



bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024

Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. **Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,
Julia Hufnagl & Anne Wagner**

**Aileen KÖRFER, Florian KÖSTER, Marina WINKLER
& Pascal SCHEREN**

(Bundesinstitut für Berufsbildung)

**Nationale Weiterbildungsstrategie – Eine bildungspolitische
Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2023/koerfer_etal_ht2023.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2024

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Die Nationale Weiterbildungsstrategie – Eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland

Abstract

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ist eine bildungspolitische Initiative, in der Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit sich im Sinne eines übergreifenden und partnerschaftlichen Handelns für die Stärkung der Weiterbildung engagieren. Dabei wird sowohl die individuelle als auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen: Einerseits soll die wirtschaftliche und soziale Teilhabe der erwerbsfähigen Personen gesichert werden. Dafür sollen u.a. Zielgruppen erreicht werden, die in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind, wie bspw. formal gering oder nicht qualifizierte Personen. Andererseits werden Betriebe bei der Gestaltung der Transformationsprozesse unterstützt. Hier gilt das Augenmerk auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), insbesondere im Hinblick auf die Ermöglichung von Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden.

In dem vorliegenden Beitrag werden die Grundlagen und die zentralen Elemente der NWS vorgestellt. Im Mittelpunkt steht, deren Themen und Ziele in Bezug auf aktuelle Weiterbildungsdiskurse darzulegen. Verbunden damit ist weder ein wissenschaftlicher Anspruch noch eine kritische Auseinandersetzung mit der NWS – was an anderer Stelle geschieht und geschehen sollte – sondern vielmehr der Versuch, einen Überblick über die Vielfalt der Herausforderungen zu geben, mit denen sich die bildungspolitischen Akteure auseinandersetzen müssen, wenn sie gestaltend auf die allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung wirken wollen. Gerahmt wird der Beitrag von einer Darstellung des durch die Transformation hervorgerufenen Wandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt sowie einer bildungspolitischen Einordnung von zwei wichtigen Diskursen über die Förderung der Teilnahme an Weiterbildung sowie den Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung der Zukunft, die beide zentral für die Ausrichtung der NWS sind.

The National Skills Strategy – A policy initiative to further strengthen continuing education and training in Germany

The National Skills Strategy (NWS) is a continuing education and training (CET) policy initiative: In the sense of an overarching and partnership-based action, the Federal Government, Länder, social partners and the Federal Employment Agency strive to further strengthen CET. The initiative focuses on individual and company level: economic and social participation for employed people should be ensured. For this purpose, it is important to reach target groups that are not sufficiently represented in CET, as for instance formally low or unqualified persons. Furthermore, companies need to be supported in shaping transformation processes. Here, the focus is on small and medium-sized enterprises (SME), in particular to enable further training for their employees.

This article presents basic foundations and central elements of NWS. The focus is set on the strategy's themes and goals in relation to current discourses on CET. This is neither a scientific approach nor

meant to be a critical analysis of NWS - which is and should be done elsewhere - but rather an attempt to give an overview of the variety of challenges that education policy actors have to deal with if they want to influence general and vocational CET. The article is framed by changes in the economic and working world brought about by transformation, as well as a subject-specific educational policy classification of two important discourses on the promotion of participation in CET as well as the acquisition of competences needed in the future - both of which are central to the work of NWS.

Schlüsselwörter: *Nationale Weiterbildungsstrategie, Weiterbildungsbeteiligung, Kompetenzen, Geringqualifizierte, KMU*

1 Einführung

Der demografische Wandel sowie Entwicklungen, die im Zusammenhang mit Digitalisierung und Dekarbonisierung stehen, gehen mit großen Veränderungen für die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einher (Helmrich/Hummel/Wolter 2020, 6). Der Großteil der Erwerbstätigen im Jahr 2040 ist bereits heute auf dem Arbeitsmarkt; sie müssen jedoch vorausschauend Transformationsprozesse bewältigen und gestalten können, indem sie ihre Kompetenzen erweitern und neue Qualifikationen erwerben. Es gilt, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen (Maier et al. 2022, 11). Unternehmen stehen dabei vor der Herausforderung, dass sie auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind, um sich am Markt behaupten zu können (Noack/Müller 2023, 5). Im Hinblick auf die Gestaltung der sich wandelnden Wirtschafts- und Arbeitswelt kommt der Weiterbildung eine große Bedeutung zu – auf individueller ebenso wie auf betrieblicher Ebene. Dabei muss Weiterbildung Voraussetzungen schaffen, um dem vielseitigen Wandel erfolgreich begegnen und zugleich gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe sichern bzw. verbessern zu können. Dieser Anspruch trifft in Deutschland auf eine institutionell breit aufgestellte und fragmentierte Weiterbildungslandschaft; ein Umstand, der Orientierung und effiziente Förderung erschwert. Die Beteiligung an Weiterbildung befindet sich im internationalen Vergleich im Mittelfeld; unter Geringqualifizierten – also formal gering oder nicht qualifizierte Beschäftigte – ist die Weiterbildungsbeteiligung unterdurchschnittlich (OECD 2021, 11f.). Zudem stehen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aufgrund ihrer Strukturen und Kapazitäten häufig vor besonderen Herausforderungen hinsichtlich der Weiterbildungsförderung ihrer Beschäftigten (BMAS/BMBF 2021b, 30).

Hier setzt die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) als bildungspolitische Initiative an: In der NWS engagieren sich Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam für die Stärkung der Weiterbildung, um erwerbsfähigen Personen eine wirtschaftliche und soziale Teilhabe zu sichern sowie Betriebe bei der Bewältigung und Gestaltung von Transformationsprozessen zu unterstützen (BMAS/BMBF 2019; 2022). In dem vorliegenden Beitrag werden die Grundlagen und die zentralen Elemente der NWS vorgestellt. Im Mittelpunkt steht, deren Themen und Ziele in Bezug auf die aktuellen Weiterbildungsdiskurse dazulegen. Einleitend werden dafür zunächst Aspekte des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Dekarbonisierung mit ihren Auswirkungen auf die Wirtschaft- und Arbeitswelt

vorgestellt. Darauf folgt eine bildungspolitische Einordnung wichtiger Diskurse über die Förderung der Teilnahme an Weiterbildung – insbesondere von Geringqualifizierten – sowie den Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung der Zukunft. Im Anschluss wird die NWS als bildungspolitische Initiative mit einem Fokus auf ihre Ziele und Arbeitsprozesse sowie zwei ausgewählte Maßnahmen ausführlich dargestellt. Den Schluss des Beitrags bildet eine Reflexion auf die NWS in Bezug auf ihre Zielsetzungen.

Mit dem Beitrag soll keine wissenschaftliche Analyse oder Bewertung der NWS vorgelegt werden – dies muss an anderer Stelle geschehen. Vielmehr ist das Ziel, einen Überblick über die Vielfalt der Herausforderungen zu geben, mit denen sich die bildungspolitischen Akteure auseinandersetzen müssen; und darauf bezogen zu dokumentieren, wie die Akteure im Rahmen der NWS diesen Herausforderungen bildungspolitisch begegnen wollen.

2 Transformationstreiber der Wirtschafts- und Arbeitswelt

Der demografische Wandel, Digitalisierung und Dekarbonisierung nehmen mit zunehmender Dynamik Einfluss auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Dies spiegelt sich u.a. in quantitativen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt wider, die im Folgenden dargestellt werden: Aktuell zeigt sich eine beständig steigende Erwerbstätigenquote bei einer sinkenden Erwerbslosenzahl, was von einer Knappheit an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt zeugt. Mittelfristig prognostizieren Modellrechnungen einen zunehmend angespannteren Arbeitsmarkt in Bezug auf die Verfügbarkeit von Fachkräften (BMAS 2022, 9f.; Maier et al. 2022, 7). Im Kontext großer Strukturveränderungen wird zudem ein Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen erwartet, der in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen stattfinden soll. Während die Gesamtzahl an Arbeitsplätzen als relativ beständig prognostiziert wird, wird damit gerechnet, dass bis zum Jahr 2040 ca. vier Millionen Arbeitsplätze entstehen und zugleich ca. vier Millionen wegfallen werden. Die damit einhergehende Notwendigkeit für Beschäftigte, beruflich neu zu beginnen bzw. sich umzuorientieren, wird dadurch deutlich zunehmen (BMAS/BMBF 2021b, 10; BMAS 2023, 36).

