

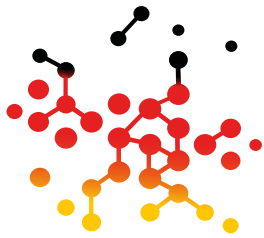
WISSEN **TEILEN.**
ZUKUNFT GESTALTEN.
ZUSAMMEN **WACHSEN.**

Nationale Weiterbildungsstrategie

UMSETZUNGSBERICHT

Nationale Weiterbildungs- strategie

JUNI 2021



WISSEN TEILEN. ZUKUNFT GESTALTEN. ZUSAMMEN WACHSEN.

Nationale Weiterbildungsstrategie



INHALT

ZWEI JAHRE NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE	06
1 WO STEHEN WIR MIT DER WEITERBILDUNG IN DEUTSCHLAND?	08
Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	09
Ausgangslage und Herausforderungen	10
Zahlen und Fakten zur beruflichen Weiterbildung	12
2 WAS HABEN WIR BISHER ERREICHT?	16
A Auf einen Blick: Handlungsfelder und Umsetzungsbeiträge der Nationalen Weiterbildungsstrategie	17
B Ergebnisse aus den zehn Handlungsfeldern	23
C Im Fokus: Beiträge zur Digitalisierung der Weiterbildung	59
3 WAS BLEIBT ZU TUN?	64
4 WIE GEHT ES WEITER?	69
LITERATURVERZEICHNIS	72

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde im Juni 2019 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), die Bundesagentur für Arbeit (BA), drei Fachministerkonferenzen der Länder (ASMK, KMK und WMK) sowie Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände verabschiedet.

Innerhalb von zehn definierten Handlungsfeldern haben sich die NWS-Partner auf Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur verständigt. Es wurde festgelegt, im Jahr 2021 den Umsetzungsstand zu überprüfen und gegebenenfalls die Handlungsziele der NWS weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus wurde die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von BMAS und BMBF beauftragt, den Umsetzungsprozess mit einem Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland fachlich zu begleiten. Dieser Bericht wurde am 23. April 2021 veröffentlicht.

Der vorliegende Umsetzungsbericht zur Nationalen Weiterbildungsstrategie dokumentiert das bisher Erreichte. Er gibt Empfehlungen zur Weiterentwicklung der bearbeiteten Handlungsfelder und zeigt eine Perspektive für die Fortführung eines strategischen Ansatzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung sowie der Weiterbildungskultur in Deutschland auf.

Viel bewegt, viel erreicht, noch viel zu tun

Zwei Jahre Nationale Weiterbildungsstrategie

Hinter uns liegt eine bewegte Zeit. Die COVID-19-Pandemie hat uns einmal mehr vor Augen geführt, wie ungemein wertvoll und wichtig die Menschen sind, die in der Krise den Laden am Laufen halten und Lösungen entwickeln, damit wir schnell wieder auf die Beine kommen. Das sind besonders die Pflegekräfte, die Lehrerinnen und Lehrer oder die IT-Fachleute, die die vielen Herausforderungen eines neuen und keineswegs alltäglichen Alltags unter Pandemiebedingungen managen mussten – mit ihren Kompetenzen und mitunter auch der Bereitschaft zum Improvisieren.

Die Krise ist noch nicht vorbei, aber es gibt Hoffnung auf eine baldige wirtschaftliche Erholung. Gleichzeitig sehen wir, dass die Pandemie wie ein Beschleuniger des Strukturwandels in der Arbeitswelt wirkt: Die Digitalisierung ist immer schneller immer weiter vorangeschritten – so ist z.B. mobiles Arbeiten längst selbstverständlich für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch auf dem Arbeitsmarkt sind die Folgen der Krise spürbar: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen steigt, während gleichzeitig die Fachkräftelücke in den Mangelberufen wächst, z.B. in der Elektrotechnik, der Fachkrankenpflege oder der Altenpflege.



HUBERTUS HEIL

ist seit März 2018
Bundesminister für Arbeit
und Soziales.

Mit seinem Amt verbindet der studierte Politikwissenschaftler insbesondere das Ziel, jedem Menschen die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und dabei Schutz und Sicherheit in Zeiten des Wandels zu geben.

Umso mehr gilt: Eine kontinuierliche Weiterqualifizierung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Berufstätigkeit. Denn die Entwicklung neuer Produkte und Anwendungen verläuft rasant. Wir sind hervorragend aufgestellt, was die duale berufliche Ausbildung betrifft – sie bildet eine solide Grundlage für das weitere Erwerbsleben. Aber in aller Regel reicht es nicht, um bis zum Renteneintritt im Berufsalltag auf der Höhe der Zeit zu bleiben. Deshalb kommt es auf gute Weiterbildung an. Wachstum und Wohlstand können wir im internationalen Wettbewerb nur durch Innovation und deren Umsetzung durch gut qualifizierte Fachkräfte erhalten. Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von heute auch die Arbeit von morgen machen können.

Deshalb haben wir uns im breiten politischen und gesellschaftlichen Schulterschluss unter dem Dach der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) zusammengetan. Die 17 NWS-Partner aus Bund und Ländern, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit haben in insgesamt zehn Handlungsfeldern im Juni 2019 zahlreiche Verpflichtungen definiert, um die Weiterbildungskultur in Deutschland zu stärken. Seitdem richten wir unsere Arbeit darauf aus, diese Verpflichtungen umzusetzen.

Mit diesem Vorgehen stehen wir im internationalen Vergleich gut da. Die OECD bescheinigt uns im jüngst vorgelegten Länderbericht, dass Deutschland mit der NWS wichtige Weichen zur Stärkung des Weiterbildungssystems und der Wettbewerbsfähigkeit gestellt hat.

ABER WIE WEIT SIND WIR KONKRET?

Zunächst einmal haben die NWS-Partner in Themenlaboren und Workshops mit vielen Expertinnen und Experten und auch mit Praktikerinnen und Praktikern die Herausforderungen diskutiert und neue Lösungswege gefunden. Gemeinsam haben wir bereits drei Viertel unserer Vereinbarungen umgesetzt oder die Umsetzung auf einen guten Weg gebracht.

Die zurückliegenden zwei Jahre waren für alle Beteiligten ein sehr intensiver Prozess. Wir danken allen, die sich mit viel Engagement die Nationale Weiterbildungsstrategie und ihre Umsetzung zu einem persönlichen Anliegen gemacht haben. Es hat sich gelohnt. Dies zeigt der vorliegende Umsetzungsbericht. Wir haben eine sehr gute Zusammenarbeit auf- und ausgebaut.

WIR HABEN VIEL ERREICHT, ABER ES GIBT AUCH NOCH VIEL ZU TUN!

Der Umsetzungsbericht dokumentiert, wie wir die Weiterbildungslandschaft in Deutschland weiter verbessern können. Vor allem die Digitalisierung bietet große Chancen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Angebote zur Weiterbildung und Qualifikation stärker wahrnehmen. Sie sorgt für mehr Transparenz der Angebote und auch für eine höhere Flexibilität bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Weiterbildung stark machen, um Fachkräfte zu stärken und um die Wirtschaft zu stärken – dies ist im gemeinsamen Interesse der NWS-Partner. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung dafür – im Betrieb, bei den Sozialpartnern, in der Arbeitsverwaltung sowie bei Ländern und dem Bund. Wenn es uns gelingt, gemeinsam neue Zugänge zu Bildung und Arbeit zu öffnen, ist dies alle Mühen wert. Denn wir müssen schon heute in die Zukunft investieren!



ANJA KARLICZEK

**ist seit März 2018
Bundesministerin für Bildung
und Forschung.**

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund ihrer eigenen Berufsausbildung und Erfahrung als Ausbilderin setzt sich die studierte Betriebswirtin für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung und für mehr Durchlässigkeit in den individuellen Karrierewegen ein.

KAPITEL 1

Wo stehen wir mit der Weiterbildung in Deutschland?

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Seit der Vorstellung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) im Sommer 2019 ist der maßgeblich durch Digitalisierung und Dekarbonisierung getriebene strukturelle Wandel von Wirtschaft und Arbeitswelt weiter vorangeschritten. In Teilen ist eine weitere Beschleunigung der Veränderungsprozesse zu beobachten. So gewinnt der CO₂-neutrale Umbau der Wirtschaft durch die verstärkten klimapolitischen Ziele auf EU-Ebene, aber auch durch nationale Maßnahmen, wie z.B. die Nationale Wasserstoffstrategie der Bundesregierung, weiter an Fahrt. Hinzu kommt, dass sich der demografische Wandel mit dem beginnenden Renteneintritt der sogenannten Babyboomer-Generation auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar macht und zu einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung beiträgt, während gleichzeitig der Bedarf an Erwerbsmigration zunimmt.

Unabhängig von mittelfristigen Trends sind aktuell vor allem die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gesellschaft zu spüren. Die deutsche Wirtschaft ist infolge der Lockdownmaßnahmen in der ersten Jahreshälfte 2020 in eine Rezession gestürzt. Insgesamt schrumpfte das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2020 um fünf Prozent, wobei einzelne Wirtschaftsbereiche wie die Industrie oder das Gastgewerbe deutlich stärker betroffen waren. Bis zu 6 Mio. Beschäftigte waren zwischenzeitlich in Kurzarbeit. Gleichzeitig konnte mit dem Instrument der Kurzarbeit in Verbindung mit betriebs- und tarifpolitischen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung sowie mit finanziellen Überbrückungshilfen der Anstieg der Arbeitslosigkeit begrenzt werden. Ende 2020 war rund eine halbe Million Menschen mehr arbeitslos als ein Jahr zuvor, darunter mehr als die Hälfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Auf struktureller Ebene ist gleichzeitig zu beobachten, dass die durch die Pandemie verursachte Krise auch zu einer weiteren Beschleunigung des digitalen Wandels beigetragen hat, etwa durch den Boom im Online-Handel.

Bis zum Jahr 2040 rechnet das aktuelle Fachkräftemonitoring der Bundesregierung damit, dass rund 5,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, während zugleich rund 3,6 Mio. neue entstehen werden.

Mit Blick auf die nächsten Jahre zeigen Studien, dass zwischen 10 und 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland einem hohen Risiko ausgesetzt sind, dass ihre bisherigen beruflichen Funktionen durch Technologien ersetzt werden.¹ Nimmt man in der Betrachtung Arbeitsplätze hinzu, für die erhebliche Veränderungen erwartet werden, steigt die Zahl der betroffenen Arbeitsplätze nach Schätzungen der OECD auf über die Hälfte (54 Prozent) an.²

Bis zum Jahr 2040 rechnet das aktuelle Fachkräftemonitoring der Bundesregierung damit, dass rund 5,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, während zugleich rund 3,6 Mio. neue entstehen werden.³ Die Berechnungen beziehen u.a. auch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ein.

¹ Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2020): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. In: Wirtschaftsdienst (13), DOI: 10.1007/s10273-020-2614-6.

² Nedelkoska, L., Quintini, G. (2018): Automation, skills use and training. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. URL: dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en.

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021), Forschungsbericht 526/3: Aktualisierte BMAS-Prognose. „Digitalisierte Arbeitswelt“. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.



Teilweise ist der Wegfall von Arbeitsplätzen auch mit der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen geringeren Anzahl an Arbeitskräften zu erklären (1,7 Mio.). Berücksichtigt man den demografiebedingten „Verrentungseffekt“, halten sich die aufgrund des Strukturwandels neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze mit jeweils rund 3,6 Mio. die Waage. Dabei findet der Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen voraussichtlich in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen statt, sodass die Notwendigkeit für berufliche Neuanfänge und Umstiege für Beschäftigte deutlich zunehmen wird. Zusätzlich verändern sich die Kompetenzerfordernisse und Tätigkeiten bestehender Arbeitsplätze. In verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist dabei ein Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten;⁴ auch Metakompetenzen wie die Fähigkeit zur Erfassung komplexer Sachverhalte, Teamfähigkeit oder Kreativität und Lösungsfindung werden zunehmend wichtiger.⁵ Teilweise geht diese Entwicklung mit einem stärkeren Wachstum von Arbeitsplätzen für niedrig qualifizierte Beschäftigte im Vergleich zum mittleren Qualifikationsspektrum einher. Dies gilt beispielsweise für den Maschinenbau.⁶

Ausgangslage und Herausforderungen

Deutschland verfügt über eine komplexe und stark ausdifferenzierte Landschaft der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, die häufig auf dem bewährten System der beruflichen Erstausbildung aufbaut und Übergänge zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ermöglicht. In dem vorliegenden Umsetzungsbericht geht es gemäß der Zielsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) vorrangig um die berufliche Weiterbildung.

Ein großer Teil der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten findet im betrieblichen Kontext statt. Den Sozial- und Betriebspartnern kommt daher eine zentrale Rolle im Gesamtgefüge

⁴ Matthes, B., Müller, G. (2021): Ergebnisse der Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass zu den Branchen Maschinenbau, IKT und Gesundheitswesen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

⁵ BMAS (2021).

⁶ Matthes, B., Müller, G. (2021).

der beruflichen Weiterbildung zu, welches insgesamt durch eine marktförmige Organisation mit rund 18.000 öffentlichen und privaten Weiterbildungsanbietern geprägt ist.⁷ Gleichzeitig wird das System durch verschiedene Regelungsebenen und eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen strukturiert: Neben den Wirtschafts- und Sozialpartnern sind der Bund, die Länder und die Bundesagentur für Arbeit (BA) zentrale Akteure. Jenseits tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen wirken u.a. Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, der Handwerksordnung und des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes, der Sozialgesetzbücher II und III, aber auch verschiedene Regelungen auf Landesebene. Beispielhaft sind hier die Weiterbildungs-, Bildungsfreistellungs- und Hochschulgesetze, landesspezifische Regelungen zu bestimmten Berufen sowie Förderprogramme der Länder zu nennen.

Übergreifend ist und bleibt handlungsleitend, dass Unternehmen, Beschäftigte und die öffentliche Hand eine geteilte Verantwortung und Verpflichtung für die berufliche Weiterbildung und deren Finanzierung tragen. Während diese weiterbildungspolitische Gesamtarchitektur auf der einen Seite u.a. eine regionale Anpassung der Angebote für die jeweilige Zielgruppe ermöglicht, erfordert die vielschichtige Organisationsstruktur der beruflichen Weiterbildung auf der anderen Seite einen hohen Grad der Kooperation und Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren.

Angesichts tiefgreifender struktureller und technologischer Umbrüche ist die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung für Betriebe und Beschäftigte ebenso wie für Arbeitsuchende deutlich gestiegen. Dies umfasst auch die Personalplanung und -entwicklung sowie Qualifizierungsbedarfsermittlung. Die berufliche Weiterbildung ist zentral, um einerseits die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Betriebe und andererseits Beschäftigungssicherheit sowie selbstbestimmte berufliche Entwicklungsperspektiven zu erhalten und zu erhöhen und das Einkommen für jede und jeden zu sichern. Dabei gilt es, eine vorausschauende und vorsorgende Qualifizierung der Beschäftigten sicherzustellen. Fachkräfte in ausreichender Zahl mit passgenauen Kompetenzen werden auch wesentlich über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft entscheiden. So empfiehlt z.B. das jüngste Gutachten der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) die „Erprobung von Instrumenten zur Unterstützung präventiver Anpassungsqualifizierungen, die Beschäftigten rechtzeitig den Umstieg zu einem neuen Arbeitgeber erleichtern und sowohl das abgebende als auch das aufnehmende Unternehmen angemessen beteiligen“.⁸

**Die Nationale
Weiterbildungsstrategie
leistet einen wichtigen
Beitrag dazu,
die Chancen der
Transformation
für Deutschland zu
nutzen.**

Die NWS ist nicht nur Teil der Fachkräftestrategie der Bundesregierung.⁹ Sie dient auch dazu, deutliche Impulse zu setzen, die Kooperation der verschiedenen Akteure zu vertiefen, das Weiterbildungssystem fortzuentwickeln und gemeinsam die Weiterbildungskultur in Deutschland zu stärken. Sie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, die Chancen der Transformation für Deutschland zu nutzen, Zukunft zu gestalten und gleichzeitig Schutz und Begleitung im Wandel zu bieten.

⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Ratgeber zur beruflichen Weiterbildung. BIBB, Bonn.

⁸ EFI – Expertenkommission Forschung und Innovation (2021): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2021. EFI, Berlin.

⁹ Die NWS ist fokussiert auf die berufliche Weiterbildung. Sie hat zum Ziel, die berufliche Handlungsfähigkeit im Rahmen von Anpassungs- bzw. Erhaltungsqualifizierungen zu sichern oder im Rahmen von Entwicklungs- bzw. Aufstiegsqualifizierungen zu erweitern und berufliche Aufstiege zu ermöglichen. Auch Umschulungen oder der nachholende Erwerb von Grundkompetenzen oder eines Berufsabschlusses lassen sich – im weiteren Sinne – zu dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zählen. Ziel betrieblicher Weiterbildungen ist, den Qualifikationsbedarf innerhalb von Betrieben zu decken.

Zahlen und Fakten zur beruflichen Weiterbildung

AKTIVE BEVÖLKERUNG

Generell ist die Motivation, an beruflichen Weiterbildungen teilzunehmen, bei vielen Personen hoch. Laut dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) würden 30 Prozent der Erwerbstätigen durch eine Weiterbildung sogar gerne einen weiteren Abschluss erwerben.¹⁰ Gleichzeitig gibt es auch Personengruppen, die noch stärker für die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung sensibilisiert und motiviert werden sollten. Mit Blick auf die tatsächlichen individuellen Weiterbildungsaktivitäten zeigen die aktuellsten Daten des Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2018, dass 54 Prozent der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildungen teilgenommen haben. Dies ist ein Anstieg von vier Prozentpunkten im Vergleich zu 2016.¹¹ Bei differenzierter Betrachtung nach Erwerbssituation und Erwerbsstatus zeigen sich große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung. So war der Anteil Erwerbstätiger an Weiterbildung am höchsten (59 Prozent), gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung (56 Prozent) sowie Arbeitslosen (49 Prozent). Die Weiterbildungsaktivitäten verteilen sich dabei – gemessen in aufgewendeter Zeit in Stunden – zu rund 45 Prozent auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, zu rund 33 Prozent auf individuell berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen und zu rund 21 Prozent auf nicht berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen.¹² Die durchschnittliche Dauer einer Weiterbildung hängt stark vom jeweiligen Segment ab. Betriebliche Weiterbildungen dauern laut AES durchschnittlich 29 Stunden. Für individuelle berufliche Weiterbildungen werden im Durchschnitt 153 Stunden und für nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten im Schnitt 56 Stunden aufgewendet.¹³

AKTIVE BETRIEBE

Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe ist in den letzten Jahren laut dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weiter gestiegen. Im ersten Halbjahr 2016 bildeten 53 Prozent der Betriebe weiter.¹⁴ Die Beteiligung variiert dabei stark mit der Betriebsgröße: Während von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 44 Prozent weiterbildeten, waren es von den Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten nahezu alle (98 Prozent).¹⁵ Weitere Unternehmensbefragungen ergeben eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung, was u.a. an Unterschieden in den betrachteten Zeiträumen, den zugrunde liegenden Weiterbildungsbegriffen oder der Dauer der abgefragten Weiterbildungsaktivität liegen kann. So lag gemäß der IW-Weiterbildungserhebung 2020 die Weiterbildungsbeteiligung von deutschen Unternehmen im Jahr 2019 bei rund 88 Prozent.¹⁶ Fast neun von zehn Unter-

¹⁰ Ehlert, M. (2020): Individuelle berufsbezogene Weiterbildung und Umschulung: Aktuelle Daten zu Bedarf und Teilnahme aus dem NEPS. Präsentation im Rahmen des Fachgesprächs des Gesprächskreises Weiterbildungspolitik am 02.09.2020. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

¹¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. BMBF, Bonn, S. 13, Abbildung 2.

¹² Ebd., S. 44, Abbildung 15.

¹³ Ebd., S. 43, Abbildung 12.

¹⁴ IAB-Betriebspanel (2017): Daten. IAB-Presskonferenz „Betriebliche Weiterbildung“ am 22. März 2017.

¹⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn, S. 348 f.

¹⁶ Seyda, S., Placke, B. (2020): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs., IW-Trends (04/2020), Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (Hrsg.), Köln.

