tragen der Heterogenität der Weiterbildung durch die Anwendung unterschiedlicher Verfahren, Vorgehensweisen oder Anforderungen an das Personal Rechnung. Diese sind auf unterschiedlichen Ebenen zu verorten und haben unterschiedliche Formalisierungsgrade. Die gesichteten Vorgehensweisen und Konzepte im Umgang mit Fragen der Qualifizierung und der Kompetenzfeststellung des Weiterbildungspersonals führten die AG zu der folgenden Systematik. Der Schwerpunkt lag dabei auf lehrenden Tätigkeiten im weiteren Sinne:

- Das Verfahren GRETA (Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung) des DIE in Verbindung mit sieben Dach- und Fachverbänden. Es kann in der Praxis in Gänze oder auch nur anteilig angewendet werden, um vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen und Kompetenzentwicklung zu strukturieren.
- Praxistaugliche und bedarfsorientierte Personalentwicklungsinstrumente (Mitarbeiterdialoge, Bewertungen und Feedback durch Kursteilnehmende etc.), die sich in der betrieblichen Praxis zur Feststellung und Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen herausgebildet haben
- Microcredentials als niedrigschwellige Form eines Nachweises über Lernergebnisse: Aus dem Hochschulbereich kommend, werden diese genutzt, wenn eine schnelle Reaktion auf vorhandene Bedarfe notwendig ist. Sie haben Potenzial für die Kompetenzanerkennung auch in anderen Bildungsbereichen, zumal in Bereichen, in denen formale Kompetenzanforderungen nicht systematisch bestehen.

- Im Bereich Sprachförderung vordefinierte qualifikatorische Mindestanforderungen für Lehrende, die als Einstieg in die entsprechende Tätigkeit genügen (Integrationskursverordnung). In der Praxis wird weiterführend ein bedarfsgerechtes, externes Weiterbildungsangebot für diesen Personenkreis zur Verfügung gestellt.
- Bildungsträger und -maßnahmen im Bereich der Arbeitsförderung, für die sich aus dem SGB III und der AZAV Anforderungen an das Weiterbildungspersonal ableiten.

Deutlich wird, dass sich in den Weiterbildungssegmenten unterschiedliche Kompetenzanforderungen und Verfahren der Ermittlung und Dokumentation etabliert haben. So verschieden wie die kompetenzorientierten Vorgehensweisen sind auch die Qualifizierungsangebote. Innerhalb der AG wurden zwei Typen von Qualifizierungsangeboten für das Weiterbildungspersonal identifiziert:

- Kurzfristige Anpassungsqualifizierungen, die sich aufgrund der marktbedingten Anforderungen und Nachfragen nicht-systematisiert entwickelt haben. Es wird damit auf jeweils aktuelle Qualifizierungsanforderungen des Weiterbildungspersonals reagiert und von unterschiedlichsten Trägern auf verschiedenen Wegen angeboten.
- Angebote aus dem stufenmäßig aufgebauten geregelten Aufstiegsfortbildungssystem. Zu nennen sind hier insbesondere die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), der „Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge“ auf der DQR-Stufe 6 sowie der „Geprüfte Berufspädagoge“ auf der DQR-Stufe 7.

Mit Blick auf die dargestellte Situation zeigt sich, dass Weiterbildungseinrichtungen und Betriebe weitgehend frei sind im Umgang mit den Qualifikationen und Kompetenzen des bei ihnen tätigen Weiterbildungspersonals. Vor diesem Hintergrund wurden in der AG auch Fragen notwendiger Standardisierungen diskutiert. Mit Blick auf die Heterogenität und Segmentspezifität der Weiterbildung nahm die AG Abstand von einheitlichen Kompetenz- oder Qualifikationsstandards. Die adaptive Nutzung professionell anerkannter Verfahren, die als gemeinsame Bezugspunkte gelten, kann Professionalität sowie Qualität, aber auch Arbeitszufriedenheit in der Weiterbildung steigern.

