

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

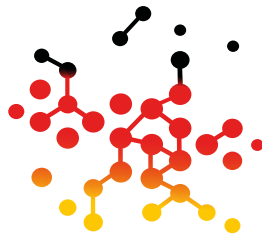
Nationale Weiterbildungsstrategie

ABSCHLUSSBERICHTE

Themenlabore

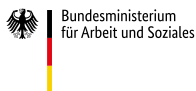
Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht
der Nationalen Weiterbildungsstrategie

JUNI 2021



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

Nationale Weiterbildungsstrategie



INHALT

EINLEITUNG	04
 THEMENLABOR 1	
Strategische Vorausschau & Analyseinstrumente	06
 THEMENLABOR 2	
Alphabetisierung & Verbesserung von Grundkompetenzen	26
 THEMENLABOR 3	
Beratungsstrukturen in der Weiterbildung	44
 THEMENLABOR 4	
Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung	56
 ARBEITSGRUPPE	
Gute Arbeit in der Weiterbildung	78

Neue Kooperationskultur der Partner

Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt stellt die berufliche Weiterbildung in Deutschland vor große Herausforderungen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) leistet einen wesentlichen Beitrag zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur.

Die Umsetzung der NWS erfolgte unter der Federführung der Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie Bildung und Forschung (BMBF) in enger Zusammenarbeit mit den Strategiepartnern. Dazu zählen das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), die Bundesagentur für Arbeit, die Fachministerkonferenzen der Länder in den Bereichen Arbeit und Soziales, Schule und Bildung sowie Wirtschaft, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände.

THEMENLABORE ERARBEITEN KONKRETE LÖSUNGSANSÄTZE

Die NWS-Partner waren sich einig, dass die Diskussion zu einzelnen Themenfeldern über die getroffenen Vereinbarungen hinaus im Umsetzungsprozess der Strategie weitergeführt und vertieft werden sollte. Hierfür wurden vier Themenlabore und eine Arbeitsgruppe eingesetzt, in denen die Partner zusammen mit weiteren Expertinnen und Experten konkrete Lösungsansätze und Empfehlungen erarbeiteten. Der vorliegende Begleitband zur NWS fasst diese zusammen. Nachfolgend ein Überblick:

Das Themenlabor „Strategische Vorausschau und Analyseinstrumente“ systematisierte die bestehenden Instrumente zur Analyse und Erfassung von Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. Zusätzlich wurden Empfehlungen entwickelt, um den Austausch und die zielgruppenorientierte Kommunikation zu verbessern.

Im Themenlabor „Alphabetisierung und Verbesserung von Grundkompetenzen“ verständigten sich die NWS-Partner darüber, in welchen Bereichen der Alphabetisierung und Grundbildung es Verbesserungsbedarf gibt und wie die potenziellen Zielgruppen noch besser erreicht werden können.

VERNETZUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG IM FOKUS

Im Zentrum der Arbeit des Themenlabors „Beratungsstrukturen in der Weiterbildung“ stand die stärkere regionale Vernetzung von Beratungsangeboten. Darüber hinaus wurde diskutiert, wie der Zugang zu entsprechenden Angeboten niedrigschwellig gestaltet werden kann, sodass mehr Menschen und Unternehmen von Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsberatung profitieren. Die Strategiepartner einigten sich darauf, die Vernetzung auf regionaler Ebene auf- und auszubauen.

Die „Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung“ für Angebote auf dem freien Markt stand im Mittelpunkt eines weiteren Themenlabors. Qualitätssicherung ist wichtig, um die Professionalität und Verlässlichkeit von Weiterbildungsangeboten zu garantieren. Ziel war es, aus der Nutzerperspektive Transparenz über die Qualität beruflicher Weiterbildungen herzustellen, Instrumente zu diskutieren sowie Empfehlungen für die Qualitätssicherung auf Anbieter- und Nachfrageebene zu erarbeiten.

Die von Länder- und Gewerkschaftsvertretern organisierte Arbeitsgruppe „Gute Arbeit in der Weiterbildung“ widmete sich den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung. Außerdem wurde über notwendige Kompetenzen des Personals – digital, methodisch, persönlich – diskutiert. In der Konsequenz entwickelten die Teilnehmenden Empfehlungen, damit Mindestqualitätsstandards beim Personal sichergestellt sind.

ZUKUNFTSWEISENDE ZUSAMMENARBEIT

Die Themenlabore und die Arbeitsgruppe der NWS unterstreichen mit ihrer erfolgreichen Arbeit die entstandene Kooperationskultur zwischen den beteiligten Partnern. Ihre Ergebnisse liefern wichtige Anknüpfungspunkte und Impulse für die Fortführung der Beratungs- und Austauschprozesse der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Neben den hier dokumentierten Ergebnissen der Themenlabore bzw. der Arbeitsgruppe wurden im Umsetzungsprozess zusätzliche Diskussions- und Arbeitsprozesse angestoßen, die noch nicht abgeschlossen sind, z.B. im Bereich der Teilqualifikationen.

THEMENLABOR 1

Strategische Vorausschau & Analyseinstrumente

Informationen zur Entwicklung von Kompetenz-
und Qualifikationsbedarfen verbessern

Zielsetzung

Die Erfassung und Analyse von Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen auf dem Arbeitsmarkt sowie der Abgleich mit dem verfügbaren Angebot sind essenziell, um die berufliche Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte sowie Arbeitsuchende entwickeln und anbieten zu können. Aufgrund der zunehmenden Dynamik am Arbeitsmarkt gewinnt eine frühzeitige Orientierung über mögliche künftige Entwicklungen dieser Bedarfe weiter an Bedeutung. Deshalb ist im Handlungsziel 10 des Strategiepapiers der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) festgehalten, „die Instrumente für eine strategische Vorausschau weiterzuentwickeln und die Informationswege insbesondere in Richtung KMU zu verbessern“.



Abbildung 1: Berufsbilder und Qualifikationsprofile im Wandel der Arbeitswelt

Bedingt durch Megatrends, die auf den Arbeitsmarkt wirken und sich aufgrund der Regionen- und Branchenheterogenität unterschiedlich abzeichnen, Veränderungen der Berufsbilder und sich wandelnde Kompetenzanforderungen wächst der Orientierungsbedarf bei verschiedenen Zielgruppen zur beruflichen Entwicklung und in Verbindung damit häufig auch zur Aus- und

Weiterbildung. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) besteht ein besonderer Bedarf für strategische Personalplanungszwecke. Auf dieses Ziel zählt das Themenlabor „Strategische Vorausschau und Analyseinstrumente“ ein.

FOLGENDE RELEVANTE ZIELGRUPPEN WURDEN IDENTIFIZIERT:

- Bundes- und Landesbehörden, Sozialpartner und ihre Dachorganisationen, Betriebs- und Personalverantwortliche (auch KMU)
- Betriebs- und Personalräte, Weiterbildungsanbieter/Dienstleister
- Individuen (Beschäftigte/Arbeitsuchende).

Status quo: Aktuelle und zukünftige Veränderungen und Herausforderungen

Der Wandel des Arbeitsmarkts unterstreicht die Wichtigkeit, für die verschiedenen Zielgruppen Orientierungsstützen für die Entwicklung von Weiterbildung und Qualifizierung (auch bei Umschulung und beruflicher Neuorientierung) bereitzustellen. Grundvoraussetzung für ein zielgerichtetes Angebot ist, geeignete Instrumente zur Analyse und Erfassung von vorhandenen und zukünftig benötigten Kompetenzen zu identifizieren sowie bei Bedarf weiterzuentwickeln. Während bereits eine Vielzahl von Instrumenten vorhanden ist, fehlte es bis jetzt an einer Übersicht und einem systematischen Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren und Institutionen, um Bedarfe der Zielgruppen zu erfassen und daraufhin Informationswege zu verbessern.



Operationalisierung mit einem breiten Bündnis von Akteuren und Institutionen

Unter Federführung des BMAS wurde ein partizipativer Prozess mit einem Bündnis aus NWS-Partnern sowie weiteren Institutionen aufgesetzt (siehe Infobox 1).

PARTNER DER NATIONALEN WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

- **Bundesministerien:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Länder:** Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK), Wirtschaftsministerkonferenz (WMK)
- **Wirtschaftsverbände:** Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Gesamtmetall, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
- **Gewerkschaften:** Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), IG Metall, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

PERMANENTE EINBINDUNG

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

PUNKTUELLE EINBINDUNG

- Bundesministerium für Gesundheit (BMG), Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)

Infobox 1: am Themenlabor beteiligte Akteure und Institutionen

Die punktuelle Einbindung weiterer Akteure hatte zum Ziel, Synergien durch Austausch und Vernetzung herzustellen und weitere Expertise in das Themenlabor einzubringen.

Die Teilnehmenden verständigten sich auf vier Arbeitsschritte:

1. Initiierung einer Bestandsaufnahme vorhandener Forschungs- und Analyseinstrumente zur Verbesserung der Transparenz und zur Übersicht,
2. Vergleiche und Systematisierung der zahlreichen Vorhaben u.a. durch Stärkung von Synergien,
3. Aufzeigen fundierter Analysen als Voraussetzung für Information und Orientierung anhand von Praxisbeispielen und
4. Verbesserung und zielgruppenadressierte Informationswege, insbesondere für KMU.



SCHRITT 1: INITIIERUNG EINER BESTANDSAUFNAHME VORHANDENER FORSCHUNGS- UND ANALYSEINSTRUMENTE ZUR VERBESSERUNG DER TRANSPARENZ

Durch eine Abfrage unter den Beteiligten konnte eine analoge Übersichtsdarstellung von zahlreichen unterschiedlichen Vorhaben und Projekten erstellt werden. Die Instrumente bilden unterschiedliche Schwerpunkte der Analyse von bestehendem und zukünftigem Arbeitskräfte- und Kompetenzbedarf ab. Während die Bestandsaufnahme nur einen Ausschnitt abbildet und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, bildet die Übersicht ein breites Spektrum unterschiedlicher Fragestellungen und Herangehensweisen der Instrumente ab und spiegelt die Vielzahl bereits bestehender Vorhaben aus dem Kreis der teilnehmenden Akteure und Institutionen wider, die für unterschiedliche Zielgruppen mögliche Orientierungen bereitstellen. Diese Beispiele der strategischen Vorausschau und Analyseinstrumente bieten – auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen – wichtige Grundlagen zur Orientierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

SCHRITT 2: VERGLEICH UND SYSTEMATISIERUNG DURCH DIE ENTWICKLUNG VON ANALYSEDIMENSIONEN

Für eine genauere, zielgruppenorientierte Systematisierung wurden drei voneinander unterscheidbare Analysedimensionen identifiziert, die auf unterschiedlichen Ebenen verschiedene Zielgruppen ansprechen und andere Betrachtungsperspektiven einnehmen, aber auch deutliche Überschneidungen aufweisen. Die Analysedimensionen, die im Rahmen des Themenlabors für eine Systematisierung der Vielzahl der vorhandenen Instrumente entwickelt wurden, sind in nebenstehender Infografik als Makro-, Meso- und Mikrodimension dargestellt. Exemplarisch wurden diesen Analysedimensionen Instrumente zugeordnet, die als gute Beispiele für die jeweilige Dimension näher beschrieben werden. Während die Makrodimension relevante Arbeitsmarkt-, Aus- und Weiterbildungsfaktoren in der Fläche betrachtet, fokussiert die Mikrodimension die Analyse auf Begebenheiten und Dynamiken in einzelnen Betrieben. Die Mesodimension fungiert als Zwischendimension: Anders als in der Vergleiche zulassenden Makrodimension wird zwar eine detailliertere Betrachtung von Entwicklungen beispielsweise in einzelnen Regionen, Berufsbereichen oder Branchen vorgenommen, aber detaillierte unternehmensspezifische Charakteristika, wie sie für eine strategische Personalplanung notwendig wären, werden nicht umfasst.



Analysedimension

	MAKRO	MESO	MIKRO
 Ebene	Flächendeckend	Hohe (regionale, branchenspezifische) Auflösung	Betriebe, Unternehmen (KMU)
 Zielgruppe	Bundesressorts, BA, Bundesländer, Dachorganisationen, Sozialpartner	Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Weiterbildungsdienstleister, Berater	Unternehmen, (mittlere) Führungsebene, Entscheidungsträger, HR, Betriebsräte, Individuen
 Betrachtungs-gegenstand	Wirtschaftszweige, Berufsgruppen	Branchen, Berufe (Ordnungsarbeit)	Unternehmen, Belegschaften, Individuen (Beschäftigte/ Arbeitsuchende)
 Instrumente (exemplarisch)	Fachkräftemonitoring	Kompetenz-Kompass, Stellenanzeigen	Prozesse in Unternehmen oder Branchen (Chemie-SP Pythia), strategische Personalplanung

Abbildung 2: Unterschiedliche Analysedimensionen für verschiedene Zwecke. Die unterschiedlichen Zielgruppen benötigen passgenaue Analyseinstrumente für ihre jeweiligen Zwecke: ein Unternehmen z.B. für die strategische Personalplanung, eine Branche z.B. für die Orientierung zur Aus- und Weiterbildung und die Bundesressorts z.B. für die Ausrichtung der Fachkräftepolitik.

Die Analysedimensionen unterscheiden sich in folgenden Bereichen:

- Flächendeckende Wirkungsanalysen politischer Maßnahmen (auf Bundesebene) sind am besten auf der Makroebene darstellbar.
- Zum jetzigen Zeitpunkt sind Analyseinstrumente in der Makro- und Mesodimension nicht ohne Scharnierfunktion für KMU nutzbar.
- Analyseinstrumente in der Mesodimension ermöglichen auch branchenübergreifende Ergebnisse und hohe regionale Auflösung.
- Analyseinstrumente in der Mikrodimension bieten die Möglichkeit der Passung auf individueller und betrieblicher Ebene.

Gleichzeitig weisen die Analysedimensionen auch Schnittmengen auf:

- Alle Analyseinstrumente haben mittels Fortentwicklung das Potenzial, die Entwicklung der Weiterbildung in Deutschland maßgeblich zu unterstützen und zeitnahe Ergebnisse bereitzustellen.
- Ziel ist, (in der Zukunft) eine bessere Sichtbarkeit, Nutzbarkeit und Verwertung der Ergebnisse für verschiedene Zielgruppen herzustellen.
- Der Informationstransfer von der Wissenschaft in die Praxis bleibt eine Herausforderung. Dabei ist Deutschland kein Einzelfall. Diese Problematik existiert auch in anderen Ländern.

SCHRITT 3: FUNDIERTE ANALYSEN ALS VORAUSSETZUNG FÜR INFORMATION UND ORIENTIERUNG ANHAND VON PRAXISBEISPIELEN

Um sich vertieft zu einzelnen Analyseinstrumenten auszutauschen, als Voraussetzung für eine wissensbasierte Auseinandersetzung und die Etablierung von potenziellen Synergien, wurden Vorhaben von den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie ausgewählt, um diese exemplarisch für die jeweilige Analysedimension zu betrachten. Dies dient dem übergeordneten Ziel der Erfassung und Analyse von Berufsbildern und Qualifikationsprofilen im Wandel der Arbeitswelt, um zielgerichtet Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung für Beschäftigte sowie Arbeitsuchende zu entwickeln und anzubieten.

Die folgenden Steckbriefe bilden ausgewählte Analyseinstrumente beispielhaft für die drei identifizierten Analysedimensionen entlang folgender Faktoren ab: Vorteile/Alleinstellungsmerkmal, Zielgruppen und relevante Faktoren, Veränderungsbedarf, zielgruppenorientierte Verwertbarkeit und Übertragbarkeit. Fundierte Analysen bieten die Voraussetzung für Information und Orientierung. Für die Makrodimension dient das Fachkräftemonitoring als Praxisbeispiel (siehe Infobox 2), für die Mesodimension werden exemplarisch Stellenanzeigenanalysen und der Kompetenz-Kompass aufgeführt (siehe Infobox 3). Die gemeinsame, durch die Sozialpartner der Branche getragene Qualifizierungsoffensive Chemie (siehe Infobox 4) ist ein gutes Beispiel für die Entwicklung eines Analyseinstruments auf der Ebene der Mikrodimension.

STECKBRIEF FACHKRÄFTEMONITORING

Ziel: Beobachtung der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage bezüglich Branchen, Regionen, Qualifikationen und Kompetenzen für die kommenden 5 bis 20 Jahre.