Der demografische Wandel verändert die Altersverteilung des Arbeitsmarktes. Modellrechnungen bis zum Jahr 2040 prognostizieren eine die Geburtenrate kontinuierlich übersteigende Sterberate, welche einen langfristigen Bevölkerungsrückgang bewirkt. Durch Wanderungsbewegungen nach Deutschland wird jedoch mit einer Verlangsamung des Bevölkerungsrückgangs bei gleichzeitigem Anstieg Nichtdeutscher auf 18 Prozent gerechnet. Die Integration von zugewanderten Personen wird im Sinne der Fachkräftesicherung folglich wichtiger werden (Maier et al. 2022, 5). Des Weiteren sorgt das anstehende Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge („Baby Boomer“) aus dem Arbeitsmarkt für Veränderungen – insbesondere im Hinblick auf die Anzahl beruflich ausgebildeter Personen (Krebs/Maier 2022, 57). Für die Zukunft wird hingegen ein steigender Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluss prognostiziert, was mit Qualifizierungen in anderen Bereichen einhergehen wird (Maier et al. 2022, 10f.).

Der digitale Wandel schlägt sich wirtschaftlich in der Vernetzung des Handelns (Wirtschaft 4.0) sowie in der Automatisierung und Konnektivität industrieller Produktion (Industrie 4.0)

nieder (Ziegler/Tenberg 2020, 93). Prognosen zufolge sind in den kommenden Jahren zwischen zehn und 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland einem hohen Risiko ausgesetzt, dass ihre beruflichen Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden. In Bezug auf Arbeitsplätze, für die große Veränderungen erwartet werden, prognostiziert die OECD sogar einen Anstieg auf 54 Prozent (BMAS/BMBF 2021b, 9, 59).

Im Zuge der Dekarbonisierung stehen zusätzlich größere Ressourceneffizienz und ein geringerer Verbrauch fossiler Ressourcen im Mittelpunkt aktueller Diskurse. Dies geht mit Veränderungen der Arbeitsnachfrage in allen Wirtschaftsbereichen einher, was zugleich großes Potenzial für neue Märkte und Branchen sowie für Arbeitsplätze mit sich bringt. Dazu gehört bspw. die Schließung von Tagebauen ebenso wie die wachsende Rolle der Elektromobilität im Automobilsektor (Fink/Hennicke/Tiemann 2019, 8ff.). Studien zufolge stimmen Beschäftigte, die in der sogenannten „Green Economy“ arbeiten, häufiger als andere der Aussage zu, dass verlangte Tätigkeiten nicht der Ausbildung entsprechen bzw. nicht erlernt wurden (Bauer et al. 2021, 59f.).

Digitalisierung und Dekarbonisierung werden absehbar andere bzw. neue Anforderungen an Erwerbstätige stellen; Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden sich dadurch ändern müssen – ein wichtiger Punkt, auf dem im folgenden Kapitel detailliert eingegangen wird. Um all den damit verbundenen Herausforderungen als Volkswirtschaft langfristig gewachsen zu sein, sind vor allem Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie Forschung und Entwicklung wichtig, um neue Rahmenbedingungen schaffen zu können (Helmrich/Hummel/Wolter 2020, 37).

3 Diskurse in der Weiterbildungsforschung zur Gestaltung der Transformationsprozesse

Im Kontext der NWS stehen zwei Aspekte im Mittelpunkt: 1.) mehr erwerbsfähige Personen in Weiterbildung bringen sowie 2.) sich verändernde Kompetenzanforderungen für Beschäftigte und Personen, die eine Tätigkeit aufnehmen sollen. Die NWS thematisiert folglich sowohl quantitative als auch qualitative Herausforderungen in der Weiterbildung. Im Hinblick darauf wird im Folgenden eine Einordnung in den bildungswissenschaftlichen Diskurs vorgenommen, welcher sich im Kontext der NWS auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie den Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung der Zukunft konzentriert.

3.1 Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Im Rahmen der EU-2030-Strategie hat Deutschland sich das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung der Personen zwischen 25 und 64 Jahren auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern. Dafür muss insbesondere die Teilnahme von in Weiterbildung unterrepräsentierter Gruppen erhöht werden, um so Teilhabe am Arbeitsmarkt stärken und sozialer Ungleichheit entgegenwirken zu können (Baumann/Kruppe 2019, 20). Laut dem Adult Education Survey (AES) lag die Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener an non-formaler Weiterbildung im Jahr 2020 insgesamt bei 57 Prozent. Unterrepräsentiert sind darin zum einen Geringqualifizierte, die

zugleich stark vom Strukturwandel betroffen sind. So beteiligten sich nur rund 45 Prozent der Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss an non-formaler Weiterbildung, während Personen mit beruflicher Ausbildung sich zu etwa 53 Prozent und solche mit Hochschulabschluss zu 75 Prozent beteiligten. Weitere unterrepräsentierte Gruppen sind Arbeitslose und andere Nichterwerbstätige (etwa 34 Prozent bzw. 26 Prozent Weiterbildungsbeteiligung), Ältere (54 Prozent der 50 bis 64-jährigen im Vergleich zu 64 Prozent der unter 35-jährigen) sowie Personen mit individuellen Migrationserfahrungen (1. Generation) (ca. 48 Prozent) (Autoren/Autorinnen-gruppe Bildungsberichterstattung 2022, 234ff.).

Es gibt verschiedene individuelle und strukturelle Gründe, nicht an Weiterbildung teilzunehmen. Individuelle Gründe können fehlende Motivation, Lernentwöhnung oder negative Lernerfahrungen sein (Fliegener/Lacher/Rohs 2022, 19f.). Darüber hinaus werden zeitliche, finanzielle und örtliche Herausforderungen genannt, die oft nicht vereinbar mit anderen Verpflichtungen seien (OECD 2021, 159, 163). Ein wichtiger struktureller Hinderungsgrund ist das Angebot betrieblicher Weiterbildung bzw. betriebliche Unterstützung von Weiterbildung, etwa durch Freistellung oder durch finanzielle Förderung: Im Jahr 2018 förderten insgesamt 64 Prozent aller Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, aber nur 8 Prozent davon auch die Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (Baum/Lukowski 2020, 31). Diese einfachen Tätigkeiten werden von Personen ohne einschlägigen Berufsabschluss durchgeführt; aufgrund mangelnder Alternativen jedoch auch von Arbeitskräften mit Berufsabschluss, was zur Verdrängung von Geringqualifizierten führen kann (Adamy 2016, 342f.).

In diesem Kontext ist das Thema Beratung von großer Relevanz. Beratungsangebote stellen Transparenz her, indem sie helfen, Weiterbildungsangebote lokal und regional zu identifizieren und Interessierte mit passenden Angeboten zusammenzubringen (Ellwart 2016, 87). Kompetenzerfassung ist ebenso ein zentrales Thema, da viele Personen ohne Berufsabschluss in ihrer beruflichen Tätigkeit bereits Kompetenzen erworben haben. Kompetenzfeststellungsverfahren können hier einen Beitrag leisten, diese sichtbar zu machen und so den Erwerb einer formalen Qualifikation zu erleichtern. Insbesondere Personen mit verwertbarem Berufsabschluss werden Chancen zugerechnet, sich in ihrer Beschäftigungssituation und Beschäftigungsperspektive verbessern zu können (BIBB 2018; Fliegener/Lacher/Rohs 2022, 18).