EMPFEHLUNGEN

Sichtbarmachung von Kompetenzen

Zur Bewältigung der wachsenden Anforderungen an das Weiterbildungspersonal ist es, wo angezeigt, empfehlenswert, dessen Kompetenzen stärker sichtbar zu machen und in den Fokus zu rücken:

- Weiterbildungseinrichtungen sollten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten prüfen, kompetenzbezogene Verfahren und Personalentwicklungsinstrumente stärker einzusetzen. Sie sollen diese an ihren jeweiligen Bedarfen und Anforderungen ausrichten, selbst wählen und umsetzen.
- Die Sozialpartner und Verbände sollten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten prüfen, Bezugspunkte zu identifizieren, die geeignet sind, Kompetenzen sichtbar zu machen. Das GRETA-Kompetenzmodell könnte z. B. als gemeinsamer Bezugspunkt dienen.



- Um den Möglichkeitsraum zur Sichtbarmachung und Anerkennung erworbener Kompetenzen zu vergrößern, sollte im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten modellhaft erprobt werden, inwieweit Microcredentials für die in der Weiterbildung Tätigen einen möglichen und auch sinnvollen Mehrwert bieten.

Qualifizierung des Weiterbildungspersonals

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Weiterbildungsanbieter sicherzustellen, dass das bei ihnen tätige Personal über die für den jeweiligen Einsatz erforderlichen Kompetenzen verfügt. Bei sich ständig ändernden Anforderungen ist es die gemeinsame Verantwortung des Anbieters und seiner Beschäftigten, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen.

In der Weiterbildung kommen häufig Personen zum Einsatz, die nicht abhängig beschäftigt sind. Der Bildungsträger ist dann in der Verantwortung zu definieren, welche Kompetenzen erforderlich sind und deren Vorhandensein zu überprüfen. Dies ist Teil der Qualitätssicherung. Überall da, wo Fördersysteme auf methodisch-didaktische Kompetenzen Lehrender rekurrieren, sollten für die Weiterbildung passende Verfahren der Kompetenzdokumentation berücksichtigt werden.

- Empfohlen wird zu prüfen, inwieweit die bereits bestehenden formalen Fortbildungen „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge“ (auf der DQR-Stufe 6 und 7) sichtbar gemacht und zielgerichteter gegenüber Weiterbildungseinrichtungen und Weiterbildungspersonal beworben werden können. Zudem begrüßt die AG die BIBB-Voruntersuchung zur Klärung des Bedarfs für eine Fortbildung auf der ersten Fortbildungsstufe (Spezialistenebene DQR-Stufe 5). Die Ergebnisse sollten genauestens analysiert werden, um herauszufinden, inwieweit ein Bedarf hierfür besteht.
- Weiterbildung ist auch für die in der Weiterbildung tätigen Honorardozentinnen und -dozenten notwendig. Für nicht abhängig Beschäftigte sollte daher geprüft werden, inwieweit Infrastruktur für Kompetenzerfassung und Fortbildung bereitgestellt werden kann, die die persönliche Kompetenzentwicklung erleichtert.

- Abschließend wird unter Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten empfohlen, eine konzertierte Erprobung von Microdegrees für die qualifikatorische Weiterentwicklung des Weiterbildungspersonals zu prüfen. Hier könnte ein öffentlich gefördertes Modellprojekt mit Weiterbildungsanbietern für das Weiterbildungspersonal neue Wege weisen. Micro-credentials können ein probates Mittel sein, um in einem unregulierten Bereich wie dem der Lehrenden in der Weiterbildung Strukturvorschläge zu geben und zugleich der Vielfalt des Bereichs Rechnung zu tragen. Es wird empfohlen zu prüfen, vorhandene Strukturen der Train-the-Trainer-Landschaft unter Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten zu vernetzen, um teilfeld- und trägerspezifische Fortbildungen und Zertifikate unter eine (oder mehrere) übergreifende Perspektiven zu stellen. Auf der Basis von Rahmenmodellen könnte so, wo angezeigt, informell (im Beruf oder in Lernsystemen) und in Fortbildung erworbene Kompetenz für ein oder mehrere Degrees anrechenbar gemacht werden. Dabei müssten die dezentral erworbenen Kompetenzen durch Microcredentials verifizierbar sein, z. B. mit dem Open Badge Standard. Welche Microcredentials zu einem übergreifenden Degree kumuliert werden sollen, wäre eine Entwicklungs- und Normierungsaufgabe.