Projektbeteiligte: BIBB, IAB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) (beauftragt durch BMAS)

Vorteile und Alleinstellungsmerkmal

- Die Flexibilitätsmatrix, welche die flexible Entwicklung des Arbeitskräfteangebots im Verhältnis zum erlernten und ausgeübten Beruf aufnimmt, ist ein Alleinstellungsmerkmal
- Wirkungsanalysen politischer Maßnahmen (z.B. durch Szenarien)
- Gefahr der Überforderung aufgrund zu hoher spezifischer Erwartungen (z.B. Anforderungen zur Analyse der Mikrodimension)

Zielgruppen und relevante Faktoren

- (Regionale) Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus der Wirtschafts-, Arbeits- und Bildungspolitik
- Liefert quantitative Orientierungshilfen für Aus- und Weiterbildung, für Regionen, Unternehmen (regionale Branchen-, Berufs- und Kompetenzentwicklungen)
- Nicht unbedingt geeignet für Entscheidungsfindung auf der Mikroebene (beispielsweise auf betrieblicher Ebene)

Veränderungsbedarf

- Neben Digitalisierung und Demografie müsste Nachhaltigkeit in der Projektion künftig berücksichtigt werden
- Aufbau eines Mittelfristmoduls (Stromgröße: Ersatzbedarf, Neuangebot aus Bildungssystem und Zuwanderung, offene Stellen, beruflicher Wechsel)
- Ergänzungen durch Synergien von Instrumenten der Mikro- und Mesodimension

Zielgruppenorientierte Verwert- und Übertragbarkeit

- Stärkung der Ergebnistransfers
- Landesverwaltungen und Kammern einbeziehen (Gespräche, Arbeitskreise)
- Zielgruppenbefragung nach notwendigen Informationen
- Zugänglichkeit der Informationen ist Voraussetzung (auch bearbeitbar)
- Es wird ein Format benötigt, mit dem die Weiterbildungsanbieter arbeiten können

STECKBRIEF STELLENANZEIGENANALYSEN

Ziel: Analyse der betrieblichen Anforderungen, der geforderten fachlichen, überfachlichen und Sozialkompetenzen, der Arbeitsmittel im Quer- und Längsschnitt.¹ Nachgefragte Kompetenzen und Arbeitsmittel können im Zeitvergleich und im Querschnitt Weiterbildungsbedarfe anzeigen und relevanten Akteuren Orientierungshilfe bei der Qualifikation ihrer Mitarbeiter geben. Die Verknüpfung der Informationen mit den Ergebnissen aus anderen Datenquellen kann Abweichungen zwischen den betrieblich geforderten und auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Kompetenzen darstellen (Verbindung der Makro- mit der Mesodimension). Näherungsweise ist es möglich zu beantworten, welche Anforderungen bedarfsseitig gestellt werden und welche Kompetenzen den üblicherweise dort beschäftigten Fachkräften fehlen. Auch die zeitliche Veränderung von betrieblichen oder branchenspezifischen Anforderungen an einen Ausbildungsberuf lässt sich darstellen.

Projektbeteiligte: BIBB

STECKBRIEF KOMPETENZ-KOMPASS

Ziel: Teilprojekt 1² untersuchte für drei Branchen (Maschinenbau, IT-Dienstleistungen, Gesundheit), wie die gegenwärtige Berufsstruktur und die dort erforderlichen Kompetenzanforderungen aussehen, wie sich die Berufsstruktur und die dort erforderlichen Kompetenzanforderungen in den letzten Jahren verändert haben und welche neuen Berufe und neuen Kompetenzanforderungen in den Berufen hinzugekommen sind. Teilprojekt 2³ zielt auf ein Nowcasting (eine Methode vorausschauender Schätzung des Jetztzustands) von fachlichen und überfachlichen Kompetenzanforderungen auf der Basis von möglichst zeitnahen Auswertungen von Stellenangeboten der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit.

Projektbeteiligte: IAB, IT-Systemhaus der BA, BMAS (Geschäftsstelle NWS)

Vorteile/Alleinstellungsmerkmal

- Erkenntnisse relativ nah am „aktuellen Rand“ bzw. Jetztzustand
- Erstellung von Zeitreihen möglich
- Flexible Aggregation bzw. Auflösung der Auswertungen nach Berufen und Regionen

Zielgruppen und relevante Faktoren

- Sozialpartner, beteiligte Bundesministerien sowie weitere Beteiligte an der Ordnungsarbeit
- BMAS und BA
- Länder und Kommunen
- Weiterbildungsberaterinnen und Weiterbildungsberater (betriebliche Mentorinnen und Mentoren, Beratende der BA etc.)

¹ Vgl. Güntürk-Kuhl, B. (2020): Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt. Datenreport zum Berufsbildungsbericht. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, Abschnitt C3.2, S. 401 ff., und Köhne-Finster et al. (2020): Berufsbildung 4.0. Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft-Nr. 214. In: Bundesinstitut für Berufsbildung. bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16688.

² Die Ergebnisse von Teilprojekt 1 werden im Sommer 2021 vom BMAS veröffentlicht.

³ Die Ergebnisse von Teilprojekt 2 sind als Forschungsbericht des BMAS veröffentlicht: Stops, M. et al. (2020): Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass.

Teilprojekt 2: Beobachtung von Kompetenzanforderungen in Stellenangeboten. Forschungsbericht 553. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-553-machbarkeitsstudie-kompetenz-kompass.pdf?jsessionid=9860A3E71AD29ACF3547AD6A01219FCE.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=2.

- Träger (geförderter und nicht geförderter Bereich)
- Arbeitgeber und Betriebsräte
- Beschäftigte und Arbeitslose

Weiterentwicklungsbedarf

- Bestehende Analysemöglichkeiten bieten bereits großes Potenzial
- Ausweitung auf alle Berufe und Wirtschaftszweige, gegebenenfalls deutsche Grenzregionen
- Selektivität und Interpretation der Ergebnisse aus Stellenanzeigen ist eine Herausforderung, an der weiter gearbeitet werden muss

Zielgruppenorientierte Verwert- und Übertragbarkeit

- Verwertbarkeit bzw. Transfer der Ergebnisse erfordert zielgruppenadäquate Aufbereitung und Kommunikation
- Partizipative/ko-kreative Erarbeitung zusammen mit oben genannten Zielgruppen
- Finanzielle Mittel für wissenschaftliche Weiterentwicklung
- Input zur Ordnungsarbeit
- Insbesondere für Beschäftigte und Arbeitsuchende Verbindung mit Beratung notwendig

Infobox 3: Beispiel Mesodimension



STECKBRIEF QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE CHEMIE

Ziel: Tarifvertraglich verabschiedet durch Chemie-Sozialpartner, u.a. Entwicklung eines Excel-Tools zur strategischen Personalplanung für Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie.

Projektbeteiligte: Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen; BAVC; IG BCE

Vorteile/Alleinstellungsmerkmal

Vorteile:

- Zusammenspiel im Rahmen des Instrumentenmixes der Qualifizierungsoffensive, z.B. Future-Skills-Report und Beratung
- Qualifikationsanalysetool kann direkt im Betrieb eingesetzt werden
- Soll insbesondere KMU Hilfestellung leisten (strategische Personalplanung)

Alleinstellungsmerkmal:

- Sozialpartnerschaftliche Erarbeitung der Tools in Workshops mit Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern, Betriebsräten und Expertinnen und Experten, um Passung (auf individueller, betrieblicher Ebene) sicherzustellen

Zielgruppen und relevante Faktoren

- Personalverantwortliche und Betriebsräte in den Unternehmen (Fokus auf KMU)
Ableitung relevanter Maßnahmen für die nächsten ein bis zwei Jahre
- Im Idealzustand: Einbeziehung aller relevanten (Entscheidungs-)Ebenen (beispielsweise mittlere Führungsebenen)
- Motivation der Belegschaft zur Weiterbildung (Erkennung von Weiterbildungsbedarfen)

Veränderungsbedarf

- Anpassung an die Bedürfnisse der Chemie-Branche (bis Mitte 2022 angestrebt)
- Langfristige Etablierung ist sicherzustellen
- Beratungsbedarf muss gegebenenfalls motiviert werden (Stichwort: Weiterbildungskultur etablieren)

Zielgruppenorientierte Verwert- und Übertragbarkeit

- Die sozialpartnerschaftliche Erarbeitung ist entscheidend für die zielgruppenorientierte Verwertbarkeit
- Ebenso die Einbettung in den Gesamtprozess (Beratung, Mentoring etc.)
- Chemische Industrie ist Leitbranche, eine Übertragung des Vorgehens auf andere Branchen ist mittelfristig möglich
- Aber: Aufgrund der individuellen Passung für Betriebe kann sich die Übertragbarkeit der Ergebnisse schwierig gestalten

SCHRITT 4: VERBESSERUNG DER INFORMATIONSWEGE

Eine der Grundherausforderungen ist die Verbesserung der Informationswege zwischen Wissenschaft und Praxis. Um eine zielgruppengerechte Unterstützung zu ermöglichen, bedarf es neben der Bestandsaufnahme einer Erfassung der spezifischen Orientierungs- und Informationsbedarfe, insbesondere zu Qualifikationen und Kompetenzen. Um eine praxisnahe Verwertbarkeit der Erkenntnisse für die Zielgruppen zu ermöglichen, wird neben einem Informationsangebot auch ein Transfer der Erkenntnisse in die Fläche durch netzwerkbasierten Wissenstransfer benötigt.

Bundes- und Landesbehörden, (Dachorganisationen der) Sozialpartner

- Identifizierung der arbeitsmarktrelevanten Einflussfaktoren (technologische und gesellschaftliche Veränderungen) und der für die Aus- und Weiterbildung erforderlichen Kompetenzen. Frühzeitiges Zuleiten dieser Erkenntnisse in die Gremien der Ordnungsarbeit sowie in die beteiligten Bundesministerien, um die Ordnungsverfahren und die beteiligten Akteure zielgerichtet bei der Modernisierung der Berufsbilder unterstützen zu können.

Betriebs- und Personalverantwortliche (auch KMU)

- Vorausschauende Qualifizierungsbedarfsanalyse bei Unternehmensverantwortlichen zur strategischen Personalplanung (Stand inklusive betriebswirtschaftlicher Kalkulation, Perspektive, Strategie und Umsetzung), zum Beratungs- und Unterstützungsbedarf (Weiterbildungspotenzial) und zu Weiterbildungsoptionen

Betriebs- und Personalräte

- Sicherung von Beschäftigung im Strukturwandel
- Transformationsanalysen zu Veränderungen und Auswirkungen auf die Arbeitsplätze
- Hilfen zur Förderung der Motivation der Beschäftigten, wie arbeitsnahe, kollegiale Beratung (Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren benötigen Informationen, insbesondere um wenig weiterbildungsaffine Beschäftigte zu unterstützen)
- Zur Einbindung und Mitbestimmung bezüglich betrieblicher Weiterbildungsplanung

Weiterbildungsanbieter/Dienstleister

- Transformationsentwicklungen in der Branche
- Entwicklung von virtuellen und personalisierten Angeboten

Individuen (Beschäftigte/Arbeitsuchende)

- Bereitstellung von Beratung zur Beantwortung von:
 1. Wo stehe ich heute?;
 2. Welche Perspektiven habe ich?;
 3. Wo will ich hin?;
 4. Was brauche ich dazu?

Empfehlungen

- Die Teilnehmenden des Themenlabors empfehlen die Fortführung eines kooperativen Austausches zur Frage, wie in einem kooperativen Prozess die Erkenntnisse der Analyseinstrumente für eine zielgruppenspezifische Handhabung aufbereitet werden können. Hier sollten u.a. Kommunikationswissenschaft und die Nutzung des User Experience Designs einbezogen werden. Dabei sollte auf etablierte Austauschstrukturen aufgebaut werden.
- Bei dem geplanten Aufbau einer Online-Einstiegsplattform zur beruflichen Weiterbildung (BMAS/BA) wird empfohlen, auf die Erkenntnisse des Themenlabors aufzubauen und eine zielgruppengerechte Verwertung von relevanten Analyseergebnissen, z.B. für weiterbildungsinteressierte Beschäftigte, zu prüfen. Außerdem sollte geprüft werden, in welcher Form technologische Möglichkeiten genutzt werden können, um relevante Informationen für die (Weiter-)Entwicklung von Analyseinstrumenten bereitzustellen.
- Für die Entwicklung der Analyseinstrumente wird die Anwendung innovativer Methoden (z.B. Einsatz von KI, Data Mining und Big Data) und die Berücksichtigung der vermehrt erstellten (un-/teilstrukturierten) Daten neuer Quellen und Informationen (z.B. Stellenanzeigen der Job-Netzwerkportale und Online-Angebote von Weiterbildungsanbietern) empfohlen. Beispielhaft für Big-Data-Analysen, unter Einsatz von Textmining und Machine-Learning-Methoden, sind der Kompetenz-Kompass des IAB und die Stellenanzeigenanalysen des BIBB. Beide Projekte sollten daher weiterentwickelt werden. Um diese neuen Datenquellen für die Zielgruppen zugänglich zu machen, bedürfte es einer Hinterlegung und Aufbereitung der Daten. Dafür sollte ein geeignetes Format geschaffen werden, um die interessierten Zielgruppen (vornehmlich Betriebe und Weiterbildungsanbieter) profitieren zu lassen. Es wird dazu empfohlen, weitere Expertise in Data Science



im Bereich der Weiterbildungs- und Arbeitsmarktforschung zu etablieren. Alle Ansätze sollten auch auf Datenschutz und Transparenz der verwendeten Analyseverfahren zugrunde liegender Daten achten (insbesondere zur Qualitätssicherung und Gewährleistung einer längerfristigen Vergleichbarkeit).

- Es werden der weitere Datenaustausch und die Fortführung gemeinsamer Arbeit an Analyseinstrumenten zwischen wissenschaftlichen Institutionen zur Nutzung von Synergien empfohlen (z.B. IAB und BIBB).
- Ein fortgesetzter Austausch mit und in europäischen Formaten und Institutionen wird begrüßt. Es wird empfohlen, geeignete Analyseinstrumente für Qualifikations- und Kompetenzbedarfe in Grenzregionen zu entwickeln.
- Zu prüfen ist, auf welche Weise digitale Lernergebniserfassung unter Beachtung des Datenschutzrechts zukünftig einen für alle Zielgruppen gewinnbringenden Beitrag für die Analyse von Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen leisten kann.

Folgende Empfehlungen wurden für die spezifischen Zielgruppen erarbeitet:

BUNDES- UND LANDESBEHÖRDEN, (DACHORGANISATIONEN DER) SOZIALPARTNER

- Für die (Weiter-)Entwicklung von Analyseinstrumenten ist die Handhabbarkeit in der Praxis von hoher Relevanz. Auch wenn zwecks Ausrichtung nicht primär alle Zielgruppen mit einzelnen Instrumenten erreicht werden können, wird ein Prüfauftrag für die künftige Entwicklung und Förderung von Analyseinstrumenten gesehen, Optionen der zielgruppengerechten Aufbereitung der Erkenntnisse sind von Beginn an zu prüfen.

BETRIEBS- UND PERSONALVERANTWORTLICHE (AUCH KMU)

- Für den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse aus den Analyseinstrumenten sollte an vorhandene Netzwerk- und Beratungsstrukturen (regionale und branchenweite Vernetzung) angeknüpft werden. Dazu zählen Verbändestrukturen der Industrie- und Handwerkskammern und Gewerkschaften, die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), bestehende regionale und thematische Fachkräftenetzwerke, Weiterbildungsverbünde und Zukunftszentren des BMAS. Diese Intermediäre können als Transmissionsriemen fungieren, um die Forschungsergebnisse zielgerichtet zu übersetzen und die konkreten Bedarfe vor Ort an die Forschung zurückzuspielen. Die Erkenntnisse aus den Analyseinstrumenten sollten in geeigneter Weise in die bestehenden und im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie neu geplanten Beratungs- und Netzwerkstrukturen, Mentorenprogramme und in die Ordnungsarbeit einfließen. Auch die ESF-Sozialpartnerrichtlinie (Programm „Fachkräfte sichern“ bzw. die Neuauflage „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten“ ab Herbst 2021) bietet sich dafür an. Ein weiteres Beispiel sind Erhebungen des BIBB zum „Monitoring Pflegeberufe“ mit anknüpfenden Teilberichten. Hier werden die Ergebnisse zukünftig den am Panel teilnehmenden Institutionen und Betrieben zurückgespiegelt. So werden auch die Beratungsstrukturen des Beratungsteams Pflegeausbildung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unterstützt.

- Es wird empfohlen, die Übertragung von Erfahrungen aus guter Praxis und die weitere Sensibilisierung bzw. Einbeziehung von KMU zur Nutzung strategischer Personalplanung in Verbindung mit Kompetenzvorausschau voranzutreiben. Die Entwicklung von handhabbaren Instrumenten zum direkten Nutzen wird ebenfalls angeraten.

BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

- Besonders für Betriebs- und Personalräte wurde hervorgehoben, dass zielgruppengerechte Zugänge zu Informationen und Formaten für die Handhabbarkeit von Analyseinstrumenten ermöglicht werden sollten. Dazu gehören z.B. Webangebote, Workshops, Beratungsangebote und geeignete Schnittstellen zwischen betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren und der lebensbegleitenden Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausführung ihrer Rolle als Gestalter betrieblicher Weiterbildung.
- Der Nutzen der Instrumente sollte für die Zielgruppe sichtbar gemacht werden. Beispielhaft könnten sowohl Informationskampagnen mit Erfolgsgeschichten zur Unterstützung entwickelt als auch vermehrt Anreizmechanismen zur Nutzung von diesen Informationen geschaffen werden. Die Entwicklung von handhabbaren Instrumenten zum direkten Nutzen wird empfohlen.