Weiterbildungsausgaben

laut dem Bildungsfinanzbericht

16,6 Mrd. Euro 2017 | **11,7** Mrd. Euro 2007

nehmen sehen Weiterbildung als eine zentrale Antwort auf die Digitalisierung der Arbeitswelt.¹⁷ Über 40 Prozent haben bereits eine dezidierte Weiterbildungsstrategie.¹⁸

ANGEBOTE

Weiterbildungsangebote werden von mehr als 18.000 öffentlichen und privaten Anbietern bereitgestellt. Bei der Betrachtung der Anbieterseite von Weiterbildung kann eine idealtypische Zuordnung von Anbietern zu vier Kontexten genutzt werden: Staat mit öffentlich-rechtlichem Kontext, Gemeinschaften, Markt (kommerzielle Anbieter) und Unternehmen. 2018 entfielen 17 Prozent der im AES erfassten Weiterbildungsaktivitäten auf gemeinschaftliche, 13 Prozent auf staatliche, 22 Prozent auf kommerzielle und mit 45 Prozent knapp die Hälfte auf betriebliche Anbieter.¹⁹

EINFLUSSFAKTOREN

Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die sich auf die Qualifizierungsbedarfe und auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Hierzu gehören die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unternehmerische und betriebliche Entscheidungen und letztlich der konkrete weitere Verlauf des Strukturwandels. Weitere Faktoren und Herausforderungen ergeben sich aus der Betrachtung soziodemografischer Aspekte. So nehmen Personen mit Migrationshintergrund (1. Generation) sowie Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau und gering literalisierte Personen deutlich seltener an Weiterbildungen teil.²⁰ Die Zahl gering literalisierter Erwachsener liegt in Deutschland laut einer aktuellen Studie der Universität Hamburg bei rund 6,2 Mio. Menschen. 62,3 Prozent von ihnen sind erwerbstätig.²¹ Laut der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA) 2018 ist die Weiterbildungsquote für Beschäftigte in der Einfacharbeit nur etwa

¹⁷ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2017): Wachsende Herausforderungen treffen auf größeren Optimismus. Das IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung. DIHK, Berlin und Brüssel.

¹⁸ Bitkom/VdTÜV (Hrsg.) (2018): Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt. Eine repräsentative Untersuchung von Bitkom Research im Auftrag des VdTÜV e.V. und des Bitkom e.V. Berlin.

¹⁹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Gefördert mit Mitteln der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In: Bildungsbericht. URL: bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf.

²⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. BMBF, Bonn, S. 30.

²¹ Grotelüschen, A., Buddeberg, K., Dutz, G., Heilmann, L., Stammer, C. (2019): Leo 2018. Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre, Hamburg, S. 20, 170.

halb so hoch wie für Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten.²² In diesem Zusammenhang spielen auch die konkreten Tätigkeiten eine wichtige Rolle. Daten zeigen, dass Beschäftigte, bei deren Arbeitsplätzen ein hohes Substitutionspotenzial durch digitale Technologien besteht, im Durchschnitt weniger an Weiterbildung teilnehmen.²³ Zudem nehmen Frauen im Vergleich zu Männern seltener an berufsbezogenen Weiterbildungen teil.²⁴ Die Unterschiede sind dabei zu wesentlichen Teilen auf Unterschiede beim Umfang der Erwerbstätigkeit, bei der beruflichen Stellung, bei der Inzidenz befristeter oder geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und nicht zuletzt bei der Übernahme von Sorgearbeit im Familienkontext zurückzuführen.²⁵ Die seitens der potenziell Teilnehmenden am häufigsten genannten Hemmnisse sind fehlende Zeit und finanzielle Aspekte. Je niedriger das Haushaltseinkommen, desto größer ist die Herausforderung, Weiterbildungsambitionen zu realisieren. Auch das Vorhandensein von Kindern oder Pflegebedürftigen im Haushalt reduziert, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung realisiert wird.²⁶ Zudem wirkt sich auch eine „Lernentwöhnung“ negativ auf die Motivation für Weiterbildung aus. Gut zwei Drittel der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss stimmten in einer Befragung der Aussage zu, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien und dies als Hemmnis wirke.²⁷ Einen weiteren Einflussfaktor stellt hier nicht zuletzt die Frage der Existenz bedarfsgerechter und passgenauer Weiterbildungsangebote dar.

INVESTITIONEN

Die Weiterbildungsausgaben gemäß dem Bildungsfinanzbericht²⁸ lagen 2017 bei insgesamt 16,6 Mrd. Euro.²⁹ Der öffentliche Bereich hatte daran einen Finanzierungsanteil von 5,6 Mrd. Euro. Vor zehn Jahren lagen die Weiterbildungsausgaben bei 11,7 Mrd. Euro mit einem Finanzierungsanteil des öffentlichen Bereichs von 4,0 Mrd. Euro. Entsprechend ist der Finanzierungsanteil des öffentlichen Bereichs mit gut einem Drittel stabil geblieben.³⁰ Aus den Daten der Weiterbildungserhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft ergibt sich für die Investitionen der Betriebe eine Steigerung von 27 Mrd. Euro (2009) auf 41 Mrd. Euro (2019). Andere Studien kommen dagegen auf wesentlich niedrigere Investitionsbeiträge der Betriebe.³¹ Festzustellen bleibt, dass hierzu unterschiedliche Berechnungsgrundlagen und Modellrechnungen vorliegen, die unterschiedlich belastbar sind. Eine Studie des IAB zu den gesamtfiskalischen Auswirkungen der Weiterbildungsförderung zeigt in diesem Zusammen-

22 Hall, A., Sevindik, U. (2018): Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB, Bonn.

23 Heß, P., Janssen, S., Leber, U. (2019): Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht 16/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

24 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019), S. 32.

25 Ebd., S. 33.

26 Ehlert, M. (2020).

27 Osiander, C., Stephan, G. (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. In: IAB-Forum, 2. August 2018. URL: iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/.

28 Der Bildungsfinanzbericht bildet die Weiterbildungsausgaben nur unvollständig ab. Insbesondere die steuerliche Förderung von Weiterbildungskosten ist nicht enthalten, und somit werden die öffentlichen Weiterbildungsausgaben unterschätzt. Der Bericht enthält die Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung, die Förderung von Teilnehmenden an Weiterbildung, die Volkshochschulen und sonstige Bildungsangebote.

29 Statistisches Bundesamt (2020): Bildungsfinanzbericht 2020. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Destatis, Wiesbaden.

30 Unter Berücksichtigung der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten im Rahmen der Werbungskosten erhöhen sich die staatlichen Weiterbildungsausgaben um schätzungsweise 6,5 bis 7 Mrd. Euro (vgl. Fußnote 28).

31 Dohmen, D., Cordes, M. (2019): Kosten der Weiterbildung in Deutschland. Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand. Studie im Rahmen des Projekts „Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung – VoREFFi-WB“. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, FiBS Forum Nr. 61. FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin.

54%

der 18- bis 64-Jährigen haben 2018 an Weiterbildungen teilgenommen.

Anteil der Weiterbildungsbeteiligung:

59%

der Erwerbstätigen

49%

der Arbeitslosen

9 von 10

Unternehmen

sehen die Weiterbildung als eine zentrale Antwort auf die Digitalisierung der Arbeitswelt.

18.000

mehr als

öffentliche und private Anbieter

stellen Weiterbildungsangebote bereit

hang, dass höhere Investitionen in berufliche Weiterbildung hohe fiskalische Rückflüsse generieren können.³² Es ist daher davon auszugehen, dass sich neben dem individuellen Nutzen von Weiterbildungen auch eine hohe gesamtwirtschaftliche Bildungsrendite ergibt.

INTERNATIONALER VERGLEICH

Deutschland ist bekannt für sein hoch entwickeltes Berufsbildungssystem. Mehr als jeder zweite Erwachsene verfügt über einen Berufsabschluss nach ISCED-Level 3-4 (ISCED = International Standard Classification of Education der UNESCO). Das ist der zweithöchste Anteil unter allen OECD-Ländern.³³ Lediglich die Slowakei weist mit knapp über 60 Prozent einen noch höheren Anteil auf. Deutschland lag bei der letzten europaweiten Erhebung im Jahr 2016 mit einer Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (formales, nonformales und informelles Lernen) in Höhe von 52 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt (knapp 45 Prozent).³⁴ Bezogen auf die Beteiligung an nonformaler Bildung stieg die Quote in Deutschland von 2016 bis 2018 um vier Prozentpunkte auf 54 Prozent. Im Vergleich zu anderen europäischen OECD-Staaten lernen Erwachsene (Altersgruppe 25 bis 64 Jahre) in Deutschland seltener formal und informell sowie häufiger nonformal.³⁵ Betrachtet man die Lernintensität, mit der an formalen Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen wird, weist Deutschland mit großem Abstand die höchsten Werte auf. Im Durchschnitt summieren sich demnach die formalen Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten Erwachsener auf einen Umfang von 872 Unterrichtsstunden pro Jahr. Das entspricht mehr als fünf Monaten Vollzeitstudium.³⁶

³² Kruppe, T., Mühlhan, J., Weber, E., Wiemers, J. (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung: Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-Kurzbericht 08/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

³³ OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. OECD Publishing, Paris, S. 30, Abbildung 1.9.

³⁴ Die nächste europäische AES-Erhebung wird im Jahr 2022 durchgeführt.

³⁵ Zur formalen Bildung zählen die Bildungsgänge der Primar- und Sekundarstufe sowie der tertiäre Bildungsbereich. Nonformale Bildung umfasst alle organisierten Lehr-/Lernsettings, die nicht in den Nationalen Qualifikationsrahmen eingebunden sind. Unter informellem Lernen wird schließlich jede Form von selbst organisiertem Lernen verstanden, vorausgesetzt es liegt eine Lernintention vor.

³⁶ OECD (2021), S. 40.

KAPITEL 2

Was haben wir bisher erreicht?

A | AUF EINEN BLICK

Handlungsfelder und Umsetzungsbeiträge der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Die Transformation auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der digitale und ökologische Wandel, stellt die berufliche Weiterbildung in Deutschland vor große Herausforderungen. Weiterbildung muss so ausgerichtet sein, dass sie zum Gelingen des Strukturwandels beiträgt – für die Wirtschaft insgesamt, die Betriebe und für jeden Einzelnen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) leistet dafür einen wesentlichen Beitrag, indem sie Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht und Impulse für eine neue Weiterbildungskultur setzt.

Im Herbst 2018 wurde ein Konsultations- und Diskussionsprozess mit insgesamt 17 Partnerinstitutionen aufgesetzt. Ziel war, einen gemeinsamen strategischen Ansatz zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland zu entwickeln. Die Partner einigten sich auf zehn weiter unten aufgeführte Handlungsfelder, und im Juni 2019 wurde ein gemeinsam erarbeitetes Strategiepapier veröffentlicht. Die NWS-Partner haben sich in dem Strategiepapier das Ziel gesetzt, die berufliche Teilhabe und Handlungsfähigkeit aller erwerbsfähigen Personen, einschließlich arbeitsloser und arbeitssuchender Personen, zu sichern bzw. zu verbessern. Beschäftigte und Betriebe sollen bedarfsgerecht bei der Bewältigung und Gestaltung des Wandels unterstützt werden. Hierfür sind Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Anpassungs- bzw. Erhaltungsqualifizierungen sowie Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen von besonderer Bedeutung. Genauso wichtig sind auch Umschulungen oder der nachholende Erwerb von Grundkompetenzen oder eines Berufsabschlusses. Innerhalb von zehn definierten Handlungsfeldern haben die NWS-Partner sich auf konkrete Beiträge und Maßnahmen verpflichtet, um die Ziele des Strategiepapiers umzusetzen.



HANDLUNGSFELDER DER NWS

1. Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen
2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
3. Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken
4. Die Verantwortung der Sozialpartner stärken
5. Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken
6. Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen
7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln
8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln
9. Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren
10. Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

DIE UMSETZUNG DER STRATEGIE

Im zurückliegenden Umsetzungsprozess haben die NWS-Partner ihre Anstrengungen gebündelt, um die im Strategieprozess definierten Chancen und Herausforderungen im Bereich der Weiterbildung zu adressieren und gemeinsame Handlungsansätze weiterzuentwickeln. Für die Koordinierung der einzelnen Umsetzungsaktivitäten und der dafür notwendigen Vernetzung wurde ein Umsetzungs-gremium mit allen NWS-Partnern ins Leben gerufen.

Im Rahmen von vier Themenlaboren haben die Partner, unter Einbindung von weiteren Expertinnen und Experten, konkrete Lösungsansätze und Empfehlungen zu den folgenden Bereichen entwickelt:

- Strategische Vorausschau und Analyseinstrumente
- Alphabetisierung und Grundkompetenzen
- Beratungsstrukturen in der Weiterbildung sowie
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung



Zudem wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema „Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals in der öffentlich finanzierten Weiterbildung“ eingerichtet. Darüber hinaus wurde ein Workshop zum Thema „Digitale Lerninfrastruktur“ und zu den damit verbundenen Chancen und Herausforderungen durch die digitale Transformation durchgeführt.

Ebenso wurde ein Bund-Länder-Ausschuss ins Leben gerufen. Übergreifendes Ziel dieses Ausschusses ist es, einen besseren Transfer- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung aufeinander abzustimmen.

In der zurückliegenden Umsetzungsphase haben die NWS-Partner einen Großteil der vereinbarten Aktivitäten bereits umgesetzt oder auf den Weg gebracht. An dieser Stelle wird im Überblick eine Auswahl von hervorgehobenen Maßnahmen und Vereinbarungen aus der zurückliegenden Umsetzungsphase dokumentiert:

UMSETZUNGSBEITRÄGE ZUR NWS (AUSWAHL)

Transparenz unterstützen

- Im Dezember 2020 wurde die Projektdefinitionsphase (PDP) für das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geplante zentrale Eingangsportale NOW! (Nationale Online-Weiterbildungsplattform) von der BA eingeleitet, nach deren Abschluss das BMAS und der BA-Verwaltungsrat über die weitere Umsetzung entscheiden.
- Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Innovationswettbewerb „INVITE“ stärkt den digitalen Weiterbildungsraum mit den im Frühjahr 2021 gestarteten Förderprojekten.
- Einrichtung des Bund-Länder-Ausschusses zur besseren Abstimmung von Fördermaßnahmen.

Förderangebote weiterentwickeln

- Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurde die Förderung von strukturwandelbedingten Qualifizierungen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich ausgebaut, um die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbspersonen im digitalen Wandel zu verbessern. Mit dem Gesetz wurde ebenso unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses neu geschaffen.
- Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde während der COVID-19-Pandemie der Anreiz gestärkt, Zeiten der Kurzarbeit für berufliche Weiterbildung zu nutzen, indem u.a. die Förderung der beruflichen Weiterbildung für diese Fälle vereinfacht und fortentwickelt wurde.
- Mit der Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) und damit verbundenen erhöhten Fördersätzen, Zuschussanteilen und Freibeträgen werden zusätzliche Anreize zur Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung gegeben.
- Die Länder haben die Regelstrukturen und die Förderung für die Alphabetisierung und Grundbildung bedarfsgerecht und nachhaltig ausgebaut.
- Zahlreiche Länder haben ihre Förderprogramme für die Weiterbildung weiterentwickelt und dabei die neuen Bundesförderungen berücksichtigt.
- Das BMBF fördert im Rahmen der AlphaDekade ab 2021 neue Entwicklungsprojekte zur arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung.

Beratung stärken

- Mit vom BMBF geförderten Projekten der Gewerkschaften und Chemie-Sozialpartner werden seit 2020 mithilfe von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren betriebliche Unterstützungsstrukturen zur Etablierung einer nachhaltigen Bildungsberatung und -begleitung ausgebaut, um Beschäftigte besser für Weiterbildung zu sensibilisieren und zu motivieren. Ein ähnlicher Ansatz wird in einigen Ländern verfolgt.

- Die regionale Zusammenarbeit zwischen der BA, den Ländern und weiteren Partnern wurde gestärkt und wird weiterentwickelt, um Angebote vor Ort noch besser zu verzahnen.

Verantwortung der Sozialpartner stärken

- Zusammen mit den Sozialpartnern hat das BMAS die ESF-Sozialpartnerrichtlinie weiterentwickelt und wird in den Jahren 2021 bis 2027 innovative Projekte für Weiterbildung und Gleichstellung fördern.
- Tarifliche Regelungen zum Thema Qualifizierung wurden weiterentwickelt (Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Gesamtmetall und IG Metall).

Qualität stärken

- Zentrale Verbesserungen im Akkreditierungs- und Zulassungsverfahren in der Arbeitsförderung wurden im Rahmen des Arbeit-von-morgen-Gesetzes umgesetzt.

Kompetenzen sichtbar machen

- Sozialpartner, BMBF und die Kammerdachorganisationen Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben die Prüfung von rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen vertieft, damit das Validierungsverfahren von beruflichen Kompetenzen in der nächsten Legislaturperiode fortgesetzt und gegebenenfalls auf eine rechtliche Grundlage gestellt werden kann.

Angebote entwickeln

- Die 2020 gestarteten Förderprojekte im vom BMBF geförderten Bundeswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung – InnoVET“ werden bis 2024 strukturelle Impulse für weiter gehende Aufstiegsperspektiven geben.

Einrichtungen weiterentwickeln und regionale Vernetzung stärken

- Das 2020 gestartete Bundesprogramm des BMAS zur Förderung von über 40 Weiterbildungsverbänden hat ebenso wie einzelne Programme der Länder das Ziel, mithilfe regionaler Koordinierungsstellen die Weiterbildungsperspektive in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu stärken.

Datenlage optimieren

- Um das Geschehen in der Weiterbildung besser einschätzen zu können, wurde ein vom BMBF unterstütztes Vorhaben zum Aufbau einer transparenten und systematischen Berichterstattung im Bereich der beruflichen Weiterbildung gestartet.



B | Ergebnisse aus den zehn Handlungsfeldern

HANDLUNGSFELD 1

Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Die bestehende Vielfalt in der Weiterbildung ist Basis und Chance für bedarfsgerechtes, individuelles und lebensbegleitendes Lernen. Eine große Zahl von Akteuren übernimmt regional und vor Ort Verantwortung. Eine Vielzahl von Bildungsanbietern führt Weiterbildungen entsprechend unterschiedlichsten Bedarfen durch. Relevante Regelungen finden sich sowohl auf Bundes- und Landesebene als auch in zahlreichen Tarifverträgen. Die mit dieser Vielfalt einhergehende Komplexität stellt besondere Anforderungen an die Zusammenarbeit und Koordinierung aller Beteiligten.

Im Ergebnis haben Weiterbildungsinteressierte noch zu häufig Schwierigkeiten, unter den bestehenden, zunehmend auch digitalen Angeboten passende Weiterbildungen zu identifizieren und Fördermöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, um ihre Bildungsbedarfe und -wünsche zu erkennen und zu realisieren. Auch Unternehmen fällt es nicht immer leicht, passende Angebote zu finden, um Qualifizierungsbedarfe ihrer Beschäftigten zu decken.³⁷

Die NWS-Partner haben sich daher zum Ziel gesetzt, „weiterbildungsinteressierten Personen, Beschäftigten und Personalverantwortlichen in Unternehmen eine zielgerichtete Navigation auf dem Weiterbildungsmarkt zu erleichtern und die Transparenz zu erhöhen“.³⁸

Die bestehende Vielfalt in der Weiterbildung ist Basis und Chance für bedarfsgerechtes, individuelles und lebensbegleitendes Lernen.

³⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019), S. 69, Tabelle 22. Müller, N., Wenzelmann, F. (2020): Berufliche Weiterbildung. – Teilnahme und Abstinenz. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW, Nr. 43, S. 47–73. DOI: doi.org/10.1007/s40955-019-0141-0.

³⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie 2019, BMAS und BMBF, Berlin, S. 6.

WAS WURDE ERREICHT?

Mit der Einrichtung eines neuen Bund-Länder-Ausschusses wurde eine Plattform für den Austausch und die Koordinierung der Weiterbildungspolitik in der föderalen Zusammenarbeit geschaffen. Das erleichtert den Erfahrungsaustausch und die Abstimmung zu Förder- und Beratungsmaßnahmen.

Um die Orientierung und Transparenz für weiterbildungsinteressierte Personen und Unternehmen maßgeblich zu verbessern, wurden mehrere Initiativen auf den Weg gebracht:

- Für die Entwicklung eines zentralen Eingangsportals für die berufliche Weiterbildung hat das BMAS in Kooperation mit Tech4Germany einen nutzerzentrierten Prototyp entwickelt. Darauf aufbauend wurde die BA im Rahmen des Beschäftigungssicherungsgesetzes beauftragt, den Aufbau und Betrieb eines Weiterbildungsportals zu prüfen. Bis August 2021 läuft hierzu eine vom Verwaltungsrat der BA beschlossene Projektdefinitionsphase (PDP; NOW! – Nationale Online-Weiterbildungsplattform), in die auch bestehende Angebote der BA und anderer Akteure, insbesondere die bestehenden Weiterbildungsportale der Länder, einbezogen werden. Im Fokus stehen dabei als Zielgruppen zunächst weiterbildungsinteressierte Beschäftigte sowie KMU und Bildungsanbieter. Nach Abschluss der PDP wird über die weiteren Umsetzungsschritte entschieden. Seitens des BMAS stehen bis zu 30 Mio. Euro aus der KI-Strategie der Bundesregierung für die weitere Entwicklung zur Verfügung.
- Das BMBF hat den Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) zur Gestaltung eines innovativen, nutzerzentrierten und sicheren digitalen Bildungsraums der berufsbezogenen Weiterbildung veröffentlicht. Die ausgewählten Vorhaben sind technologisch innovativ und beinhalten vielversprechende strukturelle und didaktische Entwicklungsansätze zur Vernetzung und Weiterentwicklung von internetbasierten Plattformen, Applikationen und Diensten (z.B. Suchmaschinen) sowie zur Entwicklung innovativer digitaler Lehr- und Lernangebote für die berufsbezogene Weiterbildung. Die Projektförderung ist am 1. März 2021 gestartet. Das Gesamtvolumen von INVITE beläuft sich auf 88 Mio. Euro.

