

Bundesinstitut für Berufsbildung  
AB 4.2 Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche

## Weiterbildungsberatung in Deutschland – Angebote, Strukturen und Entwicklungsfelder

21.02.2019

## Inhalt

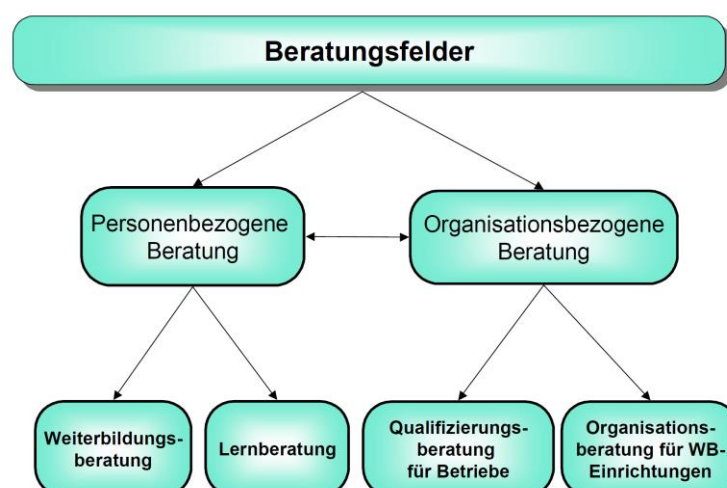
1. Was ist berufsbezogene Weiterbildungsberatung? .....	3
2. Felder der Weiterbildungsberatung .....	3
3. Strukturen .....	4
3.1. Personenbezogene Weiterbildungsberatung .....	4
3.2. Organisationsbezogene Qualifizierungsberatung .....	4
4. Qualität und Professionalität .....	5
5. Digitalplattform(en) .....	5
6. Entwicklungsfelder .....	6
6.1. Beratungsinfrastruktur .....	6
6.2. Niedrigschwelliger Zugang .....	7
6.3. Sicherung der Qualität und Professionalisierung des Beratungspersonals .....	7
6.4. Integrierte Beratungsansätze im Rahmen von Lernbegleitung .....	7
6.5. Beratungsmonitoring: .....	7

## 1. Was ist berufsbezogene Weiterbildungsberatung?

Es gibt keine eindeutige oder einschlägige Definition von berufsbezogener Weiterbildungsberatung. Traditionell wird im deutschen Bildungssystem jedoch zwischen Bildungs- und Weiterbildungsberatung (in den Institutionen des Bildungswesens) einerseits und Berufsberatung (im Bereich von Berufsausbildung, Beruf und Arbeitsmarkt) andererseits unterschieden.<sup>1</sup> Nach dem europäischen, individuenzentrierten Verständnis bezieht sich (Weiter-)Bildungs- und Berufsberatung auf „eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, sowie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen zu treffen“.<sup>2</sup> In der Beratungs-Community hat sich seit einigen Jahren der Begriff „Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ etabliert. Dieser „führt zunächst die beiden Beratungsformate zusammen, die sich auf Arbeit und Beruf sowie auf Bildungsfragen richten; mit dem neu hinzugekommenen Begriff der Beschäftigung werden auch Tätigkeiten wie Formen der ehrenamtlichen oder überhaupt unbezahlten Beschäftigung erfasst“.<sup>3</sup> Berufsbezogene Weiterbildungsberatung findet somit in unterschiedlichen Kontexten statt und bezieht sich auf das gesamte Spektrum von nachholender Qualifizierung, Qualifizierungen zum Wiedereinstieg in Beschäftigung, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen, die sowohl formal geregelt, non-formal oder im betrieblichen Kontext angeboten oder auf dem freien Weiterbildungsmarkt erhältlich sein können.

## 2. Felder der Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsberatung bezieht sich sowohl auf Personen als auch Organisationen. Bei der **personenbezogenen Weiterbildungsberatung** geht es in erster Linie um eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für die Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote für individuelle Weiterbildungsziele, während die Lernberatung prozessbegleitend während einer Weiterbildungsmaßnahme stattfindet. Des Weiteren erhält die Kompetenzentwicklungsberatung an Bedeutung. Ziel der **organisationsbezogenen Qualifizierungsberatung** ist es, insbesondere KMU zur Ausgestaltung ihrer Qualifizierungsstrategien für die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten – u.a. hinsichtlich des Einsatzes neuer Technologien – zu beraten. Auch die Organisationsberatung der Weiterbildungseinrichtungen bildet ein Feld der Weiterbildungsberatung, dass jedoch in den folgenden Ausführungen nicht weiter berücksichtigt wird.