WEITERBILDUNGSANBIETER/DIENSTLEISTER

- Für diese Zielgruppe sollte ebenso der Nutzen der Erkenntnisse aus den spezifischen Analyseinstrumente sichtbar gemacht werden. Beispielhaft könnten Erfolgsgeschichten als Unterstützung eingesetzt werden.
- Die Erkenntnisse aus den Analyseinstrumenten können am besten gebündelt werden an Schnittstellen, die Weiterbildungsanbieter und Dienstleister erreichen. Dazu zählen (analoge oder virtuelle) Gesprächsformate, die Anbieter relevanter Dienstleistungen im Bereich Weiterbildung und Weiterbildungsberatung möglichst breit ansprechen. Das dort gesammelte Feedback zu den Bedarfen könnte dann zurück in die Wissenschaft zur Weiterentwicklung von Analyseinstrumenten transportiert werden.

INDIVIDUEN (BESCHÄFTIGTE UND ARBEITSUCHENDE)

- Individuen benötigen zielgruppengerechte Ansprache und Aufarbeitung, um sich mit den Erkenntnissen von Analyseinstrumenten auseinandersetzen zu können. Sichtbarkeit dazu kann vor allem durch geeignete Kanäle und Formate wie Social Media, Filme und Podcasts hergestellt werden.
- Zusätzlich ist die persönliche Beratung durch Expertinnen und Experten der bestehenden Beratungsstrukturen zu empfehlen, die die zielgruppenspezifischen Informationen individuell einordnen können.



Commitments

- Die Teilnehmenden beabsichtigen die Verbesserung der Informationskommunikation von der Wissenschaft zur Praxis und umgekehrt, um eine bessere Nutzbarkeit und Verwertung der Erkenntnisse für verschiedene Zielgruppen, insbesondere für Betriebe (KMU), zu ermöglichen.
- Das BIBB prüft auf der Grundlage eines Forschungsprojektes im Rahmen des Forschungsclusters „Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung“ den Aufbau eines systematischen Monitorings. Dies bezieht sich auf die für Ordnungsfragen der beruflichen Bildung relevanten Veränderungen. Dabei werden auch die Nutzung von Synergien zu relevanten Analyseinstrumenten und die Fortführung und Weiterentwicklung von hilfreichen Forschungsansätzen geprüft.
- Das BIBB prüft eine weiter gehende Verzahnung der Analyseinstrumente mit den einschlägigen zugänglichen Informations- und Datenquellen sowie eine zielgerichtete Aufbereitung und Darstellung der betrieblichen Kompetenzanforderungen und beruflichen Matchingmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.
- Das BIBB arbeitet an der Weiterentwicklung der Stellenanzeigenanalysen.
- Das BMAS wird gemeinsam mit dem IAB und dem BIBB das Fachkräftemonitoring weiterentwickeln und dabei den adressierten Veränderungsbedarf berücksichtigen. Ebenso werden für den Praxistransfer regionale Arbeitsmarktergebnisse aufbereitet.
- Das IAB prüft die Weiterentwicklung des Teilprojektes 2 des Kompetenz-Kompasses hinsichtlich des im Forschungsbericht⁴ beschriebenen Ausblicks, insbesondere auch unter Berücksichtigung der dafür zur Verfügung gestellten Ressourcen; auf der Grundlage des bisherigen Datenstandes und der erarbeiteten Methoden arbeitet das IAB an wissenschaftlichen Auswertungen, z.B. hinsichtlich der Nachfrage nach wasserstofftechnologiebezogenen Kompetenzen, nach Fremdsprachen sowie der Signalwirkung von implizit diskriminierenden Formulierungen in Stellenanzeigen.

⁴ Stops, M. et al. (2020).

PROJEKTE	ZIELE	MÖGLICHE ZIELGRUPPE/N*
BMAS-Fachkräfte-monitoring BIBB, IAB und GWS	Flächendeckende und vergleichende Beobachtung der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Hinblick auf Branchen, Regionen und insbesondere auch Qualifikationen und Kompetenzen für die kommenden 5 bis 20 Jahre	1
Machbarkeitsstudie: Kompetenz-Kompass IAB, IT-Systemhaus der BA, BMAS (GS NWS)	Untersuchung der gegenwärtigen Berufsstruktur und der dort erforderlichen (zukünftigen) Kompetenzanforderungen in drei Branchen Maschinenbau, IT-Dienstleistungen, Gesundheit; Analyse der Stellenangebote der BA-Stellenbörse	1, 2, 3, 5
DGB-Index Gute Arbeit DGB (Institut DGB-Index Gute Arbeit), Umfragezentrum Bonn, inifes	Gewinnung von Daten zur Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten	1, 2, 3
PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)	Untersuchung von Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich (Lese- und alltagsmathematische Kompetenz, adaptive Problemlösungskompetenz), mit Fokus auf Faktoren (Alter, Bildung etc.), die Einfluss auf die Ausbildung der Kompetenzen haben	1
OECD, für DE von GESIS	Analyse u.a. von Kompetenzen und Arbeitsmitteln in Stellenanzeigen	1, 2, 3, 5
Technologie-Steckbriefe HPI – Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik	Kontinuierliche Technologiebeobachtung zur Erkennung relevanter (technologischer) Innovationen für die handwerkliche Leistungserbringung, Prüfung/Abgleich der bestehenden Qualifizierungen auf Anforderungen durch Innovationen	1, 2, 3, 4
Technologie- und Fortbildungsmonitoring ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk	Monitoringprozess zur Identifizierung technologischer Innovationen sowie innovativer Produktideen und der daraus abzuleitenden Qualifikationsbedarfe im Handwerk. Entwicklung neuer Produkte für das ZWH-Bildungs- und Arbeitsprogramm.	2, 3, 4
Kompetenzprofile in einer digital vernetzten Produktion Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	Beschreibung zukünftiger Kompetenzprofile der Berufsrollen metallverarbeitender Betriebe zur Gestaltung anforderungsgerechter Weiterbildungs-konzepte und -inhalte	2, 3

PROJEKTE	ZIELE	MÖGLICHE ZIELGRUPPE/N*
Lernort Betrieb 4.0 Leibniz Universität Hannover	Untersuchung der Auswirkungen der Digitalisierung in der chemischen Industrie auf Organisations- und Produktionsebene, Analyse der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen innerhalb des Verbundprinzips von Industrieparks zur Identifizierung von Lern- und Entwicklungsperspektiven im Kontext der Digitalisierung	2, 3
Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.	Untersuchung nicht ausreichend erforschter, impliziter Aspekte von Beruflichkeit (z.B. praktische Erfahrung), insbesondere hinsichtlich qualifikationsübergreifender Kollaboration (von dual ausgebildeten Beschäftigten und Hochschulabsolventinnen und -absolventen)	2, 3
Betriebliche Qualifizierung bei additiver Fertigung Universität Duisburg/Essen	Erstellung von Fallstudien, wie Betriebe mit additiver Fertigung personal-, organisations- und qualifizierungspolitisch für die Zielgruppe der Geringqualifizierten agieren. Aufzeigen der Wirkungen der Digitalisierung für Geringqualifizierte und der Notwendigkeit von Qualifizierung für additive Verfahren.	2, 3
Fachkräftemonitor Brandenburg Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH, IHK des Landes Brandenburg, WifOR	Darstellung der möglichen zukünftigen Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Brandenburg in regionaler Differenzierung bis 2030 in Form eines öffentlichen Online-Informationsportals	1, 2, 3, 4
WOLLYBI TabulaeX (Spin-off-Gesellschaft der Universität „Bicocca“ in Mailand)	Auswertung von Stellenanzeigen ausgewählter Online-Job-Portale und Herstellung einer Verknüpfung zwischen gesuchten Berufen und den mit diesen verbundenen Kompetenzen zur Erstellung von Beschreibungen berufsspezifischer Kompetenzanforderungen. Im Rahmen eines CEDEFOP-Projektes hat das IWAK Frankfurt am Main Vorarbeiten für einen deutschen Kompetenzmonitor erbracht.	1, 2, 5
Diffusion neuer Technologien – Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen im produzierenden Gewerbe BIBB	Identifizierung von Qualifikationsveränderungen auf Facharbeiterebene durch Technologiediffusion. Ausgehend von einer Sektoranalyse des produzierenden Gewerbes Auswahl unterschiedlicher Technologiefelder und Untersuchung hinsichtlich Relevanz für die berufliche Qualifizierung.	1

* Die Zuordnung der Zielgruppen ist wie folgt: 1) Bundes- und Landesbehörden, (Dachorganisationen der) Sozialpartner; 2) Betriebs- und Personalverantwortliche (auch KMU); 3) Betriebs- und Personalräte; 4) Weiterbildungsanbieter/Dienstleister; 5) Individuen (Beschäftigte/Arbeitsuchende)

PROJEKTE	ZIELE	MÖGLICHE ZIELGRUPPE/N*
Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufscreening BIBB/BMBF-Initiative	Identifikation von Qualifizierungsbedarfen in der Facharbeit in ausgewählten Ausbildungsberufen. Exemplarische Untersuchung, wie die Digitalisierung in berufliche Aufgabenfelder verändernd hineinwirkt, und zu deren Bedeutung.	1
Voruntersuchung IT-Berufe BIBB	Prüfung des Novellierungsbedarfs der dualen IT-Berufe (Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in und Kaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau), Entwicklung von Vorschlägen insbesondere für die Fortschreibung der Berufsprofile, Struktur der Berufe, künftige Gestaltung der Prüfung, Schnittstellen Ausbildung/Fortbildung/Hochschule	1
Monitoring im Kontext der neuen Pflegeausbildungen BIBB im Auftrag des BMG, BMFSFJ	Begleitung der Einführung der neuen Pflegeberufe, Identifikation von Unterstützungs- und Veränderungsbedarf	1
Skills-Panorama Cedefop, GD EMPL der EU-KOM	Bereitstellung einer interaktiven Online-Plattform mit Daten und Informationen über die Auswirkungen von Arbeitsmarkttrends auf die Qualifikationsanforderungen, Informationen über den Qualifikationsbedarf in Berufen und Sektoren in allen EU-Mitgliedstaaten	1, 2, 3, 4
MINT-Report IW Köln, Gesamtmetall, BDA	Regelmäßige Analyse der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für MINT-Berufe, um aktuelle und künftige Engpässe in diesen für die Wirtschaft (insbesondere die Industrie) wichtigen Berufsfeldern zu erfassen und darzustellen	1, 2, 3
PYTHIA – Qualifikationsanalysetool zur strategischen Personalplanung Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, BAVC, IG BCE	Entwicklung eines Excel-Tools zur strategischen Personalplanung für Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie	2, 3, 4, 5
Future Skills Report Chemie BAVC, IG BCE	KI-basierte Trendanalyse zur Auswirkung der sich verändernden Anforderungen am Arbeitsplatz auf die Arbeit von Beschäftigten in der Branche; Aufarbeitung der Ergebnisse nach Zielgruppen	1, 2, 3, 4, 5

PROJEKTE	ZIELE	MÖGLICHE ZIELGRUPPE/N*
ver.di-Innovationsbarometer ver.di Bundesverwaltung, INPUT Consulting	Sensibilisierung betrieblicher Akteure für zukünftige Themen und Einschätzung betrieblicher Innovationsfähigkeit durch Mitbestimmungsträger im Dienstleistungssektor	2, 3
Transformationsatlas der IG Metall Vorstand der IG Metall	Entwicklung eines Instrumentes zur betrieblichen Ist-Analyse der Transformation. Nutzbar für die Betriebspolitik. Gewinnung einer Datenbasis über den Stand der Transformation in von der IG Metall betreuten Betrieben.	2, 3
Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0 AgenturQ e.V., Institut für Berufspädagogik und allgemeine Pädagogik am KIT, mehrere Unternehmen	Entwicklung und Erprobung von acht branchen- und beschäftigtenstypischen Weiterbildungsmodulen, um Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie vorausschauend für die sich durch Industrie 4.0 verändernden Arbeitsplatzanforderungen zu qualifizieren. Besonderer Fokus auf ältere Beschäftigte, Un- und Angelernte, Facharbeiterinnen und Facharbeiter.	2, 3
Arbeit 2020/2022 IG Metall Bezirksleitung NRW, IG BCE, NGG NRW, IG Bau, DGB NRW	Betriebsräte befähigen, technologisch induzierte Entwicklungen in ihren Betrieben zu erkennen und mitzugestalten, um Risiken für die Beschäftigten zu verhindern, abzufedern bzw. Chancen zu nutzen	2, 3
NEPS – Nationales Bildungspanel, „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ WZB	Erhebung und Analyse von Längsschnittdaten zu Bildungsbeteiligung, Kompetenzen und Erwerbsverläufen im Erwachsenenalter	1
Pilotstudie digitale Fachkompetenzen im Raum München IHK München/LinkedIn	Überblick über digitale Fachkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt in München, Umsetzung eines Analysemodells	2, 5

Abbildung 3: Übersicht der erfassten Analyseinstrumente und Forschungsprojekte (Stand: Januar 2021)

* Die Zuordnung der Zielgruppen ist wie folgt: 1) Bundes- und Landesbehörden, (Dachorganisationen der) Sozialpartner; 2) Betriebs- und Personalverantwortliche (auch KMU); 3) Betriebs- und Personalräte; 4) Weiterbildungsanbieter/Dienstleister; 5) Individuen (Beschäftigte/Arbeitsuchende)

THEMENLABOR 2

Alphabetisierung & Verbesserung von Grundkompetenzen

Zielgruppen besser und schneller erreichen,
Kursleitende fortbilden

Arbeitsauftrag des Themenlabors

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) haben Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam weiteren Handlungsbedarf in der Frage der Alphabetisierung und der Verbesserung von Grundkompetenzen konstatiert. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam Anstrengungen zu unternehmen, um die Alphabetisierung und den Erwerb von Grundkompetenzen zu verbessern, insbesondere von Lesen und Schreiben in deutscher Sprache sowie von digitalen und Mathematikkenntnissen für Erwachsene. Grundkompetenzen sind vor allem für gering qualifizierte Beschäftigte und arbeitslose Geringqualifizierte Voraussetzung, um eine berufliche Weiterbildung – auch mit digitalen Kompetenzen – erfolgreich zu absolvieren. Weitere konkrete Schritte vor dem Hintergrund des in der Nationalen Weiterbildungsstrategie formulierten Handlungsbewusstseins sollten im Rahmen eines Themenlabors verabredet werden.



Die NWS sieht darüber hinaus besonderen Handlungsbedarf für gering qualifizierte Menschen, von denen einer aktuellen Studie zufolge rund 25 Prozent elementare Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben, sowie für Zugewanderte, die noch nicht über ein für den Arbeitsmarkt ausreichendes Sprachniveau verfügen.

AKTEURE

Am Themenlabor „Alphabetisierung und Verbesserung von Grundkompetenzen“ haben unter der Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) Vertreterinnen und Vertreter der Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie bzw. von ihnen mandatierte Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationen (beispielsweise Bildungswerke) mitgewirkt.

ORGANISATION

Das Themenlabor hat innerhalb eines Jahres in vier Sitzungen getagt. In der ersten Sitzung am 11. Februar 2020 erfolgte eine Bestandsaufnahme der Strukturen und Fördermöglichkeiten im Regelsystem der Länder und der Arbeitsförderung. In der zweiten Sitzung am 19. Juni 2020 wurden als Beispiele guter Praxis die Projekte AlphaGrund, BasisKomPlus und MENTO betrachtet, die das BMBF im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026 (AlphaDekade) fördert und die im NWS-Strategiepapier explizit hervorgehoben werden. Zudem wurden in beiden Sitzungen erste Handlungsempfehlungen andiskutiert. Um diese Diskussion voranzutreiben, wurden die Mitwirkenden im Themenlabor gebeten, Diskussionspapiere zu erstellen. Zur Unterstützung der weiteren Arbeit des Themenlabors insbesondere im Hinblick auf die Erstellung des Ergebnisberichts wurde zudem eine Redaktionsgruppe gebildet, der jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des BMBF, des BMAS, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschaft und der Gewerkschaften angehörte. In der dritten Sitzung des Themenlabors am 11. September 2020 wurden unter Berücksichtigung der Diskussionspapiere in drei Arbeitsgruppen Handlungsvorschläge ausgearbeitet. Der Entwurf des Ergebnisberichts des Themenlabors wurde in der Redaktionsgruppe erörtert und in der vierten Sitzung des Themenlabors am 14. Januar 2021 finalisiert.