Die beiden Projekte INVITE und NOW! verfolgen sich ergänzende Ansätze. Beide zielen darauf ab, die Transparenz und Zugänglichkeit in der beruflichen Weiterbildung zu stärken und werden daher eng aufeinander abgestimmt.

Die BA betreibt bereits ein vielfältiges digitales Informationsangebot, wie z.B. KURSNET, Deutschlands größte Aus- und Weiterbildungsdatenbank, sowie BERUFENET, ein Online-Lexikon für Berufe. Mit dem Online-Tool NewPlan ist Ende 2020 ein fundiertes Angebot an den Start gegangen, um Beschäftigte zu neuen beruflichen Wegen zu inspirieren und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Im Rahmen von NOW! wird eine Zusammenführung dieser Angebote geprüft.

Zum Aufbau eines Informationsportals zur wissenschaftlichen Weiterbildung fördert das BMBF bei der Hochschulrektorenkonferenz das Projekt hoch&weit (Laufzeit: 2020 bis 2023). Das Portal wird neben Studiengängen auch kürzere Weiterbildungsangebote wie etwa Zertifikatskurse abbilden. Die Umsetzung wird u.a. eng von der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium begleitet und mit den Portalentwicklungen in einzelnen Bundesländern abgestimmt.



DIHK und ZDH haben zugesagt, für die Fortbildungsabschlüsse in ihrem Zuständigkeitsbereich die höherqualifizierende Berufsbildung (zuvor „Aufstiegsfortbildung“ genannt) bekannter zu machen und die Transparenz von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu erhöhen. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern fanden diverse Informationsveranstaltungen zu neuen Abschlüssen in der höherqualifizierenden Berufsbildung statt, u.a. über ein Internetdossier³⁹ sowie Publikationen mit Fokus auf erfolgreiche Erwerbsbiografien in der höheren Berufsbildung⁴⁰.

AUSBLICK

- Zur Vertiefung der Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung und Stärkung der Kohärenz der Förderangebote streben Bund und Länder ein koordiniertes Vorgehen gegebenenfalls auch im Kontext von „Weiterbildungsketten“ an. Die Fortführung eines Bund-Länder-Ausschusses soll den Informationsaustausch und die Abstimmung zwischen BMBF, BMAS, BA und den Ländern mit Blick auf die öffentlich geförderte Weiterbildung weiter verbessern.

³⁹ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2021): Berufliche Weiterbildung zahlt sich aus. In: DIHK. URL: [dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/berufliche-weiterbildung-zahlt-sich-aus](https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/berufliche-weiterbildung-zahlt-sich-aus).

⁴⁰ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2020): Top Abschlüsse. Top Perspektiven. Erfolg mit Höherer Berufsbildung. In: DIHK. URL: [dihk-bildung.shop/weiterbildung/informationsmaterialien/hoehere-berufsbildung/](https://www.dihk-bildung.shop/weiterbildung/informationsmaterialien/hoehere-berufsbildung/).

HANDLUNGSFELD 2

Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Im Strukturwandel nehmen die Bedarfe für Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung deutlich zu. Neben der betrieblichen Weiterbildung und der Qualifizierung von Erwerbslosen steht zunehmend auch die individuelle berufliche Weiterbildung im Fokus. Da verschiedene Branchen und Wirtschaftsbereiche vom strukturwandelbedingten Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen sehr unterschiedlich betroffen sind, steigt die Notwendigkeit für Beschäftigte, sich im bisherigen Beruf weiterzubilden oder sich beruflich umzuorientieren und gegebenenfalls die Branche zu wechseln. Neben der Unterstützung von Beschäftigten in der Transformation geht es insbesondere auch darum, die Beteiligung von gering qualifizierten Personen an Weiterbildung ebenso wie den Erwerb von Grundkompetenzen stärker zu fördern.

Diesen gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden, liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Unternehmen, Beschäftigten, Sozialpartnern und öffentlicher Hand. Gleichzeitig lohnen sich Investitionen in Weiterbildung für alle genannten Akteure, weil sie die Anpassungsfähigkeit und Resilienz des Arbeitsmarkts sowie volkswirtschaftliche Innovationsprozesse gezielt unterstützen können und damit die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit sichern.

WAS WURDE ERREICHT?

Seit dem Jahr 2019 ist das Aufgabenspektrum und Engagement der BA in der Förderung der beruflichen Weiterbildung aufgrund des Qualifizierungschancengesetzes deutlich gestiegen.⁴¹ Beschäftigte haben seitdem unabhängig von Alter, Qualifikation und Betriebsgröße unter bestimmten Voraussetzungen Zugang zur Weiterbildungsförderung.

Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurde auf Initiative des BMAS die Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte nochmals ausgebaut. Beschäftigte und Betriebe, die bedingt durch den Strukturwandel einen erhöhten Weiterbildungsbedarf haben, können nun deutlich umfangreicher unterstützt werden. Gleichzeitig wurde das Antragsverfahren vereinfacht. Der Großteil der Länder ergänzt diesen Förderweg durch eigene Maßnahmen, die auf die Förderung der individuellen oder betrieblichen Weiterbildung zielen.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung während der Kurzarbeit verbessert.

Neben der betrieblichen Weiterbildung und der Qualifizierung von Erwerbslosen steht zunehmend auch die individuelle berufliche Weiterbildung im Fokus.

⁴¹ Deutscher Bundestag (2021): Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Drucksache 19/25785. In: Deutscher Bundestag. URL: 21.bundestag.de/dip21/btd/19/257/1925785.pdf.

Auf Initiative des BMBF haben Bund und Länder mit der vierten Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) die finanzielle Unterstützung für Menschen, die einen Aufstieg in der höherqualifizierenden Berufsbildung wahrnehmen, spürbar verbessert und die Förderungsmöglichkeiten erweitert. Beispielsweise wurde der Beitrag zum Lebensunterhalt zu einem Vollzuschuss ausgebaut. Darüber hinaus wurden der Zuschussanteil für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren auf 50 Prozent erhöht und die Darlehensermittlungsmöglichkeiten erweitert. Insbesondere wird mit der Novelle ein „Aufstieg Schritt für Schritt“ über bis zu drei Fortbildungsstufen gefördert.

Um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne formellen Berufsabschluss zu stärken, wurde mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz zudem ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für diese Personengruppe eingeführt, sofern sich dadurch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert und Aussichten auf einen Abschluss der Weiterbildung bestehen.

Bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen von Umschulungen, die von der BA und den Jobcentern gefördert werden, können auch zukünftig Weiterbildungsprämien gewährt werden. Mit der Verlängerung der entsprechenden Regelung sollen weiterhin zusätzliche Anreize zur Aufnahme und zum Durchhalten berufsabschlussbezogener Weiterbildungen gesetzt werden. Die Förderung von Menschen mit geringem Einkommen zur Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen ist ein wichtiges Ziel. Deshalb wurden die Förderperiode des BMBF-Förderprogramms Bildungsprämie für die Antragstellenden bis Ende 2021 und die Einlösemöglichkeit für die vergebenen Bildungsprämien bis Mitte 2022 verlängert.





Das BMAS hat entsprechend seiner Prüfwzusage eigene konzeptionelle Überlegungen für staatlich geförderte Bildungszeiten und -teilzeiten entwickelt. Ziel dieser Überlegungen ist es, individuelle berufliche Weiterbildungen, z.B. für Berufs- und Branchenwechsel, angesichts struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stärker zu unterstützen. Perspektivisch gibt es demnach vor allem dort Handlungsbedarf, wo neue individuelle berufliche Ziele angestrebt oder Umstiege notwendig werden. In Ergänzung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III könnte eine staatlich geförderte Bildungszeit oder -teilzeit Beschäftigungsoptionen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitern und ihnen einen individuellen Pfad in einen neuen Beruf mit besseren Beschäftigungsperspektiven oder eine Zukunftsbranche eröffnen. Dabei sollte die Bedeutung von Anwartschaften in den Sozialversicherungen während Bildungsphasen mitgedacht werden. In Branchen oder Regionen, die großflächig vom Strukturwandel betroffen sind, sollte auch über kollektivrechtliche Ansätze der Perspektivqualifizierung über entsprechende Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge nachgedacht werden.

Zum Themenfeld „Alphabetisierung und Verbesserung von Grundkompetenzen“ wurde ein Themenlabor eingerichtet.⁴² Zentrale Fragestellung war, wie die vorhandenen vielfältigen Aktivitäten aller Beteiligten ausgebaut und besser miteinander verzahnt werden können. Das Themenlabor hat einen Ergebnisbericht mit folgenden Handlungsempfehlungen vorgelegt:

- Zur Verbesserung der Grundkompetenzen von Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten strebt das BMAS an, den Erwerb von Grundkompetenzen auch bei nicht abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung befristet zu ermöglichen. Das Nachholen eines Hauptschulabschlusses im Rahmen einer von der BA und den Jobcentern geförderten Weiterbildung soll erleichtert werden.

⁴² Für eine ausführlichere Darstellung siehe den Ergebnisbericht des Themenlabors in der Begleitbroschüre.

- Die BA und die Jobcenter werden im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Leistungen die Förderung gering literalisierter Erwachsener fortführen und insbesondere den Ausbau von Lernangeboten für gering literalisierte Erwachsene unterstützen.
- Die Länder bauen den Themenbereich auch durch die Beteiligung an der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern weiter aus. Zudem stehen die Förderung und der Ausbau von Grundbildungszentren in vielen Ländern im Fokus. Darüber hinaus steht bei den Ländern der Aufbau nachhaltiger Strukturen zur Literalisierung im Vordergrund, sowohl über landesweite Koordinierungs- und Fachstellen als auch über landesweite Netzwerke, um die Ansprache gering literalisierter Erwachsener in den Organisationen der Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft zu befördern.
- Das BMBF hat im Rahmen der AlphaDekade 2020 eine neue Bekanntmachung zur Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung veröffentlicht. Unter dieser Bekanntmachung können grundsätzlich auch Projekte gefördert werden, die auf laufenden Projekten aufbauen. Darüber hinaus werden unter einer Ende 2019 veröffentlichten Förderbekanntmachung 14 Forschungsprojekte zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener gefördert. Das BMBF fördert auch den weiteren Ausbau des vhs-Lernportals durch den Deutschen Volkshochschul-Verband. In der laufenden Förderphase soll u.a. der neue Lernbereich „Digitale Grundbildung“ aufgebaut werden.

AUSBLICK

- Die Bekanntheit und Inanspruchnahme der ausgebauten Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Unternehmen müssen im Zusammenwirken aller Partner weiter verbessert werden. Zudem gilt es für alle Akteure der beruflichen Weiterbildung, insbesondere vor dem Hintergrund des fortlaufenden Strukturwandels, weiterhin den Bedarf einer Weiterentwicklung der Unterstützungs- und Förderinstrumente fortwährend zu überprüfen und gegebenenfalls bestehende Förderlücken abgestimmt zu schließen. Im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung sollen weitere Anstrengungen unternommen werden, um bedarfsgerecht selbstbestimmte Erwerbsbiografien im Strukturwandel in allen Einkommens- und Qualifizierungsbereichen geschlechterübergreifend noch stärker zu unterstützen. Die Ermutigung der Beschäftigten im Hinblick auf die Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Stärkung individueller Verwirklichungschancen trägt dabei maßgeblich zu einer neuen Weiterbildungskultur bei.
- Die Länder verfolgen das Ziel eines bedarfsgerechten und nachhaltigen Ausbaus der Regelstrukturen für die Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener sowie der Förderung von Lernangeboten, beispielsweise über Volkshochschulen, Grundbildungszentren oder Kurse. Sie streben an, die Transparenz für die bestehenden Lernangebote zu verbessern sowie Kooperationen mit dem Bund im Rahmen der Projektförderung des Bundes oder von Kursen der BA lokal und regional auszubauen und, wo möglich, zu institutionalisieren (beispielsweise durch Runde Tische).
- In diesem Zusammenhang soll eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Bund (BMAS und BMBF), Ländern (Kultusministerkonferenz (KMK)), BA und Sozialpartnern, Praktikerinnen und Praktikern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter Berücksichtigung von Praxiserfahrungen prüfen, welche Kursmodelle für eine Umsetzung zielführend sind und wie Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung sowie die vorhandenen

Förderinstrumente der BA noch besser eingesetzt werden können. Die Arbeitsgruppe soll auch Empfehlungen für strukturelle Verbesserungen entwickeln.

- Die bundesweiten und regionalen Netzwerke der Sozialpartner sowie die von ihnen getragenen Bildungseinrichtungen sind unverzichtbare Multiplikatoren, insbesondere für die nachhaltige Etablierung arbeitsplatzorientierter Grundbildung im betrieblichen Kontext. Betriebsberaterinnen und Betriebsberater im Handwerk sowie betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren können hier ebenfalls eine zentrale Rolle übernehmen. Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Modelle im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung bedürfen daher einer weiteren Unterstützung. Dabei sollen auch die Potenziale digitaler Angebote ergänzend genutzt werden.

HANDLUNGSFELD 3

Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung stärken

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Weiterbildungsberatung ist ein wichtiges Unterstützungsangebot bei der Entscheidung über eine passgenaue Weiterbildung und Qualifizierung sowie über einen beruflichen Um- oder Aufstieg. Das Handlungsfeld ist daher eng mit den Maßnahmen in Handlungsfeld 1 zur Verbesserung der Transparenz verbunden.

Aktuelle Ergebnisse des Adult Education Survey zeigen, dass sich Personen, die eine Beratung in Anspruch nehmen, mit höherer Wahrscheinlichkeit weiterbilden.⁴³ Neben der Beratung für Individuen stellt auch die Qualifizierungsberatung für Unternehmen, insbesondere KMU, ein wirkungsvolles Instrument dar, um Entwicklungspotenziale und konkrete Qualifizierungsbedarfe Beschäftigter zu identifizieren, Fachkräftepotenziale zu sichern und neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Oft fehlt es in den KMU an einer strategischen Personalplanung, die Grundlage für eine Qualifizierungsplanung ist. Die Qualifizierungsberatung kann daher einen wichtigen Baustein zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Betriebe darstellen.

Aufgrund der Bedeutung der Beratung im Weiterbildungsprozess wurde im Rahmen der Umsetzungsphase der NWS hierzu ein Themenlabor durchgeführt. Im Zentrum der Diskussion stand die stärkere regionale Vernetzung der verschiedenen Beratungsinstitutionen. Darüber hinaus wurde an der Frage gearbeitet, wie der Zugang zu entsprechenden Angeboten niedrigschwellig gestaltet werden kann, sodass mehr Menschen und Unternehmen von Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsberatungen profitieren.

⁴³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019), S. 40.

Mit der Fortsetzung der Unterstützung des durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung (KOFA) werden insbesondere KMU angesprochen und unterstützt sowie Best Practices in die Fläche gebracht. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen. Weiterbildung spielt dabei eine bedeutende Rolle, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung.

WAS WURDE ERREICHT?

Um die Verfügbarkeit der Beratungsangebote zu systematisieren und zu optimieren, ist die stärkere Vernetzung der bestehenden Angebote erforderlich. Im Themenlabor Beratungsstrukturen in der Weiterbildung haben sich die NWS-Partner darauf verständigt, die Vernetzung auf regionaler Ebene auf- und auszubauen. Die Beratungsangebote unterschiedlicher Akteure sollen nicht in Konkurrenz zueinander stehen, sondern sich ergänzen und gut miteinander verzahnt werden. Für die Umsetzung wurden im Rahmen des Themenlabors Gelingensbedingungen für die erfolgreiche Kooperation vor Ort erarbeitet.

Die BA und die Länder haben einen gemeinsamen Prozess aufgesetzt, in dem eine Bestandsaufnahme der regionalen Kooperationen angestoßen wurde. Darauf aufbauend sollen der Wissenstransfer verstärkt, gegebenenfalls Empfehlungen für regionale Aktivitäten entwickelt und wo nötig die Kooperation ausgebaut werden.

Mit der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) in Form der Berufsberatung im Erwerbsleben wurde ein Meilenstein der Weiterbildungsberatung der BA umgesetzt. Damit steht seitens der BA ein flächendeckendes Beratungsangebot auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung, um sie bei berufsbiografischen Entscheidungen und dem Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

Im Themenlabor Beratungsstrukturen in der Weiterbildung haben sich die NWS-Partner darauf verständigt, die Vernetzung auf regionaler Ebene auf- und auszubauen.



Parallel hat die BA das Online-Erkundungs-Tool NewPlan entwickelt, das der beruflichen (Um-) Orientierung dient, insbesondere, wenn noch kein konkretes Berufs- oder Weiterbildungsziel vorliegt. Dabei werden berufliche Vorerfahrungen und persönliche Lebensumstände berücksichtigt. NewPlan ist seit Dezember 2020 in einer ersten Projektversion für Nutzerinnen und Nutzer zugänglich und wird bis Herbst 2022 in einem Projekt kontinuierlich weiterentwickelt.

Für die Beratung der Unternehmen wurde seitens der BA die konzeptionelle Überarbeitung der Qualifizierungsberatung durch den Arbeitgeber-Service (AG-S) vorgenommen. Mit der Erprobung sogenannter „Spezialisten für Arbeitsmarktberatung“ wird eine umfassende und präventive Beratung für Arbeitgeber zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs angestrebt.

Die Sozialpartner sehen in der Stärkung des Beratungsangebots der BA im Rahmen der LBB und der Qualifizierungsberatung des AG-S eine Chance, um Beschäftigten und Betrieben einen niedrigschwelligen Zugang zu Weiterbildungen zu ermöglichen, auch im engen Zusammenspiel mit den Betriebspartnern.

So stellt z.B. die Absichtserklärung zwischen der BA und den Chemie-Sozialpartnern „Zusammenarbeit bei der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Beschäftigten in der Chemischen Industrie“ eine Option dar, die Beratungsangebote der BA in den Betrieben bekannter zu machen und eine enge Kooperation mit den Arbeitsagenturen vor Ort zu erreichen. Ab 2021 wird ein bedarfsorientiertes Beratungsangebot in drei Pilotregionen entwickelt, das im Erfolgsfall auf das gesamte Bundesgebiet ausgerollt werden soll.

Die IHK-Organisation hat ihre Angebote zur Weiterbildungsberatung modernisiert und weiterentwickelt. Dazu wurden allgemein verständliche Erklärvideos zur Weiterbildungsberatung erstellt, interne Schulungen und Erfahrungsaustausche durchgeführt sowie Pilotkooperationen von IHK-Organisationen (z.B. Düsseldorf, Leipzig, Regensburg) mit Arbeitsagenturen zur Lebensbegleitenden Berufsberatung gestartet.

Mit den betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, wie sie in BMBF-geförderten Projekten der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE etabliert werden, ist ein neuartiger Ansatz der direkten Ansprache Beschäftigter geschaffen worden, um sie für Weiterbildungsbedarfe zu sensibilisieren und zur Weiterbildung zu motivieren. Entsteht konkreter Beratungsbedarf, erfolgt – je nach Beratungsziel – der Verweis auf die individuelle Berufsberatung der BA oder auf eins der anderen zur Verfügung stehenden Beratungsangebote. Ähnliche Projekte bestehen auch in einzelnen Ländern gemeinsam mit NWS-Partnern auf regionaler Ebene.

AUSBLICK

- Die Bedeutung und der Ausbau von persönlicher Beratung werden seitens der NWS-Partner im Rahmen des Themenlabors als hoch eingestuft. Aus Sicht aller Beteiligten müssen zukünftig mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Personengruppen mit geringerer Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern. Dafür ist es notwendig, die Möglichkeiten eines niedrigschwelligen Zugangs zu verbessern.