Ein weiterer Aspekt, der mit Chancen und Risiken im Hinblick auf die Teilnahme von unterrepräsentierten Gruppen an Weiterbildung einhergeht, sind digitale Lernangebote. Solchen Weiterbildungsangeboten werden verbesserte Möglichkeiten der Anpassung an individuelle und betriebspezifische Bedarfe zugesprochen. Dies könnte insbesondere an- und ungelernen Personen zugutekommen. Auch wird eine verbesserte Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag als Chance genannt (Seyda 2019, 5). Zugleich wird es jedoch zunehmend wichtiger, dass (potenzielle) Teilnehmende über angemessene digitale Ausstattung und Kompetenzen verfügen. So gaben im Jahr 2020 etwa 35 Prozent der befragten Weiterbildungsanbieter an, wegen mangelnder technischer Ausstattung der Teilnehmenden keine Onlineangebote anzubieten. In derselben Befragung gaben zudem 64 Prozent an, dass Onlineformate für die Zielgruppen bestimmter Weiterbildungsveranstaltungen didaktisch ungeeignet seien (BIBB 2022, 339).

3.2 Der Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung der Zukunft

Neben dem umfassenden Bereich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit ist auch der bildungspolitische Diskurs zu Kompetenzen von Bedeutung. Im Zuge der Transformation steigen die Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten. So werden neben beruflichen Fachkompetenzen sogenannte Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen immer wichtiger (Hackel 2020, 58). In diesem Kontext ist u.a. die folgende Frage relevant: Was versteht man unter Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen und wie können diese wo erworben werden? Weinert zufolge sind dies kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen und damit verbunden die „motivational[e], volitional[e] und sozial[e] Bereitschaft und Fähigkeit, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, 27f.). Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen sind folglich kein separates Set von Kompetenzen, das erlernt werden könnte; vielmehr sind diese an bestimmte Inhaltsbereiche gebunden. Im Allgemeinen umfassen Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen neben Grundkompetenzen (bspw. in Mathematik oder Sprachen) auch methodische Kompetenzen (z.B. die Nutzung von Medien), soziale und personale Kompetenzen (bspw. Teamfähigkeit) sowie kognitive Kompetenzen (z.B. kritisches Denken) (Scharnhorst 2021, 1).

Im Kontext bildungspolitischer Diskurse gibt es unterschiedliche Ansätze, die im Hinblick auf Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen diskutiert werden. Zu nennen ist bspw. der Rahmen der OECD, demzufolge reflexives Denken und Handeln zentral sind für die Anwendung kognitiver Fähigkeiten, sowie die Entfaltung von Kreativität oder die Einnahme einer kritischen Haltung. Die OECD unterteilt Kompetenzen in drei Kategorien: 1.) autonome Handlungsfähigkeit, 2.) das Interagieren in heterogenen Gruppen sowie 3.) die interaktive Anwendung von Medien und Tools (OECD 2005, 2018). Der Fokus des EU-Rahmens für Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen liegt hingegen auf Kompetenzen, die für die Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie für die persönliche Entwicklung, soziale Inklusion und eine aktive Bürgerschaft erforderlich sind (Scharnhorst 2021, 19; Europäische Union 2019).

Damit Kompetenzen transversal werden, müssen Individuen diese zunächst auf andere Situationen übertragen und dort dann wirksam anwenden können. Personen, die über diese Kompetenzen verfügen, haben folglich gelernt, den ursprünglich begrenzten Anwendungsbereich zu erweitern. Dies setzt voraus, dass „Ähnlichkeiten zwischen bekannten und neuen Anwendungssituationen erkannt werden und dass es gelingt, vorhandenes Wissen und Können auf neue Problemstellungen anzupassen“ (Scharnhorst 2021, 21). Die Anwendung von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen zeichnet kompetent handelnde Individuen aus; ihre Transversalität ist jedoch gering, da Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen nicht vermittelt, sondern nur selbstständig – insbesondere durch eigene Erfahrungen – erworben werden können. Durch die Bewertung der eigenen Erfahrungen sind die erworbenen Kompetenzen immer eng mit Werten verknüpft, die es ermöglichen, in neuen Anwendungssituationen das fehlende Wissen zu überbrücken bzw. zu ersetzen (Sauter 2018).

Insgesamt ist die Arbeitswelt der Ort, an dem entscheidende Innovationen für den Transformationsprozess vollzogen werden. Folglich kommt der Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf den Erwerb von transversalen Kompetenzen eine Schlüsselrolle zu. Im Zuge der Transformation ist nicht nur für die Bildungspolitik, sondern auch für die Wirtschafts- und Arbeitspolitik eine strategische Vorausschau wichtig, um besser verstehen zu können, welche Kompetenzen in Zukunft benötigt werden und um zugleich Bildungsangebote entsprechend anzupassen bzw. organisieren zu können (Krebs/Maier 2022, 60). Denn Unternehmen sind nur dann fähig, am Markt zu bestehen bzw. neue Märkte zu erschließen, wenn ihre Mitarbeitenden über die nötigen Kompetenzen verfügen, um die Entwicklungen hin zu einer digitalisierten und nachhaltigen Wirtschafts- und Arbeitswelt mitgestalten zu können. Politik und Wirtschaft stehen daher vor der Herausforderung, neue Anforderungen für zukunftsorientierte Qualifizierungskonzepte zu formulieren (Helmrich/Hummel/Wolter 2020, 37). Im Fokus steht dabei die Identifizierung geeigneter Rahmenbedingungen, um Bedarfslagen festzustellen sowie zukunftsfähige Qualifizierungskonzepte entwickeln und umsetzen zu können. Im Durchschnitt fördern mehr Großbetriebe Weiterbildungen als KMU, die aufgrund ihrer Strukturen und Kapazitäten oft nicht in ausreichendem Maße Möglichkeiten haben, um vorausschauend auf verändernde Kompetenzbedarfe zu reagieren. Vor diesem Hintergrund besteht insbesondere Unterstützungsbedarf für KMU (Autoren/Autorinnengruppe Bildungsberichterstattung 2022; BMAS/BMBF 2021a, 7f.).

4 Die Nationale Weiterbildungsstrategie als bildungspolitischer Prozess

Im Folgenden wird die NWS als bildungspolitischer Prozess ausführlich dargestellt. Diese wurde 2019 ins Leben gerufen, um die Koordination und Kohärenz in der Weiterbildungslandschaft zu verbessern und um die Weiterbildungsbeteiligung zu stärken. Die derzeitige Regierungskoalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP einigte sich im Rahmen ihres Koalitionsvertrages auf die Fortführung und Weiterentwicklung der NWS (CDU/CSU/SPD 2018; SPD/ Bündnis 90-Die Grünen/ FDP 2021, 69; BMBF 2022, 10). Unter Federführung der Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie für Bildung und Forschung (BMBF) engagieren sich 17 Partner in der NWS. Neben den genannten Bundesministerien umfasst der Kreis der NWS-Partner das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimawandel (BMWK), die Bundesländer – vertreten durch die Fachministerkonferenzen für Arbeit und Soziales (ASMK), Kultus (KMK) und Wirtschaft (WMK) –, Sozialpartner sowie die BA (BMAS/BMBF 2022, 4). Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als nationales Kompetenzzentrum für die berufliche Aus- und Fortbildung begleitet die NWS inhaltlich und organisatorisch im Auftrag des und in enger Zusammenarbeit mit dem BMBF.

Im Folgenden werden zunächst der Prozess und die Gremienstruktur beschrieben. Anschließend werden die thematischen Schwerpunkte und Zielsetzungen der fünf Arbeitsgruppen erläutert, die zur Erarbeitung und Vorbereitung von Handlungsempfehlungen eingerichtet wurden, die im NWS-Umsetzungsgremium beschlossen werden. Die ausführliche Darstellung der NWS ist wichtig, um zu dokumentieren, wie diese die relevanten Themen des Weiterbildungsdiskurses aufgreift und durch Maßnahmen adressieren will.