Ausgangslage, Zielsetzung und Praxisbeispiele

Laut den Forschungsergebnissen der LEO-Studie 2018 können in Deutschland rund 6,2 Millionen deutschsprachige Erwachsene zwischen 18 und 64 Jahren allenfalls einfache Sätze lesen, schreiben und verstehen. Davon sind 62,3 Prozent erwerbstätig und knapp 13 Prozent arbeitslos. Der Anteil gering literalisierter Erwerbstätiger unter den gering qualifizierten Erwachsenen liegt bei rund 25 Prozent. Nach dem Mikrozensus 2019 lag die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 20 und 64 Jahren im Jahr 2017 bei rund 7,2 Millionen, davon waren rund 4,6 Millionen erwerbstätig (und nicht in Ausbildung). Das Institut der deutschen Wirtschaft bezieht sich in seiner Definition auf alle erwerbstätigen an- und ungelernten Beschäftigten, von denen 45 Prozent lediglich über eine sehr geringe Lesekompetenz verfügen. Diese Erkenntnisse machen die Anforderungen für die Ausgestaltung der Nationalen Weiterbildungsstrategie deutlich. Daraus ergeben sich weitere Schlussfolgerungen für die Ausgangslage:

Der Anteil gering literalisierter Erwerbstätiger unter den gering qualifizierten Erwachsenen liegt bei rund 25 Prozent.

- Die Kompetenzen von Personen mit Grundbildungsbedarf fallen nach den Erfahrungen der Bundes- und Landesprojekte sehr heterogen aus, bezogen sowohl auf Grundfertigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen als auch auf digitale Kenntnisse. Angebote sollten deshalb sehr flexibel auf die individuellen Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern ausgerichtet sein.
- Die NWS-Zielsetzung schließt auch Arbeitslose unter den Menschen mit zu geringen Lese- und Schreibfähigkeiten und weiterem Grundbildungsbedarf ein. Fast jede/r dritte Arbeitslose (31,4 Prozent) ist betroffen.
- Neben Erwachsenen mit Deutsch als Erstsprache müssen auch länger in Deutschland lebende Zuwanderinnen und Zuwanderer einbezogen werden. Die LEO-Studie 2018 geht davon aus, dass 47,4 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen zu ihnen zählen.



- In dieser Aufschlüsselung durch die LEO-Studie sind die seit 2015 nach Deutschland Geflüchteten nicht enthalten. Neue Forschungsergebnisse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) machen deutlich, dass unter den von 2013 bis 2016 nach Deutschland geflüchteten Personen knapp 39 Prozent über keine oder nur geringe Schulbildung auf Grundschulniveau verfügen.

Entsprechend plädieren fast zwei Drittel aller Unternehmen (59,6 Prozent) nach einer Untersuchung des Deutschen Instituts der Wirtschaft von 2018 dafür, die Grundbildung ihrer gering qualifizierten Beschäftigten zu verbessern. Dabei geht es besonders um eine stärkere Fähigkeit zur Kommunikation, um den Ausbau grundlegender digitaler Fähigkeiten, um ein verbessertes Lesen und Schreiben in Deutsch und verbessertes Rechnen.

Das Themenlabor widmete sich vor allem folgenden Schwerpunkten:

- Ausgehend von bestehenden Strukturen, Fördermöglichkeiten und Angeboten der Alphabetisierung und Grundbildung im Zuständigkeitsbereich der Länder und der Arbeitsförderung wurde gefragt, wie das BMAS, die BA und die Länder bestehende Förderkapazitäten für die Zielgruppe der gering Literalisierten weiter ausbauen und dabei besser zusammenarbeiten können.
- Aus Perspektive der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber wurde gefragt, wie arbeitsorientierte Grundbildung stärker in betrieblicher Personalentwicklung und Weiterbildung verankert werden kann.
- Ausgehend von Projekten im Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung, die das BMBF im Rahmen der AlphaDekade fördert, wurde gefragt, wie Beispiele guter Praxis nach Ende der Projektförderung nachhaltig strukturell verankert werden können.

LÄNDER

Die Länder beteiligen sich nach der „Nationalen Strategie“ seit 2016 an der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern. In diesem Rahmen wird seit einem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) von 2017 ein „10-Punkte-Programm“ verfolgt. Darin werden folgende Schritte umgesetzt:

Förderung der Angebotsstrukturen

Die Länder unterstützen die Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener auf unterschiedlichen Ebenen. Dabei schließt sich der Unterstützung öffentlicher Weiterbildungsträger wie Volkshochschulen zum einen die Förderung unterschiedlicher Lernangebote in der Alphabetisierung und Grundbildung an. Allein in den Volkshochschulen werden jährlich rund 2.800 Alphabetisierungskurse angeboten, mit denen rund 25.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden (Angaben von 2018). Hinzu kommt die Förderung einer großen Zahl an Kursen und Kursformen etwa bei Projektträgern, in Unternehmen oder auch in Justizvollzugsanstalten. Zum anderen steht die Förderung von Grundbildungszentren (GBZ) in den Ländern in der Regel immer stärker im Fokus, um lokal und regional Menschen mit Schwierigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen besonders niederschwellig und nachhaltig ansprechen zu können. Zu den Aufgaben der GBZ gehört zumeist die Ansprache von Betroffenen etwa über Lerncafés, Lernhäuser und Lernzentren in Stadtteilen, die Abhaltung von Kursen, die Öffentlichkeitsarbeit ebenso wie der Aufbau und die Sicherung von Netzwerken bis hin zur Vergabe des Alpha-Siegels. An den Netzwerken sind Einrichtungen beteiligt, die direkt Kontakt mit Betroffenen haben, z.B. in Unternehmen und Arztpraxen, Stadtverwaltungen, Frauenhäusern oder Tafelläden, aber auch Volkshochschulen oder Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft.

Ansprache breiter Zielgruppen

Die Länder beziehen mit ihren Maßnahmen unterschiedliche Zielgruppen unter den Betroffenen ein, Erwerbstätige genauso wie Arbeitslose, Zuwandererinnen und Zuwanderer, Eltern oder Rentnerinnen und Rentner. Durch die Landesförderung werden unterschiedliche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens in den Blick genommen, die eine Basis für die kulturelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen bilden. In den Kursen geht es deshalb um eine umfassende Grundbildung, von der arbeitsplatzorientierten über die digitale, politische, finanzielle bis zur gesundheitlichen Grundbildung. Dabei werden formale und informelle niedrigschwellige Lernprozesse unterstützt. Auch digitale und Blended-Learning-Formen kommen zum Einsatz. Kursteilnehmende werden durch die Netzwerkarbeit gewonnen, über GBZ, Unternehmen, die Sensibilisierung von Schlüsselpersonen etwa in Arbeitsagenturen und Jobcentern, über Kindergärten und Schulen sowie die Weiterbildungsberatung. Zu den Zielgruppen zählen auch länger in Deutschland lebende Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie geflüchtete Menschen aus den vergangenen Jahren. Sie bringen heterogene schulische sowie berufliche Erfahrungen und Vorkenntnisse mit. Die Länder fördern deshalb Kurse über die Integrationskurse des BAMF hinaus, um diese Zielgruppe stärker zu erfassen. Die Teilnahme ist nicht abhängig vom Aufenthaltsstatus oder Herkunftsland.

Auf- und Ausbau nachhaltiger Strukturen

Darüber hinaus steht bei den Ländern der Aufbau nachhaltiger Strukturen mithilfe landesweiter Koordinierungs- und Fachstellen im Vordergrund. Diese Einrichtungen haben teilweise Außenstellen vor Ort. Sie sind Ansprechpartner für Lernende, Weiterbildungsanbieter, Verbände und Betriebe mit Weiterbildungsbedarf und zuständig für die Zusammenarbeit bei Aufbau und Entwicklung von Lernangeboten sowie für den fachlichen Austausch etwa anhand von Best-Practice-Beispielen. Zudem hat eine Reihe von Ländern landesweit Netzwerke aufgebaut, um die Ansprache von Betroffenen in den entsprechenden Organisationen von gesellschaftlichen Partnern zu befördern. Die Mitwirkenden in den „Alpha-Bündnissen“, Landesbeiräten und Runden Tischen sind häufig Arbeitgeberverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), Vertreterinnen und Vertreter der Weiterbildung wie der Deutsche Volkshochschul-Verband, die Wissenschaft, Kirchen, die kommunalen Spitzenverbände und viele weitere. Zum Teil werden auch Ministerien über den Weiterbildungsbereich hinaus einbezogen. Grundbildungstage sollen die Kommunikation über alle Bereiche hinweg voranbringen.



Professionalisierung der Kursleitenden und Öffentlichkeitsarbeit

Ein entscheidender Punkt für die Alphabetisierung und Grundbildung ist die Professionalisierung der Kursleitenden. Eine Arbeitsgruppe des Kuratoriums der AlphaDekade hat dazu unter Federführung der Länder neue „Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung der Kursleitenden“ vorgelegt, die von der KMK und dem Kuratorium verabschiedet worden sind. Fortbildungen werden in nahezu allen Ländern für die Lehrkräfte organisiert. Eine große Nachfrage gibt es auch für Fortbildungen online, die über Webinare für Kursleitende und GBZ angeboten werden.

Eine weitere Aufgabe für die Länder ist der Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit, um auf das lange unbekannte Problem der unzureichenden Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener aufmerksam zu machen und für die Teilnahme an Lernangeboten zu werben. In diesem Rahmen läuft neben der traditionellen Öffentlichkeitsarbeit eine Vielzahl an Veranstaltungen vor allem zum internationalen „Weltalphabetisierungstag“ am 8. September. Darüber hinaus gehen Länder mit der Ernennung von „Botschaftern zur Alphabetisierung und Grundbildung“, Filmen für YouTube sowie Social-Media-Kampagnen oder über Ausstellungen neue Wege, die Öffentlichkeit und das Umfeld von Betroffenen zu sensibilisieren und diese selbst anzusprechen.



BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/ BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Zweite und Dritte Sozialgesetzbuch (SGB) bieten für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter bereits zahlreiche Möglichkeiten, um im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einen Beitrag zur Förderung von Grundbildung und Grundkompetenzen gering literalisierter Menschen zu leisten und diese stufenweise an eine berufliche Qualifizierung heranzuführen. Bereits jetzt fördern die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter den Erwerb von Grundbildung und Grundkompetenzen (z.B. Lesen, Schreiben, Mathematik sowie Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien) im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen:

- Im Vorfeld abschlussbezogener Weiterbildung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über ausreichende Grundkompetenzen verfügen, um erfolgreich an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilzunehmen, werden durch die Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert. 2019 wurden rund 7.130 Menschen durch die Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen im Rahmen von Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen unterstützt (SGB III: ca. 3.280, SGB II ca. 3.850 – ohne Daten zugelassener kommunaler Träger).

- Mit dem 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz und dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Arbeit-von-morgen-Gesetz wurde insbesondere der rechtliche Rahmen für die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten erweitert. Dieser kann insbesondere von den Betrieben und Sozialpartnern verstärkt auch für die Qualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter genutzt werden.
- Allgemeinbildende Inhalte, wie z.B. Arbeiten mit Online-Produkten oder die Entwicklung/Stärkung von Softskills, können im Rahmen von Weiterbildungsangeboten nach §§ 81 ff. SGB III vermittelt werden, wobei die berufsbezogenen Inhalte überwiegen müssen.
- Der nachträgliche Erwerb eines Hauptschul- oder eines gleichwertigen Schulabschlusses im Zusammenhang mit einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung wurde zwischen Dezember 2018 und November 2019 durch die Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen in ca. 2.180 Fällen gefördert.
- Umschulungsbegleitende Hilfen wie z.B. Lernprozessbetreuung mit Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken, aber auch Stützunterricht, begleitend zum vermittelten berufsbezogenen Lernstoff und zur Prüfungsvorbereitung, wurden 2019 bei betrieblichen Einzelumschulungen in rund 1.310 Fällen durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert.
- Insbesondere niedrigschwellige Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können auch Elemente zum Erwerb und zur Verbesserung von Softskills für die Arbeitswelt wie z.B. Stärkung der Motivation und des Durchhaltevermögens enthalten. Im Rahmen solcher Maßnahmen können auch Kompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen im beruflichen Kontext (beispielsweise Fachrechnen, Lesen von Anleitungen etc.) vermittelt werden.
- Die Befähigung zur Anwendung digitaler Grundkenntnisse wird zunehmend in den Maßnahmekontext eingebettet, so beispielsweise die Nutzung eines Tablets oder Laptops bei der Durchführung von Inhalten per Videotelefonie, virtuellen Klassenzimmern oder unter Einsatz von Lernplattformen. Zudem werden Grundkenntnisse zu Datenschutz und Datensicherheit, aber auch zur Selbstpräsentation in den sozialen Medien und im Rahmen virtueller Vorstellungsgespräche vermittelt.
- Darüber hinaus gibt es Projekte, die Alphabetisierungsmaßnahmen der Länder und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III kombinieren (verzahnte Maßnahmen).
- Im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) wird für marktferne, langzeitarbeitslose Menschen, die mit Lohnkostenzuschüssen gefördert werden, die Möglichkeit eröffnet, erforderliche Weiterbildungen zu fördern, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben oder veraltete Kenntnisse zu aktualisieren. Hierunter sind alle Arten von Qualifizierungen zu verstehen, u.a. auch die Vermittlung von Grundkompetenzen.
- Auch Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II können verbunden mit ESF-Projekten und Programmen zur Förderung von Grundkompetenzen für einen lebensweltlichen Zugang genutzt werden.
- Über KURSNET können Angebote an Alphabetisierungskursen gefunden werden.

Der Zugang in arbeitsmarktpolitische Instrumente ist grundsätzlich unabhängig vom Vorliegen eines bestimmten Alpha-Levels. Insbesondere niedrigschwellige Maßnahmen – mit aktivierenden und berufspraktischen Elementen – können auch für Personen mit einem geringeren Alpha-Level geeignet sein.

Die Bundesagentur für Arbeit ist auch als Partner der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung in die politischen Initiativen eingebunden. Dabei bearbeitet sie im Bereich der Stärkung von Grundbildungskompetenzen bzw. von Alphabetisierung neben der Verzahnung von Arbeitsförderungsmaßnahmen mit arbeitsweltlichen Grundbildungsangeboten der Länder insbesondere die folgenden Handlungsfelder:

- Sensibilisierung für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung (u.a. durch Schulungen und Qualifizierung von Mitarbeitenden),
- Identifizierung und Ansprache von funktionalem Analphabetismus und Grundbildungsdefiziten unterstützen (u.a. Veröffentlichung einer Arbeitshilfe des Berufspsychologischen Services der BA zum Thema funktionaler Analphabetismus).

ALPHADEKADE

Das BMBF hat unter dem Dach der AlphaDekade in dem Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung“ seit 2015 insgesamt 13 Transferprojekte mit rund 36,5 Millionen Euro gefördert, um die in vorangegangenen Forschungsprojekten entwickelten Ansätze in die Breite zu tragen. Einige besonders erfolgversprechende Projekte wurden bis zum Jahr 2021 verlängert, um eine nachhaltige strukturelle Verankerung bewährter Ansätze zu unterstützen. Mit den Transferprojekten ist es gelungen, den Ansatz der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung als Teil der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung modellhaft zu entwickeln und zu erproben sowie grundsätzlich zu etablieren.

Im Projekt AlphaGrund hat das Institut der deutschen Wirtschaft gemeinsam mit Bildungswerken der Wirtschaft modellhafte Ansätze entwickelt und erprobt, um Grundbildungsangebote in der betrieblichen Weiterbildung von Unternehmen als Teil der Personalentwicklung und des Qualitätsmanagements zu verankern. Schulungsangebote unterstützen gering Literalisierte dabei, Fähigkeiten zu trainieren, die sie in ihrem Arbeitsalltag benötigen. AlphaGrund arbeitet darüber hinaus kontinuierlich an der Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungswerke der Wirtschaft und in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e.V. am Aufbau eines Gütesiegels zur Grundbildung für den Arbeitsplatz. Das Projekt zeigt erfolgreich, dass eine Verschränkung von bundesweiten und regionalen Strukturen die Wirksamkeit der Maßnahmen steigert.

Ziel des Projekts BasisKomPlus des Bundesarbeitskreises ARBEIT UND LEBEN ist es, Unternehmen zu sensibilisieren und Grundbildung als festen Bestandteil in der Personalentwicklung zu verankern. In dem Projekt werden passgenaue betriebliche Beratungen und Grundbildungsangebote durchgeführt. Dabei haben die Prozessbegleitung und die Bedarfsermittlung mit dem Betrieb und den Beschäftigten einen zentralen Stellenwert. Mit dem Personal- und Organisationsentwicklungstool „BetriebsCheck“ können Unternehmen ermitteln, welchen Bedarf Beschäftigte an Alphabetisierung und Grundbildung haben. Für vielfältige Branchen hat BasisKomPlus Qualifizierungsmodule entwickelt. Darüber hinaus hat BasisKomPlus eine Informationskampagne „Mitten im Betrieb“ für die allgemeine Öffentlichkeit sowie den Einsatz in Unternehmen entwickelt und eingesetzt.