LITERATURVERZEICHNIS

- Autor, David H. (2024):** Applying AI to Rebuild Middle Class Jobs. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper No. w32140). Online verfügbar unter <https://ssrn.com/abstract=4722981>.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2022):** Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Publikation (Bildung in Deutschland, 2022). Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022>.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024):** Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf>.
- BMAS/BMBF (Hrsg.) (2021):** Nationale Weiterbildungsstrategie: Umsetzungsbericht. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/NWS_Umsetzungsbericht_Onlineversion_barrierefrei.pdf.
- BMAS/BMBF (Hrsg.) (2022):** Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf.
- BMBF (Hrsg.) (2022):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. 2. überarb. Aufl. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf.
- BMBF (Hrsg.) (2024):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf.
- Bolwin, Lennart; Engler, Jan; Dr. Goecke, Henry; Dr. Hünne Meyer, Vanessa; Dr. Mertens, Armin (2024):** Future Skills 2030: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. AgenturQ (Hrsg.). Online verfügbar unter https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2024/05/2406282_Future-Skills-AQ-digital.pdf.
- Brynjolfsson, Erik; Li, Danielle; Raymond, Lindsey R. (2023):** Generative AI at Work. Cambridge (NBER Working Paper No. 31161). Online verfügbar unter <https://www.nber.org/papers/w31161>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17281>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19191>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php>.

Cazzaniga, Mauro; Jaumotte, Florence; Li, Longji; Melina, Giovanni; Panton, Augustus J.; Pizzinelli, Carlo et al. (2024): Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. Washington, D.C. International Monetary Fund (Staff Discussion Notes). Online verfügbar unter <https://elibrary.imf.org/view/journals/006/2024/001/006.2024.issue-001-en.xml>.

Dell'Acqua, Fabrizio; McFowland III, Edward; Mollick, Ethan R.; Lifshitz-Assaf, Hila; Kellogg, Katherine; Rajendran, Saran et al. (2023): Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. In: SSRN Journal. DOI: 10.2139/ssrn.4573321.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hrsg.) (2024): Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche. DIHK-Fachkräftereport 2024/2025. Berlin/Brüssel. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftemangel-trifft-auf-strukturprobleme-127192>.

Domke, Dolores; Richter, Monique (2025): Qualitatives Forschungsprojekt zur „Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten Beschäftigten“. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Kooperation mit Referat Verhaltenswissenschaften und bürgerzentrierte Politik im Bundeskanzleramt. Berlin. Im Erscheinen .

Dörr, Luisa; Falck, Oliver; Gründler, Klaus et al. (2024): Strukturwandel in ländlichen Räumen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI), des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) und des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). München: ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. (ifo Forschungsberichte, 141). Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/publikationen/2024/monographie-autorenschaft/strukturwandel-laendlichen-raeumen>.

Ehlert, Martin; Grüttgen, Insa; Kunze, Luisa; Ortmann, Tobias; Oehmig, Leonie (2024): Mehr Weiterbildung für alle – Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mehr-weiterbildung-fuer-alle-fachkraeftesicherung-durch-bildungszeit-1>.

Ehrentraut, Oliver; Greschkow, Alice; Kreuzer, Philipp; Toborg, Hauke; Wandhoff, Lauritz (2024): Defossilisierung und Klimaneutralität – Fachkräftebedarf und Fachkräftegewinnung in der Transformation. Prognos-Studie im Auftrag der DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/-fehlende-fachkraeftegefaehrden-die-energiewende--124384>.