- Aufsuchende Beratung stellt eine Chance dar, mehr Menschen auf den Nutzen und die Vorteile einer Weiterbildungsberatung hinzuweisen. Bei der Überarbeitung vorhandener bzw. Ausgestaltung neuer Beratungskonzepte sollte die aufsuchende Beratung daher stärker in den Fokus gerückt werden. Der Ausbau des Ansatzes der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren und ähnlicher Angebote kann dabei insbesondere für die Sensibilisierung und Motivierung Beschäftigter eine bedeutsame Rolle spielen.
- Ergänzend zur individuellen Ansprache und zur persönlichen Beratung der bzw. des Einzelnen können auch Online-Beratungsangebote dazu beitragen, dass mehr Menschen eine Weiterbildungsberatung in Anspruch nehmen. Die Beratung über digitale Kanäle ist diesbezüglich als Ergänzung zu bisherigen Beratungsformaten zu betrachten. Im Themenlabor wurde festgestellt, dass zu den Chancen und Herausforderungen der Online-Beratung weiterer Forschungs- und Entwicklungsbedarf besteht.
- Im Sinne einer nutzerfokussierten Multi-Channel-Strategie sollte die klassische Weiterbildungsberatung in Präsenz mit neuen Informationswegen und Bewertungsformaten wechselseitig verstärkt werden. So soll das Infotelefon Weiterbildungsberatung des BMBF zu einem bundesweiten Bürgerservice „Beratung für lebensbegleitendes Lernen“ ausgebaut werden. Das Eingangsportal NOW! soll in diesem Zusammenhang einen Beitrag zur Verzahnung leisten. Projekte des Wettbewerbs INVITE werden hierzu mit neuen digitalen Lösungen beitragen.



HANDLUNGSFELD 4

Die Verantwortung der Sozialpartner stärken

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Die Sozialpartner spielen eine zentrale Rolle, um die Transformation auf betrieblicher und Branchenebene erfolgreich zu gestalten. Neben dem praxisorientierten Angebot betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen und der kompetenten und bedarfsgerechten Mitgestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen im Rahmen der Ordnungsarbeit gewinnt auch die strategische und vorausschauende Personalplanung der Betriebe immer mehr an Bedeutung. Sie hilft, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb zu sichern und damit einem Mangel an Fachkräften in bestehenden oder neuen Geschäftsfeldern entgegenzuwirken sowie die Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu sichern.

Zur Stärkung der Rolle der Sozialpartner haben sich die NWS-Partner auf verschiedene Maßnahmen verständigt. Diese umfassen die Fortsetzung und Weiterentwicklung der bewährten ESF-Sozialpartnerrichtlinie zur Weiterbildung und Gleichstellung im Wandel der Arbeitswelt sowie die Sammlung von Praxisbeispielen der betrieblichen und tariflichen Weiterbildung. Zudem haben die Tarifvertragsparteien, z.B. in der chemischen Industrie, branchenspezifische Vereinbarungen getroffen.

Die Sozialpartner spielen eine zentrale Rolle, um die Transformation auf betrieblicher und Branchenebene erfolgreich zu gestalten.

WAS WURDE ERREICHT?

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation haben die Chemie-Sozialpartner im Rahmen der NWS angestrebt, Tarifverträge spezifisch in Bezug auf Qualifizierung weiterzuentwickeln. Sie haben im Rahmen des letzten Tarifabschlusses (November 2019) die „Qualifizierungs-offensive Chemie“ vereinbart. Neben einem branchenspezifischen Weiterbildungsberatungsan-

gebot (Start der Pilotphase im Frühjahr 2021) und der chemiespezifischen Anpassung des unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelten Qualifikationsanalysetools PYTHIA (Veröffentlichung im Frühsommer 2021) beinhaltet die Offensive auch eine innovative, KI-gestützte Trendanalyse zu den für die Branche relevanten Kompetenzen.⁴⁴ In der Metall- und Elektroindustrie wurden Firmentarifverträge abgeschlossen, die verbindliche Regelungen zur Bewältigung des Strukturwandels beinhalten. Diese sogenannten Zukunftstarifverträge haben zum Ziel, nachhaltige Perspektiven (z.B. Beschäftigungs- und Standortssicherung, Investitionen), innovative Qualifizierungswege, verbindliche Qualifizierungsprozesse sowie Instrumente zur Beteiligung von Betriebsräten (z.B. Lenkungsausschüsse) zu sichern.

In der Tarifrunde 2021 der Metall- und Elektroindustrie verabredeten die Sozialpartner zudem Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge. Die Betriebs- und Tarifparteien können damit Regelungen zur Bewältigung der Transformation passgenau im Betrieb vereinbaren. Auf der Basis einer Analyse der betrieblichen Situation können Vereinbarungen beispielsweise zur Personal- und Qualifizierungsplanung und Beschäftigungssicherung getroffen werden.

Daran anknüpfend fördert das BMAS eine branchenspezifische Anpassung des Qualifikationsanalysetools PYTHIA für den Automobilsektor, um gerade kleinere Unternehmen bei der strategischen Personalplanung und der Ableitung individueller Qualifizierungspläne zu unterstützen. Dies wurde im Rahmen der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität (NPM) beschlossen.⁴⁵

Über die Frage von Möglichkeiten der besseren Beteiligung von Betriebsräten an Weiterbildung besteht unter den NWS-Partnern kein Konsens. Um das allgemeine Initiativrecht für Betriebsräte in Bezug auf die Weiterbildung zu verbessern, hat das BMAS verschiedene Ansatzpunkte geprüft.

Das BMAS hat gemeinsam mit den Sozialpartnern und den betroffenen Bundesressorts sowie unter Einbindung der Länder die ESF-Sozialpartnerrichtlinie für eine Neuauflage im Rahmen der ESF-Plus-Förderperiode 2021 bis 2027 weiterentwickelt. Ziel ist die Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt durch die Förderung von Konzepten und Maßnahmen in vier Handlungsfeldern:

1. Weiterbildung im Wandel fördern
2. Gleichstellung gestalten
3. Regionale Verbände zur Stärkung von Weiterbildung und Gleichstellung in KMU und
4. Modellentwicklung innovativer Ansätze zur Stärkung von Weiterbildung und Gleichstellung

Das Programm soll im Herbst 2021 anlaufen.

⁴⁴ Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und HR Forecast (Hrsg.) (2021): Zukünftige Berufsprofile. Future Skills Report Chemie. BAVC, IG BCE, HR Forecast, München. In: Future Skills Chemie. URL: future-skills-chemie.de.

⁴⁵ Nationale Plattform Zukunft der Mobilität (2020): Arbeitsgruppe 4. Sicherung des Mobilitäts- und Produktionsstandortes, Batteriezellproduktion, Rohstoffe und Recycling, Bildung und Qualifizierung. Fokusgruppe Strategische Personalplanung und -entwicklung. 1. Zwischenbericht zur strategischen Personalplanung und -entwicklung im Mobilitätssektor. In: Nationale Plattform Zukunft Mobilität. Berlin. URL: plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2020/03/NPM-AG-4-1-Zwischenbericht-zur-strategischen-Personalplanung-und-Entwicklung-im-Mobilit%C3%A4tssektor.pdf.

BMBF und Gewerkschaften haben sich darauf verständigt, mit betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren einen neuen Ansatz zur Aktivierung der Weiterbildungsaktivitäten Beschäftigter zu etablieren. Zunächst wurden in den Bereichen Metall, Elektro, Fahrzeug- und Maschinenbau sowie Gesundheit, Ver- und Entsorgung, Versicherungen, öffentliche Verwaltung sowie in der Nahrungs-, Genussmittel- und Getränkeindustrie, dem Gastgewerbe und der Systemgastronomie Förderprojekte gestartet, die in den Betrieben Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute der Gewerkschaften zu Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren qualifizieren, um Beschäftigte durch persönliche Ansprache und individuelle Begleitung für Qualifizierung zu erreichen.

AUSBLICK

Zur Verbesserung der Transparenz von innovativen betrieblichen und tariflichen Gestaltungsansätzen für die berufliche Weiterbildung haben die NWS-Partner basierend auf den Erfahrungen mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) Praxisbeispiele zusammengetragen. Beispielhaft sind hier die folgenden Ansätze in der Infobox.

Weiterentwicklungsbedarf besteht bei der Entwicklung von Tools zur Ermittlung von Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfen, insbesondere im Bereich der KMU. Mit dem Projekt PYTHIA wurde ein erster Schritt gemacht, auf den aufgebaut werden soll.

PROJEKT 1:

GALA-Q: SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNGSINITIATIVE GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

Säule I (systematische Weiterbildung): Zur Fachkräftesicherung wurde eine Initiative in der Weiterbildung für langjährige Beschäftigte entwickelt. Auf Grundlage von drei Erhebungen der Mitgliedsbetriebe zum Qualifikationsbedarf wurden mit Branchenexpertinnen und -experten Bildungspläne für verschiedene Inhalte (z.B. Vegetationsflächenpflege, Führung und Kommunikation im GaLaBau) sowie Zielgruppen (z.B. Landschaftsgärtnerinnen und -gärtner, Angelernte) entwickelt, die mit einem GaLa-Q-Zertifikat abgeschlossen werden.

Säule II (Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten/Betriebliches Gesundheitsmanagement): Drei aufeinander aufbauende Projektansätze zum Thema „Gesundes Arbeiten im GaLaBau“ umschließen u.a. ein mobiles wie interaktives Ausstellungsformat, Entwicklung von Maßnahmen in einem nachgelagerten betrieblichen Workshop oder einem Online-Kurs zu Gesundheit mit System.

Sicherung der Nachhaltigkeit: Der Aufbau eines systematischen wie bedarfsgerechten Weiterbildungsgeschehens wurde im Projekt erprobt und wird basierend auf den Evaluationsergebnissen von den Sozialpartnern umgesetzt. Die Sicherung der Wort-Bild-Marke GaLa-Q, die Erarbeitung eines Zertifikats und korrespondierender Prüfungsregularien sowie eines transparenten Produkttransfers (Bildungspläne) legten die Grundlage, um den Ansatz von GaLa-Q branchengetragen fortzuführen.

Projektträger: Inifes – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

Das Projekt wurde im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ aus ESF-Mitteln und Mitteln des BMAS gefördert.

Weitere Informationen: galabaucamp.de/projekte/gala-q/

**PROJEKT 2:
ARBEIT UND INNOVATION: KOMPETENZEN STÄRKEN,
ZUKUNFT GESTALTEN (A+I)**

Mit dem Projekt „Arbeit+Innovation: Kompetenzen stärken, Zukunft gestalten“ (A+I) sollten die im Projekttitel genannten Herausforderungen aufgegriffen werden. In einem ersten, zentralen Handlungsstrang wurden Beschäftigte zu „Expertinnen und Experten Arbeiten 4.0“ qualifiziert. Dazu wurde eine fünfteilige modulare Qualifizierungsreihe mit jeweils drei Tagen entwickelt. In enger Kooperation mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der IG Metall sowie dem Lehrstuhl für Produktionssysteme konnte im Projektverlauf das didaktische Konzept einer arbeitsorientierten Lernfabrik entwickelt werden. Die Bochumer Lernfabrik ist somit fester Bestandteil der Qualifizierungen. Die Bearbeitung eines betrieblichen Umsetzungsprojektes, das den Aufbau nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen fördern soll, war ein weiterer Handlungsstrang. Unterstützung fanden die beteiligten Umsetzungsprojekte bei einem externen Expertennetzwerk.

Eine Vielzahl von regionalen Netzwerktreffen und Praxis-Wissenschafts-Dialogen rundet die begleitenden Unterstützungsangebote ab. Seit dem Projektstart im Februar 2016 haben sich bundesweit mehr als hundert Pilotbetriebe und -unternehmen beteiligt – von mittelständischen Maschinenbauern bis hin zu automobilen Endherstellern. Knapp 20 Ausbildungsreihen mit weit mehr als 300 Teilnehmenden wurden durchgeführt.

Projektträger: IG Metall Vorstand

Das Projekt wurde im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des BMAS gefördert.

Weitere Informationen: igmetall.de/innovation

PROJEKT 3: KITA INTERNATIONAL

In den letzten zehn Jahren hat der Anteil der Kinder unter fünf Jahren mit Migrationshintergrund erheblich zugenommen. Bei dem Ziel, allen Kindern gerechte Bildungs- und Teilhabechancen zu ermöglichen, nimmt der Besuch der Kindertagesstätte eine entscheidende Rolle ein. Vor diesem Hintergrund stellt der Fachkräftemangel der Branche eine gravierende Herausforderung dar, denn die pädagogischen Fachkräfte beeinflussen die inklusionsrelevante Gestaltung der Kindertagesstätte maßgeblich. Daher ist ein Projektziel, Überforderungen abzufangen und die Fachkräfte durch Personalentwicklung zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ist es notwendig, die pädagogischen Fachkräfte durch Personalentwicklung dabei zu unterstützen und somit Überforderungen abzufangen und die Attraktivität des Berufsfelds zu stärken. Das Projekt dient der Nachwuchsförderung und -entwicklung und verbessert durch die Implementierung von Unterstützungssystemen die erfolgreiche Ansprache von Fachkräften.

Im Projekt liegt ein besonderer Fokus auf der Sicherung der Nachhaltigkeit: Praxiskonzepte, Handlungsempfehlungen und Best-Practice-Beispiele werden über die Sozialpartner verbreitet. Die hierarchieübergreifende Qualifizierung sowie die intensive Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sichern den Aufbau eines kollegialen Unterstützungssystems auch über das Projektende hinaus. Der Aufbau kollegialer Unterstützungssysteme sichert zudem die Nachhaltigkeit.

Projektträger: Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Das Projekt wurde im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des BMAS gefördert.

Weitere Informationen: esf-projekte.de/projekte/projektarchiv/kita-international/

Infobox 2: Projektbeispiele des Handlungsfelds 4 zur Stärkung der Sozialpartner



HANDLUNGSFELD 5

Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten überprüfen und stärken

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

So vielfältig Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten sind, so unterschiedlich sind die Instrumente der Qualitätssicherung: Während öffentlich geförderte Weiterbildung in der Regel mit Akkreditierungs- und Zertifizierungsregelungen verbunden ist, erfolgt Qualitätssicherung in der geregelten beruflichen Fortbildung entweder auf der Grundlage der zwischen dem Bund und den Wirtschafts- und Sozialpartnern ausgehandelten Fortbildungsordnungen oder in landesrechtlicher Zuständigkeit. Für Angebote auf dem freien Markt wiederum gibt es kaum Vorgaben, allerdings eine Reihe von gut etablierten freiwilligen Qualitätssicherungsverfahren. So verfügten 2017 nach Zahlen des Weiterbildungsmonitors rund 80 Prozent der Weiterbildungsanbieter über mindestens ein Qualitätsmanagementsystem. Das Auffinden einer geeigneten und für die individuellen Bedürfnisse passenden Weiterbildung kann jedoch für Weiterbildungsinteressierte aufgrund der Vielfalt des Angebots und der Komplexität des Weiterbildungsmarkts aufwendig sein.

WAS WURDE ERREICHT?

Zur Erreichung der gesetzten Handlungsziele haben die NWS-Partner verschiedene Ansätze verfolgt, um die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten zu stärken.

Um die Qualität beruflicher Weiterbildungen, die auf dem freien Markt angeboten werden, aus der Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern sichtbar und transparenter zu machen, nahmen die NWS-Partner in einem Themenlabor eine Bestandsaufnahme zu bereits etablierten

Ansätzen zur Qualitätssicherung vor. Sie diskutierten mit Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsverbänden, ob und welche (zusätzlichen) Instrumente zu einer Verbesserung beitragen können. Aus dem Austausch und den Analysen im Rahmen der vier Sitzungen gingen Empfehlungen für die Sichtbarmachung von Qualität auf der Struktur-, der Anbieter- sowie der Nachfrageebene hervor (detaillierte Erkenntnisse siehe Begleitpublikation zu den Themenlaboren, Themenlabor 4, Ergebnisbericht zum Themenlabor).

Die Qualitätssicherung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Förderleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III erfolgt durch das Akkreditierungs- und Zulassungsverfahren Arbeitsförderung. Eine Evaluation des Verfahrens im Jahr 2019 stellte dabei im Ergebnis eine qualitätsfördernde Wirkung fest, sah jedoch auch Anpassungs- und Fortentwicklungsbedarfe. Im Lichte dieser Ergebnisse und unter Einbezug der Sozialpartner und zahlreicher Verbände wurden mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (vgl. Arbeit-von-morgen-Gesetz) im Sommer 2020 zentrale Verbesserungen umgesetzt. So wurden u.a. die erstattungsfähigen Kostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung deutlich erhöht und flexibilisiert. Hierzu gehören insbesondere eine pauschale Erhöhung der Bundesdurchschnittskostensätze um 20 Prozent zum 1. Juli 2020. Zudem können darüber hinausgehende Kostensätze bei Vorliegen besonderer Aufwendungen (z.B. zur Verbesserung der Barrierefreiheit) in Höhe von bis zu 25 Prozent durch die Zertifizierungsagenturen anerkannt werden.

ÄNDERUNGEN IM AZAV-REGELUNGSGEFÜGE DURCH DAS ARBEIT-VON-MORGEN-GESETZ

1.7.2020

- Einmalige Anhebung der Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS) für Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) in Höhe von 20 Prozent

1.10.2020

- Zweijährliche (statt jährliche) Ermittlung und Veröffentlichung der B-DKS (ab 2022)
- BA kann zukünftig bei der Ermittlung der B-DKS die allgemeine Preisentwicklung oder die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung berücksichtigen
- „Überschreitungskorridor“ von 25 Prozent für B-DKS bei Zulassung durch die fachkundige Stelle. Ab 25 Prozent wie bisher Kostenzustimmung der BA erforderlich. Überschreitung der B-DKS muss auf notwendige besondere Aufwendungen zurückzuführen sein.
- Grundsätzlich Gruppengröße von zwölf Teilnehmenden

Infobox 3: Arbeit-von-morgen-Gesetz

Die Sicherung der Qualität der von den beruflichen Schulen vergebenen Weiterbildungsabschlüsse der Fachschulen wird über die in den Ländern etablierten Qualitätsmanagement- und Qualitätsentwicklungssysteme gewährleistet, die permanent und sukzessive adaptiert und ausgebaut werden. Im Kontext der politischen Vorhaben zur „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“ vom 15. Oktober 2020 haben sich die Länder im Bereich der beruflichen Bildung darauf verständigt, einen umfassenden Qualitätsstandard zu entwickeln, der den beruflichen Schulen die Einhaltung hochwertiger Qualitätsmaßstäbe zertifiziert.⁴⁶ Dies umfasst auch die Abschlüsse der Fachschulen sowie ergänzende Angebote zur Höher- und Weiterqualifizierung.

Für mehr Transparenz über die Qualität eines Bildungsanbieters im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung soll die durch die BA eingeführte Anbieterbewertung bei Gut-scheinmaßnahmen sorgen. Das Bewertungstool zielt darauf ab, Anreize für Bildungsanbieter zu schaffen, um die Qualität ihrer Maßnahmen zu steigern. Es kann einen Beitrag dazu leisten, dass Bildungssuchende zwischen Bildungsangeboten unterschiedlicher Anbieter vergleichen können.

Im Hinblick auf das Trägermanagement bei Vergabemaßnahmen wurde bzw. wird die Beurteilung der Vertragsausführung durch den Auftraggeber von Arbeitsmarktdienstleistungen sukzessive bei allen bewerteten Standardprodukten in die Vergabeentscheidung einbezogen. 2021 werden insbesondere die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger nach § 45 SGB III und § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III einbezogen.

AUSBLICK

- Die Expertinnen und Experten im Themenlabor der NWS empfehlen u.a. die Erstellung eines Überblicks über die qualitätssichernden Strukturen, die Entwicklung einer digitalen Checkliste sowie die Analyse bestehender Qualitätssicherungsinstrumente für digitale Bildungsangebote und darauf basierend gegebenenfalls die Entwicklung zusätzlicher, notwendiger Qualitätsdeskriptoren.
- Um die Transparenz der qualitätssichernden Verfahren für die Nutzenden zu verbessern, sollte u.a. die Entwicklung von anschlussfähigen digitalen und responsiven Checklisten unterstützt werden.
- Im Rahmen der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung stellen die Digitalisierung und die Anwendung neuer Lehr-/Lerntechnologien wichtige Aufgaben im Hinblick auf die Ressourcen, die Lerngestaltung und die Kompetenzen des Bildungspersonals dar.
- Bei zukünftigen Entwicklungen bzw. Weiterentwicklungen von Plattform- oder Datenbankangeboten sind die Aspekte der Informationsaufbereitung und der Transparenz aus Nutzerinnen- und Nutzerperspektive zu berücksichtigen. Dabei spielen Aspekte wie Lernvoraussetzungen, -bedingungen, neue Lehr-/Lerntechnologien und -formate sowie valide Lernnachweise eine wichtige Rolle.

⁴⁶ Kultusministerkonferenz (2020): Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2020. In: KMK. URL: [kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf).