Schiersmann/Remmele (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung

<sup>1</sup> nfb 2014

<sup>2</sup> Europäische Union, Ratsresolution 2004, S. 2

<sup>3</sup> dvb 2019

### 3. Strukturen

Die Beratungsstruktur ist insgesamt von einer großen Vielfalt an Angeboten und Anbietern gekennzeichnet, in der unterschiedliche Zielgruppen in unterschiedlichen Lebenslagen angesprochen werden. So ist Weiterbildungsberatung auch mit Lebens-/Sozialberatung verknüpft, um so sog. bildungsferneren Personen hinsichtlich beruflicher Optionen beraten zu können. Diese Vielfalt ermöglicht einen niedrighschweligen und zielgruppenadäquaten Zugang, führt aber gleichzeitig zu Intransparenz über die Angebote. Zudem findet Weiterbildungsberatung vielfach in Weiterbildungseinrichtungen statt, so dass nicht klar ist, ob die Beratung unabhängig und ergebnisoffen gestaltet wird.

#### 3.1. Personenbezogene Weiterbildungsberatung

Der Fokus der Weiterbildungsberatung der **Arbeitsagenturen und Jobcenter** liegt auf Erwerbslosen und von Erwerbslosigkeit bedrohten Personen. In den letzten Jahren wurde das kostenfreie Weiterbildungsberatungsangebot für alle Bürgerinnen und Bürger unabhängig von Alter, Ausbildung und Lebens- und Arbeitssituation modellhaft erprobt („Lebensbegleitende Berufsberatung“) und durch „Weiterbildungsberater/innen“ gestärkt. Die Weiterbildungsberatung umfasst hier die drei Elemente „Beratung vor dem Erwerbsleben“, „Beratung im Erwerbsleben“ und ein Selbsterkundungstool zur besseren Einschätzung der eigenen Stärken und Interessen. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird der erweiterte Beratungsauftrag gesetzlich verankert.

Berufsbezogene Weiterbildungsberatungsdienstleistungen der **Kommunen** finden vornehmlich in Volkshochschulen statt. Daneben unterhalten Kommunen zunehmend auch unabhängige Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen, die zum Teil von der Bundesregierung oder auch durch Länderprogramme initiiert und gefördert wurden und jedermann offenstehen.

Die **Länder** beauftragen meist Einrichtungen, die entweder selbst Bildungsberatung durchführen oder Internetportale betreiben, die auf Angebote des Bundes/der BA oder der Kommunen (VHS, Bibliothek, Stadt) verweisen. Die beauftragten Einrichtungen werden meistens durch das jeweilige Land und/oder durch den ESF finanziert. Die Angebote stehen allen Interessierten zur Verfügung.

Das Infotelefon zur Weiterbildungsberatung des **BMBF** bietet seit 2015 allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit zur anbieterneutralen Weiterbildungsberatung. In dem Programm „Bildungsprämie“ ist für den Erhalt der Förderung eine Pflichtberatung vorgeschaltet, die die bestehende Beratungslandschaft stärken soll.

Kammern, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften bieten Beratung zu Fragen der beruflichen Weiterbildung für alle Fachinteressierten an.

Neben privatwirtschaftlichen Unternehmens- und Karriereberatungen gibt es gemeinnützige Organisationen, die Bildungs- und Berufsberatung anbieten. Insgesamt ist der private Markt bisher wenig reguliert.

#### 3.2. Organisationsbezogene Qualifizierungsberatung

Auch die Beratung von Arbeitgebern ist eine gesetzliche Aufgabe der BA. Der Arbeitgeberservice der BA unterstützt Unternehmen in allen Fragen der Personalrekrutierung, der Stellenbesetzung sowie der Aus- und Weiterbildung und bietet Informationen zur finanziellen Unterstützung im Bereich der Weiterbildung sowie der beruflichen Integration von Beschäftigten mit besonderen Problemen an. Kammern und Wirtschaftsverbände bieten Beratung für Betriebe an, die bspw. Höherqualifizierung oder Rekrutierung von Personal umfassen.