4.1 Prozess und Gremienstruktur

Den Beginn des 2018 im Koalitionsvertrag angekündigten Strategieprozesses machte ein Konsultations- und Diskussionsprozess, in dem die NWS-Partner sich auf zehn Handlungsfelder einigten, in denen konkrete Beiträge und Maßnahmen umgesetzt und Diskussionen zu einzelnen Themenfeldern vertieft werden sollten (BMAS/BMBF 2019). Hierzu wurden unter Führung des BMAS und des BMBF vier sogenannte Themenlabore eingerichtet. Die NWS-Partner beschäftigten sich in den Themenlaboren mit den Themen strategische Vorausschau und Analyseinstrumente, Alphabetisierung und Grundkompetenzen, Beratungs- und Vermittlungsstrukturen sowie Qualitätssicherung und Teilqualifikationen (BMAS/BMBF 2021a, 4f.). Zudem wurde das Thema der Arbeitsbedingungen und benötigter Kompetenzen für das Personal in der Weiterbildung im Rahmen einer Arbeitsgruppe unter gemeinsamer Leitung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und den Ländern behandelt (BMAS/BMBF 2021a, 80).

Als zentrale Gremien der NWS wurden ein Umsetzungsgremium sowie ein Bund-Länder-Ausschuss (BLA) eingerichtet. Im regelmäßig tagenden Umsetzungsgremium tauschen sich alle NWS-Partner auf Ebene der Abteilungsleitungen aus; sie entwickeln die Strategie weiter und koordinieren ihre Umsetzungsaktivitäten. Das Umsetzungsgremium ist entscheidungsbefugt. Im BLA koordinieren Bund und Länder ihre jeweiligen im Bereich der Weiterbildung relevanten Förder- und Beratungsmaßnahmen. Die politische Steuerung liegt bei den Staatssekretären/ Staatssekretärinnen der federführenden Bundesministerien (BMAS/BMBF 2021b, 19).

Mit der Fortführung der NWS in einer zweiten Phase (NWS 2.0) wurden der Fokus, die Themen sowie die Arbeitsformate der Strategie weiterentwickelt. Die bewährte Gremienstruktur der ersten Phase (NWS 1.0) wurde fortgeführt. Neben der beruflichen Weiterbildung wird in der NWS 2.0 auch die allgemeine Weiterbildung dort einbezogen, wo diese an berufliche und arbeitsbezogene Weiterbildung anknüpft. So fallen mit Bezug auf Grundkompetenzen und Alphabetisierung viele Maßnahmen nicht unmittelbar in die Domäne der beruflichen Weiterbildung, leisten jedoch oft einen vorbereitenden Beitrag zur (effektiven) Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Ebenfalls soll so möglich gemacht werden, den Erwerb von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen umfassender in der NWS zu verankern (BMAS/BMBF 2022, 11).

Im Umsetzungsbericht (NWS 1.0) wurden die folgenden vier Querschnittsthemen gemeinschaftlich von den NWS-Partnern identifiziert: 1) Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern; 2) Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen; 3) Konzepte weiterentwickeln; und 4) digitale Weiterbildung stärken (BMAS/BMBF 2021b, 65). Diese bilden den Ausgangspunkt für die thematische Ausrichtung der Arbeitsformate der NWS 2.0. Aufbauend auf den im NWS-Umsetzungsprozess gewonnenen Erkenntnissen folgen auf die Themenlabore der NWS 1.0 in der NWS 2.0 fünf Arbeitsgruppen. In diesen bearbeiten die NWS-Partner gemeinschaftlich abgestimmte Leitfragen und Themenschwerpunkte. Während die Themenlabore von den federführenden Bundesministerien BMAS und BMBF geleitet

wurden, werden alle Arbeitsgruppen der NWS 2.0 von unterschiedlichen NWS-Partnern verantwortlich durchgeführt. Die NWS will sich zudem über die NWS-Partner in den Gremien und den Arbeitsformaten hinaus öffnen. Hierzu werden Nationale Weiterbildungskonferenzen organisiert, die 2023 und 2025 in Berlin ausgerichtet werden. Über den Austausch sollen so neue Ideen Eingang in die NWS finden (BMAS/BMBF 2022, 12).

4.2 Thematische Schwerpunkte und Zielsetzungen der Arbeitsgruppen

Die fünf Arbeitsgruppen der NWS 2.0 bereiten Handlungsempfehlungen vor, welche im Umsetzungsgremium diskutiert und dort als Selbstverpflichtungen der NWS-Partner vereinbart werden. Als politischer Prozess liegt das Hauptaugenmerk dabei auf einer Verständigung unter den NWS-Partnern zu thematischen und strategischen Prioritäten und Findung einer gemeinsamen Richtung, um Weiterbildungspolitiken besser miteinander zu verzahnen sowie Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten transparenter und leichter zugänglich zu machen bzw. diese zu erweitern. In diesem Prozess greifen die Arbeitsgruppen auf wissenschaftliche Expertise zurück und tauschen sich über Beispiele aus der Praxis aus.

4.2.1 Arbeitsgruppe „Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für in Weiterbildung unterrepräsentierte Gruppen“

Ein wichtiges Querschnittsthema der NWS ist die Unterstützung von unterrepräsentierten Gruppen. So soll neben Geringqualifizierten auch Personen mit besonderen Anforderungen ein Augenmerk gewidmet werden. Hierzu gehören etwa Personen mit Migrationserfahrung, Teilzeitbeschäftigte sowie Menschen mit Behinderung. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit Zugängen, Beratung und Kompetenzerfassung. Es wird angestrebt, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, um mehr erwerbsfähige Personen in Weiterbildung zu bringen; ein Ziel, welches sich auch in dem Diskurs hinsichtlich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit wiederfindet. Ansätze und Konzepte sollen dafür identifiziert werden, von denen sich Empfehlungen und ggf. Vorschläge für konkrete Beiträge der NWS-Partner ableiten lassen können.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe werden dafür vorhandene Beratungsstrukturen für die Zielgruppe untersucht – im Kontext einer Bestandsaufnahme sowie im Hinblick auf Kooperationen bzw. Vernetzungen von beratenden Institutionen. Im Fokus steht dabei die Identifizierung von bestehenden Hemmnissen oder Hürden für die genannte Zielgruppe, um so niedrigschwellige (und ggf. auch digitale) Angebote und Kommunikationswege besser lokalisieren und ermöglichen zu können. Dabei soll geklärt werden, 1.) wo Handlungsbedarf im Zusammenspiel der unterschiedlichen Strukturen besteht – von Beratung über Förder- bis zu Qualifizierungsmaßnahmen - und 2.) wie bestehende Instrumente optimiert bzw. ausgeweitet werden können. Die Arbeitsgruppe nähert sich dieser Thematik durch die Methode der Persona, mithilfe derer eine Roadmap entwickelt werden soll (BMAS/BMBF 2022, 11ff.).

4.2.2 Arbeitsgruppe „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“

Zum Themenkomplex Alphabetisierung und Grundkompetenzen wurde eine weitere Arbeitsgruppe eingerichtet. Sie setzt die Arbeit des Themenlabors gleichen Namens der NWS 1.0 fort. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Handlungsempfehlungen für strukturelle Verbesserungen in den Bereichen Alphabetisierung und Grundkompetenzen zu entwickeln. Hierzu zählt insbesondere die Überführung von Ergebnissen aus Modellprojekten in Regelstrukturen von Weiterbildungseinrichtungen und anderen Trägern, sowie die Identifizierung von Potenzialen und Umsetzungsmöglichkeiten zur weiteren Förderung von Grundkompetenzen im Rahmen bestehender Förderinstrumente, z.B. des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der BA (BMBF 2021a, 14f.; BMAS/BMBF 2022, 16). Dies geschieht vor dem Hintergrund der regelhaften Förderungen der Kommunen im Bereich Alphabetisierung sowie der BA im Bereich der arbeitsbezogenen Grundbildung. Wie in Kapitel 3.1 ausführlich dargestellt, ist die Stärkung von Fördermöglichkeiten ein wichtiger Punkt in Bezug auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, um insbesondere jene Personen von dem Mehrwert einer Weiterbildung überzeugen zu können, die aus individuellen oder strukturellen Gründen dieser kritisch gegenüberstehen.