HANDLUNGSFELD 6

Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

In Deutschland verfügen mehr als 3 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte über keinen beruflichen Bildungsabschluss.⁴⁷ Ihre im Arbeitsprozess angeeigneten und in nonformalen Weiterbildungsmaßnahmen vermittelten berufsrelevanten Kompetenzen sind in der Regel unzureichend dokumentiert. Berufliches Fortkommen und gesellschaftliche Teilhabe werden dadurch erschwert. Ebenso können zugewanderte Arbeits- und Fachkräfte Schwierigkeiten haben, eine Beschäftigung zu finden, wenn sie zwar berufliche Kompetenzen haben, diese aber außerhalb des deutschen Berufsbildungssystems erworben haben, ihnen also ein formaler Berufsabschluss fehlt. Das Berufsanerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) bzw. den entsprechenden Fachgesetzen steht solchen Menschen ebenfalls nicht offen. Bisher gibt es die Möglichkeit, auch ohne vorherige Ausbildung an einer Ausbildungsabschlussprüfung teilzunehmen („Externenprüfung“). Daneben gibt es keine weiteren gesetzlich verankerten Instrumente, um informell oder nonformal erworbene berufliche Kompetenzen nach bundesweit einheitlichen Verfahren zu bewerten und zu zertifizieren.

Um faire Teilhabechancen zu ermöglichen und gleichzeitig den Fachkräftebedarf zu decken, hat die NWS sich zum Ziel gesetzt, die Sichtbarkeit und Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens durch standardisierte Validierungsverfahren zu verbessern, ohne dadurch etablierte Ausbildungssysteme zu ersetzen oder zu schwächen. Das schließt die damit verbundenen Möglichkeiten zum Ausbau beruflicher Kompetenzen sowie beruflicher Weiterbildung ein. Darüber hinaus wurde angestrebt, erprobte Validierungsverfahren in die Breite zu transferieren und Kompetenzzentren aufzubauen.

Um faire Teilhabechancen zu ermöglichen, hat die NWS sich zum Ziel gesetzt, die Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens zu verbessern.

WAS WURDE ERREICHT?

Das BMBF hat mit den Partnern ZDH und DIHK über die ValiKom-Transferinitiative (ValiKom steht für abschlussbezogene Validierung nonformal und informell erworbener Kompetenzen) zur Umsetzung des in ValiKom entwickelten standardisierten Validierungsverfahrens Kompetenzzentren bei den Kammern aufgebaut, an denen für ausgewählte Berufe abschlussbezogene Validierungsverfahren durchgeführt werden können. Bis Oktober 2021 bieten 11 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern sowie 2 Landwirtschaftskammern Validierungsverfahren für über 30 Berufe des dualen Berufsbildungssystems an.

⁴⁷ Eigene Berechnung auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Länderreport über Beschäftigte. Deutschland, West/Ost und Länder. BA, Nürnberg.

Das Testverfahren „MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen“ der BA erfasst als video- und bildgestütztes Verfahren berufliches Handlungswissen in 30 ausgewählten Berufen. Das Angebot richtet sich vorrangig an Kundinnen und Kunden der BA, mit dem Ziel, nonformales und informell erworbenes Wissen in berufstypischen Anforderungssituationen sichtbar zu machen und dies im weiteren Beratungsprozess zu berücksichtigen. Um die Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten sowie Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitsagenturen und Jobcenter zu unterstützen, ist MYSKILLS inzwischen in zwölf Sprachen verfügbar und damit auch für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und geringen Deutschkenntnissen zugänglich, die in Unterbeschäftigung und niedrig qualifizierter Beschäftigung deutlich überrepräsentiert sind.

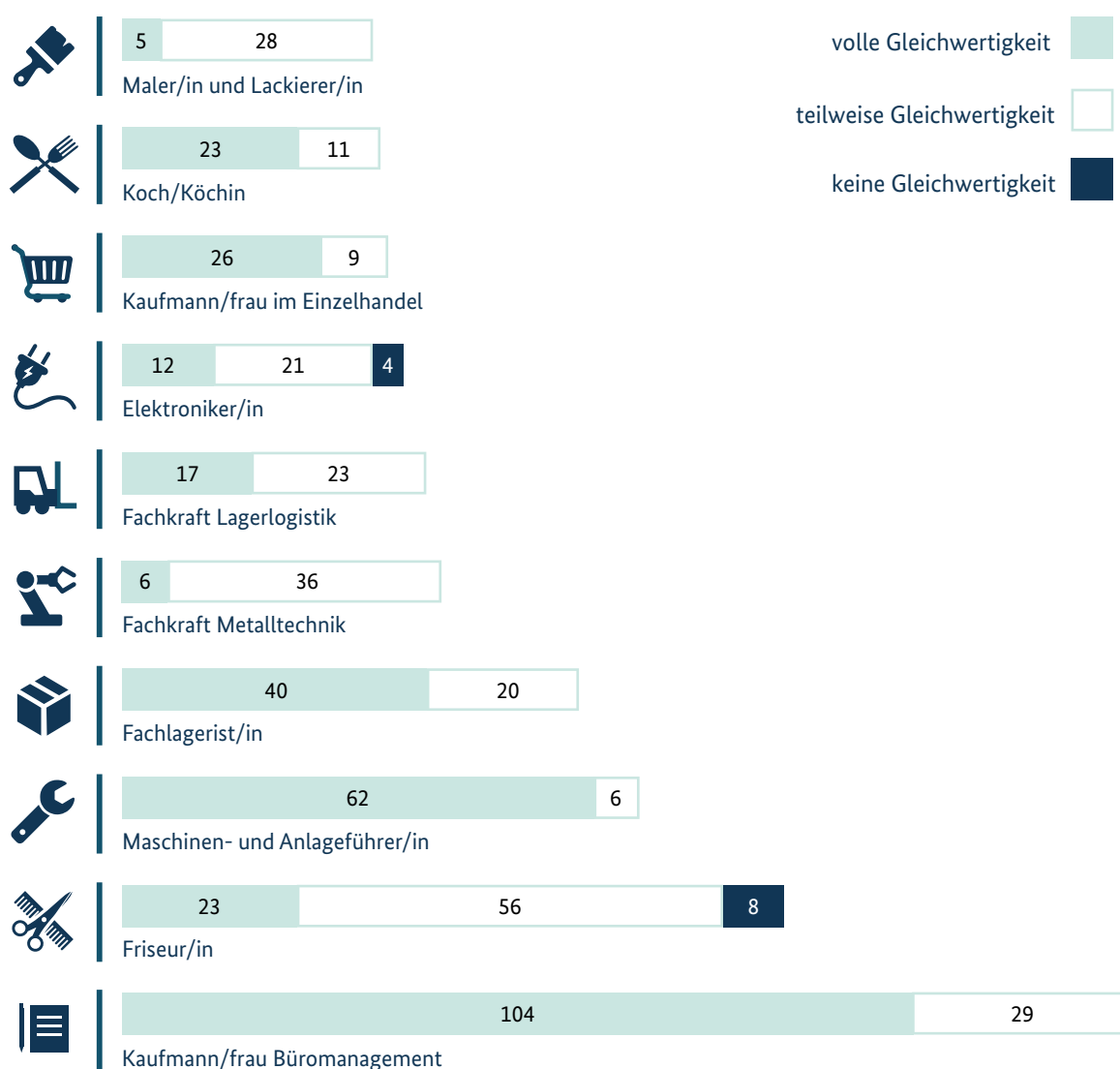


Abbildung 1: Top-10-Berufe auf Basis von 787 durchgeführten Validierungsverfahren im Rahmen von ValiKom zwischen November 2018 und Februar 2021⁴⁸

⁴⁸ Westdeutscher Handwerkskammertag (2021): Projektkoordination ValiKom-Transfer. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Projektbericht vom 28.02.2021.

AUSBLICK

- Auf Grundlage der Erkenntnisse aus ValiKom und ValiKom-Transfer prüft das BMBF Optionen und Möglichkeiten einer bundesweit verbindlichen Verankerung des Validierungsverfahrens und hat zum weiteren Vorgehen erste Sondierungsgespräche mit den Sozialpartnern, den Ländern und den Kammerdachverbänden DIHK und ZDH geführt. Unabhängig von der Frage einer gegebenenfalls auch gesetzlichen Verankerung beabsichtigt das BMBF, die bereits aufgebauten Strukturen zunächst weiterzuführen, und prüft derzeit Optionen der Förderung des bestehenden ValiKom-Transfer-Netzwerks über Oktober 2021 hinaus.
- Die Voraussetzungen für die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für die Validierung informell und nonformal erworbener berufsbezogener Kompetenzen von arbeitserfahrenen Personen in der nächsten Legislaturperiode des Deutschen Bundestags sollen geklärt werden.
- Gemeinsam von Bund, Ländern, Sozialpartnern, BA und Kammerorganisationen ist zu gewährleisten, dass im Zusammenhang mit den perspektivisch umfassend zu etablierenden Validierungsprozessen keine parallelen Strukturen zum bestehenden und etablierten abschlussbezogenen Berufsbildungssystem geschaffen werden.
- In diesem Zusammenhang soll auch geprüft werden, ob und wie weitere Berufs- und Branchenbereiche [jenseits der BBiG- oder HwO-geregelten Berufe] in einen einheitlichen Rahmen einbezogen werden können.
- Das BMAS hat die Durchführung eines Forschungsprojekts zum Einsatz und Bedarf von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsverwaltung durch das IAB (Laufzeit 2021–2024) vereinbart.
- Querbezug: Aus Perspektive der Menschen ohne bzw. ohne verwertbaren formalen Berufsabschluss sollte eine Prozessbeschreibung erarbeitet werden, in der – aufbauend auf Beratungsangeboten und einer Validierung informell und nonformal erworbener beruflicher Handlungskompetenzen sowie gegebenenfalls ergänzenden Qualifizierungsangeboten (z.B. in Form von Teilqualifikationen oder Anpassungsweiterbildungen) – auch der Weg zur Externenprüfung und damit zum nachträglichen Berufsabschluss geebnet werden kann. Insbesondere für Menschen, bei denen nach einer Validierung noch keine volle Vergleichbarkeit mit anerkannten Qualifikationen vorliegt, sollen ergänzende Qualifizierungsangebote flächendeckend gemacht werden können.
- Querbezug: Die NWS-Partner sollten diskutieren, wie Zusammenhänge zwischen Validierung, Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen, Weiterbildungsberatung und Nach-, Anpassungs-, Ausgleichs- sowie Ergänzungsqualifizierung identifiziert und ein im Interesse der Nutzerinnen und Nutzer stimmiger Rahmen entwickelt werden kann.

HANDLUNGSFELD 7

Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote weiterentwickeln

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt sowie der Strukturwandel verändern viele Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen. Ein Ziel der NWS ist es, die Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zu unterstützen, sodass sie den veränderten Kompetenzanforderungen Rechnung tragen.

Im Rahmen dieser Zielsetzung werden die NWS-Partner die Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifikationsprofile entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeit bedarfsgerecht fortführen und die Möglichkeiten von abschlussbezogenen Qualifizierungsangeboten, z. B. auch in Form von Teilqualifikationen oder weiteren Anpassungsqualifizierungen, systemisch weiterentwickeln. Der Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Fachkräften sowie die individuelle berufliche Entwicklung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben hierfür die Richtung vor.

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt sowie der Strukturwandel verändern viele Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen.

WAS WURDE ERREICHT?

Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes zum 1. Januar 2020 wurde die Einführung der neuen Abschlussbezeichnungen Master Professional, Bachelor Professional und geprüfter Berufsspezialist eingeführt. Diese gesetzlich verankerten Fortbildungsstufen haben zum Ziel, die Transparenz der beruflichen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu erhöhen. Mit dem Geprüften Betriebswirt bzw. der Geprüften Betriebswirtin nach dem Berufsbildungsgesetz wurde der erste kaufmännische und mit dem Geprüften Restaurator bzw. der Geprüften Restauratorin im Handwerk der erste gewerblich-technische Master-Professional-Abschluss eingeführt. Zugleich wurden auch sieben Bachelor-Professional-Abschlüsse etabliert, wie beispielsweise der Geprüfte Fachwirt bzw. die Geprüfte Fachwirtin im Einkauf – Bachelor Professional in Procurement. Die Handwerkskammern haben seit dem 1. Januar 2020 mehr als 20.000 Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeistern den Meisterbrief überreicht. Sie bzw. er sowie alle Absolventinnen und Absolventen, die in der Vergangenheit einen Abschluss zum Meister oder zur Meisterin erlangt haben, dürfen die Zusatzbezeichnung Bachelor Professional im jeweiligen Gewerk führen. Für bereits bestehende Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist diese Rückwirkung im Gesetz nicht vorgesehen.

Mit Blick auf die sich wandelnde Arbeitswelt werden von den zuständigen Bundesministerien gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern in den bewährten Verfahren Fortbildungsabschlüsse sowie Meisterprüfungsverordnungen fortlaufend auf ihre Aktualität geprüft und novelliert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk begleiten diese Prozesse. Hier sind z.B. die in den Jahren 2019 und 2020 in Kraft getretenen, modernisierten Abschlüsse in der Medien- und Veranstaltungsbranche (Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin, Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin Fachrichtung Printmedien, Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für

Veranstaltungstechnik), die Fortbildung zum Geprüften Restaurator oder zur Geprüften Restauratorin im Handwerk oder etwa die Meisterabschlüsse im Metallblasinstrumentenmacher-Handwerk, im Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk oder im Parkettleger-Handwerk zu nennen.

Über das vereinbarte Sozialpartnermonitoring haben IG Metall, Gesamtmetall, der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) u.a. erfolgreich Qualifizierungsstandards für die Industrie 4.0 geschaffen und entwickeln aktuell ein Laufbahnkonzept für die höherqualifizierende Berufsbildung in der Branche.

Die innovative Anpassung und Weiterentwicklung der Weiterbildungen an Fachschulen wird durch die Kultusministerkonferenz mit der Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifikationsprofile vorangetrieben. Damit wird den durch die Digitalisierung entstehenden Qualifizierungsbedarfen und Veränderungen der Arbeits-, Geschäfts- und Produktionsprozesse begegnet. Eine passgenaue Integration in die jeweiligen Fachrichtungen und ihre Schwerpunkte erfolgt über unterschiedliche Niveaustufen. Entsprechende Qualifikationsprofile wurden bisher für die Themenbereiche „Industrie 4.0“ und „Wirtschaft 4.0“ veröffentlicht. Derzeit wird geprüft, in welchen Fachbereichen (z.B. Agrarwirtschaft und Gestaltung) weitere Qualifikationsprofile erforderlich und umsetzbar sind.

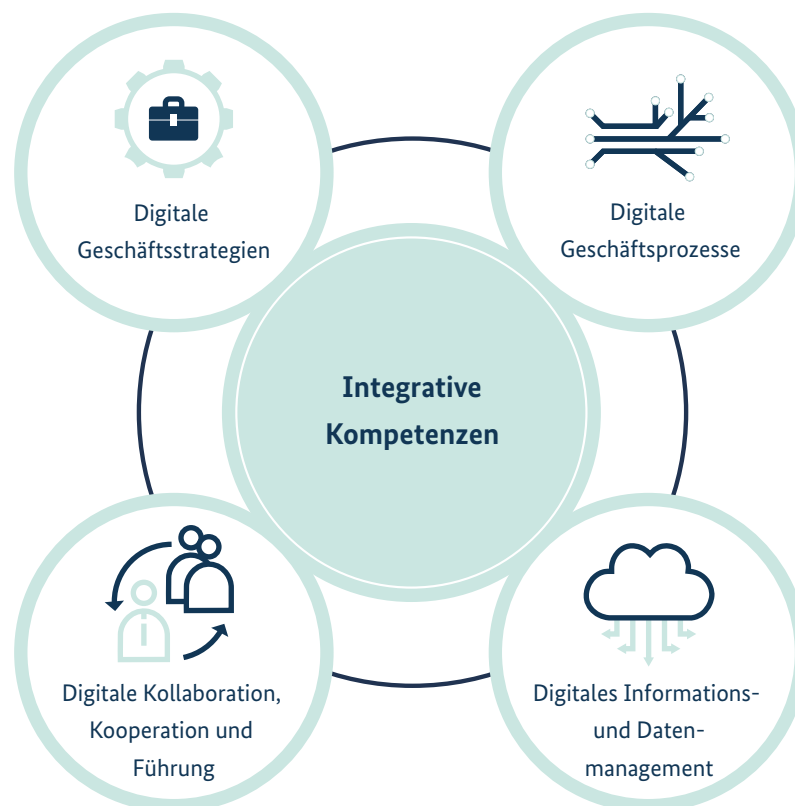


Abbildung 2: KMK-Qualifikationsprofil für Wirtschaft 4.0⁴⁹

⁴⁹ Kultusministerkonferenz (2019): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil zur Integration der Thematik „Wirtschaft 4.0“ in die Ausbildung an Fachschulen für Wirtschaft. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2019. Berlin, S. 2.

Mit dem Ziel, die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu steigern, werden seit Herbst 2020 im Rahmen des vom BMBF geförderten Bundeswettbewerbs InnoVET strukturbildende Konzepte entwickelt. In sogenannten Innovationsclustern, dem Zusammenspiel regionaler und branchenspezifischer Akteure, arbeiten 17 Verbundprojekte daran, für junge Menschen attraktive Qualifizierungsangebote für eine berufliche Aus- oder Fortbildung zu schaffen. So werden z.B. die Berufsbilder der Land- und Baumaschinenbranche mit einem überarbeiteten Berufslaufbahnkonzept und einem fortlaufenden Berufsmonitoring im Rahmen des Projektes LBT (LandBauTechnik) Forward modernisiert.⁵⁰

Zudem fördert das BMBF in Kooperation mit dem DIHK und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine qualitätsgesicherte Entwicklung von Teilqualifikationen (TQ) für die Nachqualifizierung. Diese sollen perspektivisch in besonders nachgefragten Berufen bundesweit standardisiert umgesetzt werden. Als Grundlage dienen auch die bisherigen Entwicklungsarbeiten des BIBB und der BA, die am Bedarf orientiert fortgeführt und ergänzt werden. Ziel dieser Teilqualifikationen ist es, formal gering qualifizierte Personen, darunter auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, aber mit Berufserfahrung, dabei zu unterstützen, schrittweise einen Berufsabschluss nachzuholen. Jüngere Personen (bis zum 25. Lebensjahr) sollen weiterhin Zielgruppe der dualen Berufsausbildung bleiben. Von den einzelnen Partnern wurden verschiedene Maßnahmen geprüft und Projekte gestartet, die sich noch in der Umsetzung befinden. In den Projekten „Chancen Nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ (DIHK) und „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“ (BDA) werden in Kooperation mit dem Projekt „BIBB-TQ“ (BIBB) standardisierte, qualitätsgesicherte Grundlagen für eine Nachqualifizierung durch Teilqualifikationen entwickelt.

Das BMAS hat die Fördermöglichkeiten und -leistungen bei berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen kontinuierlich ausgebaut, die auch Teilnehmenden von Teilqualifikationen zugutekommen. So kann der Erwerb von Grundkompetenzen bei abschlussbezogenen Weiterbildungen durch die BA gefördert werden. Teilnehmende können zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen eine Weiterbildungsprämie von 1.500 Euro erhalten, wenn sie nach Absolvierung der TQs die Externenprüfung erfolgreich absolvieren. Darüber hinaus wurde im Jahr 2020 für Geringqualifizierte ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung in die Arbeitsförderung eingeführt.

AUSBLICK

- Die Sozialpartner entwickeln die Industriemeisterfortbildungen Metall, Elektro und Mechatronik zu einem Laufbahnkonzept auf Grundlage der höherqualifizierenden Berufsbildung weiter. Es werden Fortbildungsabschlüsse auf den Ebenen Berufsspezialisten, Bachelor Professional und Master Professional entwickelt. Auch für den industrienahen kaufmännischen Bereich soll ein Laufbahnkonzept angestoßen werden.
- Die Förderung von Nachqualifizierung in Form von TQ soll eng an das Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses geknüpft werden. Berufsabschlüsse sind am Arbeitsmarkt eine wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte Beschäftigung.
- Ziel ist die Entwicklung einer bundeseinheitlichen, standardisierten Struktur für die bedarfsgerechte Entwicklung von TQ auf der Basis der Ausbildungsordnungen. Das BMBF

⁵⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020a): InnoVet. In: BMBF, Innovet. URL: [inno-vet.de/de/lbt-forward.html](https://www.inno-vet.de/de/lbt-forward.html).

wird im Rahmen des Projekts „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“, das seit Dezember 2020 projektübergreifend mit den BMBF-geförderten Projekten „Chancen Nutzen!“ (DIHK Service GmbH) und „BIBB-TQ“ (Bundesinstitut für Berufsbildung) zusammenarbeitet, den Prozess durch den auch mit NWS-Partnern besetzten gemeinsamen Beirat⁵¹ voranbringen. Ziel ist die Schaffung größerer zeitlicher und räumlicher Flexibilität durch transparente und mit der Option des Berufsabschlusses kompatible TQ-Angebote.