Das Projekt MENTO des DGB Bildungswerks geht von dem solidarischen Ansatz der Begegnung auf Augenhöhe aus und bildet Kolleginnen und Kollegen zu Mentorinnen und Mentoren aus. Die Mentorinnen und Mentoren wollen erste Ansprechpartner für Menschen mit Grundbildungsbedarf sein, um diese auf ihrem Weg zum Lernen zu begleiten, betriebliche Strukturen auszubauen und volle Teilhabe und gleichberechtigten Zugang zu Weiterqualifizierungen zu ermöglichen. Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist es, Lernprozesse und ihre Hindernisse und Erfolgsfaktoren zu kennen sowie Kenntnisse über die Lernangebote im Betrieb, vor Ort und online zu haben. Mentorinnen und Mentoren werden mit einem flexiblen Modulsystem geschult, um ihre Funktion ausüben zu können. So kann Mentoring zielgerichtet und differenziert ausgeübt werden.

Operationalisierung

THEMENBEREICH BMAS, BA, LÄNDER

Länder und BMAS/BA haben in der dritten Sitzung des Themenlabors erörtert, wie Förderkapazitäten erhöht werden können, welche Möglichkeiten einer stärkeren Kooperation es gibt und wie die Kooperation strukturell verankert werden kann.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit geringer Qualifikation ist deutlich geringer als diejenige höher qualifizierter Beschäftigter. Eine Ursache dafür ist vermutlich, dass bei den bisherigen Aktivitäten gering Literalisierte auf Alpha-Level 3 – laut LEO-Studie rund 4,2 Millionen Menschen, davon sind 67 Prozent erwerbstätig und 10,4 Prozent arbeitslos – zu wenig partizipieren. Alpha-Level 3 bezieht sich auf Betroffene, die zwar Buchstaben und Sätze, aber keine Texte lesen und verstehen können.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit geringer Qualifikation ist deutlich geringer als diejenige höher qualifizierter Beschäftigter.

Um das Problem gering literalisierter Erwerbstätiger insbesondere auf Alpha-Level 3 anzugehen,

... schlagen die Länder Folgendes vor:

1. Einsetzung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe, in der neben Bund (BMAS und BMBF), Ländern, BA und Sozialpartnern auch erfahrene Praktikerinnen und Praktiker aus bisherigen erfolgreichen Projekten sowie die Wissenschaft vertreten sind. Ihre Aufgabe ist zum einen, anhand der Praxiserfahrungen zu prüfen, welche Kursmodelle für eine flächendeckende Umsetzung zielführend wären, und zum anderen, wie Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung sowie die vorhandenen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit in der Alphabetisierung und Grundbildung tatsächlich eingesetzt werden können.
2. Länder und BA hätten die Möglichkeit, anhand der Ergebnisse der Arbeitsgruppe Projekte zu erproben, wie Module zur Alphabetisierung und Grundbildung durch eine systematische Verstetigung und Ausweitung der Projekte u.a. mit dem Einsatz der Förderinstrumente in Einklang gebracht werden können. Für die Entscheidung, ob und welche Pilotprojekte gestartet werden, wäre eine enge Abstimmung zwischen dem jeweiligen Land und den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

3. Umsetzung dieser Modelle auch unter Nutzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Ein Beispiel für entsprechende Modelle können vorgelagerte Kurse der Länder zur Alphabetisierung und Grundbildung sein, denen eine entsprechende Maßnahme der Agenturen und Jobcenter folgt.

... schlagen BMAS und BA Folgendes vor:

BA und BMAS setzen sich dafür ein, Fördermöglichkeiten für gering literalisierte Personen stärker im Rahmen des bestehenden Instrumentariums zu nutzen. Dies schließt auch die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildungsförderung mit ein. Hierbei sollen auch die Möglichkeiten genutzt werden, potenzielle Teilnehmende für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Vorfeld der beruflichen Weiterbildung durch den Erwerb von Grundkompetenzen oder den Erwerb eines Hauptschul- oder vergleichbaren Abschlusses zu fördern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gering literalisierte Personen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen bereits jetzt grundsätzlich Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung und auch zu allen weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn im Hinblick auf das angestrebte Weiterbildungsziel die notwendigen Eignungsvoraussetzungen vorliegen und sie voraussichtlich erfolgreich an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen werden. Dafür dürften sich insbesondere solche Maßnahmen eignen, in denen vor allem die Vermittlung berufspraktischer und arbeitsplatzbezogener Kompetenzen sinnvoll mit dem Erwerb von Grundkompetenzen verbunden werden kann. Zur Klärung von Eignung und Erfolgsprognose können die Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit herangezogen werden.

THEMENBEREICH ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMENDE

Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben in der dritten Sitzung des Themenlabors erörtert, wie gering literalisierte Beschäftigte besser in der betrieblichen Weiterbildung erreicht werden können und wie arbeitsorientierte Grundbildung stärker in der betrieblichen Personalentwicklung verankert werden kann.

In den Modellprojekten, wie sie beispielsweise im Rahmen der AlphaDekade gefördert werden, sehen Arbeitgebende und Arbeitnehmende zielführende Ansätze für die aufsuchende Arbeit im Betrieb, für die Einbindung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten und von betrieblichen Vertrauenspersonen, für passgenau auf Betriebe zugeschnittene Inhouse-Qualifizierungsangebote, für die Lernbegleitung von Beschäftigten oder für die bundesweite und regionale flankierende Netzwerkbildung unter Einbeziehung von Partnern wie regionalen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern oder Arbeitsagenturen. Notwendig erscheint eine Verstetigung von bewährten Modellen und Maßnahmen, wobei weiter zu prüfen bleibt, was nachhaltig in bestehenden Strukturen verankert werden kann. Verbandsstrukturen sollten genutzt werden, um gemeinsam arbeitsorientierte Grundbildung als gesellschaftliches und betriebswirtschaftliches Thema zu verankern, bei längerfristigen Perspektiven auch abschlussorientierte Qualifizierung. Netzwerke ermöglichen ein Schnittstellenmanagement, um „Verweisswissen“ zu erhöhen, mehr Transparenz über bestehende Förderinstrumente zu schaffen und Rückkopplungen in (regionale) Beratungsstrukturen zu ermöglichen.



Für die Stärkung der arbeitsorientierten Grundbildung werden folgende Handlungsvorschläge gemacht:

Arbeitgeberseitig kann arbeitsorientierte Grundbildung stärker als Bestandteil der betrieblichen Personalentwicklung anerkannt bzw. genutzt werden, an der sich Betriebe nach Möglichkeit finanziell beteiligen sollten. Ansatzpunkte hierfür sind die Freistellung von Beschäftigten oder die Kostenbeteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Netzwerke der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften können genutzt werden, um für die betriebliche Umsetzung passgenauer arbeitsplatzorientierter Grundbildungsangebote zu werben. Multiplikatoren wie die Betriebsberaterinnen und Betriebsberater im Handwerk können hier ebenfalls eine zentrale Rolle übernehmen, müssen aber auch entsprechend geschult und mit vorhandenen Materialien ausgestattet werden.

Arbeitnehmerseitig können gewerkschaftliche Netzwerke genutzt werden, um Know-how hinsichtlich der Gestaltung von Tarifverträgen zu vermitteln, sodass arbeitsorientierte Grundbildung Eingang in Qualifizierungstarifverträge und Betriebs- bzw. Sozialpartnervereinbarungen findet.

THEMENBEREICH ALPHADEKADE

Gemeinsam mit dem BMBF haben sich Vertreterinnen und Vertreter der BA sowie der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in der dritten Sitzung des Themenlabors gefragt, welche Instrumente im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung sich in Ergänzung zum Regelsystem bewährt haben und wie diese nachhaltig strukturell verankert werden können.

Ähnlich wie im Themenfeld Arbeitgeber und Arbeitnehmende wird die hohe Bedeutung der individuellen Begleitung der Zielgruppe der gering literalisierten Beschäftigten betont. Dazu gilt es, Schlüsselpersonen im Betrieb zu gewinnen, eine niedrigschwellige Ansprache zu ermöglichen und der Zielgruppe auf Augenhöhe zu begegnen. Die Projekte AlphaGrund, BasisKomPlus und MENTO sind in bestehenden Strukturen verankert und wichtige Netzwerkpartner.

Netzwerkbildung über die betrieblichen Strukturen hinaus, wobei hier insbesondere auf Volkshochschulen, Bildungszentren und Träger verwiesen wird, sollte beispielsweise durch die stärkere Einbeziehung der Länder oder der BA bzw. Arbeitsagenturen und Jobcenter vorangetrieben werden. Zugleich bleiben die bundesweiten und regionalen Netzwerke der Sozialpartner – also der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sowie der von ihnen getragenen Bildungseinrichtungen – auch zukünftig unverzichtbare Multiplikatoren insbesondere für die nachhaltige Etablierung arbeitsplatzorientierter Grundbildung im betrieblichen Kontext. Sie sind als sozialpartnerschaftlich agierende Akteure dazu in der Lage, das erforderliche Vertrauen bei den Betriebsparteien zu erzeugen und damit eine stabile Basis für eine betriebliche „Grundbildungskultur“ zu schaffen.

Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Modelle im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung bedürfen daher einer weiteren Förderung. Um Alphabetisierung und Grundbildung im Arbeitskontext und im Sinne der übergeordneten Zielsetzung der AlphaDekade und der Nationalen Weiterbildungsstrategie weiter zu stärken, hat das BMBF am 5. August 2020 eine Bekanntmachung zur Förderung von Entwicklungsprojekten veröffentlicht. Schwerpunkte der Förderung sind die Weiterentwicklung und Stärkung von Beratungs- und Verweisstrukturen in Bezug auf Alphabetisierung und Grundbildung, der Ausbau des arbeitsbezogenen Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebots sowie die Qualitätsentwicklung in Lehr- und Lernprozessen.

SONDERVOTUM DER GEWERKSCHAFTEN

Aus Sicht der Gewerkschaften gehören die Professionalisierung und bessere Arbeitsbedingungen für die Kursleitenden zwingend zusammen. Dauerhafte Beschäftigung zu guten Löhnen sollte in diesem Bereich Standard werden. Die Mindesthonorare in Integrationskursen wurden jetzt von 35 Euro pro Unterrichtseinheit auf 41 Euro angehoben und damit an den Mindestlohn in der beruflichen Weiterbildung angepasst. Die Gewerkschaften fordern deshalb, dies auch im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung als einen ersten Schritt zu Professionalisierung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen verbindlich umzusetzen. Kurs- und Projektfinanzierungen müssen entsprechend angepasst werden.

Commitments

BUND, LÄNDER, BA, WIRTSCHAFT UND GEWERKSCHAFTEN

Die Partner streben an, eine gemeinsame Arbeitsgruppe einzusetzen, in der neben Bund (BMAS und BMBF), Ländern, BA und Sozialpartnern auch erfahrene Praktikerinnen und Praktiker aus bisherigen erfolgreichen Projekten sowie die Wissenschaft vertreten sind. Eine Beteiligung des BAMF an der Arbeitsgruppe ist zu prüfen. Die Arbeitsgruppe soll zum einen unter Berücksichtigung der Praxiserfahrungen herausarbeiten, welche Kursmodelle für eine Umsetzung zielführend sein können, und zum anderen, wie Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung sowie die vorhandenen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit in der Alphabetisierung und Grundbildung tatsächlich eingesetzt werden können. Die Arbeitsgruppe soll auch Empfehlungen für strukturelle Verbesserungen entwickeln.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Das BMAS setzt sich dafür ein, dass im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gering literalisierte Personen stärker in den Blick genommen werden. Dies schließt auch die Option der Weiterbildungsförderung mit ein.

Das BMAS strebt an, im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung den Erwerb von Grundkompetenzen auch bei nicht abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung befristet zu ermöglichen.

Das BMAS strebt darüber hinaus an, den Erwerb des Hauptschul- oder eines vergleichbaren Abschlusses auch dann zu fördern, wenn die Voraussetzungen für die Förderung einer beruflichen Weiterbildung erfüllt sind und nach Erwerb des Schulabschlusses der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung erwartet werden kann.

Das BMAS setzt sich mit den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie dafür ein, die mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz erweiterten Förderoptionen auch für gering literalisierte Beschäftigte weiter zu erschließen, darunter auch jene mit Zuwanderungsgeschichte.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die BA wird die Förderung gering literalisierter Erwachsener im Rahmen des Regelinstrumentariums des Zweiten und Dritten Buches Sozialgesetzbuch fortführen und im bestehenden rechtlichen Rahmen u.a. in Grundbildungszentren und bei verzahnten Maßnahmen (Alphabetisierungsmaßnahmen der Länder und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) den Ausbau von Lernangeboten für gering literalisierte Erwachsene unterstützen.

Die BA unterstützt darüber hinaus den Vorschlag des BMAS, im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auch gering literalisierte Erwachsene stärker in den Blick zu nehmen. Dies gilt insbesondere für Personen, die dadurch in die Lage versetzt werden können, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

Weiterhin unterstützt die BA den Vorschlag, dass der Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses nach § 81 Abs. 3 SGB III auch im Vorfeld einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden kann, wenn zu erwarten ist, dass im Anschluss die Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich absolviert werden kann.

Die BA wird ihre Mitarbeitenden weiterhin für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung sensibilisieren und entsprechende Angebote zur Verfügung stellen, um die Mitarbeitenden bei der Identifizierung und Ansprache von funktionalem Analphabetismus und Grundbildungsdefiziten zu unterstützen.

In der Beratung ihrer Kundinnen und Kunden wird die BA weiterhin auf die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und des Erwerbs eines Berufsabschlusses hinweisen und auf die Vernetzung der Beratungsstrukturen hinwirken. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben die BA und ihre Netzwerkpartner vereinbart, die unterschiedlichen Angebote der lebensbegleitenden Weiterbildungsberatung flächendeckend zu vernetzen und

die Qualifizierungsberatung zu stärken (z.B. mit Kammern, der Bildungsberatung der Länder, Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren der Betriebe). Im Interesse eines lebenslangen Lernens gilt es, durch zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen die langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, aber auch informelles, anlassbezogenes Lernen gegenüber erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu thematisieren und in geeigneter Weise zu unterstützen.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

Das BMBF stellt für die Förderung von Entwicklungsprojekten im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung unter der Bekanntmachung vom 5. August 2020 in den Jahren 2021 bis 2024 rund 20 Millionen Euro zu Verfügung.

WIRTSCHAFT

Arbeitgeberverbände auf Bundes- und Landesebene werden ihre Mitgliedsunternehmen im Hinblick auf Angebote zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung informieren, sensibilisieren und dafür werben, passgenaue Grundbildungsangebote zu einem Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung zu machen. In diesem Kontext werden die Mitgliedsunternehmen zudem regelmäßig über die jeweils aktuellen Fördermöglichkeiten für die Qualifizierung Beschäftigter, z.B. nach dem Qualifizierungschancengesetz und dem Beschäftigungssicherungsgesetz, informiert.

Darüber hinaus streben Arbeitgeberverbände auf Bundes- und Landesebene an, die Bildungswerke der Wirtschaft und das Institut der deutschen Wirtschaft auch zukünftig bei der Umsetzung des Projekts „AlphaGrund qualifiziert“ bzw. eines gegebenenfalls daran anknüpfenden Projekts zur Weiterentwicklung der AlphaGrund-Angebote bis zum Ende der AlphaDekade zu unterstützen.

GEWERKSCHAFTEN

Der DGB erhält die Commitments im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie aufrecht. Der DGB ist bereit, bei entsprechender Weiterförderung innerhalb der AlphaDekade und darüber hinaus entsprechende Ansätze aus bisher erfolgreichen Projekten weiterzuführen, strukturell zu unterstützen und gegebenenfalls zu verstetigen.

Darüber hinaus wirkt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften auf ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber hin.

Nächste Schritte

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Das BMAS wird prüfen, in welchem zeitlichen und gesetzgeberischen Rahmen die Förderoptionen zum Erwerb von Grundkompetenzen und des nachträglichen Erwerbs des Hauptschulabschlusses erweitert werden können.



BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Bundesagentur für Arbeit wird die Regionaldirektionen über die Ergebnisse des Themenlabors informieren und bitten, die Mitarbeitenden weiterhin für die Themen Alphabetisierung und Grundbildung zu sensibilisieren, den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen – u.a. auch für gering literalisierte Menschen – in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern im oben beschriebenen Rahmen zu unterstützen und für Abstimmungsgespräche (u.a. für verzahnte Maßnahmen) mit den Ländern zur Verfügung zu stehen.

Die Vernetzung der Akteure ist Teil des Konzepts der Lebensbegleitenden Berufsberatung und wird regelmäßig nachgehalten. Die BA verbessert die Transparenz zu den Netzwerken und (Beratungs-)Angeboten der beruflichen Weiterbildung sowie zur Qualifizierungsberatung in den Regionen und regt durch bildungsbereichs- und trägerübergreifende regionale Netzwerke innovative Maßnahmen im Bereich Lebenslanges Lernen an.