Ein weiterer wichtiger Punkt der NWS 2.0 ist die Einbeziehung der allgemeinen Weiterbildung, wo diese Bezugspunkte zur beruflichen Weiterbildung aufweist: Im Themenbereich der Alphabetisierung ist die Förderung des Erwerbs der deutschen Schriftsprache eng verbunden mit der Herstellung berufsbezogener Kompetenzen. So liegen etwa Integrationskurse sowie Berufssprachkurse, welche untere Sprachniveaus bedienen, im Förderbereich des BAMF (BAMF 2020, 20; Autoren/Autorinnengruppe Bildungsberichterstattung 2022, 14).

Zudem schlägt die Arbeitsgruppe eine Brücke zur „Nationalen Dekade für Alphabetisierung“ (2016-2026), kurz „AlphaDekade“. Über diese haben sich Bund und Länder mit gesellschaftlichen Partnern das Ziel gesetzt, „das Ausmaß geringer Literalität in Deutschland zu verringern und das Grundbildungsniveau zu erhöhen“ (BMBF 2021a, 3). So können 6,2 Millionen Menschen (12,1 Prozent) der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben; 62,3 Prozent von ihnen sind dennoch erwerbstätig (Buddeberg/Grotlischen 2020, 18, 23). Die „AlphaDekade“ beinhaltet Maßnahmenpakete in den Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit, der Forschungsförderung sowie der Lernangebote und der Professionalisierung von Personal im Themenbereich Alphabetisierung und Grundbildung. Als weiteres Maßnahmenpaket zielt die „AlphaDekade“ darauf, Strukturen weiterzuentwickeln.

4.2.3 Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“

Eine weitere Arbeitsgruppe setzt sich mit Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen auseinander. Die übergreifende Zielsetzung umfasst die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses zu Definition, Erfassung und strategischer Vorausschau dieser Kompetenzen. Des Weiteren liegt der Fokus auf der Einordnung von Fördermöglichkeiten (BMAS/BMBF 2022, 8, 17). Damit stellt die NWS sich den Herausforderungen des im Kapitel zuvor beschriebenen Diskurses zu Kompetenzanforderungen.

Als Grundlage ihrer Arbeit orientiert sich die Arbeitsgruppe an der oben aufgeführten Kompetenzdefinition von Weinert sowie den drei Kategorien der OECD. De Haan (Freie Universität Berlin/ Institut Futur), der zum Auftakt der Arbeitsgruppe einen Impuls gegeben hat, hat zudem sechs sogenannte Minimalstandards formuliert, die als Voraussetzung für den Erwerb von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen verstanden werden können. Diese umfassen 1.) die Aufrechterhaltung und Entwicklung einer hohen Lernmotivation; 2.) die Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen; 3.) die Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung; 4.) die Entwicklung einer hohen Ambiguitätstoleranz; 5.) der Erwerb einer hohen Antizipationsfähigkeit; sowie 6.) Orientierungswissen, um Demokratie mitgestalten zu können (de Haan 2023). Zudem haben sich die NWS-Partner über die Rolle von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen am Arbeitsmarkt ausgetauscht: So sind Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen bspw. bedeutsam für vielseitige und dynamische Arbeitswelten. Sie werden häufiger in größeren Unternehmen mit komplexeren Tätigkeiten gefordert. Anders als fachliche Kompetenzen verlieren diese im Laufe der Zeit zudem weniger an Bedeutung (Stops 2023). In diesem Kontext ist der Bedarf an Kompetenzen exemplarisch an der Auswertung von Stellenausschreibungen in Baden-Württemberg in der Automobil- und Zulieferindustrie, im Maschinenbau, in der Metallindustrie und in der Medizintechnik in den kommenden fünf Jahren veranschaulicht worden (Baron 2023).

In einem zweiten Schritt haben die NWS-Partner sich zu dem Erwerb von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen an unterschiedlichen Lernorten bzw. in verschiedenen Lernsettings ausgetauscht. Im Fokus stehen Ansätze, die die NWS-Partner bereits in den für sie relevanten Bereichen erproben. Zu nennen ist bspw. der Ansatz der Chemie-Arbeitgeber (BAVC), Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen bereits während der Ausbildung zum Chemikanten bzw. zur Chemikantin zu vermitteln (Ogrinz 2023). Auch die Online-Angebote der BA sind von Relevanz, da diese Personen, die sich für eine berufliche Weiterbildung interessieren, zu entsprechenden Angeboten führen. Dabei stellt die BA Informationen über Zukunftsthemen zur Verfügung, die Einfluss nehmen auf bestehende Berufsbilder und für deren Ausübung Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen von wachsender Bedeutung sind (Zirra 2023, 2). Ansatzpunkte, diese berufsspezifisch und berufsübergreifend zu ermitteln, werden in den Konzepten der (Berufs-)bildung für eine nachhaltige Entwicklung identifiziert (Frenzel 2023; Hemkes 2023).

Die Herausforderung besteht insbesondere darin, basierend auf dem gemeinsamen Verständnis zu Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen sowie aus den verschiedenen Beispielen aus der Praxis zum Erwerb dieser Kompetenzen, Ansätze zur Stärkung von überfachlichen Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen in Schnittstellen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zu entwickeln. Dies würde die Einordnung von Fördermöglichkeiten und Entwicklungen von Vorschlägen zur konkreten Umsetzung umfassen, was in einem nächsten Schritt erfolgen soll.

4.2.4 Arbeitsgruppe „Qualifizierungskonzepte für die technologische und ökologische Transformation“

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist die Identifizierung geeigneter Rahmenbedingungen zur Feststellung von Bedarfslagen sowie zur Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger Qualifizierungskonzepte. Die Arbeitsgruppe nähert sich dieser Zielsetzung durch die Sichtbarmachung bestehender Ansätze aus der Praxis und aus Modellprojekten. Auf Basis der ausgewählten Beispiele sollen erfolgsförderliche Rahmenbedingungen sowie Lücken bzw. Hemmnisse identifiziert werden, um so die Erarbeitung neuer Ansätze zu unterstützen (BMAS/BMBF 2022, 15f.). Auch im Kontext dieser Arbeitsgruppe greift die NWS so relevante Aspekte des Diskurses zu Kompetenzanforderungen auf und adressiert diese durch explizite Maßnahmen, insbesondere für KMU.

Um neue Kompetenzbedarfe zu ermitteln, wurden u.a. Projekte durch BMAS und BMBF initiiert. Angesiedelt beim BIBB, zielt bspw. der BMBF-geförderte „Berufe und Kompetenzradar“ darauf, verlässliche Informationen zu Berufsbildung und Arbeitsmarktentwicklung online zur Verfügung zu stellen. Er bietet umfangreiche Themen (bspw. zu Digitalisierung oder Weiterbildung) sowie Kombinationsmöglichkeiten auf Branchen- und Berufsebene. Zudem erhöht es die Sichtbarkeit in Bezug auf Veränderungen der Arbeits-, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen und ermöglicht darüber hinaus „fundierte Analysen zur Entwicklung von Berufen, Kompetenzen, Berufsbildung und Arbeitsmärkten“ (BIBB o.D.a, 2; BIBB o.D.b). Das BMAS-beauftragte Forschungsprojekt „Kompetenz-Kompass“ zielt hingegen darauf, branchenspezifische Schlussfolgerungen über zukünftige Kompetenzbedarfe für Betriebe zu erarbeiten. Das IAB hat dafür in Stellenanzeigen der BA-Jobbörse für die Branchen Maschinenbau, Informationsdienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen nachgefragte Kompetenzen analysiert. Mithilfe eines neu entwickelten Verfahrens war es so möglich, Kompetenzanforderungen im Hinblick auf Berufe, Regionen und Anforderungsniveaus auszuwerten. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse, insbesondere im Hinblick auf eine erhöhte Markttransparenz, ermöglichen Unternehmen, „ihre Rekrutierungs- und Weiterbildungsstrategien sowie ihre Einarbeitungsprogramme zu optimieren“ (Stops 2021).