Engler, Jan Felix; Mertens, Armin; Neligan, Adriana (2024): Klima-Jobs erfordern zusätzliche Kompetenzen. Nachgefragte Kompetenzen in der Wind- und Solarbranche – eine Analyse von Online-Stellenanzeigen. Bertelsmann Stiftung; IW. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2024/Bertelsmann-IW-Studie-Klima-Jobs.pdf.

Eurostat (Hrsg.) (2023): Niveau der digitalen Kompetenzen von Einzelpersonen (ab 2021). ISOC_SK_DSKL_I21. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/d4578566-810a-460b-ae6b-d0178aa48664?lang=de>, zuletzt aktualisiert am 16.06.2024 .

Filippucci, Francesco; Gal, Peter; Jona-Lasinio, Cecilia; Leandro, Alvaro; Nicoletti, Giuseppe (2024): The Impact of Artificial Intelligence on Productivity, Distribution and Growth: Key Mechanisms, Initial Evidence and Policy Challenges. Paris (OECD Artificial Intelligence Papers, 15). Online verfügbar unter https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-artificial-intelligence-on-productivity-distribution-and-growth_8d900037-en.html.

Fregin, Marie-Christine; Koch, Theresa; Malfertheiner, Verena; Özgül, Pelin; Stops, Michael (2023): Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. IAB-Kurzbericht 21/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-21.pdf>.

Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. IAB-Kurzbericht 5/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-05.pdf>.

Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (Hrsg.) (2020): LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld: wbv.

Grotlüschen, Anke; Riekmann, Wibke (Hrsg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo, Level-One Studie. Münster: Waxmann (Alphabetisierung und Grundbildung, 10). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.31244/9783830977759>.

Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2023): Beschäftigte in automatisierbaren Jobs bilden sich seltener weiter. In: IAB-Forum, 13. November 2023. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/beschaefigtge-in-automatisierbaren-jobs-bilden-sich-seltener-weiter/>.

Kerkhof, Anna; Licht, Thomas; Menkhoff, Manuel; Wohlrabe, Klaus (2024): Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft. ifo Schnelldienst 8/2024. Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2024-08-kerkhof-et-al-ki-in-unternehmen.pdf>.

Kremers, Corinna; Plünnecke, Axel; Vahlhaus, Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 50 (3). Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/corinna-kremers-axel-pluennecke-isabel-vahlhaus-zunehmende-bedeutung-von-grundbildung-und-weiterbildung-fuer-geringqualifizierte.html>.

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo (2024): Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. BIBB (Hrsg.), Bonn (BIBB Report, 1). Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940>.

Müller, Martin: KfW-ifo-Fachkräftebarometer Dezember 2024. Fachkräftemangel nimmt trotz Wirtschaftsflaute bei Teilen der Dienstleister und am Bau wieder zu. Kreditanstalt für Wiederaufbau (Hrsg.).

Peng, Sida; Kalliamvakou, Eirini; Cihon, Peter; Demirer, Mert (2023): The Impact of AI on Developer Productivity: Evidence from GitHub Copilot. Online verfügbar unter <http://arxiv.org/pdf/2302.06590v1>.

Plünnecke, Axel (12.11.2024): Aktueller Arbeitskräftebedarf: Wie arbeitsorientierte Grundbildung diesem begegnen kann. Folie 9 ff. Vortrag anlässlich der Abschlussstagung des BMBF-geförderten Projekts „AlphaGrund“. Online verfügbar unter <https://www.alpha-grund-projekt.de/files/inhalte/Bilder%20-%20News/bilder-abschlussstagung/aktueller-arbeitskraeftebedarf-wie-aog-diesem-begegnen-kann.pdf>.

Ramboll Management Consulting GmbH (Hrsg.) (2023): Evaluation BMBF-geförderter Maßnahmen im Rahmen der AlphaDekade. Abschlussbericht. Hamburg. Online verfügbar unter https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/evaluationsbericht/Evaluationsbericht-AlphaDekade.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Rammstedt, Beatrice; Gauly, Britta; Kapidzic, Sanja; Maehler, Débora B.; Martin, Silke; Massing, Natascha; Schneider, Silke L.; Zabal, Anouk (2024): PIAAC 2023: Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich, Münster/New York: Waxmann, S. 119.