Qualifizierungsberatung wird außerdem von einer Vielzahl privater und halbprivater Einrichtungen angeboten. Das BMBF und einige Länderregierungen finanzieren verschiedene Programme und Aktivitäten in diesem Bereich, um die Idee des lebenslangen Lernens auch in den Betrieben zu fördern. Darüber hinaus bieten Kommunen im Kontext der regionalen Wirtschaftsförderung teilweise Qualifizierungsberatung an.

#### 4. Qualität und Professionalität

Die deutsche bzw. europäische Beratungsstruktur im Feld von (Weiter-)Bildung, Beruf und Beschäftigung zeichnet sich im internationalen Vergleich durch einen geringen Professionalisierungsstand aus.<sup>4</sup> Die in den letzten Jahrzehnten entwickelten Empfehlungen, Handreichungen und einschlägigen Kompetenzkataloge/-profile<sup>5</sup> tragen bisher wenig zu einer Stärkung des Professionalisierungsgrades bei. Es gibt keine verbindlichen Regelungen zu Zugangs- und Qualifizierungswegen, Anforderungsprofilen oder (hoch-)schulischen Curricula. Nicht zuletzt qualifizieren sich viele (Weiter-)Bildungsberater im Prozess der Arbeit. Insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildungsberatung findet sich neben Personal mit einem (sozial-)pädagogischen Hintergrund eine große Bandbreite an haupt- und nebenberuflich tätigen Beratern\*innen.

Eng verwoben mit der Professionalisierung ist die Frage nach der Qualität von Weiterbildungsberatung. Die Herausforderung besteht nach wie vor in der Verständigung über einheitliche Qualitätsmerkmale (Beratungsqualität), Qualitätskriterien und Mindeststandards sowie in der Klärung der vielfältigen Beratungsverständnisse. Die in den letzten zwei Jahrzehnten intensiv geführte Qualitätsdebatte ist noch nicht flächendeckend in der Beratungspraxis bei Nutzern und Anbietern angekommen. So gibt es keine verbindlichen Regelungen zur Qualitätssicherung, vielmehr lassen sich unterschiedliche Zugänge erkennen: (1) „freiwillige Verpflichtung“ auf Leitlinien und Standards (z.B. Standards des dvd<sup>6</sup> oder das Instrument der BA-Berufsberatung zur Qualitätserfassung<sup>7</sup>), (2) Einführung eines organisationalen Qualitätsmanagementsystems (QMS) wie EFQM<sup>8</sup> oder das LQW-Modell<sup>9</sup> (Definition von Leitbildern), sowie der (3) Einsatz von Evaluation.

#### 5. Digitalplattform(en)

So vielfältig der Beratungsbedarf im Bereich der Weiterbildung ist, so vielfältig ist auch das Angebot an digitalen Plattformen. In Deutschland können rund 200 Datenbanken gezählt werden, die mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und unterschiedlicher Qualität aufwarten. Grundsätzlich lassen sich zunächst aber Seiten, die eine reine Kurssuche bieten, von solchen unterscheiden, die ein darüber hinausreichendes Informationsangebot bereitstellen.

Breiter angelegte Informationsportale werden überwiegend von den Ländern bereitgestellt. Neben (regionalen) Weiterbildungsangeboten lassen sich dort dann auch Anlaufstellen persönlicher Beratung sowie weiterführende Informationen, wie z.B. Fördermöglichkeiten finden. Ein - von der Bunde-

---

<sup>4</sup> Vgl. [http://www.cedefop.europa.eu/files/5152\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5152_de.pdf)

<sup>5</sup> Zum Beispiel: <http://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Kompetenzprofil.pdf>

<sup>6</sup> Deutscher Verband für Berufsberatung: <https://www.dvb-fachverband.de/dvb/>

<sup>7</sup> Beratungs-Qualität-Erfassung (BeQuEr): <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/qualitaetsstandards/>

<sup>8</sup> <http://www.efqm.de/>

<sup>9</sup> Lernerorientierte Qualitätstestierung (LQW): <http://www.qualitaets-portal.de/>

sagentur für Arbeit getragenes und entsprechend auf Bundesebene angesiedeltes - digitales Informationsangebot, stellt Kursnet<sup>10</sup> dar. Als Pendant seitens des DIHK bzw. des ZDH können das Weiterbildungs-Informationssystem<sup>11</sup> sowie das Karriereportal<sup>12</sup> gesehen werden.