Im Hinblick auf KMU soll zudem das Bewusstsein für den Mehrwert strategischer Personalplanung gestärkt und relevante Werkzeuge kommuniziert werden. Dafür sollen insbesondere branchenspezifische Ansätze beleuchtet werden. Hierbei soll u.a. auf Ansätze zur Fachkräftesicherung im Bereich Wasserstoff (Wasserstoff Leitprojekte) sowie Wärmepumpen (Qualifizierungsinitiative Wärmepumpen) zurückgegriffen werden (BMAS/BMBF 2021a, 7; 2022, 17).

Die Herausforderung besteht darin, aus den verschiedenen Ansätzen Rahmenbedingungen für lokale oder (über)regionale Ansätze zu benennen. Diese könnten bspw. in die Arbeit von Netzwerken (wie z.B. Transformationsnetzwerke) oder Verbänden (wie z.B. Weiterbildungsverbände) einfließen und so eine strategische Vorausschau zukünftiger Qualifizierungsbedarfe sowie damit einhergehend die Entwicklung entsprechender Weiterbildungsangebote fördern.

4.2.5 Arbeitsgruppe „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals“

Weiterbildung kann nur dann den Transformationsprozess bereichern, wenn diese qualitativ hochwertig ist. Dies setzt u.a. Kompetenzen und Motivation der Beschäftigten in der Weiterbildung voraus. Der Fokus der fünften und zugleich letzten und kleinsten Arbeitsgruppe liegt daher im Aufzeigen der sich ändernden Rahmenbedingungen für das Handeln der Beschäftigten in der öffentlich geförderten Weiterbildung. Zudem sollen Handlungsmöglichkeiten zur Stärkung der Kompetenzen des Weiterbildungspersonals erarbeitet werden, insbesondere im digitalen Bereich, welche sowohl das Erlernen des Umgangs mit digitalen Tools als auch deren Einsatz im Lernprozess selbst umfassen (BMAS/BMBF 2021a, 70, 78ff.). Wie die beiden zuletzt dargestellten Arbeitsgruppen, greift auch dieses Arbeitsformat relevante Themen im Kontext des Diskurses zu Kompetenzanforderungen auf. Hier sollen jedoch explizit Maßnahmen für Beschäftigte in der Weiterbildung erarbeitet werden.

Vor diesem Hintergrund diskutiert die Arbeitsgruppe, 1.) wie die Weiterbildungsbranche sich ändert und wie die damit einhergehenden Veränderungen sich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken könnten, und 2.) welche Kompetenzen das Weiterbildungspersonal benötigt. Die Arbeitsgruppe nähert sich diesen Fragestellungen durch Praxisbezüge, wie bspw. dem Kompetenzmodell „GRETA – Kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar“, das ein Verfahren anbietet, „mit dem Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung ihre Kompetenzen bilanzieren und sichtbar machen können“ (GRETA, o.D.).

5 Ausgewählte Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung

Im Folgenden werden zwei ausgewählte Initiativen im Rahmen der NWS vorgestellt, die explizit darauf zielen, die Beteiligung an Weiterbildung zu erhöhen. Im Fokus steht dabei zunächst die Förderung der Digitalisierung in der Weiterbildung durch den „Innovationswettbewerb INVITE“ (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung). Zudem wird die durch Gewerkschaften getragene Initiative „Weiterbildungsmentoren/-mentorinnen“ illustriert, die einen Ansatz zur Unterstützung Geringqualifizierter verfolgt. Sowohl die Förderung der Digitalisierung als auch die Unterstützung Geringqualifizierter sind wichtige Themen im Kontext der Diskussionen um die Gestaltung der Transformation und dienen daher in diesem Beitrag als ausgewählte Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Beide Förderprogramme werden vom BMBF finanziell gefördert und durch das BIBB organisatorisch und fachlich begleitet.

5.1 Digitalisierung der Weiterbildung – Der Innovationswettbewerb INVITE

Im Kontext der NWS soll neben der Stärkung digitaler Grundkompetenzen die Digitalisierung der Weiterbildung vorangetrieben werden. In der marktförmig organisierten Weiterbildungslandschaft mit öffentlichen und privaten Akteuren ist die Herstellung von Transparenz folglich ein wichtiger Hebel (BMAS/BMBF 2021b, 23ff.) Um diese Ziele zu erreichen und die Mög-

lichkeiten der Digitalisierung für die berufsbezogene Weiterbildung und die Weiterbildungslandschaft als Ganzes zu nutzen, fördert das BMBF seit März 2021 über den Innovationswettbewerb INVITE insgesamt 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die durch ein übergreifendes, wissenschaftlich ausgerichtetes Metavorhaben ergänzt werden (Zaviska 2022, 40; BMBF 2020a). So sollen bspw. über die Vernetzung von Anbieterplattformen Weiterbildungsmöglichkeiten besser zu finden sein. Gemeinsam mit weiteren Digitalisierungsinitiativen des Bundes soll so die Transparenz des Weiterbildungsmarkts sowohl auf Seiten der Lernenden und Lehrenden als auch auf Seiten der Weiterbildungsanbieter erhöht werden (Zaviska 2022, 40; BMBF 2020b, 2).

Zudem beabsichtigt INVITE, individualisiertes Lernen durch digitale Ansätze zu stärken. Individualisiertes Lernen bezieht sich auf die Wahl von Lernformen und pädagogischen Ansätzen, die an die Bedürfnisse, Kompetenzen und Voraussetzungen der Lernenden angepasst sind (Zaviska 2022, 40). Unter den geförderten Projekten finden sich bspw. Ansätze personalisierten und adaptiven Lernens (in Kombination mit Kompetenzerfassung), Empfehlungssysteme zu Weiterbildungsangeboten (etwa über KI-gestützte Chat Bots) sowie der Vernetzung bestehender Lern- und Länderplattformen. Ebenfalls finden sich Systeme, die darauf zielen, das betriebliche Weiterbildungsmanagement über entsprechende digitale Plattformen zu verbessern (BIBB o.D. c).

5.2 Niedrigschwellige Beratung in Betrieben – Die Weiterbildungsmentoren/-mentorinnen

Nicht alle Personen haben dieselben Gründe, nicht an Weiterbildung teilzunehmen (Fliegener/Lacher/Rohs 2022, 4ff.). Daher nähert sich der Ansatz der Weiterbildungsmentoren/-mentorinnen (WBM) dem Problem auf einer individuellen und niedrigschwelligen Ebene in Betrieben. Praxiserfahrungen zeigen, dass subjektorientierte Weiterbildungsmaßnahmen auf geringeren latenten Widerstand treffen (Bolder/Hendrich 2002, 23). Hier sollen die WBM anknüpfen und durch den direkten Kontakt mit Kollegen/Kolleginnen individuell passende Weiterbildungsmaßnahmen finden. Diese Maßnahme soll so vor allem die Gruppe der Geringqualifizierten in den Fokus nehmen und deren Heterogenität Rechnung tragen. Im Kontext der NWS werden vier gewerkschaftliche bzw. sozialpartnerschaftliche Projekte zur *Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentoren/-mentorinnen* gefördert.