- Identifikation und wo nötig Abbau von Hemmnissen zur Erreichung eines anerkannten Berufsabschlusses durch zertifizierte TQ unter Einbezug der Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses.
- Das BMAS wird hierzu prüfen, ob förderrechtlich zusätzliche finanzielle Anreize für die Nachqualifizierung (im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung insgesamt) ermöglicht werden können. Ziel bleibt die Erhöhung der Motivation und des Durchhaltevermögens bei den besonders relevanten Teilnehmergruppen.
- Die BA wird ihre Aktivitäten im Bereich der Förderung und der Beratungen gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Blick auf das Nachholen eines Berufsabschlusses intensivieren und bei den Förderteilnehmenden von TQ verstärkt auf die Zielerreichung des Erwerbs eines Berufsabschlusses ausrichten.

HANDLUNGSFELD 8

Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Weiterbildung in Deutschland ist vielfältig und häufig regional organisiert. Es gibt eine Vielzahl an Angeboten von Betrieben, öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie weiteren zuständigen Stellen. Ebenfalls gibt es mehrere an verschiedenen Zielgruppen orientierte Förderinstrumente. Das ermöglicht es, Weiterbildungsangebote für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen bereitzustellen und flexibel auf wechselnde Anforderungen zu reagieren. Um die Durchlässigkeit des Systems weiter zu erhöhen und Synergien zu verstärken, sollen berufliche und allgemeine Bildung gemeinsam weiterentwickelt, die verschiedenen Weiterbildungsangebote nach Möglichkeit noch stärker aufeinander abgestimmt und verzahnt und hierzu Netzwerke zwischen den Akteuren von Weiterbildung verstärkt ausgebaut werden. Mit Modellen der Lernortkooperation und der regionalen Weiterbildungsverbände könnten z.B. große und kleinere Betriebe noch stärker zusammenarbeiten und so gemeinsam Synergien in der Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen schaffen.

⁵¹ Mitglieder im gemeinsamen Beirat der TQ-Projekte sind BMBF, BMAS, BIBB, BA, DIHK, BDA, F-bb, IHK Arnsberg, Bertelsmann Stiftung und AgenturQ.



Abbildung 3: geförderte Projekte zur Lernortkooperation im Rahmen des Bundesprogramms zum Aufbau von Weiterbildungsverbänden (Stand: Mai 2021)

WAS WURDE ERREICHT?

In einzelnen Ländern wurde ein erfolgreiches System von Qualifizierungsverbänden aufgebaut. Das BMAS setzt darüber hinaus mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ eine Vereinbarung der NWS um. Dabei sollen mithilfe regionaler Koordinierungsstellen Kooperations- und Vernetzungsstrukturen u.a. zwischen Unternehmen sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen aufgebaut werden, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, insbesondere in KMU, zu erhöhen sowie regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken. Im Rahmen des dafür aufgelegten Programms werden aufgrund der großen Nachfrage rund 40 anstatt der zunächst geplanten 10 Projekte gefördert. Die ersten beiden Weiterbildungsverbände haben ihre Arbeit bereits im Dezember 2020 in Berlin und Thüringen aufgenommen. Zusätzlich wird die Veröffentlichung einer zweiten Förderrichtlinie vorbereitet, sodass weitere Weiterbildungsverbände sowie eine Koordinierungsstelle unterstützt werden können. Ausgehend von einem Beschluss der Konzentrierten Aktion Mobilität vom November 2020 soll der Transformationsgedanke, der die Qualifizierung von Beschäftigten der Fahrzeugindustrie in andere Branchen und Wirtschaftszweige hinein berücksichtigt, noch stärker im Fokus stehen.

Zentrale öffentliche bzw. öffentlich geförderte Institutionen wie die BA, die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) oder die beruflichen Schulen und Volkshochschulen üben in der Region eine wichtige Koordinationsfunktion aus. Hinsichtlich der Förderung von Digitalisierung in der beruflichen Bildung sind die Sonderprogramme des BMBF und des BMWi zur ÜBS-Digitalisierung von besonderer Bedeutung.

Im Rahmen des Sonderprogramms „Digitale Ausstattung“ zugunsten der mittelständischen Fort- und Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland fördert das BMWi seit dem Jahr 2019 die Beschaffung modernster Ausstattungen. Mit einem Fördersatz von 90 Prozent bei einem Eigenanteil von nur 10 Prozent ist hier die Förderquote so hoch, dass alle Bildungsstätten die teils sehr teuren Maschinen anschaffen können.

AUSBLICK

Mit der Umsetzung der NWS wurden zusätzliche Aktivitäten zur Stärkung von Bildungsträgern auf den Weg gebracht. Die Frage der Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure hat eine immer größere Bedeutung erhalten:

- Mit der Etablierung neuer regionaler Verbände ist ein gutes Zusammenspiel öffentlich geförderter Initiativen zu gewährleisten.
- Querbezug: Um Synergien und Erfahrungen zu nutzen, könnte zwischen den Betrieben eine stärkere Verzahnung der Weiterbildungsangebote angestrebt werden. Kleine Betriebe könnten von einer stärkeren Kooperation mit größeren Unternehmen profitieren.

HANDLUNGSFELD 9

Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Digitalisierungsprozesse führen nicht nur in den Branchen und Betrieben zu neuen Arbeitsaufgaben sowie Qualifikations- und Fachkräftebedarfen, sondern stellen auch Bildungsdienstleister und -einrichtungen sowie deren Personal vor wachsende Herausforderungen. Lehr- und Lernprozesse sollen mithilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologien gestaltet, passende Weiterbildungsangebote entwickelt, erprobt und angeboten werden. Die NWS verfolgt daher das Ziel, das Personal in der Weiterbildung bei der Bewältigung dieser Anforderungen zu unterstützen. In diesem Kontext befassten sich die NWS-Partner mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung und sprachen Empfehlungen insbesondere im Hinblick auf eine anforderungsgerechte Qualifizierung aus.



WAS WURDE ERREICHT?

In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern haben Bund und Länder in einer Arbeitsgruppe die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung geprüft. Folgende Schwerpunkte wurden dabei festgelegt:

- Bestandsaufnahme/Transparenz der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals in der öffentlich geförderten Weiterbildung
- Bestandsaufnahme von Maßnahmen/Angeboten und Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung des Weiterbildungspersonals

Die NWS-Partner verfolgen folgende Maßnahmen, um die Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals weiter zu verbessern und neue Qualifizierungsangebote zu schaffen:

Mit der Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel Q 4.0 fördert das BMBF in Zusammenarbeit mit dem BIBB und den Praxispartnern – zunächst bis Ende 2022 – die Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungskonzepten für das Berufsbildungspersonal im digitalen Zeitalter. Dabei werden digitale Lernmanagementsysteme aufgebaut, die den bundesweiten Transfer der Qualifizierungsformate erleichtern. In sogenannten MIKA-Seminaren (Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal) lernen und erproben die Teilnehmenden, wie sie digitale Medien passgenau und gewinnbringend in betrieblichen Lehr- und Lernprozessen einsetzen können. Daneben fördert das BMBF ein bundesweites „Netzwerk Q 4.0“ mit Fokus auf die Qualifizierung zur Anpassung der Ausbildung an den digitalen Wandel. In Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft und den Bildungswerken der Wirtschaft werden sowohl branchen- als auch regionalspezifische Weiterbildungsmodule entwickelt und erprobt. Erste Ergebnisse der Projektarbeit des „Netzwerks Q 4.0“ werden im Juni 2021 im Rahmen einer Halbzeitkonferenz der Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Ein entscheidender Punkt ist die Qualifizierung der Kursleitenden. Eine Arbeitsgruppe des Kuratoriums der AlphaDekade hat dazu unter Federführung der Länder neue „Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung der Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung“ vorgelegt, die von der Kultusministerkonferenz und dem Kuratorium verabschiedet worden sind. Sie formulieren länderübergreifende unverbindliche Kriterien für die zukünftige Aus- und Fortbildung der Kursleitenden. Fortbildungen werden in nahezu allen Ländern für Lehrkräfte organisiert. Eine große Nachfrage gibt es für Online-Fortbildungen (Webinare), die von Grundbildungszentren oder Landesorganisationen der Weiterbildung für Kursleitende angeboten werden.

Mit dem Ziel, nachhaltiges Wirtschaften durch Weiterbildung und Qualifizierung von Fachkräften und Auszubildenden (auch im Kontext der Digitalisierung) zu stärken, setzte das BMBF im Frühjahr 2020 die Förderrichtlinie „BBNE-Transfer 2020 bis 2022“ (BBNE = Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung) auf. Sie trägt zur Verbreitung und Verstärkung erfolgreicher, nachhaltigkeitsbezogener Konzepte zur Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals bei, die im Förderschwerpunkt „BBNE 2015–2019“ entwickelt wurden. Der Fokus wurde dabei auf nachhaltige Kompetenzentwicklung zur Gestaltung veränderter Arbeitsprozesse in der Ausbildung gelegt. Seit November 2020 wird die nachhaltigkeitsbezogene Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals im Rahmen von sieben Modellversuchen gefördert.

AUSBLICK

- Vor dem Hintergrund der gemeinsam festgestellten unzureichenden Datenlage begrüßt die NWS-Arbeitsgruppe das vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Kooperation mit dem BIBB durchgeführte und vom BMBF geförderte Projektvorhaben iWBB (Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung).
- Die Arbeitsgruppe empfiehlt eine Bestandsaufnahme bei den von Bund und Ländern geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Frage, mit welchen Instrumenten die Qualifikation des eingesetzten Personals bei der Förder-, Zulassungs- oder Vergabeentscheidung berücksichtigt wird.
- Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die Transparenz, den Austausch und die Kommunikation der Akteure im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu erhöhen, wie dies auch in Punkt 7 der Stellungnahme des Beirats nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat, AZAV = Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zur Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III formuliert ist.⁵² Das würde dazu beitragen, den bestehenden Handlungsspielraum zur Berücksichtigung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei der Maßnahmenzulassung besser auszuschöpfen.
- Die Kultusministerkonferenz der Länder prüft die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen des Personals in der öffentlich geförderten Weiterbildung.
- Die Länder setzen sich dafür ein, u.a. für Grundbildungszentren die Fortbildung von Kursleitenden auch online-gestützt zu ermöglichen. Die gemeinsam mit dem Kuratorium der AlphaDekade verabschiedeten „Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung“ bilden eine wichtige Grundlage, die gemeinsam von den Einrichtungen, ihren Trägern, den Weiterbildungsverbänden und den Ländern begleitet werden sollen. Ziel ist es, die Qualitätsanforderungen zu erfüllen, die sich vor allem durch die große Heterogenität in den Kursen als Herausforderung ergeben.
- Es ist deutlich geworden, dass es eines Instruments bedarf, um Gute Praxis im Hinblick auf digitale Kompetenzen im Lehr- und Lernkontext zu identifizieren, sich darüber auszutauschen und Transparenz herzustellen. Wichtig sei, dass der Austauschprozess fortgesetzt wird; in welcher Form blieb offen. Dazu gehören auch die Erfahrungen, die im Umgang mit der Pandemie gemacht wurden.

⁵² Zenzen, J., Patuzzi, M. (2019): Stellungnahme des AZAV-Beirats zur AZAV-Evaluation, 10. Oktober 2019. In: Bundesagentur für Arbeit. URL: arbeitsagentur.de/datei/ba900145.pdf.

HANDLUNGSFELD 10

Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Bedingt durch übergeordnete Megatrends auf dem Arbeitsmarkt, die unterschiedlich auf Regionen und Branchen wirken und Veränderungen von Berufsbildern und Kompetenzanforderungen mit sich bringen, wächst der Orientierungsbedarf zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bei verschiedenen Zielgruppen.

Die Erfassung und Analyse von Berufsbildern und Qualifikationsprofilen im Wandel der Arbeitswelt ist essenziell, um eine vorausschauende und vorsorgende Qualifizierung zu zukünftigen Kompetenzbedarfen für Beschäftigte sowie Arbeitsuchende zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Die NWS-Partner haben sich mit dem Strategiepapier das Ziel gesetzt, die statistische Berichterstattung zu verbessern, Instrumente für eine strategische Vorausschau weiterzuentwickeln und die Informationswege insbesondere in Richtung KMU zu verbessern.

Die Erfassung und Analyse von Berufsbildern und Qualifikationsprofilen im Wandel der Arbeitswelt ist essenziell.

WAS WURDE ERREICHT?

Um die Zielsetzung des Handlungsfelds anzugehen, wurde ein partizipativer Prozess im Rahmen eines Themenlabors aufgesetzt. Dafür hat sich ein breites Bündnis aus NWS-Partnern sowie weiteren Institutionen zusammengetan.

Für eine praxisnahe Verwertbarkeit der Erkenntnisse wurde folgende übergeordnete Fragestellung identifiziert: Welche Instrumente sind für welche Zielgruppe und für welchen Zweck dienlich? Als Grundvoraussetzung für ein zielgerichtetes Angebot für Aus- und Weiterbildung ist es erforderlich, geeignete Instrumente zur Analyse und Erfassung von vorhandenen und zukünftig benötigten Kompetenzen zu identifizieren und bei Bedarf weiterzuentwickeln. Gemeinsam wurden folgende Meilensteine vereinbart:

- Bestandsaufnahme vorhandener Forschung und Analyseinstrumente zur Herstellung von Transparenz;
- Systematisierung und Nutzung von Synergien bei den zahlreichen Vorhaben;
- Verbesserung der Informationswege (Verbesserung der Zielgruppen-/Nutzerorientierung), insbesondere in Richtung KMU.

Folgende Erkenntnisse sind erarbeitet worden: Die Bestandsaufnahme aus dem Kreis der NWS-Partner zeigt, dass die Beispiele der strategischen Vorausschau und Analyseinstrumente auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen wichtige Grundlagen zur Orientierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland liefern. Für die Schaffung von passgenauen Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten müssen die spezifischen Orientierungs- und Informationsbedarfe in Bezug auf Qualifikationen und Kompetenzen der Zielgruppen erfasst werden. Für die Hauptzielgruppen (Bundes- und Landesbehörden, Wirtschafts- und Sozial-



partner, Personalverantwortliche, Betriebsräte, Weiterbildungsanbieter/Dienstleister und Individuen (Beschäftigte/Arbeitsuchende)) wurden diese exemplarisch identifiziert.

Eine der Grundherausforderungen ist eine Verbesserung der Informationswege zwischen Wissenschaft und Praxis. Jede Zielgruppe hat spezifische Bedarfe, die es zu adressieren gilt. Um eine praxisnahe Verwertbarkeit der Erkenntnisse für die Zielgruppen zu ermöglichen, braucht es eine Systematisierung dieser Informationswege. Es wurden exemplarisch zielgruppenspezifische Formate und Produkte zur Erreichung der einzelnen Zielgruppen entwickelt. Darüber hinaus sind folgende zielgruppenübergreifende Empfehlungen identifiziert worden:

- Die Analyseinstrumente sollten in das bereits vorhandene Ökosystem eingebettet werden. So könnte die Anknüpfung an vorhandene und im Aufbau befindliche regionale und branchenspezifische Netzwerk- und Beratungsstrukturen verbessert werden, z.B. regionale Weiterbildungsverbände, die Zukunftszentren sowie betriebliche Mentorinnen- und Mentorenprogramme oder Weiterbildungsberaterinnen und -berater. Dabei sollten auch konkrete Bedarfe vor Ort an die Forschung zurückgespielt werden.
- Besonders für KMU und (interessierte) Individuen braucht es Produkte und Formate mit niedrigschwelligem Zugang. Auch sollte hier der Nutzen der Instrumente für die Zielgruppe besser sichtbar gemacht werden. Beispielhaft könnten hier Informationskampagnen mit Erfolgsgeschichten als Unterstützungsfunktion entwickelt und auch vermehrt Anreizmechanismen zur Nutzung dieser Informationen geschaffen werden.
- Zur Verbesserung der Orientierung und Übersicht zu den Instrumentarien ist die Erstellung einer „One-Stop-Shop“-Website, auf der die Erkenntnisse zielgruppengerecht aufgearbeitet sind, zu prüfen. Dabei wäre die Verbindung zu anderen Online-Angeboten mitzudenken.

Um das Geschehen in der Weiterbildung besser einschätzen zu können, fördert das BMBF ein gemeinsames Projekt des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung zur Entwicklung einer integrierten Weiterbildungsstatistik. Das Projekt wird in enger Abstimmung mit den Ländern und weiteren relevanten Statistikakteuren umgesetzt. Ein erstes Fachgespräch hat im Januar 2021 stattgefunden.

AUSBLICK

- Die NWS-Partner arbeiten weiter an der Verbesserung der Kommunikation von Wissenschaft zur Praxis und umgekehrt, um eine bessere Nutzbarkeit und Verwertung der Erkenntnisse für verschiedene Zielgruppen, insbesondere KMU, zu unterstützen. Dafür wird die Fortführung eines Austausches zu der Frage empfohlen, wie in einem kooperativen Prozess die Erkenntnisse der Analyseinstrumente für eine zielgruppenspezifische Handhabung aufbereitet werden können. Dabei sollte auf etablierten Austauschstrukturen aufgebaut werden. Positiv hervorgehoben wurden in diesem Zusammenhang die vielfältigen bestehenden Kooperationen zwischen den wissenschaftlichen Institutionen.
- Für die Entwicklung von Analyseinstrumenten wird empfohlen, die Anwendung innovativer Methoden (z.B. Einsatz von KI, Data Mining und Big Data) weiter auszubauen.
- Das BMAS wird dementsprechend das Fachkräftemonitoring weiterentwickeln und die Aktivitäten zur Verbesserung der Erhebung von zukünftigen Kompetenzbedarfen im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt Kompetenz-Kompass fortsetzen.
- Das BIBB prüft, ein systematisches Monitoring in Bezug auf die für Ordnungsfragen der beruflichen Bildung relevanten Veränderungen (durch engere Verzahnung relevanter Instrumente) aufzubauen und relevante Forschungsprojekte und Vorhaben fortzuführen und weiterzuentwickeln.
- Zusätzlich prüft das BIBB eine weiter gehende Verzahnung der Analyseinstrumente mit den einschlägigen zugänglichen Informations- und Datenquellen sowie eine zielgerichtete Aufbereitung und Darstellung der betrieblichen Kompetenzanforderungen und darauf basierenden beruflichen Matchingmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.
- Die Chemie-Sozialpartner haben eine KI-gestützte Trendanalyse zu Kompetenzen entwickelt, die für die Branche besonders relevant sind.⁵³ Darüber hinaus passen sie das im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) erstellte Qualifikationsanalysetool PYTHIA⁵⁴ an chemiespezifische Bedarfe an (Veröffentlichung im Frühsommer 2021). Nach Bereitstellung beider Tools wird eine sozialpartnerschaftliche Kommunikationsstrategie verfolgt, um die Nutzung der Ergebnisse sowie den Einsatz der Analyseinstrumente in den Betrieben zu gewährleisten.

Die NWS-Partner arbeiten weiter an der Verbesserung der Kommunikation von Wissenschaft zur Praxis und umgekehrt.

⁵³ BAVC, IG BCE, HR Forecast (2021).

⁵⁴ Das Tool ist einzusehen über <https://personal-pythia.de/>.





C | IM FOKUS

Beiträge zur Digitalisierung in der Weiterbildung

Zentraler Ausgangspunkt der NWS im Jahr 2019 war die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, welche auch die Rahmenbedingungen für Qualifizierung und Weiterbildung grundlegend verändert hat. Spätestens mit der COVID-19-Pandemie und den damit verbundenen Herausforderungen ist die Digitalisierung der Weiterbildung als Handlungsfeld in den Fokus gerückt. Als Querschnittsthema spielt sie in den unterschiedlichen Austauschformaten der NWS und in dem begleitenden Bund-Länder-Ausschuss eine wichtige Rolle. Zusätzlich wurde das Thema in einem separaten Workshop mit einem breiten Kreis von Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktikern diskutiert.

Ein wichtiges Ziel der NWS-Partner ist es, weiterbildungsinteressierten Personen, Beschäftigten und Personalverantwortlichen eine zielgerichtete Navigation auf dem Weiterbildungsmarkt zu erleichtern und die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote zu verbessern. Perspektivisch sind der Abbau von Barrieren im Bereich der digitalen Weiterbildung und die Entwicklung eines inklusiven digitalen Bildungsraums eine zentrale Aufgabe für die weitere Umsetzung der gemeinsamen Strategie.

Spätestens mit der COVID-19-Pandemie ist die Digitalisierung der Weiterbildung als Handlungsfeld in den Fokus gerückt.