Mit dem InfoWeb<sup>13</sup> steht eine vom Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation zur Verfügung gestellte Metasuchmaschine bereit, die auf über 3. Mio. Kurse in regionalen und überregionalen Weiterbildungsdatenbanken zurückgreift. Ihre Entwicklung fand im Rahmen eines BMBF-Projekts statt. Eine Hilfestellung zur Qualität bietet die Stiftung Warentest mit ihrem (vom BMBF geförderten) Weiterbildungsguide<sup>14</sup> an.

## 6. Entwicklungsfelder

Zur Stärkung der Beratungslandschaft zeigen sich mehrere Entwicklungsfelder, die nachfolgend stichpunktartig ausgeführt werden. Diese sind weder neu noch voneinander unabhängig zu betrachten, sondern erfordern vielmehr integrierte bildungspolitische Gestaltungsstrategien.

### 6.1. Beratungsinfrastruktur

#### Sicherung der Grundversorgung

Trotz der Fülle der Angebote für Weiterbildungsberatung gibt es bislang keine flächendeckende, unabhängige, berufsbezogene Weiterbildungsberatungsinfrastruktur, die eine Grundversorgung aller Bürgerinnen und Bürger sicherstellt. Der Ausbau öffentlich finanzierter Basisangebote ist daher sinnvoll. Dies gilt insbesondere für strukturschwache Gebiete. Ein prognostizierter Zukunftstrend ist die Online-Beratung (auch E-Counseling), wie internationale Beispiele<sup>15</sup> eindrücklich belegen.

#### Umfassendes, internetgestütztes Informationsangebot

Um die Chancen der Vielfalt an berufsbezogener Weiterbildungsberatung zu nutzen und gleichzeitig die erforderliche Transparenz über Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewährleisten, bietet sich ein bundesweites, internetgestütztes Portal an, in dem das umfangreiche Wissen über die Angebotslandschaft, existierende Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten nutzerfreundlich recherchiert werden können (bspw. nach Schweizer Vorbild<sup>16</sup>). Der Einsatz virtueller Welten und KI (Berater\*innen als Avatare) ist noch Zukunftsmusik, sollte jedoch in entsprechenden Überlegungen zur Online-Beratung berücksichtigt werden.

#### Stärkung der Zusammenarbeit der Beratungseinrichtungen in den Regionen

Insbesondere auf regionaler Ebene sind Stärkung und Ausbau von vertikalen und horizontalen, trägerübergreifenden Vernetzungen hilfreich, wie sie bspw. auf der Grundlage von Programmen wie „Lernende Regionen“ oder „Lernen vor Ort“ entwickelt wurden. Geprüft werden sollte, welche Anreize hierfür für kommerzielle Anbieter und Betriebe gegeben werden können.

---

<sup>10</sup> <https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de>

<sup>11</sup> <https://wis.ihk.de/>

<sup>12</sup> <http://www.karriereportal-handwerk.de/kurse/suche-5020,4,coursesearch.html>

<sup>13</sup> <https://www.iwwb.de/>

<sup>14</sup> <https://weiterbildungsguide.test.de/>

<sup>15</sup> Vgl. Österreichische Online-Bildungsberatung: [www.bildungsberatung-online.at](http://www.bildungsberatung-online.at) oder das dänische Modell: <https://www.voksenuddannelse.dk/evejledning>