Schemmann, Michael (2021): Bedingungen und Faktoren erfolgreicher Institutionalisierung Arbeitsorientierter Grundbildung. In: Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. (Hrsg.): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: wbv, S. 151–160.

Schrader, Josef; Martin, Andreas (2021): Weiterbildungsanbieter in Deutschland: Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW, Nr. 44 (3), S. 333–360. DOI: 10.1007/s40955-021-00198-z.

Seyda, Susanne; Köhne-Finster, Sabine (2024): Weiterbildungskultur in KMU. Unter Mitarbeit von Fritz Orange. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/2024-Studie_Weiterbildungskultur-in-KMU.pdf.

Seyda, Susanne; Köhne-Finster, Sabine; Orange, Fritz; Schleiermacher, Thomas (2024): IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand. IW-Trends. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 51 (2). Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2024/IW-Trends_2024-02-01-Seyda_et_al.pdf.

Stops, Michael; Laible, Marie-Christine; Leschnig, Lisa (2022): Überfachliche Kompetenzen sind gefragt – allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. IAB-Forum, 16. Februar 2022. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>.

Südekum, Jens; Posch, Daniel (2024): Regionale Disparitäten in der Transformation: Braucht es ein Update der deutschen Regionalpolitik? In: Wirtschaftsdienst 104 (7), S. 457–461. DOI: 10.2478/wd-2024-0120.

Vetter, Christian; Cruz, Jose; Locker, Katrin; Knieling, Christopher A.; Ogrinz, Andreas (März 2024): Der Future Skills Report Chemie 2.0. Eine KI-gestützte Trendanalyse zu den künftigen Skills der chemisch-pharmazeutischen Industrie. HRForecast im Auftrag der BVAC und IGBCE. Online verfügbar unter <https://future-skills-chemie.de/de-reports.zip>.

Weis, Kathrin (2024): Ausgewählte Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. BIBB, Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebsbericht_2024.pdf.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat I3, Grundsatzfragen der Weiterbildungs-
politik, Nationale Weiterbildungsstrategie
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat 315, Berufliche Weiterbildung;
Europäischer Berufsbildungsraum
Kapelle-Ufer 1, 10117 Berlin

Stand: März 2025

Projektkoordination

Dr. Sven Rahner (BMAS), Michael Schulze (BMAS),
Anne Domnick (BMAS), Rieke Heidkroß (BMAS),
Peter Thiele (BMBF), Hannah Gebel (BMBF),
Maren Putensen (BMBF), Aileen Körfer (BIBB),
Florian Köster (BIBB)

Redaktionsteam

Thomas Besse (BA), Anne Domnick (BMAS),
Hannah Gebel (BMBF), Dr. Oliver Heikau (DIHK),
Dr. Roman Jaich (ver.di), Aileen Körfer (BIBB),
Florian Köster (BIBB), Susanne Müller (BDA),
Mario Patuzzi (DGB), Dr. Roland Peter (BW, KMK),
Maren Putensen (BMBF), Dr. Sven Rahner (BMAS),
Michael Schulze (BMAS), Antje Steiger (SN, WMK),
Peter Thiele (BMBF), Giovanni Viola (BIBB),
Annette Vogel (BMAS)