WBM sind in der Regel Mitglieder des Betriebsrates oder im Betrieb gewählte gewerkschaftliche Vertrauensleute; im Einzelfall auch Beschäftigte ohne weiteres Amt. Sie sind oder waren folglich direkte Kollegen/Kolleginnen ihrer Mentees, also jene Personen, die für eine Weiterbildung gewonnen werden sollen. Das schafft eine vertrauensvolle Gesprächsebene, auf der offen über Weiterbildungsbedürfnisse gesprochen werden kann (Elsholz/Thomas 2022). Die WBM sind keine Führungskräfte, Mitglieder der Personalabteilung oder externe Berater/-innen, zu welchen ein Hierarchieverhältnis besteht oder ein Gespräch über Weiterbildung als Druck empfunden werden könnte. Eine weitere wichtige Eigenschaft der WBM ist, dass sie nicht nur die Mentees kennen, sondern auch das Unternehmen selbst. Somit verstehen sie die Bedarfe beider Seiten und können passgenaue, praxisnahe Lösungen erarbeiten.

Es gibt dabei keine festgeschriebenen Aufgaben oder Rollenbilder, die die Mentoren/Mentorinnen erfüllen müssen; sie können sich ganz an betriebliche Erfordernisse anpassen. Vor allem individuelle kollegiale Beratung zielt darauf ab, bisher nicht erreichte Beschäftigungsgruppen anzusprechen. Darüber hinaus kann im Zuge der WBM-Tätigkeit auch an betrieblichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung gearbeitet werden. Das können u.a. Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen oder das Abbauen von Hürden in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sein (Jaich 2022). Ein wesentlicher Bestandteil aller Projekte ist die Begleitung der WBM während und im Anschluss der Qualifizierung.

In Betrieben umgesetzt wird der Ansatz aktuell im Rahmen von vier gewerkschaftlichen bzw. sozialpartnerschaftlichen Projekten der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und ver.di. Sie entwickeln gemeinsam mit Kooperationspartnern, wie Bildungsträgern oder anderen Sozialpartnern, Qualifizierungskonzepte für WBM und begleiten deren Einstieg in die Praxis. Die Gewerkschaften übernehmen außerdem die Akquise von Betrieben oder Verwaltungen und Personen, die sich zu WBM qualifizieren lassen wollen. Nach der Akquise werden den WBM in Qualifizierungsreihen die notwendigen Kompetenzen vermittelt. Diese belaufen sich nicht nur auf die kollegiale Beratung, sondern beinhalten ebenfalls Fachwissen über die Weiterbildungslandschaft, Fördermöglichkeiten oder betriebliche Strukturen (IFTP o.D.; IG Metall 2021; NGG o.D.; QFC o.D.). Die Inhalte der Qualifizierung deuten bereits an, dass die Arbeit der WBM mehr umfasst, als ausschließliche Beratung einzelner Beschäftigter. Langfristig soll ihr Einsatz die Weiterbildungskultur in den Betrieben fördern und negative Assoziationen mit Weiterbildung auf Seiten der Arbeitgeber und der Beschäftigten abbauen (Jaich 2022).

6 Ausblick

Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass die NWS ein bildungspolitischer Ansatz zur Gestaltung der Transformationsprozesse im Zuge des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Dekarbonisierung ist. Dabei greift die NWS Themen auf, die relevant im Kontext bildungspolitischer Diskurse sind, insbesondere hinsichtlich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit sowie sich ändernder Kompetenzanforderungen an Beschäftigte im Arbeitskontext. Zu den Themen zählen u.a. beratende Unterstützungsmaßnahmen für unterrepräsentierte Gruppen, strukturelle Verbesserungen von Fördermaßnahmen im Bereich Alphabetisierung und Grundkompetenzen, sowie Ansätze zur Förderung des Erwerbs von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen – für Individuen ebenso wie für Betriebe.

Hervorgehoben werden soll, dass die Partner in der NWS sich vorgenommen haben, ihre jeweils unterschiedlichen Ansätze und Herangehen zusammenzuführen, um Effizienz- und Synergiepotenziale zu erschließen; dabei wird die Vielfalt der Perspektiven als Gewinn gewertet, während die Einigung auf ein einheitliches Vorgehen dagegen nicht intendiert ist. Des Weiteren versucht die NWS Lösungen zu finden, bspw. wie und wo Bund und Länder ihre

Förderungen kohärenter gestalten können, wo und wie Grundbildung finanziert werden kann und wie das Weiterbildungspersonal angemessen vergütet werden kann.

Vor dem Hintergrund des noch laufenden NWS-Prozesses stellt sich die Frage nach der erfolgreichen Umsetzung der Strategie, was jedoch – wie eingangs beschrieben – an anderer Stelle diskutiert werden sollte. Auch wird eine Evaluation der Wirkungen der NWS schwierig aufzusetzen sein, da relevante bildungspolitische Initiativen und Programme zwar in der NWS thematisiert, dort aber nicht beschlossen oder verantwortet wurden. Deshalb ist es umso wichtiger die kommunikative Funktion der NWS weiter zu entwickeln, insbesondere auch deren Öffnung für ein breiteres Fachpublikum durch die geplanten Nationalen Weiterbildungskonferenzen. Diese Konferenzen können als Kommunikationsangebot verstanden werden, also als eine Plattform für die Ansprüche der (Fach-)Öffentlichkeit an eine gute Weiterbildung.

Literatur

Adamy, W. (2016): In Menschen investieren – Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage. In: Bäcker, G./Lehndorff, S./Weinkopf, C. (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden.

Autoren/Autorinnengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld.

BAMF (2020): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2020. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

Baron, S. (2023): Future Skills – Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. Vortrag im Rahmen der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 17.03.2023, online Format (öffentlich nicht zugänglich).

Bauer, S./Thobe, I./Wolter, M. I./Röttger, C./Zika, G./Helmrich, R./Schandock, M./Mohaupt, F./Müller, R. (2021): Grüne Karrieren. Berufe und Branchen mit Green Economy-Relevanz. Umwelt, Innovation, Beschäftigung. Online: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/ui_b_11-2021_gruene_karrieren.pdf (01.12.2023).

Baum, M./Lukowski, F. (2020): Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, 30-32.

Baumann, M./Kruppe, T. (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. In: IAB Forschungsbericht, H. 1. Online: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf> (30.06.2023).

BIBB (o.D. a): Berufe- und Kompetenzradar. Ein datengestütztes Informationsportal für Berufsbildung und Arbeitsmarktentwicklung. Flyer. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_berufe-kompetenzradar_flyer_de.pdf (30.06.2023).

- BIBB (o.D. b): Berufe- und Kompetenzradar. Projektwebsite. Online: <https://www.bibb.de/de/170512.php> (30.06.2023).
- BIBB (o.D. c): Die INVITE-Projekte auf einen Blick. Projektwebsite. Online: <https://www.bibb.de/de/157627.php> (22.06.2023).
- BIBB (2018): Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15.03.2018. Online: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf> (22.06.2023).
- BIBB (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BMAS (2022a): Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2026. Forschungsbericht 602. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- BMAS (2023): Langfristprojektion des Fachkräftemangels in Deutschland, 2021–2040. Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- BMAS/BMBF (2019): Strategiepapier: Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin.
- BMAS/BMBF (2021a): Themenlabore. Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Berlin.
- BMAS/BMBF (2021b): Umsetzungsbericht: Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin.
- BMAS/BMBF (2022): Fortführung und Weiterentwicklung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin.
- BMBF (2020a): Innovationswettbewerb INVITE - Digitale Plattform Berufliche Weiterbildung. Bonn.
- BMBF (2020b): Richtlinie zur Förderung von Projekten zu „INVITE – Innovationswettbewerb Digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ (2020 bis 2025). Bundesanzeiger. Berlin.
- BMBF (2021a): Arbeitsprogramm Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Anlage zum Grundsatzpapier. Berlin.
- BMBF (2021b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin.
- BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn.
- Bolder, A./Hendrich, W. (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. In: WSI-Mitteilungen. H. 1, 19-24.
- Buddeberg, K./Grotlüschen, A. (2020): LEO 2018. Bielefeld.