PANDEMIEKRISE ALS TREIBER

Die Digitalisierung der Weiterbildung reicht von digitalen Informationsangeboten, digitalen oder hybrid durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen bis zu digital zertifizierten Abschlüssen und deren Speicherung. Mit digitalen Weiterbildungsmaßnahmen und Angeboten zur Information und Dokumentation sind große Erwartungen und Potenziale verbunden. Unternehmen erhoffen sich durch digitale Lernangebote, die Qualifizierung ihrer Beschäftigten leichter in die Arbeitsabläufe integrieren zu können und mehr Möglichkeiten für selbst gesteuertes Lernen zu schaffen.⁵⁵ Durch Technologien kann Lernen individualisiert und flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden. Darüber hinaus kann für Beschäftigte die örtliche und zeitliche Flexibilität digitaler Angebote die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen oder ein Lernen in Teilzeit erleichtern.

⁵⁵ Klös, H.-P., Seyda, S., Werner, D. (2020): Berufliche Qualifizierung und Digitalisierung: Eine empirische Bestandsaufnahme. In: IW-Report, No. 40/2020. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln.

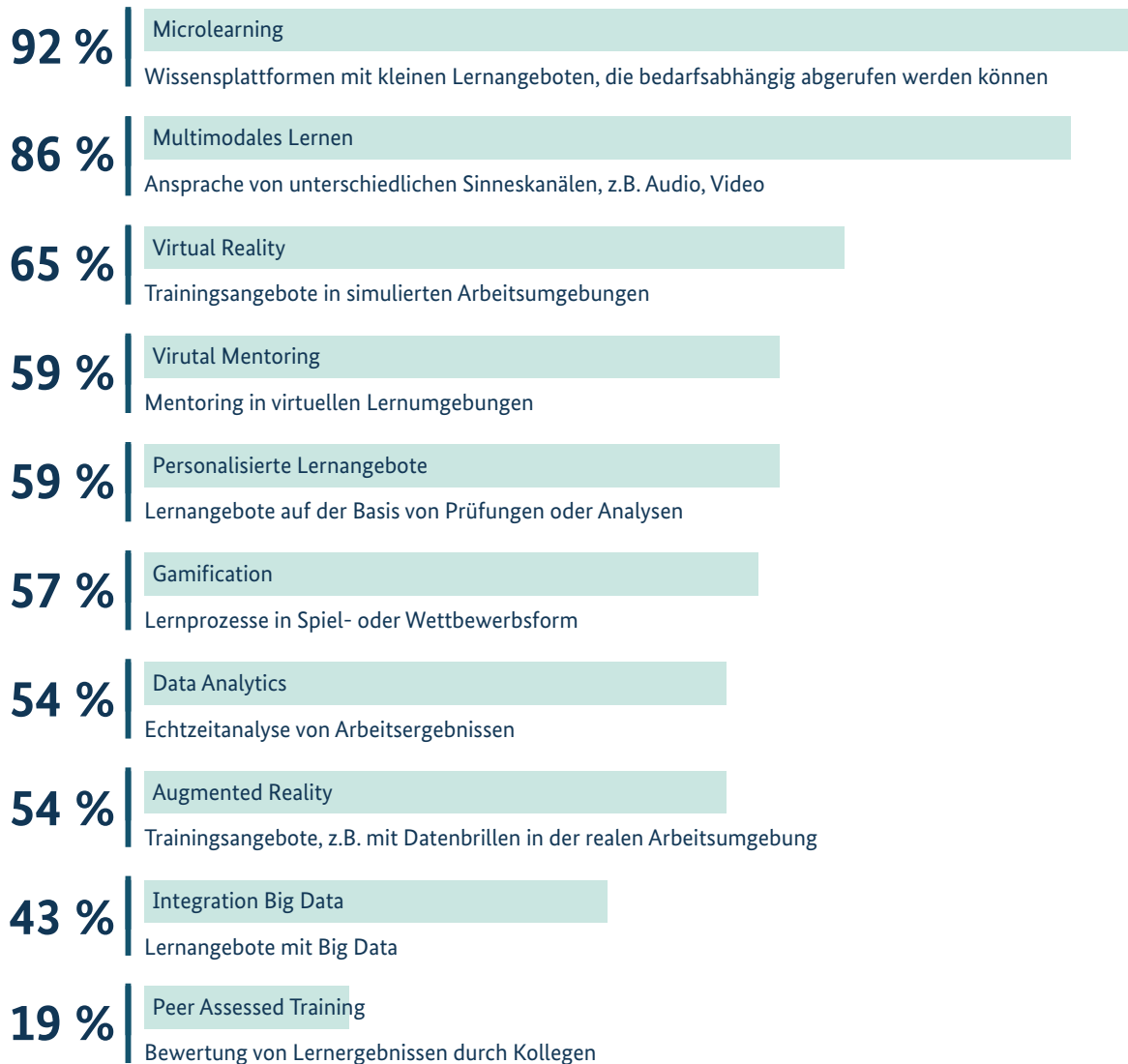


Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse einer Anbieterbefragung zur zukünftigen Bedeutung digitaler Angebote. Aufgelistet sind Angebote mit hoher bis sehr hoher Bedeutung.

Abbildung 4 gibt in diesem Zusammenhang für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung Ergebnisse aus einer Umfrage aus Sicht der Weiterbildungsanbieter dazu wieder, welche digitalen Innovationen künftig von Bedeutung sein werden.

Bereits vor der Pandemie standen sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte digitalen Weiterbildungen tendenziell positiv gegenüber.⁵⁶ Unter den Bildungsanbietern setzte bereits eine große Mehrheit (80 Prozent) digitale Medien in ihrer Arbeit ein. Allerdings geschah dies weitgehend im Präsenzunterricht.⁵⁷ Lediglich jeder zwanzigste Bildungsanbieter setzte überwiegend auf virtuelle Formate⁵⁸ und nur vier Prozent aller Bildungsaktivitäten für Erwachsene fanden im Jahr 2018 als reine Online-Formate statt.⁵⁹

⁵⁶ Bitkom/VdTÜV (2018); Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Digitalisierung in der Weiterbildung: Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. BMBF, Bonn.

⁵⁷ Christ, J. et al. (2020): Digitalisierung. Ergebnisse der wmonitor Umfrage 2019. BIBB, Bonn.

⁵⁸ Ebd.

⁵⁹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020).

Aufgrund der Pandemie musste ein Großteil der Weiterbildungsaktivitäten vor Ort zwischenzeitlich ausgesetzt werden. In der Folge haben viele Anbieter kurzfristig versucht, ihre Angebote zu digitalisieren. Die Weiterbildung insgesamt hat notwendigerweise einen Digitalisierungsschub erfahren.⁶⁰ Im Bereich der geförderten Weiterbildung wurde im Rahmen der AZAV-Zertifizierung ein vereinfachtes Verfahren eingeführt, um die Durchführung von Präsenzmaßnahmen kurzfristig auch digital zu ermöglichen. Auch die Zahl der Unternehmen, die gezielt in die digitale Weiterbildung investiert haben, war 2020 fast um ein Viertel höher als noch zwei Jahre zuvor.⁶¹ Häufig sind dies größere Unternehmen, die in der Krise davon profitiert haben, dass sie umfangreiche interne digitale Personalentwicklungs- und Weiterbildungsplattformen aufgebaut hatten.

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Pandemie wirkt für die Digitalisierung der Weiterbildung wie ein Brennglas und macht Chancen, aber auch Herausforderungen, die bereits vor der pandemiebedingten Krise bestanden, besonders klar erkennbar. Es zeigte sich deutlich das Potenzial digitaler Werkzeuge und Angebote. Anbieter betrieblicher Weiterbildungen sehen laut einer aktuellen Umfrage große Chancen beispielsweise bei bedarfsabhängig abrufbaren, kleineren Lernmodulen (sogenanntes Microlearning) oder personalisierten Weiterbildungsangeboten und Lernpfaden (vgl. Abbildung 4). Deutlich geworden ist aber auch, dass es noch große Unterschiede bei der Erfahrung mit digital gestütztem Lernen gibt. Ebenfalls sind die entsprechenden technischen und räumlichen Voraussetzungen nicht überall in ausreichendem Maße vorhanden.⁶²

Um digitale Zugänge zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen, kommt den digitalen Lerninfrastrukturen eine besondere Bedeutung zu. Es gilt sicherzustellen, dass sich für Personen mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung bestehende Hemmschwellen beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung durch deren Digitalisierung nicht weiter verstärken. Neben digitalen Grundkompetenzen und einer grundsätzlichen Offenheit benötigen Lehrkräfte zusätzlich Kenntnisse digitaler Didaktik, um Lernprozesse digital begleiten zu können. Insgesamt wachsen so die Anforderungen und Qualifizierungsbedarfe an sie bzw. verändern sich signifikant.^{63 64}

Bildungsträger benötigen für die Entwicklung digitaler Angebote sowohl das entsprechende Know-how als auch Investitionsmittel, was einige Träger vor Herausforderungen stellt. Andere Träger profitieren von bereits in der Vergangenheit getätigten Investitionen in diesem Bereich. Laut einer Studie des BIBB rechnen manche Beobachter in diesem Zusammenhang mit einer Verringerung der Unternehmenszahl auf dem Weiterbildungsmarkt aufgrund von Insolvenzen oder Übernahmen.⁶⁵

⁶⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung (2020a): Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote und -strukturen. BIBB, Bonn.

⁶¹ Bitkom (2020): Bitkom Digital Office Index 2020. In: Bitkom. DOI: [bitkom.org/doi-2020](https://doi.org/10.1007/978-3-7089-2020-0).

⁶² Dos Santos, S., Ehlert, M., Hornberg, C., Scholl, F., Solga, H. (2020): Zu wenig Zeit, zu wenig Platz. In der Krise viele Hindernisse für Weiterbildung. In: WZB Mitteilungen, Heft 168, S. 63–65. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

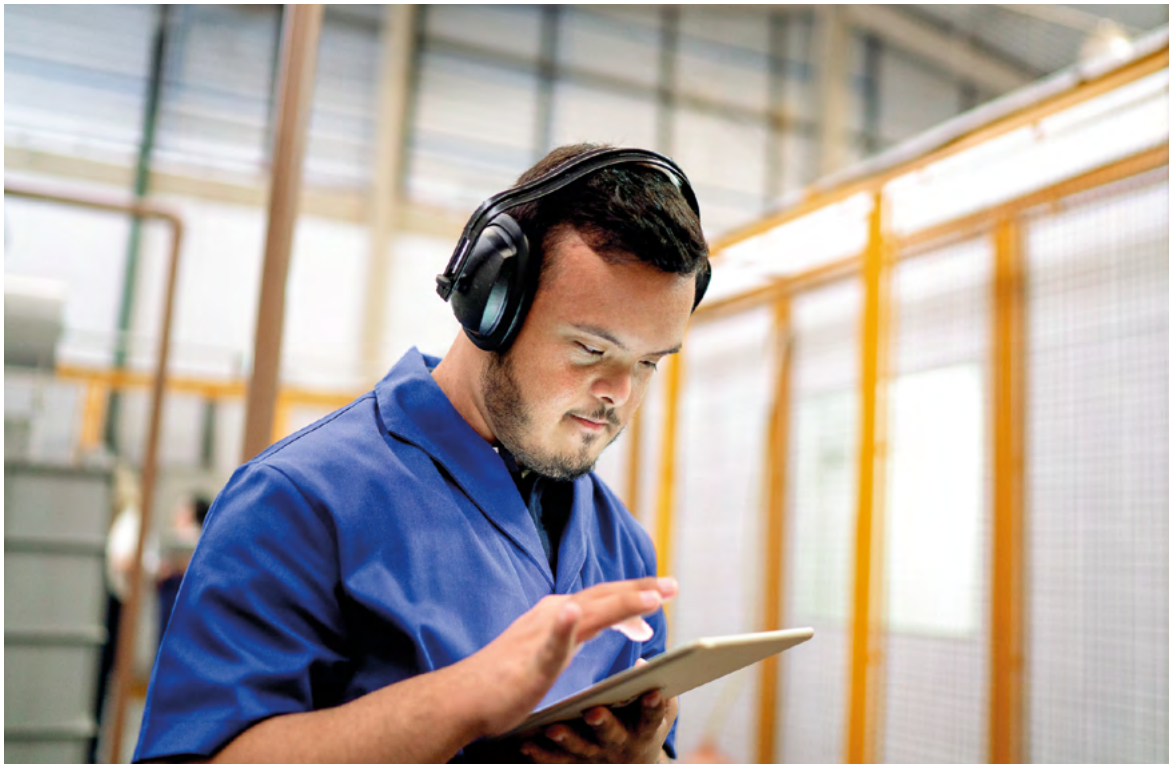
⁶³ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020).

⁶⁴ Vgl. Handlungsfeld 9 zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Weiterbildung sowie den Bericht der Arbeitsgruppe „Gute Arbeit in der Weiterbildung – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung“ im Rahmen der Begleitbroschüre.

⁶⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (2020a).

Darüber hinaus stellen sich aus praktischer Sicht übergreifende Fragen, beispielsweise mit Blick auf die Dokumentation und gegebenenfalls die Anerkennung von digitalen Lernergebnissen. Damit verbundene offene Punkte der Qualitätssicherung, der Förderfähigkeit digitaler Weiterbildungsangebote sowie des Datenschutzes und der Verwendung anfallender und verfügbarer (Lern-)Daten gilt es zu klären, um Verlässlichkeit zu bieten und Vertrauen schaffen zu können.

Für die Akzeptanz und den Lernerfolg digitaler Lehr-/Lerntechnologien kommt es darauf an, diese gut in den Lernprozess zu integrieren und sinnvoll mit didaktischen Konzepten zu verbinden. Erfahrungen zeigen, dass spielerische Ansätze (z.B. „Gamification“) im Lehr-/Lernprozess dazu beitragen können, die Lernmotivation deutlich zu steigern bzw. aufrechtzuerhalten.⁶⁶ Gleiches gilt für die Dokumentation einzelner Lernergebnisse, z.B. mittels sogenannter „Badges“ oder im Rahmen von „Mikro- und Nanodegrees“, die insbesondere im Bereich der IT-Kompetenzen zunehmend zum Einsatz kommen. Wenn diese Möglichkeiten für niedrigschwellige Lernangebote genutzt werden, können hiervon gerade auch Personen mit negativen Lernerfahrungen bzw. lernentwöhnte und formal gering qualifizierte Personen profitieren.⁶⁷ Unternehmen, die attraktive digitale Lernportale zur Unterstützung der Weiterbildungskultur aufgebaut haben, konnten eine deutliche Zunahme der Lernbereitschaft verzeichnen.⁶⁸



⁶⁶ Schuldt, J. (2020): Lernspiele und Gamification. In: Niegemann, H., Weinberger, A. (Hrsg.): Handbuch Bildungstechnologie. Springer, Berlin/Heidelberg. DOI: doi.org/10.1007/978-3-662-54368-9_18.

⁶⁷ Seyda, S. (2019): Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden. Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit. Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Policy Paper No. 7/2019. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

⁶⁸ Die Unternehmen Deutsche Telekom, IBM oder die Deutsche Bahn können hier beispielhaft genannt werden. Jacobs, J. C., Kagermann, H., Spath, D. (2020): Lebenslanges Lernen fördern. Gute Beispiele aus der Praxis. Ein Good-Practice-Bericht des Human-Resources-Kreises von acatech. Lessons Learned, wissenschaftliche Analysen und Handlungsoptionen (acatech DISKUSSION). acatech – Deutsche Academy der Technikwissenschaften, München.

AUSBLICK

Im Zuge der Umsetzung der NWS wurden bereits verschiedene Maßnahmen vereinbart und umgesetzt, um die Digitalisierung der Weiterbildung zu unterstützen:

- Mit dem Innovationswettbewerb INVITE werden Projekte gefördert, die die Grundlage für einen innovativen und inklusiven digitalen Weiterbildungsraum schaffen und KI-unterstützt individualisierte und personalisierte Digitalangebote entwickeln.
- Die Entwicklung eines zentralen Online-Einstiegsportals für die berufliche Weiterbildung wird auf seine Machbarkeit hin überprüft (Projektdefinitionsphase).
- Die Qualifizierungsinitiative „Digitaler Wandel Q 4.0“ entwickelt und erprobt neuartige Qualifizierungsformate für das Berufsbildungspersonal.
- Die AZAV wurde durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz) mit dem Ziel weiterentwickelt, auch digitale Lernformate förderfähig zu machen.
- Der erste Prototyp der Infrastruktur zur Ausstellung von digitalen Fähigkeitsnachweisen (EDCI-Issuer, EDCI = Europass Digital Credential Infrastructure) wurde nach Beteiligung deutscher Bildungsinstitutionen an der Pilotinitiative mit der Veröffentlichung des neuen EUROPASS-Portals freigeschaltet. Die Erfahrungen fließen in Folgeaktivitäten zu Digital Credentials u.a. in Teilprojekte von INVITE ein.

Eine besondere Bedeutung kommt künftig der Entwicklung eines digitalen Weiterbildungsraums zu. Im Sinne eines Leitbildes steht der Begriff des digitalen Bildungsraums für eine digitale Architektur im Bereich Weiterbildung, die den Zugang zu Weiterbildung möglichst niedrigschwellig gestaltet und Angebote unterbreitet, die auf individuelle Bedürfnisse hinsichtlich Inhalt, Format und Umfang zugeschnitten sind. Dadurch soll es Menschen möglichst einfach gemacht werden, sich stetig weiterzubilden.

In diesem Zusammenhang braucht es eine Diskussion darüber, welche übergreifenden digitalen Standards benötigt werden, u.a. zur Maßnahmendurchführung, zur Dokumentation von Kompetenzen oder für regionale Kooperationen, und wie konkrete betriebliche Konzepte aussehen können. Auch ist zu diskutieren, welche digitalen Kompetenzen benötigt werden und welche „nicht digitalen“ Kompetenzen grundsätzlich digital vermittelt werden können.

Zur Realisierung und nachhaltigen Ausgestaltung eines nutzerorientierten digitalen Raums der beruflichen Weiterbildung sollte ein regelmäßiges Austausch- und Beteiligungsformat auch im Rahmen der NWS vorgesehen werden.

Mit dem Start der Initiative Digitale Bildung der Bundesregierung sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, bestehende und neue digitale Bildungsplattformen bildungsübergreifend zu einem anschlussfähigen Plattformökosystem zu verknüpfen. Für den Aufbau dieser übergeordneten Plattform wird das BMBF 2021 in einem ersten Schritt die Entwicklung mehrerer Prototypen fördern.

Die Stärkung von Bildung in der digitalen Welt ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in der digitalen Welt sind ganzheitlich und kontinuierlich weiter zu verbessern. Die Schaffung eines digitalen Weiterbildungsraums bedarf der engen Beteiligung aller relevanten Partner.

KAPITEL 3

Was bleibt zu tun?

Kapitel 2 hat die Umsetzungsbeiträge der Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) aufgezeigt und die Ergebnisse aus den Themenlaboren dokumentiert. Ein Großteil der vereinbarten Maßnahmen aus dem NWS-Strategiepapier wurde bereits umgesetzt bzw. befindet sich in der Umsetzung. Vertiefungsthemen wie Alphabetisierung und Grundbildung, Beratung oder Qualitätssicherung wurden unter dem Eindruck der sich beschleunigenden Digitalisierung der Weiterbildung in Themenlaboren und Workshops vorangetrieben. Auch vor dem Hintergrund einer internationalen Einordnung leitet der Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Empfehlungen ab, die aus Sicht der Organisation mögliche Anknüpfungspunkte für eine Weiterentwicklung einer jeweils nationalen Weiterbildungsstrategie geben. Im Fokus stehen dabei die stärkere Erreichung und Förderung von gering qualifizierten Personen mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung sowie eine gesteigerte Kohärenz zwischen bestehenden Förderangeboten und insgesamt eine weitere Steigerung der Weiterbildungsinvestitionen.⁶⁹

Der NWS-Umsetzungsprozess hat eine neue Kooperationskultur zwischen den beteiligten Entscheidungsträgern und weiteren Akteuren aus Wissenschaft und Praxis etabliert. Um die Weiterbildungskultur in Deutschland nachhaltig zu stärken, müssen die aufgegriffenen Themen in den Handlungsfeldern weiterentwickelt werden. Die Themenlabore und die Arbeitsgruppe der NWS haben hierfür mit einer systematischen Bestandsaufnahme und der Entwicklung von spezifischen Handlungsempfehlungen eine wichtige Grundlage gelegt. Diese bietet Anknüpfungspunkte für die weitere Arbeit.

Über die Handlungsfelder und Themenlabore der NWS hinweg sehen die Partner für den weiteren Umsetzungsprozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie insbesondere vier zentrale Querschnittsthemen:

- **Zugänge erleichtern** zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten, unter Einbeziehung von finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen;
- **Kooperation vertiefen** in Regionen und Branchen;
- **Konzepte weiterentwickeln** für Kompetenzen der Zukunft, Qualifizierungsplanung im Betrieb sowie betriebliche und tarifliche Ansätze zur Stärkung der Weiterbildung;
- **digitale Weiterbildung stärken** mit mehr Transparenz und innovativen Lernangeboten.