Darüber hinaus plant die BA, ihre Standardprodukte zu überprüfen und Angebote zu entwickeln, die auch für gering Literalisierte genutzt werden können.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

Das BMBF setzt die oben genannte Förderbekanntmachung gemäß Zeitplan um. Ziel ist ein Beginn der Projekte ab Sommer 2021.

WIRTSCHAFT

Die Bildungswerke der Wirtschaft beabsichtigen, im Kontext der AlphaGrund-Aktivitäten zukünftig bei der Entwicklung, Umsetzung und Verstetigung von arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten enger mit den Bildungseinrichtungen und Grundbildungsprojekten der Gewerkschaften zusammenzuarbeiten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsverbände unterstützen weiterhin die Projektstrukturen des Projektes „AlphaGrund qualifiziert“ der Bildungswerke der Wirtschaft und des Instituts der deutschen Wirtschaft und setzen sich für eine Weiterentwicklung und Fortführung der erfolgreichen Projektaktivitäten bis zum Ende der AlphaDekade ein. Sie informieren ihre Mitgliedsunternehmen auf den geeigneten internen Kommunikationskanälen sowie in ihren Gremien über die dabei entstehenden Projekt- und Grundbildungsangebote und setzen sich für deren nachhaltige Nutzung in den Betrieben ein. Dabei werden nun verstärkt kleinere und mittlere Unternehmen mittels unternehmensübergreifender Angebote durch die Einbeziehung von Branchen- und Fachverbänden in den Fokus genommen.

Die Bildungswerke der Wirtschaft stimmen zukünftige Projektkonzepte im Rahmen der AlphaDekade mit den Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften ab und verzahnen ihre Aktivitäten an den geeigneten Stellen, um gemeinsam für eine betriebliche „Grundbildungskultur“ zu werben und qualitativ hochwertige Grundbildungsangebote nachhaltig in Betrieben zu etablieren. Hier stehen aktuell in der gemeinsamen Betrachtung und Bewertung die Schaffung passender Lernzugänge für Beschäftigte kleinerer Betriebe, z.B. im ländlichen Raum, durch verstärktes Anbieten von Blended-Learning-Formaten und die Kombination aus Präsenzunterricht und digitalen Kursteilen an.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks strebt an, die Betriebsberaterinnen und Betriebsberater im Handwerk als Multiplikatoren für Angebote arbeitsplatzorientierter Grundbildung zu gewinnen. Diese müssten hierfür entsprechend geschult und mit vorhandenen Materialien, etwa aus den Modellprojekten der AlphaDekade, ausgestattet werden.

GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften streben eine Fortsetzung bzw. Weiterentwicklung ihrer arbeitsweltorientierten Grundbildungsprojekte in der zweiten Hälfte der AlphaDekade an. Ein enger Austausch mit dem Grundbildungsprojekt der Arbeitgeber ist geplant.

Der DGB unterstützt vor allem betriebliche Initiativen, die Kolleginnen und Kollegen mit erhöhtem Grundbildungsbedarf begleiten. Wege zu einem grundbildungssensiblen Betrieb sind dabei zentral und werden vom DGB angeregt.

Die Gewerkschaften werden sich sowohl in der Nationalen Weiterbildungsstrategie als auch in der AlphaDekade für bessere und nachhaltige Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung einsetzen.

Ausblick

Der Strukturwandel und die Digitalisierung werden die Arbeitswelt grundlegend verändern. Lebenslanges Lernen ist zwingende Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Die LEO-Studie 2018 hat gezeigt, dass die Beschäftigungsquote von gering Literalisierten in den Jahren von 2010 bis 2018 von 56,9 auf 62,3 Prozent gestiegen ist. Welche Auswirkungen der durch die COVID-19-Pandemie bedingte wirtschaftliche Abschwung auf die Beschäftigungsaussichten von gering Literalisierten und Geringqualifizierten haben wird, bleibt abzuwarten. Einem Beschäftigungsverlust, der für gering literalisierte Menschen mit erschwerten Bedingungen in Bezug auf den Wiedereinstieg in den Beruf verbunden ist, sollte durch Angebote von Grundbildungsmaßnahmen entgegengewirkt werden. Um ihre Berufsaussichten zu verbessern, geht es deshalb zukünftig vorrangig darum, die überaus geringe Beteiligung gering literalisierter Beschäftigter zumindest mit Alpha-Level 3 an der Weiterbildung erheblich zu steigern.

**Lebenslanges Lernen
ist zwingende
Voraussetzung für
eine nachhaltige
Integration in den**

Die Mitwirkenden im Themenlabor sprechen sich dafür aus, die Ursachen einer zu geringen Alphabetisierung und Grundbildung weiter zu untersuchen. So könnten über vorliegende wissenschaftliche Erkenntnisse wie die LEO-Studie hinaus offene Forschungsfragen identifiziert und weitere Forschungsvorhaben initiiert werden, um daraus evidenzbasierte Maßnahmen zur Prävention abzuleiten.

Die Frage, wie die Qualifizierung von Lehrkräften in Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen und deren Beschäftigungsbedingungen verbessert werden könnten, wurde im Themenlabor aufgegriffen. Dies wird in engem Zusammenhang mit der Qualität arbeitsplatzorientierter Grundbildung sowie mit der Professionalisierung und dem drängenden Fachkräftebedarf im Bereich der Lehrkräfte gesehen. Die Gewerkschaften sehen hierin eine dringende Aufgabe. Dazu gehören für sie auf jeden Fall Dauerstellen für Daueraufgaben. Die Länder haben gemeinsam mit dem Kuratorium der AlphaDekade „Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung“ verabschiedet. Das Ziel ist, die Qualitätsanforderungen zu erfüllen, die sich vor allem durch die große Heterogenität in den Kursen als Herausforderung ergeben.

Darüber hinaus sehen die Mitwirkenden im Themenlabor Handlungsbedarf bei der Verstärkung von Grundbildungsangeboten für die Zielgruppe der Zuwanderinnen und Zuwanderer. Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um zugewanderte Menschen mit geringen deutschsprachlichen Kompetenzen beim Erwerb von Grundkompetenzen zu unterstützen. 12,8 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund über 15 Jahren besitzen gegenüber 1,5 Prozent bei Personen ohne Migrationshintergrund keinen allgemeinbildenden Schulabschluss (bei Ausländern: 17,7 Prozent). Für eine ausführliche Behandlung dieses Themenfelds fehlte im Themenlabor die Zeit, sodass hierzu keine Handlungsvorschläge erarbeitet werden konnten.

Es ist zu erwarten, dass auch über das Ende der AlphaDekade hinaus Bedarf besteht, gering literalisierte Erwachsene mit gezielten Angeboten zur Verbesserung ihrer Grundkompetenzen und Grundbildung zu unterstützen. Bund und Länder werden zu gegebener Zeit prüfen, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen.

THEMENLABOR 3

Beratungs- strukturen in der Weiterbildung

Mit mehr Vernetzung und
niedrigschwelligen Angeboten zum Erfolg

Konzeption und Organisation

Der Transformationsprozess in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Tätigkeitsprofile verändern sich stark, werden teilweise komplexer oder entfallen ganz. Digitale Arbeitsprozesse erfordern neue Kompetenzen. Die COVID-19-Pandemie hat diese Entwicklung noch einmal verstärkt und beschleunigt, sodass teilweise Tätigkeitsfelder und Berufsgruppen betroffen sind, die bisher noch nicht im Fokus von Strukturveränderungen standen. Beratung zu Weiterbildung und Qualifizierung kommt daher eine immer wichtigere Rolle bei Weiterbildungsentscheidungen von Beschäftigten und Betrieben zu. In den Betrieben sollen sowohl Führungskräfte als auch Beschäftigtenvertretungen dabei unterstützt werden, auf die Kompetenzbedarfe der Zukunft zu reagieren. Die berufliche Weiterbildungs- und Bildungsberatung für die Einzelne und den Einzelnen dient der beruflichen Neu- oder Umorientierung, der Spezialisierung oder dem beruflichen Aufstieg. Sie zielt sowohl auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch auf die Gruppe der Arbeitsuchenden, Arbeitslosen und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer. In den Beratungsgesprächen werden berufliche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Teilnahmevoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen erörtert, Strategien entwickelt und die ratsuchenden Personen bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützt. Bei Bedarf erfolgt auch eine Begleitung bei der Umsetzung von Weiterbildungsaktivitäten und der Nutzung und Verwertung des Erlernten. Weiterbildungsberatung ist insofern eine wichtige Basis für eigenständige und tragfähige Bildungsentscheidungen.





In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) kommt dem Thema Beratung eine bedeutsame Rolle zu. Im Handlungsziel 3 wurden die flächendeckende Vernetzung der Weiterbildungsberatung sowie die Stärkung der Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen als wichtige Aufträge formuliert. Das Strategiepapier benennt in diesem Zusammenhang zwei zentrale Herausforderungen. Zum einen die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken, eng zu verzahnen und zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen Beratungsstruktur auszubauen. Zum anderen bestimmte Personengruppen mit bisher geringer Weiterbildungsbeteiligung, wie z.B. Geringqualifizierte sowie Migrantinnen und Migranten, aber auch Beschäftigte von Unternehmen in Randgebieten oder ländlichen Bereichen, für eine berufliche Weiterbildung zu motivieren und ihnen einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zu einer solchen zu ebnen.

In diesem Sinne bildeten die Themen Zusammenarbeit und Vernetzung von Beratungsinstitutionen sowie die Frage nach den Zugängen zu Weiterbildungsberatung auch die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gewählten Schwerpunkte des Themenlabors „Beratungsstrukturen in der Weiterbildung“. Darüber hinaus bot das Themenlabor die Möglichkeit, Fragen zu vertiefen, die die Partner der NWS bei der Umsetzung ihrer Commitments beschäftigt hatten. Konkret ging es hierbei z.B. um die Entwicklung von Formen der Online-Beratung oder um den Aufbau betrieblicher Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Das Themenlabor stellte damit auch eine Plattform dar, um gemeinsam Probleme zu diskutieren und – soweit möglich – Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Das Themenlabor „Beratungsstrukturen in der Weiterbildung“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) organisiert und geleitet. Teilgenommen haben Vertreterinnen und Vertreter der Partner der NWS, insbesondere der Länder (ASMK, WMK, KMK), der Sozialpartner, der Kammern, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA). Weiterhin wurde das Nationale Forum Beratung (nfb) in den Austausch eingebunden. Die Veranstaltungen wurden als Workshop gestaltet. Dabei standen bei den ersten beiden Terminen die Schwerpunktthemen „Zusammenarbeit und Vernetzung“ sowie „Zugang zu Weiterbildungsberatung“ im Fokus. Über Kleingruppenarbeit

näherten sich die Teilnehmenden den beiden Themen aus unterschiedlicher Perspektive. In anschließenden Diskussionen im Plenum wurden vor allem wesentliche Übereinstimmungen aller Vertreterinnen und Vertreter festgehalten. Die dritte Sitzung diente der Zusammenfassung und Abstimmung der bisher erarbeiteten Ergebnisse. Des Weiteren wurde in der dritten Sitzung eine Bestandsaufnahme und Bewertung der von den Partnern in das Handlungsziel 3 eingebrachten Commitments vorgenommen. Die zweite und dritte Sitzung fanden virtuell statt. Die in dem Themenlabor erarbeiteten Ergebnisse, Empfehlungen und Impulse sollen im Folgenden vorgestellt werden.

Zusammenarbeit und Vernetzung stärken

In Deutschland existiert eine Vielzahl an Angeboten und unterschiedlich etablierten Formen der Weiterbildungsberatung für Individuen und Unternehmen (BMBF „Infotelefon Weiterbildungsberatung“, Beratungsangebote der Länder, der Kammern, der Sozialpartner und kommunaler Einrichtungen sowie von privaten Bildungsträgern). Diese Angebote werden durch die umfangreiche Beratungstätigkeit der BA ergänzt, insbesondere durch die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) und die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services (AG-S) für Unternehmen. Die Vielfältigkeit der Beratungslandschaft ist einerseits ein Vorteil, da für unterschiedliche Beratungsanliegen und -bedarfe ein passendes Angebot bereitgestellt wird. Andererseits kann es an Übersichtlichkeit und Transparenz für die Ratsuchenden sowie an funktionierenden Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratungsinstitutionen fehlen. Es stellt sich daher die Frage, wie die Vernetzung der Akteure und ihrer Beratungsangebote künftig verbessert und intensiviert werden kann und wie verbindliche Kooperationen auf regionaler Ebene so organisiert und ausgestaltet werden können, dass Ratsuchende gut und schnell ein passendes Beratungsangebot finden bzw. zu diesem geleitet werden.

Alle Beteiligten stimmten überein, dass eine stärkere Kooperation zwischen den unterschiedlichen Beratungsstellen auf regionaler Ebene angestrebt werden sollte.

Im Rahmen der ersten Sitzung des Themenlabors wurden hierzu unterschiedliche Erfahrungen ausgetauscht. In einigen Regionen sind Netzwerke seit Jahren aktiv. Entsprechende Partner arbeiten erfolgreich zusammen, stimmen Bedarfe, Ziele, Angebote sowie Vorgehensweisen ab und nutzen dabei Synergien. Eine bessere Übersichtlichkeit im Sinne einer erhöhten Transparenz sowie einer passgenauen (Verweis-)Beratung und Begleitung der Ratsuchenden erweist sich dabei als zentraler Vorteil. In anderen Regionen findet kein verbindlicher oder gesteuerter Austausch hierzu statt. Alle Beteiligten stimmten überein, dass eine stärkere Kooperation zwischen den unterschiedlichen Beratungsstellen auf regionaler Ebene angestrebt werden sollte. Das gelte sowohl für die Weiterbildungsberatung von Einzelpersonen als auch für die Qualifizierungsberatung von (kleineren und mittleren) Unternehmen. Arbeitgeber und Ratsuchende müssten Transparenz über Beratungsstellen, deren Ansprechpartner und Beratungsangebote sowie Zusammenarbeit untereinander haben. Der Erfolg einer verbindlichen Kooperation hänge wiederum von der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen ab. An die unterschiedlichen Initiativen der vergangenen Jahre zur Verbesserung der interorganisationalen Kooperation von Akteuren aus dem Aus- und Weiterbildungsbereich (z.B. in dem vom BMBF geförderten Bundesprogramm „Lernende Regionen“) sollte angeknüpft werden, um deutliche Fortschritte zu erzielen.

Die Beteiligten des Themenlabors empfehlen daher eine noch bessere Vernetzung auf regionaler Ebene, d.h., dass Inhalte, Ausgestaltungsformen und Intensität der Zusammenarbeit vor Ort abgestimmt werden sollten. So kann der Heterogenität der einzelnen Arbeitsmarktregionen, Landkreise und Städte entsprochen werden. Dabei sehen sich die beteiligten Organisationen vorrangig selbst in der Verantwortung, entsprechende Netzwerke im Bereich der Weiterbildungsberatung aufzubauen bzw. zu stärken und mögliche Hindernisse der Zusammenarbeit abzubauen. Für die bestmögliche Umsetzung wurden unter dem Stichwort „Gelingensbedingungen“ folgende Prämissen, die den erfolgreichen Aufbau einer Kooperation oder eines Netzwerks sicherstellen sollen, erarbeitet:

GELINGENSBEDINGUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE VERNETZUNG IM BEREICH DER WEITERBILDUNGS- BZW. QUALIFIZIERUNGSBERATUNG

- Die Partner vor Ort sind konkret zu benennen. Die Organisation des Netzwerks muss für alle transparent sein. Unter den Partnern muss der Wille zur Kooperation durch gemeinsame Zielsetzungen und eine positive Nutzenerwartung vorhanden sein.
- Die Netzwerkarbeit soll zum einen auf der Ebene der Beratungsfachkräfte und zum anderen auf der Ebene der koordinierenden bzw. steuernden Verantwortlichen einer Beratungseinrichtung ermöglicht werden. Damit wird sichergestellt, dass ein Austausch in alle Richtungen stattfindet.
- Alle Partner eines Netzwerks stellen in ihrer Organisation oder in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich sicher, dass die Beratungsfachkräfte und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner über ausreichend Information, Unterstützung und Motivation verfügen, um die Netzwerkarbeit voranzutreiben und die Ratsuchenden bestmöglich zu begleiten.
- Es ist eine Bestandsaufnahme über bestehende Beratungsangebote der unterschiedlichen Stellen notwendig: Wer berät wen, mit welchem Ziel und unter welchen Bedingungen? Diese regionale IST-Analyse (z.B. in Form einer digitalen Beratungslandkarte) muss möglichst aktuell gehalten und allen Ratsuchenden zugänglich gemacht werden.
- Es müssen zunächst potenzielle Beratungsanliegen im Kontext Weiterbildung erhoben und inhaltliche bzw. programmatische Überschneidungen und Lücken herausgearbeitet werden.
- Durch regelmäßige Gesprächsaustausche und Absprachen sollen Verlässlichkeit, Vertrauen und Verbindlichkeit geschaffen werden.
- Wenn möglich soll ein Commitment oder eine gemeinsame Zielsetzung für die Region festgelegt werden (z.B.: Ratsuchende haben für ihr Beratungsanliegen einen Ansprechpartner).
- Innerhalb des Netzwerks soll sichergestellt werden, dass sich die Weiterbildungsberatung angebotsunabhängig und trägerneutral vollzieht.
- Innerhalb des Netzwerks soll Klarheit über die finanziellen Strukturen und Ressourcen des Netzwerks herrschen.
- Von Vorteil ist ein systematischer Prozess zur Überprüfung der Zusammenarbeit im Hinblick auf Art, Nutzen und die bisherigen Ergebnisse.
- Unter den Partnern soll eine Verständigung über die Beratungsqualität und -instrumente stattfinden. Dies berührt nicht die Heterogenität der unterschiedlichen Beratungsangebote.