CDU/CSU/SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland
Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD.
Berlin.

De Haan, G. (2023): Überfachliche Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen. Vortrag im Rahmen
der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 17.03.2023, on-
line Format (öffentlich nicht zugänglich).

Ellwart, K. (2016): Kommunal koordinierte Bildungsberatung: Eine relevante Supportstruktur
zur Förderung des lebenslangen Lernens. Hamburg. Online: [https://openhsu.ub.hsu-
hh.de/handle/10.24405/4318](https://openhsu.ub.hsu-hh.de/handle/10.24405/4318) (26.10.2023).

Elsholz, U./Thomas, M. (2022): New Kids on the block: Zu den Potentialen von betrieblichen
Weiterbildungsmentor/-innen. In: Denk doch mal. Online: [https://denk-doch-mal.de/uwe-
elsholz-martina-thomas-zu-den-potenzialen-von-betrieblichen-weiterbildungsmentorinnen/](https://denk-doch-mal.de/uwe-elsholz-martina-thomas-zu-den-potenzialen-von-betrieblichen-weiterbildungsmentorinnen/)
(10.01.2024).

European Union (2019): Key competencies for lifelong learning. Luxemburg.

Fink, P./Hennicke, M./Tiemann, H. (2019): Ungleiches Deutschland. Sozioökonomischer Dis-
paritätenbericht. Bonn.

Fliegener, L./Lacher, S./Rohs, M. (2022): Geringqualifizierung – Eine relative Perspektive.
Kaiserslautern.

Frenzel, C. (2023): Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE): Einführung und Relevanz für
die berufsbezogene Weiterbildung. Vortrag im Rahmen der 4. Sitzung der Arbeitsgruppe
„Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 15.09.2023 in Berlin (öffentlich nicht zugänglich).

GRETA (o.D.): GRETA – Kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar. Wofür steht
GRETA? Online: <https://www.greta-die.de/> (28.07.2023).

Hackel, M. (2020): Von Schlüsselqualifikationen und Zukunftskompetenzen. In: BWP -
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 2, 58-59.

Helmrich, R./Hummel, M./Wolter, M. I. (2020): Aktualisierte Megatrends. Relevanz und
Umsetzbarkeit in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. Bonn.

Hemkes, B. (2023): Was kann die berufsbezogene Weiterbildung im Bereich BNE von der
beruflichen Bildung übernehmen und lernen? Vortrag im Rahmen der 4. Sitzung der Arbeits-
gruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 15.09.2023 in Berlin (öffentlich nicht
zugänglich).

IFTP (o.D.): Seminare IFTP. Online:
<https://www.bfw.de/iftip-institut/seminare-iftip> (02.06.2023).

IG Metall (2021): Zukunft sichern durch Qualifizierung. Online: [https://wap.igmetall.de/wbm-
22307.htm](https://wap.igmetall.de/wbm-22307.htm) (02.06.2023).

Jaich, R. (2022): Weiterbildungsmentor/-innen - eine neue schillernde Figur mit vielfältigen Aufgaben in der betrieblichen Arena. In: Denk doch mal. Online: <https://denk-doch-mal.de/roman-jaich-weiterbildungsmentoren-eine-neue-schillernde-figur-mit-vielfaeltigen-aufgaben-in-der-betrieblichen-arena/> (26.10.2023).

Krebs, B./Maier, T. (2022): Die QuBe-Kompetenzklassifikation als verdichtende Perspektive auf berufliche Anforderungen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn.

Maier, T./Kalinowski, M./Zika, G./Schneemann, C./Mönning, A./Wolter, M. I. (2022): Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BiBB Report. Bonn.

NGG (o.D.): Weiterbildung: Mentoren.Bilden.Zukunft. Online: <https://www.ngg.net/unsere-ngg/ngg-und-ihre-partner/weiterbildung-mentorenbildenzukunft/> (02.06.2023).

Noack, M./Müller, J. (2023): Mehr Fachkräfte in jeder Region. Gütersloh.

OECD (2005): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung. Paris.

OECD (2018): The future of education and skills. Education 2030. Paris.

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

QFC (o.D.): Wir qualifizieren zur/zum betrieblichen Weiterbildungsmentor/-in. Online: <https://qfc.de/qh2/> (02.06.2023).

Ogrinz, A. (2023): Wie Zukunftskompetenzen bereits heute in der Ausbildung Chemikant/in vermittelt werden. Vortrag im Rahmen der 2. Sitzung der Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen am 27.04.2023 in Berlin (öffentlich nicht zugänglich).

Sauter, W. (2018): Wie kann man Kompetenzen erwerben? Die Zukunft des Lernens. Wb-web: Kompetenzen für Erwachsenen- und Weiterbildner/-innen. Online: <https://wb-web.de/aktuelles/wie-kann-man-kompetenzen-erwerben-die-zukunft-des-lernens-folge-4.html> (28.07.2023).

Scharnhorst, U. (2021): Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen. Bundesinstitut für Berufsbildung. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1. Bonn.

Seyda, S. (2019): Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden. Handlungsempfehlungen an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit. IW-Policy Paper. Köln.

SPD/Bündnis 90-Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP). Berlin.

Stops, M. (2021): Kompetenz-Kompass: Mit einem neuen Verfahren lassen sich die Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen systematisch abbilden. IAB-Forum. Online: <https://www.iab-forum.de/kompetenz-kompass-mit-einem-neuen-verfahren-lassen-sich-die-kompetenzanforderungen-in-stellenanzeigen-systematisch-abbilden/> (30.06.2023).

Stops, M. (2023): Welche Rolle spielen überfachliche Kompetenzen am Arbeitsmarkt? Vortrag im Rahmen der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 17.03.2023, online Format (öffentlich nicht zugänglich).

Weinert, F. E. (Hrsg.) (2001): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim u.a.

Zaviska, C. (2022): Mehr Transparenz des Weiterbildungsmarkts durch digitale Plattformen. Erste Einblicke in den Innovationswettbewerb INVITE. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 2, 40-41.

Ziegler, B./Tenberg, R. (Hrsg.) (2020): Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?. Leverkusen.

Zirra, S. (2023): Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen in den Online-Angeboten der BA. Vortrag im Rahmen der 2. Sitzung der Arbeitsgruppe „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“ am 27.04.2023 in Berlin (öffentlich nicht zugänglich).

Zitieren dieses Beitrags

Körper, A./Köster, F./Winkler, M./Scheren, P. (2024): Die Nationale Weiterbildungsstrategie – Eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland. In: *bwp@Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-21. Online: http://www.bwpat.de/ht2023/koerfer_etal_ht2023.pdf (22.01.2024).

Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Körper, A., Köster, F., Winkler, M. & Scheren, P. (2024). Die Nationale Weiterbildungsstrategie – Eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–21. https://www.bwpat.de/ht2023/koerfer_etal_ht2023.pdf

Die Autor:innen



AILEEN KÖRFER

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Friedrich-Ebert-Allee 114-116, 53113 Bonn

aileen.koerfer@bibb.de

www.bibb.de



FLORIAN KÖSTER

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Friedrich-Ebert-Allee 114-116, 53113 Bonn

florian.koester@bibb.de

www.bibb.de



MARINA WINKLER

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Friedrich-Ebert-Allee 114-116, 53113 Bonn

marina.winkler@bibb.de

www.bibb.de



PASCAL SCHEREN

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Friedrich-Ebert-Allee 114-116, 53113 Bonn

pascal.scheren@bibb.de

www.bibb.de