Design und Produktion

neues handeln AG

Bildmaterial

S. 6/7 iStock/Drazen Zigic
S. 10 iStock/kasto80
S. 13 iStock/LuckyBusiness
S. 17 iStock/jacoblund
S. 20 iStock/shapecharge
S. 25 iStock/bluegame
S. 26 iStock/CharlieChesvick
S. 28 iStock/kzenon
S. 31 iStock/onuma Inthapong
S. 33 iStock/insta_photos
S. 36 iStock/SDI Productions
S. 39 iStock/nd3000
S. 42 iStock/SDI Productions
S. 46 iStock/AnnaStills
S. 51 iStock/Wavebreakmedia
S. 54 iStock/Natalya Vilman
S. 56 iStock/AndreyPopov
S. 61 iStock/alvarez
S. 64 iStock/maximkabb
S. 66 iStock/shironosov
S. 70 iStock/CharlieChesvick
S. 71 iStock/onuma Inthapong
S. 74 iStock/welcomia
S. 76 iStock/Eugene Nekrasov
S. 80 iStock/skyneshher
S. 83 iStock/serts
S. 84 iStock/anatoliycherkas
S. 87 iStock/Drazen Zigic
S. 88 iStock/filadendron
S. 90 iStock/fizkes
S. 92 iStock/vm

Druck

Hausdruckerei Bundesministerium für Arbeit
und Soziales, Bonn
Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Mitwirkung an den Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1:

Federführung: BMAS, BMBF, ASMK, KMK

Weitere Mitglieder: BA, BAMF, BDA, BIBB, Bildungswerk der
Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH, BKAmT, Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben, DGB, f-bb, GEW, GFFB gGmbH Frankfurt,
Lernende Region – Netzwerk Köln, Technische Akademie Schwä-
bisch Gmünd, Universität zu Köln

Impulsgebende: Universität Hamburg, IW, IAW

Arbeitsgruppe 2:

Federführung: BMBF, KMK

Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BfW, BIBB, BMAS, BVAC, DGB,
DIHK, DVV, Gesamtmetall, GEW, IAB, IG Metall, IGBCE, ver.di,
WMK, Wuppertaler Kreis e. V.

Impulsgebende: AgenturQ, Bildungswerk der Baden-Württem-
bergischen Wirtschaft, Institut Futur, VHS Stuttgart

Arbeitsgruppe 3:

Federführung: DGB

Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BDA, BIBB, BMAS, BMBF, BMWK,
DIHK, Gesamtmetall, GEW, IGBCE, IG Metall ver.di, WMK, ZDH

Impulsgebende: Arbeitnehmerkammer Bremen, BIBB (weitere
Expertinnen und Experten), Bildungswerk der Baden-Württem-
bergischen Wirtschaft, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft,
Bildungswerk ver.di, BMWK (weitere Expertinnen und Experten),
Bundesverband Fernstudienanbieter, f-bb, Hamburg Centre of Avia-
tion Training-Lab, HWK Hamburg, IAB, Institut Arbeit und Technik,
IW, mpool consulting, Qualifizierungsverbund in der Lausitz für
Erneuerbare Energien, Regionales Berufsbildungszentrum Itzehoe,
Skills2Go, Volkswagen Bildungsinstitut, Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung, Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpom-
mern

Arbeitsgruppe 4:

Federführung: BDA

Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BIBB, BMAS, BMBF, DIHK, DGB,
GEW, IG Metall, KMK, ver.di, WMK, ZDH

Impulsgebende: BIBB (weitere Expertinnen und Experten), DIE,
f-bb, IAB, IW

Arbeitsgruppe 5:

Federführung: KMK, ver.di

Weitere Mitglieder: ASMK, BA, BDA, BIBB, BMAS, BMBF, GEW,
Wuppertaler Kreis e. V.

Impulsgebende: BAMF, BIBB (weitere Expertinnen und Exper-
ten), DIE, DVV, Servicezentrum der Berliner Volkshochschulen,
Technischer Überwachungsverein Thüringen, Universität Rostock,
Weiterbildung Hessen

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeber, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeber.

Die Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden kann.

Außerdem ist diese kostenlose Publikation, gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl sie dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen ist, nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der bildmechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten. Dieser Umsetzungsbericht ist auch online auf bmas.de und bmbf.de verfügbar.

BESTELLSERVICE

Wenn Sie eine Bestellung aufgeben möchten

Best.-Nr. **A805-25**

Telefon: 030 182 722 721

Telefax: 030 18 102 722 721

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: bmas.de, bmbf.de

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung:

Postfach 48 10 09 / 18132 Rostock

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Telefax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon.de/bmas