Die Beteiligten stimmten darin überein, dass der Bundesagentur für Arbeit beim Aufbau regionaler Kooperationen und Netzwerke eine besondere Rolle zukomme. Es wurde die Empfehlung ausgesprochen, dass von den Agenturen für Arbeit vor Ort ein Impuls zur Zusammenarbeit an alle relevanten Akteure ausgehen und ihnen eine besondere Funktion bei der Koordinierung zukommen solle. Das gelte insbesondere dann, wenn kein anderer Akteur vor Ort diese Rolle einnehme. Darüber hinaus wurden von den Partnern folgende Zusagen hinsichtlich der künftigen regionalen Netzwerkarbeit gemacht:

Die Bundesagentur für Arbeit setzt ihren definierten Beratungsauftrag um und konkurriert dabei nicht mit anderen Netzwerkpartnern, sondern stimmt die Umsetzung ihres Angebots mit den Organisationen vor Ort ab. Das gilt sowohl für die individuelle Weiterbildungs- als auch für die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services. Ziel ist es, dass alle Angebote einer Region friktionsfrei ineinandergreifen. Für Bedarfe, die den gesetzlichen Beratungsauftrag der BA überschreiten, oder für den Fall, dass Ratsuchende weitere Beratungswünsche äußern, verweisen die Beraterinnen und Berater an die zuständigen Beratungsstellen bzw. die jeweiligen Expertinnen und Experten und arbeiten eng mit diesen zusammen. Sie nehmen Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit auf, kommunizieren diese in die Agenturen für Arbeit hinein und schlagen bei Bedarf Verbesserungen vor.

Die Länder streben eine bessere Vernetzung der regionalen Angebote zur Weiterbildungsberatung, u.a. der durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Angebote, mit den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit an. Hierzu haben BA und Länder Verabredungen getroffen und einen gemeinsamen Prozess aufgesetzt, der eine Bestandsaufnahme, einen Wissenstransfer und gegebenenfalls eine Ableitung von Empfehlungen für regionale Aktivitäten vorsieht.

Die Sozialpartner sehen in der Stärkung des Beratungsangebots der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der BBiE und der Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services Chancen für Beschäftigte und Unternehmen. Die Absichtserklärung („Letter of Intent“) zwischen der BA und den Chemie-Sozialpartnern „Zusammenarbeit bei der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Beschäftigten in der Chemischen Industrie“ stellt eine Option dar, die Beratungsangebote der BA in den Betrieben bekannter zu machen, eine enge Kooperation mit den Agenturen für Arbeit vor Ort zu erreichen und so Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Ermittlung des aktuellen und künftigen Qualifizierungsbedarfs zu unterstützen. Darüber hinaus bietet der von den Gewerkschaften IG-Metall, ver.di, NGG und IG BCE vorangetriebene Aufbau von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren Ansätze zur Vernetzung mit den Angeboten der BA und anderen bestehenden Beratungsstellen und Netzwerken.

Das Anliegen einer stärkeren Kooperation und Zusammenarbeit sollte nicht verkennen, dass es, wie oben bereits angeführt, vielerorts schon jetzt Beispiele für gut funktionierende Netzwerkarbeit gibt, die auch maßgeblich für andere Regionen sein können. So existiert in Berlin das Netzwerk „Beratung Bildung & Beruf“, das an zahlreichen Standorten offen zugänglich und unabhängig Fachberatungen für spezifische Bedarfe und Zielgruppen, darunter auch KMU, anbietet. Zu den Kooperationspartnern zählen u.a. die Berliner Jobcenter und Agenturen für Arbeit, das BMBF mit seinen Bundesprogrammen „Bildungsprämie“ und „Beratungstelefon“ sowie die Kammern. In Baden-Württemberg haben sich die relevanten Dachorganisationen im Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung mit Koordinierungsstelle beim Volkshochschulverband Baden-Württemberg zusammengeschlossen, um möglichst flächendeckend den Zugang zu niedrigschwelliger, trägerneutraler Beratung zu gewährleisten. Diese wird gegenwärtig in rund 170 Mitgliedseinrichtungen angeboten.

In Nordrhein-Westfalen gibt es seit 2012 das mit ESF-Mitteln unterstützte Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE). Das Förderangebot stellt ein individuelles, unabhängiges, neutrales und ergebnisoffenes Beratungsangebot für Bürgerinnen und Bürger dar, die sich in beruflichen Veränderungsprozessen befinden. Unter den ca. 150 engagierten Institutionen, die als Beratungsstellen für die BBE fungieren, befinden sich u.a. Volkshochschulen, Kammern, Wirtschaftsförderungen und Migrantenselbsthilfeorganisationen.

Mit der Erprobung der BBiE der Bundesagentur für Arbeit am Standort Düsseldorf in den Jahren 2018 und 2019 wurde eine enge Kooperation zwischen der örtlichen Agentur für Arbeit und den Beratungsstellen der BBE erzielt. Dadurch erfolgte kein Rückgang der Beratungszahlen bei BBE. Es fanden in regelmäßigen Abständen Treffen zwischen der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem zuständigen Fachreferat im Ministerium für die Beratungsangebote des Landes Nordrhein-Westfalen statt. Zudem wurden Austauschtreffen für die Beratungsfachkräfte von BBE und BBiE organisiert und die Fortbildungen, die den BBE-Beratenden im Rahmen der fachlichen Begleitung angeboten werden, wurden für Beraterinnen und Berater der BBiE geöffnet. Darüber hinaus positiv zu erwähnen ist die enge Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit Düsseldorf mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer, die gemeinsam unter einem Dach Beratung angeboten haben. Bei Flächeneinführung der BBiE in Nordrhein-Westfalen kann nun an die gemeinsamen Erfahrungen der erfolgreichen Zusammenarbeit während des Modellprojekts in Düsseldorf angeknüpft werden.

Ein weiteres Beispiel für die Vernetzung eines ESF-geförderten Landesprogramms ist die Initiative ProAbschluss in Hessen. ProAbschluss bietet Unternehmen und Beschäftigten ein flächendeckendes Beratungsangebot zu Fragen der Nachqualifizierung und bezieht dabei auch die Kammern und die Agenturen für Arbeit eng ein.



In Baden-Württemberg wird die Vernetzung von Betrieben zum Zwecke der Weiterbildungs-förderung und -beratung durch sogenannte Qualifizierungsverbünde unterstützt. An dem Projekt sind das Land Baden-Württemberg, die zuständige Regionaldirektion sowie die Verbände Südwestmetall und Südwesttextil beteiligt. Die im Rahmen des Projektes tätigen Verbundmanager bieten den Betrieben eine aufsuchende, trägerneutrale Beratung an, um konkrete Weiterbildungsmaßnahmen im Verbund mehrerer Betriebe in die Wege zu leiten. Auch das 2020 vom BMAS initiierte Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ sieht u.a. vor, dass die geförderten Projekte etablierte Beratungsstellen vor Ort einbeziehen und neue Netzwerkstrukturen in der Weiterbildungslandschaft aufbauen.

Zusammenfassend lässt sich für das Thema „Zusammenarbeit und Vernetzung“ festhalten, dass gerade in der Vielfalt der Beratungsangebote eine Stärke gesehen wird, die es zu erhalten gilt. Dennoch erkennen alle Partner den Bedarf einer besseren Kooperation an. Daher sollten auf regionaler Ebene Anstrengungen unternommen werden, um entsprechend den gemeinsam formulierten „Gelingensbedingungen“ tätig zu werden. Dabei hat die BA zugesagt, als wichtiger Impulsgeber für die Netzwerkarbeit zu wirken. Vielfach kann in den Regionen auf bereits bestehende Formate der Zusammenarbeit aufgesetzt werden. Bei jeder Netzwerkarbeit gilt es jedoch, regionale Besonderheiten zu berücksichtigen und darüber hinaus die kontinuierliche Finanzierung der Vernetzungsarbeit sicherzustellen.

Zugang zu Weiterbildungsberatung erleichtern

Untersuchungen zeigen, dass die Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatung die Weiterbildungsbeteiligung erhöht¹. Obwohl es in Deutschland eine Vielzahl von Beratungsangeboten und Anlaufstellen gibt, wird ein bestimmter Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur schwer erreicht. Es stellt sich die Frage, wie Personen mit einem erhöhten beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf, darunter insbesondere Geringqualifizierte sowie Migrantinnen und Migranten, in Abstimmung mit den Betrieben besser für eine Beratung motiviert werden können. Ihnen sollte ein möglichst niedrigschwelliger Zugang zu einer Weiterbildungsberatung gegeben werden, die im Ergebnis zu einer beruflichen Weiterbildung führen kann.

Untersuchungen zeigen, dass die Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatung die Weiterbildungsbeteiligung erhöht.

In der zweiten Sitzung des Themenlabors wurde zum einen diskutiert, welchen Nutzen Online-Tools und -Beratungsangebote haben können, um generell mehr Menschen für eine Beratung zu gewinnen. Zum anderen wurde erörtert, welche zusätzlichen Anstrengungen helfen könnten, damit im Speziellen Geringqualifizierte und Migrantinnen und Migranten die bestehenden Angebote häufiger in Anspruch nehmen.

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. BMBF, Bonn, S. 40.

ONLINE-BERATUNG

Die künftige Bedeutung von Online-Beratung wurde von allen Beteiligten als hoch eingestuft. Grundsätzlich sind diese sich einig, dass Beratungsangebote in Online-Medien, darunter virtuelle Beratungsgespräche per Video oder Chat, dazu beitragen können, dass mehr Menschen eine Weiterbildungsberatung in Anspruch nehmen. Allerdings könne und dürfe die Online-Beratung die persönliche Beratung vor Ort (Präsenzberatung) nicht ersetzen, sondern müsse vielmehr grundsätzlich ein alternatives, ergänzendes Angebot darstellen. Ein klarer Vorteil von Online-Beratungsformaten wird in der erleichterten Erreichbarkeit gesehen, u.a. für Berufstätige, Menschen in abgelegenen Regionen und sogenannte Digital-Natives. Die Niedrigschwelligkeit eines Online-Beratungsangebots könnte grundsätzlich einen leichteren Zugang schaffen (u.a. durch die Möglichkeit der Ad-hoc-Kontaktaufnahme, der Anonymisierung oder aufgrund persönlich empfundener stärkerer Unverbindlichkeit). Unter Umständen können Ratsuchende, die sich in der Vergangenheit nicht getraut haben, eine Präsenzberatung wahrzunehmen, durch ein entsprechendes Angebot auf Distanz besser von der Weiterbildungsberatung erreicht werden.

Diskutiert wurde auch der Aspekt, inwieweit Beratungsprozesse perspektivisch erleichtert und effizienter organisiert werden könnten, wenn bei einem Beratungsgespräch über digitale Kanäle Berufsbiografien und Beratungsdokumente elektronisch hinterlegt würden oder eine direkte Verknüpfung mit Online-Tools und Self-Assessments erfolgte. Allerdings wurden hier von allen Partnern noch zahlreiche Herausforderungen und offene Fragen, auch finanzieller und regulatorischer Art, gesehen. Von diesen seien beispielhaft erwähnt:

- Es besteht Unklarheit, welche Möglichkeiten bzw. Formate der Online-Beratung überhaupt denkbar sind.
- Es muss eine Klärung der Begriffe und Abgrenzung der Formate stattfinden: Was ist eine virtuelle Beratung? Was heißt digital? Welche Prozesse stehen dahinter?
- Wie finden Ratsuchende verlässliche Informationen und das für sie adäquate und professionelle Beratungsangebot im Netz?
- Wie kann sichergestellt werden, dass auch für zugewanderte Personengruppen mit gegebenenfalls sprachlichen Einschränkungen eine Online-Beratung genauso nutzbringend ist wie eine persönliche Präsenzberatung?
- Auf welchen Feldern von Online-Beratung sind Vorkehrungen für den Datenschutz zu gewährleisten?
- Welche Möglichkeiten gibt es für die Nutzung von Künstlicher Intelligenz? Welche Grenzen müssen gezogen werden?
- Beratungsanbieter, die Online-Formate anbieten wollen, müssen in technisches Equipment und in die Professionalisierung des Personals investieren.
- Digitale Architekturen der Beratungsstellen helfen einerseits, indem sie die Kommunikation beschleunigen und das Abspeichern erleichtern; sie können aber im Vergleich zur konventionellen Präsenzberatung gleichzeitig einen vertieften Austausch verdrängen.

Vor dem Hintergrund eines gesteigerten Interesses an dem Thema Online-Beratung haben die Bundesagentur für Arbeit und die geförderten Beratungseinrichtungen der Länder in den letzten Jahren die Beratung über digitale Kanäle erweitert bzw. eingeführt. Dazu zählen u.a. Chats, E-Mail sowie Videokommunikation. Andere Partner wie die Gewerkschaften und die Kammern

experimentieren mit diesen Formaten ebenfalls. Das BMBF-Infotelefon bietet über das Portal der-weiterbildungsratgeber.de ergänzende Beratung im Online-Format. Zudem kann die telefonische Beratung durch Co-Browsing begleitet werden.

Gegenüber einem telefonischen Beratungsgespräch beinhaltet die Kommunikation beispielsweise per Video eine bessere Möglichkeit der Interaktion, u.a. durch Augenkontakt, die Freigabe von Bildschirmhalten (z.B. zum gemeinsamen Betrachten von Unterlagen) und das Application Sharing (z.B. zur gemeinsamen Bearbeitung eines Förderantrags).

Ein Beispiel für eine weitere Form der Online-Beratung ist das von der Bundesagentur für Arbeit entwickelte Self-Assessment-Tool „NewPlan“. Es soll Menschen im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützen – insbesondere, wenn noch kein konkretes Berufs- oder Bildungsziel vorliegt. Dabei werden berufliche Vorerfahrungen und persönliche Lebensumstände berücksichtigt. Nutzerinnen und Nutzer können z.B. in Form von Selbsttests ihre Kompetenzen und Soft Skills feststellen, mögliche (neue) Berufsfelder auswerten und sich Weiterbildungsangebote anzeigen lassen. NewPlan kann im Falle einer Erstberatung bei der Agentur für Arbeit eine Gesprächsgrundlage für die Entwicklungsmöglichkeiten der Ratsuchenden darstellen oder völlig unabhängig von einem Beratungsgespräch genutzt werden. NewPlan wird laufend weiterentwickelt.

Die IHK-Organisation engagiert sich auf verschiedenen Wegen, die fachkräfteorientierte Beratung auch digital zu forcieren. Dazu gehören z.B. die Entwicklung von Erklärvideos und regelmäßige organisationsinterne Austauschformate zur Rolle und zum Selbstverständnis der IHK. Eine Verknüpfung der IHK-Weiterbildungsberatung mit dem neuen Europass wird geprüft.

Zur Schaffung von Online-Beratungsformaten haben auch die pandemiebedingten Umstände beigetragen. Es wäre wünschenswert, dass diese neuen Kommunikationswege als weiteres Angebot auch nach der COVID-19-Pandemie vermehrt zur Verfügung stehen und weiterentwickelt werden. Dabei gilt, sowohl die anbieterrelevanten Strukturen zu verbessern als auch Antworten auf die geringen technischen Ausstattungen aufseiten der Ratsuchenden zu finden.

Durch die zuvor beschriebenen Herausforderungen ergeben sich nach Ansicht der Partner insgesamt Hürden für die Entwicklung und Verankerung eines flächendeckenden Angebots an Online-Formaten oder auch Formen der virtuellen bzw. digitalen Beratung. Um Antworten auf die genannten Fragen und Herausforderungen zu finden, wurde in dem Themenlabor der Wunsch geäußert, vonseiten der beteiligten Bundesministerien die Finanzierung eines Forschungs- und Entwicklungsvorhabens zu prüfen, das die Chancen und Risiken der Online-Beratung eruiert und auch die regulatorischen Fragen, insbesondere hinsichtlich des Datenschutzes, klärt. Für die anstehenden Fragestellungen wurde ein Input vom DIHK eingereicht und diskutiert. Das BMAS hat in Abstimmung mit dem BMBF in Aussicht gestellt, den Wunsch in den weiteren Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie im Anschluss an den Bericht zum Stand der Umsetzung im Sommer 2021 einzubringen. In diesem Rahmen wäre zunächst zu prüfen und zu analysieren, ob und, wenn ja, welche Forschungsdefizite und Erkenntnisinteressen bestehen und, abhängig von den getroffenen Feststellungen, welche Art der Forschungsförderung hierfür infrage käme.