Nachfolgend soll themenbezogen ein Überblick über zentrale Ableitungen aus der zurückliegenden Umsetzungsphase gegeben werden. Hierbei soll auch aufgezeigt werden, mit welchen Lösungswegen und nächsten Schritten die berufliche Weiterbildung in Deutschland in den genannten Gestaltungsfeldern gestärkt werden kann.

Der NWS-Umsetzungsprozess hat eine neue Kooperationskultur zwischen den beteiligten Entscheidungsträgern und weiteren Akteuren aus Wissenschaft und Praxis etabliert.

⁶⁹ OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right. OECD Publishing, Paris.

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN UND NÄCHSTE SCHRITTE

Anschlüsse: Für Menschen ohne verwertbaren Berufsabschluss sollte eine Prozessbeschreibung erarbeitet werden, damit ihnen aufbauend auf Beratungsangeboten, der Validierung informell und nonformal erworbener beruflicher Handlungskompetenzen sowie ergänzenden Qualifizierungsangeboten der Weg bis hin zum nachträglichen Berufsabschluss geebnet werden kann. So wird es möglich, Fachkräfte zu entwickeln und individuelle berufliche Entwicklungsperspektiven zu vergrößern.

Beratung und Orientierung: In der Weiterbildungsberatung soll – auch unterstützt durch die nationale Weiterbildungsplattform – die Kooperation und Vernetzung der beratenden Institutionen ausgebaut und verbessert werden. Maßgabe ist zudem, die Beratung, z.B. durch Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, adressatengerechter auszugestalten. Insbesondere ist die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Personengruppen mit geringerer Weiterbildungsbeteiligung, wie z.B. Migrantinnen und Migranten, zu erhöhen. Bestehende Instrumente der Qualitätssicherung sind auf die Passgenauigkeit hinsichtlich digitaler Bildungsangebote zu analysieren. Darüber hinaus sollte eine digitale Checkliste entwickelt werden.

Alphabetisierung und Grundbildung: Die öffentliche Förderung und die strukturellen Rahmenbedingungen für die arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener sollen weiter gestärkt werden. Eine Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Sozialpartner soll anhand von Praxiserfahrungen prüfen, welche Kursmodelle zielführend sein können und wie Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung sowie die vorhandenen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Zusammenhang sinnvoll einzusetzen sind. Die Länder verfolgen das Ziel eines bedarfsgerechten und nachhaltigen Ausbaus der Regelstrukturen für die Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Dazu gehören die Förderung von Lernangeboten über Volkshochschulen und andere Weiterbildungseinrichtungen, Kurse oder gegebenenfalls Grundbildungszentren. Das BMAS strebt an, den Erwerb von Grundkompetenzen auch bei nicht abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung befristet zu ermöglichen und das Nachholen eines Hauptschulabschlusses im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung zu erleichtern. Die BA wird sich dafür einsetzen, dass die bestehenden Fördermöglichkeiten stärker genutzt werden, um auch gering Literalisierte an eine Weiterbildung heranzuführen.

Förderangebote: Die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte wurde deutlich ausgebaut und die Unterstützung von Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung maßgeblich verstärkt. Die Bekanntheit und Inanspruchnahme müssen im Zusammenwirken aller Partner weiter gesteigert werden. Zudem gilt es vor dem Hintergrund des fortlaufenden digitalen und ökologischen Strukturwandels für alle Akteure der beruflichen Weiterbildung, den Bedarf einer Weiterentwicklung der Unterstützungs- und Förderinstrumente fortwährend zu überprüfen. Auch im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung sollen weitere Anstrengungen geprüft werden, um Erwerbsbiografien im Strukturwandel in allen Einkommens- und Qualifizierungsbereichen und geschlechterübergreifend stärker zu unterstützen.

Vernetzung: Zentrale öffentliche bzw. öffentlich geförderte Institutionen wie die BA, die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, die beruflichen Schulen und die Volkshochschulen üben in der Region eine wichtige Koordinationsfunktion aus. Mit der Etablierung neuer regionaler Verbände kann ein wichtiger Beitrag zur Vernetzung entstehen, wenn alle relevanten Akteure beteiligt sind. Die hier gemachten Schritte gilt es auszubauen. Auch zwischen Betrieben sollte eine stärkere Verzahnung der Weiterbildungsangebote, wie z.B. beim Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“, angestrebt werden. Im 3. Quartal 2021 wird hierzu ein zweiter Förderaufruf gestartet.

Bund und Länder: Zur Vertiefung der Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung und Stärkung der Kohärenz der Förderangebote streben Bund und Länder ein koordiniertes Vorgehen gegebenenfalls auch im Kontext von „Weiterbildungsketten“ an.

Personal in der Weiterbildung: Gute Arbeit und die kontinuierliche Qualifizierung des Weiterbildungspersonals sind Voraussetzungen für die Stabilisierung und Weiterentwicklung der Attraktivität und Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen. Mit Fokus auf das Thema „Stärkung des Weiterbildungspersonals für digitale Kompetenzen“ soll eine KMK-Initiative zur Abstimmung entsprechender Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung von Kursleitenden geprüft werden.

Strategische Vorausschau: Um zukünftige Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfe besser einschätzen zu können, braucht es neben der Weiterentwicklung innovativer Forschungsansätze gerade für kleine und mittlere Unternehmen und Beschäftigte Produkte und Formate mit niedrigschwelligem Zugang. Hier besteht weiterhin Bedarf bei der Entwicklung von Tools zur Ermittlung von Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfen.

Digitalisierung der Weiterbildung: Die Stärkung von Bildung in der digitalen Welt ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung im digitalen Raum sind systematisch und kontinuierlich zu verbessern – von der Infrastruktur, digitalen Informationsangeboten, digitalen und hybriden Maßnahmen bis zu digital zertifizierten Abschlüssen. Die Schaffung eines digitalen Weiterbildungsraums bedarf der engen Beteiligung aller relevanten Partner. Der Innovationswettbewerb INVITE soll die Nutzerorientierung von digitalen Weiterbildungsplattformen sowie die Transparenz von Weiterbildungsangeboten steigern und den Bestand digitaler, individualisierter Weiterbildungsangebote ausbauen. Die im Rahmen der NWS gemeinsam diskutierte Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW!) wird in enger Abstimmung mit den Bundesländern und den Sozialpartnern weiter ausgestaltet werden. Als Teil der „Initiative Digitale Bildung“ der Bundesregierung soll eine Nationale Bildungsplattform entstehen, die bildungsbereichsübergreifend bestehende und neue Plattformen und Lernangebote mit dem Ziel vernetzt, Bildungsangebote leichter auffindbar und für den konkreten Kontext und individuellen Bedarf passfähig bereitzustellen. Hierbei werden gemeinsame, offene Standards und bestehende Kontexte – insbesondere das Onlinezugangsgesetz – genutzt und weiterentwickelt. Die sich ergänzenden Projekte gilt es synergetisch aufeinander zu beziehen.

KAPITEL 4

Wie geht es weiter?

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) ist ein langfristig angelegter, übergreifender und partnerschaftlicher Austauschprozess zur Weiterbildungspolitik gelungen. Dieser Prozess wurde ressortübergreifend konzipiert und verantwortet. Gleichzeitig ist durch die COVID-19-Pandemie die Notwendigkeit nach einer auf die beschleunigte Transformation ausgerichteten Weiterbildungsstrategie noch einmal stark gestiegen.

Gerade die COVID-19-Pandemie hat einmal mehr deutlich gemacht, dass berufliche Weiterbildung einen zentralen Stellenwert einnimmt, um die Resilienz von Menschen und Organisationen auch für außergewöhnliche Situationen zu stärken. Berufliche Weiterbildung wird damit zu einer entscheidenden Zukunftsfrage für die wirtschaftliche Stabilität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Auseinandersetzung mit Weiterbildung und Qualifizierung erfordert einen breiten politischen und gesellschaftlichen Dialog und die gemeinsame Suche nach langfristig tragfähigen und zukunftsweisenden Lösungen. Die hohe Verlässlichkeit und systematische Verknüpfung des Strategie- und Umsetzungsprozesses zeichnen die NWS aus und haben neue Impulse und zahlreiche Fortschritte bewirken können.

Von Beginn an wurden bei der Erarbeitung des Strategiepapiers offene und ko-kreative Formate der Politikgestaltung integriert. Durch die konkreten Beiträge und Zusagen aller Partner im Strategiepapier ist eine hohe Verbindlichkeit für den Umsetzungsprozess geschaffen worden, der über das Ende dieser Legislaturperiode hinausreicht. Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) würdigt in ihrem die NWS begleitenden Länderbericht die Kooperation zwischen den nationalen Stakeholdern und empfiehlt eine Weiterentwicklung und Vertiefung der Beteiligungsstrukturen.⁷⁰

Die 17 NWS-Partner schlagen eine konsequente Fortführung der gestarteten Aktivitäten sowie Beratungs- und Austauschprozesse der Nationalen Weiterbildungsstrategie vor. Hierbei kann auf der in der NWS entstandenen Kooperationskultur sowie auf den bewährten institutionellen Austauschformaten – wie z.B. dem NWS-Gremium und dem Bund-Länder-Ausschuss zur Begleitung der NWS – aufgebaut werden.

Die Arbeits- und Kooperationsstruktur sollte mit Blick auf noch ausstehende Umsetzungsschritte sowie durch die Pandemie entstandene neue Herausforderungen gezielt weiterentwickelt werden. Dies ist bereits im NWS-Strategiepapier wie folgt angelegt worden: „Im Jahr 2021 wird ein gemeinsamer Bericht vorgelegt werden, mit dem der Umsetzungsstand und die Handlungsziele der NWS überprüft und ggf. weiterentwickelt werden.“⁷¹

Die 17 Partner schlagen eine konsequente Fortführung der gestarteten Aktivitäten sowie Beratungs- und Austauschprozesse der NWS vor.

⁷⁰ OECD (2021).

⁷¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. BMAS und BMBF, Berlin, S. 23.

Auch auf Grundlage der zurückliegenden Arbeit in den Themenlaboren der NWS ist für einen zukünftigen strategischen Ansatz zu prüfen, in welcher Organisationsform und mit welchem inhaltlichen Zuschnitt die Themenfelder der NWS weiterentwickelt werden sollen. Es könnten zudem neue relevante Themenschwerpunkte, z.B. vor dem Hintergrund der ökologischen Transformation, diskutiert bzw. vorhandene Themenschwerpunkte vertieft werden.⁷² Wie bereits im Erarbeitungsprozess der NWS punktuell erprobt, sollen auch in den nächsten Jahren agile Arbeitsmethoden eingesetzt werden. Weiterhin ist eine Einbindung von Expertise aus Praxis und Wissenschaft zu prüfen. Die bestehenden Ansätze zum Nachhalten zentraler Meilensteine und Umsetzungsfortschritte sollten gezielt weitergeführt werden.

Die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird davon profitieren, wenn die Partner sich auch außerhalb des Gremiums zielgerichtet vernetzen und koordinieren. In diesem Sinne wird der Bund-Länder-Ausschuss als sinnvolles Instrument der Koordinierung von Bund und Ländern fortgeführt werden.

Im Hinblick auf die internationale Perspektive sehen die Partner die Weiterentwicklung der NWS als konkreten Beitrag und „good practice“ zur Umsetzung der aktualisierten „Skills Agenda“ der Europäischen Kommission sowie der im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft im November 2020 verabschiedeten Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung. Beide Initiativen unterstreichen die Bedeutung nationaler Qualifizierungsstrategien für hochwertiges und inklusives lebenslanges Lernen. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie gibt Deutschland zugleich einen wichtigen Impuls für die Berufsbildung in Europa.

⁷² Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht, Berlin, S. 90.



LITERATURVERZEICHNIS

Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2020): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. In: Wirtschaftsdienst (13). DOI: [10.1007/s10273-020-2614-6](https://doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Gefördert mit Mitteln der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In: Bildungsbericht. URL: bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf.

Bitkom (2020): Bitkom Digital Office Index 2020. In: Bitkom. DOI: bitkom.org/doi-2020.

Bitkom/VdTÜV (Hrsg.) (2018): Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt: Eine repräsentative Untersuchung von Bitkom Research im Auftrag des VdTÜV e.V. und des Bitkom e. V. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Länderreport über Beschäftigte. Deutschland, West/Ost und Länder. BA, Nürnberg.

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und HR Forecast (Hrsg.) (2021): Zukünftige Berufsprofile. Future Skills Report Chemie. BAVC, IG BCE, HR Forecast, München. In: Future Skills Chemie. URL: future-skills-chemie.de.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Ratgeber zur beruflichen Weiterbildung. BIBB, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020a): Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote und -strukturen. BIBB, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021), Forschungsbericht 526/3: Aktualisierte BMAS-Prognose. „Digitalisierte Arbeitswelt“. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie 2019, BMAS und BMBF, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Digitalisierung in der Weiterbildung: Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. BMBF, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020a): InnoVet. In: BMBF, Innovet.
URL: inno-vet.de/de/lbt-forward.html.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. BMBF, Bonn.

Christ, J. et al. (2020): Digitalisierung. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2019. BIBB, Bonn.

Deutscher Bundestag (2021): Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Drucksache 19/25785. In: Deutscher Bundestag.
URL: dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/257/1925785.pdf.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2017): Wachsende Herausforderungen treffen auf größeren Optimismus. Das IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung. DIHK, Berlin und Brüssel.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2020): Top Abschlüsse. Top Perspektiven. Erfolg mit Höherer Berufsbildung. In: DIHK.
URL: dihk-bildungs-gmbh.de/weiterbildung/erfolg-mit-hoeherer-berufsbildung/.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2021): Berufliche Weiterbildung zahlt sich aus. In: DIHK. URL: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/berufliche-weiterbildung-zahlt-sich-aus>.

Dohmen, D., Cordes, M. (2019): Kosten der Weiterbildung in Deutschland. Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand. Studie im Rahmen des Projekts „Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung – VoREFFi-WB“. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, FiBS Forum Nr. 61. FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin.

Dos Santos, S., Ehlert, M., Hornberg, C., Scholl, F., Solga, H. (2020): Zu wenig Zeit, zu wenig Platz. In der Krise viele Hindernisse für Weiterbildung. In: WZB Mitteilungen, Heft 168. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

EFI – Expertenkommission Forschung und Innovation (2021): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2021. EFI, Berlin.

Ehlert, M. (2020): Individuelle berufsbezogene Weiterbildung und Umschulung: Aktuelle Daten zu Bedarf und Teilnahme aus dem NEPS. Präsentation im Rahmen des Fachgesprächs des Gesprächskreises Weiterbildungspolitik am 02.09.2020. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Grotelüschchen, A., Buddeberg, K., Dutz, G., Heilmann, L., Stammer, C. (2019):

Leo 2018. Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre, Hamburg.

Hall, A., Sevindik, U. (2018): Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was unter welchen

Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB, Bonn.

Heß, P., Janssen, S., Leber, U. (2019): Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien

ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht 16/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

IAB-Betriebspanel (2017): Daten. IAB-Presskonferenz „Betriebliche Weiterbildung“ am

22. März 2017.

Jacobs, J. C., Kagermann, H., Spath, D. (2020): Lebenslanges Lernen fördern. Gute Beispiele

aus der Praxis. Ein Good-Practice-Bericht des Human-Resources-Kreises von acatech.

Lessons Learned, wissenschaftliche Analysen und Handlungsoptionen (acatech DISKUS-
SION). achatech – Deutsche Academy der Technikwissenschaften, München.

Klös, H.-P., Seyda, S., Werner, D. (2020): Berufliche Qualifizierung und Digitalisierung:

Eine empirische Bestandsaufnahme. In: IW-Report, No. 40/2020. Institut der deutschen
Wirtschaft (Hrsg.), Köln.

Kruppe, T., Mühlhan, J., Weber, E., Wiemers, J. (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen

von Weiterbildungsförderung: Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse.

IAB-Kurzbericht 08/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Kultusministerkonferenz (2019): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil zur

Integration der Thematik „Wirtschaft 4.0“ in die Ausbildung an Fachschulen für Wirtschaft.

Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2019. Berlin.

Kultusministerkonferenz (2020): Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur

des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungs-
politischen Fragen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2020. In: KMK.

URL: [kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-
Laendervereinbarung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf).

Matthes, B., Müller, G. (2021): Ergebnisse der Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass zu

den Branchen Maschinenbau, IKT und Gesundheitswesen. Bundesministerium für Arbeit
und Soziales, Berlin.

Müller, N., Wenzelmann, F. (2020): Berufliche Weiterbildung. Teilnahme und Abstinenz.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW, Nr. 43.

DOI: doi.org/10.1007/s40955-019-0141-0.

Nationale Plattform Zukunft der Mobilität (2020): Arbeitsgruppe 4. Sicherung des Mobilitäts- und Produktionsstandortes, Batteriezellproduktion, Rohstoffe und Recycling, Bildung und Qualifizierung. Fokusgruppe Strategische Personalplanung und -entwicklung. 1. Zwischenbericht zur strategischen Personalplanung und -entwicklung im Mobilitätssektor. In: Nationale Plattform Zukunft Mobilität. Berlin. URL: plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2020/03/NPM-AG-4-1-Zwischenbericht-zur-strategischen-Personalplanung-und-Entwicklung-im-Mobilit%C3%A4tssektor.pdf.

Nedelkoska, L., Quintini, G. (2018): Automation, skills use and training. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. URL: dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en.

OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right. OECD Publishing, Paris.

Osiander, C., Stephan, G. (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. In: IAB-Forum, 2. August 2018. URL: iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht, Berlin.

Schuldt, J. (2020): Lernspiele und Gamification. In: Niegemann, H., Weinberger, A. (Hrsg.): Handbuch Bildungstechnologie. Springer, Berlin, Heidelberg. DOI: doi.org/10.1007/978-3-662-54368-9_18.

Seyda, S. (2019): Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden. Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit. Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Policy Paper No. 7/2019. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Seyda, S., Placke, B. (2020): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs. Institut der deutschen Wirtschaft e. V., IW-Trends (04/2020), Institut der deutschen Wirtschaft e. V. (Hrsg.), Köln.

Statistisches Bundesamt (2020): Bildungsfinanzbericht 2020. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Destatis, Wiesbaden.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2021): Projektkoordination ValiKom-Transfer. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Projektbericht vom 28.02.2021.

Zenzen, J., Patuzzi, M. (2019): Stellungnahme des AZAV-Beirats zur AZAV-Evaluation, 10. Oktober 2019. In: Bundesagentur für Arbeit. URL: arbeitsagentur.de/datei/ba900145.pdf.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Geschäftsstelle Nationale Weiterbildungsstrategie
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

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

Stand: Juni 2021

Projektkoordination

Dr. Sven Rahner (BMAS), Stefan Angermüller (BMBF),
Michael Schulze (BMAS), Marie Ullmann (BMAS),
Dr. Michael Dörsam (BIBB), Aileen Körfer (BIBB)

Redaktionsteam

Stefan Angermüller (BMBF), Dr. Nicole Cujai (BA),
Dr. Michael Dörsam (BIBB), Thomas Friedrich (BA),
Dr. Oliver Heikhaus (DIHK), Frank Ißleib (MWVLW
RLP/WMK), Stefanie Janczyk (IG Metall), Aileen
Körfer (BIBB), Katja Lack (BMAS), Susanne Müller
(BDA), Mario Patuzzi (DGB), Dr. Sven Rahner
(BMAS), Dr. Ulrich Raiser (SENBJF BE/KMK),
Michael Schulze (BMAS), Marie Ullmann (BMAS),
Giovanni Viola (BIBB)

Design und Produktion

KOMPAKTMEDIEN Agentur für
Kommunikation GmbH

Wigwam eG

Bildmaterial

Seite 8: BMAS/Dominik Butzmann
Seite 9: BMBF/Laurence Chaperon
Seite 10: iStock/vm
Seite 17: iStock/VioletaStoimenova
Seite 19: iStock/DuxX
Seite 22: iStock/BongkarnThanyakij
Seite 25: iStock/CasarsaGuru
Seite 27: Getty Images/10'000 Hours
Seite 28: iStock/Drazen_
Seite 31: iStock/alvarez
Seite 33: iStock/oatawa
Seite 34: iStock/Tzido
Seite 39: iStock/Drazen Zigic
Seite 51: Getty Images/Thomas Barwick
Seite 55: iStock/andresr
Seite 57: Getty Images/Westend61
Seite 58: iStock/seksan mongkhonkamsao
Seite 62: iStock/FG Trade
Seite 71: iStock/stockfour

Druck

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

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 verfügbar in englischer Sprache sowie online auf bmas.de und bmbf.de.

BESTELLSERVICE

Wenn Sie eine Bestellung aufgeben möchten

Best.-Nr. A805

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