<sup>16</sup> <https://www.berufsberatung.ch/>

## 6.2. Niedrigschwelliger Zugang

Die subjektive Bereitschaft, Beratungsangebote zu nutzen und die „objektive Notwendigkeit“, Unterstützungsleistungen bei beruflichen Laufbahnentscheidungen in Anspruch zu nehmen, klaffen auseinander. Es scheinen Angebote notwendig zu sein, die die Zielgruppen in ihrem beruflichen und privaten Alltag „abholen“ und als verlässliche Hilfestellungen empfunden werden. Hierfür ist ein Ausbau aufsuchender Beratung im beruflichen und privaten Umfeld der Zielgruppen erforderlich, wobei auch entsprechende Geschäftsmodelle für Weiterbildungs(beratungs)anbieter entwickelt werden sollten. Insgesamt ist neben der Herstellung von Transparenz der Aufbau von Vertrauen und Verlässlichkeit bei Unterstützungsstrukturen erforderlich.

## 6.3. Sicherung der Qualität und Professionalisierung des Beratungspersonals

Die Entwicklung verbindlicher Standards zur Qualitätsentwicklung von Beratungsangeboten sowie zur Professionalisierung des entsprechenden Personals sind aufgrund der Heterogenität des Personals und der Aufgabenvielfalt (Beratung als integrierte Teilaufgabe) nach wie vor eine zentrale Herausforderung; entsprechende Unterstützungsangebote bei der Weiterbildungsberatung für „nebenamtliche“ Weiterbildungsberater sind geboten. Neben einem bundesweiten Informationssystem über Weiterbildungsangebote, Weiterbildungsrecht und -finanzierung erfordert eine zeitgemäße Professionalisierungsstrategie auch neue Kommunikationskompetenzen wie bspw. die Nutzung lebensweltlicher Medien wie Twitter und Facebook.

## 6.4. Integrierte Beratungsansätze im Rahmen von Lernbegleitung

Die Diskussion um eine „kohärente“ Weiterbildungsberatung wurde bereits vor rund zehn Jahren geführt. Der vom BMBF eingerichtete Innovationskreis Weiterbildung bemängelte damals den intransparenten Weiterbildungsmarkt – seitdem hat sich die Transparenz nicht grundlegend verbessert. Wie Ergebnisse aus dem BMBF-Förderschwerpunkt InnovatWB<sup>17</sup> verdeutlichen, ist Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung (Orientierungsberatung in beruflichen Übergangsphasen, Kompetenzfeststellung, Lernmotivation etc.) ein zentraler Bestandteil von Lernbegleitung in selbstorganisierten Lernsetting (bspw. in Selbstlernarchitekturen). Zudem lässt sich ein Paradigmenwechsel von einer angebots- und nachfrageorientierten Weiterbildungsangebotsentwicklung zu einer dialogischen Angebots- und Maßnahmenentwicklung (mit dem Ziel, Bedarfe zu erheben) beobachten, bei der ‚vorgelegerte‘ Beratungsprozesse, vor allem zur Orientierungsberatung und Kompetenzfeststellung, an Bedeutung gewinnen. Daran anknüpfend stellt sich die Frage wie – neben dem an sich heterogenen Weiterbildungspersonal – für Weiterbildung verantwortliche Führungskräfte, Personaler etc. zielgerichtet für Beratungstätigkeiten qualifiziert werden können – bspw. durch Formen kollegialer Beratung. Dies setzt auf betrieblicher Ebene eine stärkere Verzahnung von Information, Bildungs- und Beschäftigungsberatung, Weiterbildungsmaßnahmen und Lernen im Prozess der Arbeit voraus.

## 6.5. Beratungsmonitoring

Mit der Einrichtung eines zentralen, allgemeinen (Weiterbildungs-)Beratungsmonitorings könnte ein umfangreiches, aktuelles Wissen über die Weiterbildungslandschaft sowie existierende Unterstützungsangebote sichergestellt werden. Hierbei erscheint die Nutzung der frei zugänglichen AES-Daten für differenzierte Analysen zur (Weiter-)Bildungsberatung (Zielgruppen, Anbieter, Themenfelder)

---

<sup>17</sup> [www.innovatwb.de](http://www.innovatwb.de)

sinnvoll. Darüber hinaus gilt es kritisch zu reflektieren, wie hoch der tatsächliche Beratungs- und Informationsbedarf ist. Transparenz über Umfang, Wirkung, Kosten, Bekanntheitsgrad, etc. ist aktuell nicht gegeben.