MEHR TEILHABE ERMÖGLICHEN

Unabhängig von dem Problemkomplex der Online-Beratung wurden von den Beteiligten des Themenlabors weitere Vorschläge und Ideen diskutiert und erarbeitet, um insbesondere Geringqualifizierten und Migrantinnen und Migranten einen besseren Zugang und mehr Teilhabe an Weiterbildungsberatungen zu ermöglichen. Hier stellt vor allem die aufsuchende Beratung, sowohl persönlich im Betrieb als auch in den sozialen Medien, eine Chance dar, mehr Menschen auf die Möglichkeit einer Weiterbildungsberatung hinzuweisen. Die Beteiligten einigten sich darauf, dass der aufsuchende Charakter bei zukünftigen strategischen und organisatorischen Ausrichtungen des Beratungsangebots stärker in den Fokus gerückt werden soll.

In Bezug auf das persönliche Aufsuchen im Betrieb stellen die Initiativen zum Aufbau von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE und auch das DGB-Projekt MENTO bereits gute Lösungsansätze dar. Hinter diesen Projekten steht die grundsätzliche Idee, gewerkschaftliche Vertrauensleute bzw. Beschäftigte im Betrieb zu Mentorinnen und Mentoren auszubilden, damit diese aktiv auf andere Kolleginnen und Kollegen zugehen und sie für Weiterbildungs- und Beratungsfragen sensibilisieren. Im Rahmen von MENTO stehen insbesondere Menschen mit geringer Grundbildung im Fokus. Sie sollen auf ihrem Weg zum Lernen begleitet werden und mit der Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren volle Teilhabe und gleichberechtigten Zugang zu Weiterqualifizierungen erhalten. Eine Verstetigung sowie Ausweitung dieser Konzeption auf Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund erscheint folgerichtig. Eine entsprechende Erweiterung der Zielgruppe im Rahmen des MENTO-Projektes, finanziert durch das BMBF, z.B. in Richtung eines möglichen Folgeprojektes MENTOpro, sollte aus Sicht der Beteiligten erwogen und geprüft werden.



Auch die vom Land Hessen mithilfe des ESF geförderte Initiative ProAbschluss zielt auf die Unterstützung und Beratung durch direkte Ansprache insbesondere von un- und angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Bildungscoaches von ProAbschluss gehen zum einen auf Unternehmen zu und bieten ihre Unterstützung bei der Nachqualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Zum anderen beraten sie Beschäftigte auch direkt und helfen denen, die ohne Unterstützung des Arbeitgebers das Nachholen eines Berufsabschlusses anstreben.

Auch für die aufsuchende Beratung in den sozialen Medien gibt es mittlerweile Vorbilder, die auf die Weiterbildungsberatung übertragbar wären. So konzipiert und implementiert das von der EU-Gleichbehandlungsstelle geförderte Projekt „Migrationsberatung 4.0“ aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in einer Vielzahl von europäischen Sprachen in den sozialen Medien. Modellhaft werden Zugewanderte in den digitalen Räumen da, wo sie sich austauschen, beraten. Zugleich wird den dort kursierenden Falschinformationen entgegengewirkt. Wesentlich ist dabei der aufsuchende Beratungsansatz, d.h. der Zielgruppe dort zu begegnen und auf ihren Bedarf zu reagieren, wo sie gewohnheitsmäßig zu Orientierungs- und Integrationsprozessen in Deutschland kommuniziert. Das Projekt wird von der BA unterstützt. Darüber hinaus ist eine gezielte Vernetzung mit anderen Schlüsselakteuren (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Administratoren von Foren in sozialen Medien, Migrantenorganisationen, andere Beratungsstellen) Teil der Projektkonzeption. Auch im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird teilweise aufsuchende Beratungsarbeit in sozialen Netzwerken zum Thema „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ geleistet. Zum Förderprogramm IQ gehören auch die Beratungsstellen des Projekts „Faire Integration“, die den Auftrag haben, Drittstaatsangehörige zu sozial-, arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragen zu beraten. Dieser Auftrag wird auch durch aufsuchende Gruppeninformationsveranstaltungen etwa in Integrations- oder Sprachkursen umgesetzt. Insgesamt wurde die Nutzung sozialer Medien von allen Partnern für die spezifische Gruppe der Migrantinnen und Migranten, aber auch für die Gruppe der bildungsferneren Menschen als vielversprechender Ansatz begrüßt.

Aus Sicht aller Beteiligten müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch insbesondere Geringqualifizierte und Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Zusammenfassend lässt sich für den zweiten Themenkomplex „Zugang zur Weiterbildungsberatung“ festhalten, dass neben dem Ausbau des persönlichen Beratungsangebots vor Ort auch eine Ausweitung und Ergänzung von Beratungsangeboten in digitaler oder virtueller Form als erforderlich angesehen wird. Die Partner wollen dieses Themenfeld zukünftig stärker fokussieren. Die Voraussetzungen dafür und die Umsetzungsmöglichkeiten werden in den Organisationen diskutiert und geprüft. Alle Partner stimmen zudem darin überein, dass Weiterbildungsberatung adressatengerechter ausgestaltet werden muss. Aus Sicht aller Beteiligten müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch insbesondere Geringqualifizierte sowie Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Das kann mithilfe von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren in den Betrieben selbst erreicht werden, aber auch mittels sozialer Netzwerke und durch eine Verbesserung des mehrsprachigen (Erst-)Informationsangebots, beispielsweise auf den Webseiten und Portalen der Beratungsinstitutionen.

THEMENLABOR 4

Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

Transparenz und Orientierung
für Teilnehmende stärken

Ausgangslage

Während im System der beruflichen Erstausbildung Steuerungs- und Interventionsmöglichkeiten zur Qualitätssicherung durch politisch ausgehandelte Ordnungsvorgaben existieren, gibt es im Bereich der beruflichen Weiterbildung nur in Teilbereichen vergleichbare Qualitätsrahmen. Dazu zählen die Akkreditierungs- und Zertifizierungsvorgaben für zugelassene Träger und Maßnahmenregelungen im Bereich der Arbeitsförderung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) (vor allem der Förderung der beruflichen Weiterbildung), Anforderungen an Träger und Maßnahmen in einschlägigen Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsförderungsgesetzen des Bundes und der Länder (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Fernunterrichtsschutzgesetz und andere) ebenso wie die Prüfungsvorgaben der bundeseinheitlichen Fortbildungsordnungen, Meisterprüfungsverordnungen und Fortbildungsprüfungsregelungen in der geregelten beruflichen Weiterbildung. Für Angebote auf dem freien Markt hingegen gibt es kaum Vorgaben¹, wenn auch eine Reihe von gut etablierten freiwilligen Qualitätssicherungsverfahren. So verfügten 2017 nach Zahlen des Weiterbildungsmonitors rund 80 Prozent der Weiterbildungsanbieter über mindestens ein Qualitätsmanagementsystem.



Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) verständigten sich daher in Ausarbeitung des Strategiepapiers auf folgendes Mandat (siehe Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie 2019, S. 15): „Mit dem Ziel, interne und externe Qualitätssicherungsprozesse von Weiterbildungen, die auf dem freien Markt angeboten werden, aus der Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern zu verbessern, werden die Partner der NWS unter Beteiligung von Bildungsverbänden in einem Themenlabor diskutieren, ob und welche zusätzlichen Instrumente, z.B. Checklisten, zielführend sind, und gegebenenfalls die Entwicklung von entsprechenden Prototypen prüfen.“

¹ Abgesehen von den einschlägigen vertrags-, handels- und steuerrechtlichen Vorgaben aus dem BGB und anderen Gesetzen.

Akteure

In insgesamt vier Sitzungen diskutierten mandatierte Vertreterinnen und Vertreter der NWS-Partner mit Vertreterinnen und Vertretern von sechs von den Partnern bestimmten Bildungsverbänden (Bundesvereinigung Arbeit-Lernen-Bildung, Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V., Internationaler Bund (IB) Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V., Verband Deutscher Privatschulverbände e.V., Wuppertaler Kreis e.V.) und unter punktuelltem Einbezug von Expertinnen und Experten mit dem Ziel, konkrete Empfehlungen und Maßnahmen zu erarbeiten bzw. für den weiteren Strategieprozess ableiten zu können.

Herausforderungen

In der nicht gesetzlich geregelten, nicht öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung wird Qualitätssicherung – wie in der übrigen Wirtschaft – als selbstverständlich für die Definition, den Erhalt und die Verbesserung der Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie der Wettbewerbsfähigkeit betrachtet. Umfang und Ausgestaltung der Qualitätssicherung sind u. a. von der wirtschaftlichen Situation des Anbieters und von dem Qualitätsinteresse der Nachfragenden bestimmt. Viele Anbieter sind nicht von der Weiterbildungsnachfrage im regulierten Sektor oder von öffentlicher Förderung abhängig. Für die nicht staatlich geförderten Weiterbildungsangebote, deren Teilnehmende keine geldwerten und finanziellen Supportleistungen empfangen, bestehen kaum rechtlich verpflichtende Festlegungen für eine bestimmte Qualitätssicherung. Es steht diesen Weiterbildungsanbietern frei, ob und wie sie ihre Qualitätssicherung gestalten. Dennoch sind Qualitätszertifikate für die Anbieter ein wichtiges Instrument geworden, um im Wettbewerb zu bestehen. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung gilt dies besonders vor dem Hintergrund, dass die Auftraggeber selbst häufig mit Qualitätsmanagementsystemen arbeiten und externe Qualitätszertifikate auch von ihren Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern erwarten. Auch im Bereich der individuellen Weiterbildung schaffen entsprechende Zertifikate Vertrauen in die Seriosität des Angebots. Festzustellen bleibt aber auch, dass die vielen Qualitätsmanagementsysteme und Qualitätsmodelle eine unterschiedliche Reichweite und unterschiedliche Standards haben. Gemeinsam ist ihnen der Ansatz, dass sie auf eine Qualitätssicherung der Anbieterseite abzielen, wodurch auch die Vergleichbarkeit für die Nutzerinnen und Nutzer gestärkt wird. Dieser Bezug auf die Qualitätssicherung der Anbieterseite ist an und für sich richtig und in der starken Stellung der Anbieter gegenüber der Nachfrageseite begründet. Allerdings bleibt offen, ob sich dadurch für individuelle und betriebliche Weiterbildungsinteressierte eine Verbesserung bei der Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt ergeben hat und ob nicht auch zusätzlicher und in Teilen bürokratischer Aufwand für anbietende Einrichtungen entstanden ist.

In der nicht öffentlich geförderten Weiterbildung wird Qualitätssicherung als selbstverständlich für die Definition, den Erhalt und die Verbesserung der Produkt- und Dienstleistungsqualität betrachtet.

Ein weiterer Ansatz für die Verbesserung von Qualitätssicherung in der Weiterbildung richtet sich auf die Weiterbildungsinteressierten. Aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergibt sich Qualität aus der Übereinstimmung eines Angebots mit den eigenen Erwartungen und Bedürfnissen sowie der Zufriedenheit mit der Weiterbildung insgesamt.

Um dies einschätzen zu können, muss die Beschaffenheit von Weiterbildungsangeboten für potenzielle Teilnehmende sichtbar, nachvollziehbar und bewertbar sein. Ziel ist es daher zum einen, mehr Transparenz hinsichtlich des Angebots und der Beschaffenheit von Weiterbildungsangeboten zu erreichen, zum anderen, den Weiterbildungsinteressierten eine Unterstützung bei der Frage zu bieten, welche Aspekte für die Beurteilung der Qualität für sie eine Rolle spielen könnten. Hier sind die folgenden Instrumente zu nennen: Zertifikate und Gütesiegel als Indikatoren für Qualität, Bewertungsportale (z.B. kursfinder.de, seminarcheck.de, kursnet.de) und Checklisten zur individuellen Orientierung.

Festzustellen bleibt aber auch, dass die vielen Qualitätsmanagementsysteme und Qualitätsmodelle eine unterschiedliche Reichweite und unterschiedliche Standards haben.

Darüber hinaus stellen aktuelle Entwicklungen wie die Zunahme von digitalen Bildungsangeboten und digitalen Lehr-/Lernformen neue Anforderungen an die Qualitätssicherung: Qualitätsmerkmale müssen für diese Angebote und das (digitalgestützte) Lehren und Lernen sowie für den Umgang mit neuen Lehr-/Lerntechnologien gegebenenfalls erweitert werden, um das methodisch-didaktische Niveau zu sichern.

Zielsetzung und Themenfokus

Im Zentrum des Themenlabors stand die Frage, wie insbesondere die Qualität der beruflichen Weiterbildung für die Nutzerinnen und Nutzer sichtbar gemacht werden kann. Sie sollen in die Lage versetzt werden, die Qualität von Angeboten und die vom Anbieter unternommenen Bemühungen zur Qualitätssicherung besser einschätzen zu können. Die folgenden Zielsetzungen wurden im Vorfeld der ersten Sitzung in einem Diskussionspapier festgehalten:

- Transparenz und Vergleichbarkeit von bestehenden Qualitätsmerkmalen für die Nutzerin und den Nutzer erhöhen;
- Erkenntnisse über das Nutzerverhalten zusammentragen (welche Qualitätskriterien sind relevant?);
- die Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten stärken (wie können Nutzerinnen und Nutzer darin unterstützt werden, qualitätssichernde Instrumente gezielt zu bewerten?);
- die Evidenz von Qualitätssicherungsinstrumenten in der beruflichen Weiterbildung insbesondere auf Prozess- und Outcome-Ebene stärken und
- Qualitätssicherung, die über Qualitätsmanagementsysteme hinausgeht, transparent und damit nutzergerecht aufbereiten.

Um das sehr breite Thema handhabbar zu machen, wurde zur Priorisierung von Themen und Zielen eine Befragung unter den mandatierten Vertreterinnen und Vertretern im Vorfeld der ersten Sitzung durchgeführt. Diese ergab, dass der Fokus insbesondere auf Erkenntnisse zum Nutzerverhalten und auf die Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit von

Qualitätsmerkmalen gelegt werden sollte. Nachrangig, da bereits vielfältig behandelt, sollte das Instrument Qualitätsmanagementsysteme (QMS) bzw. das damit verbundene Thema Positivlisten betrachtet werden.

Eine hohe Priorität wurde außerdem

- der Erarbeitung von praxisorientierten Empfehlungen zur Erhöhung der Transparenz und Qualität von Weiterbildungsangeboten und -anbietern,
- der Auseinandersetzung mit neuen Lehr-/Lerntechnologien (Avatare, Virtual-/Augmented-/Mixed- Reality (VR/AR/MR) etc.),
- der Identifizierung und Entwicklung valider Qualitätsindikatoren als Entscheidungshilfen für Ratsuchende und
- der Unterstützung von Weiterbildungsinteressierten bei der Suche nach passenden Lehr-/Lernformaten

zugeschrieben.

Prozess, Sitzungen und Inhalte

1. SITZUNG

Die konstituierende Sitzung fand am 16. Juni 2020 pandemiebedingt in Form einer Videokonferenz statt. In einem ersten Schritt ging es um die begriffliche Klärung von Qualitätssicherung im Kontext von beruflicher Weiterbildung aus Nutzerperspektive und um das Erlangen einer Übersicht über bestehende Qualitätssicherungsinstrumente sowie deren Nutzung (Checklisten, Kundenbewertungen, Beschwerdemanagement, Aussagekraft von Gütesiegeln und Qualitätssicherungssystemen). Einführende Fachbeiträge wurden von Dr. Michael Cordes, Senior Researcher am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) in Berlin, und Alfred Töpfer, Geschäftsführer der Qualitätsgesellschaft für Bildung und Beratung mbH (QBB), gehalten.

Die Expertinnen und Experten beschlossen, sich im nächsten Schritt stärker mit dem Thema Nutzergruppen und Nutzerverhalten auseinanderzusetzen. Die Perspektive der Betriebe als Nutzer von Weiterbildung sollte dabei explizit in den Blick genommen werden. Ein weiteres Anliegen war es, eine Übersicht über Ländersysteme für den freien Markt zu erhalten bzw. gute Beispiele kennenzulernen. Rolle und Aktualität sowie die mögliche Weiterentwicklung von bestehenden Qualitätssicherungsinstrumenten wie Checklisten und den dahinterliegenden Qualitätskriterien sollten im Rahmen der dritten Sitzung diskutiert werden.

Daneben bestand Interesse an einer Zusatzveranstaltung zu virtuellen Möglichkeiten der Weiterbildung. Ein entsprechender Einblick in die Avatar-basierte Lernwelt der WBS Training AG wurde zwischen der zweiten und dritten Sitzung ermöglicht.



2. SITZUNG

Die zweite Sitzung fand am 9. September 2020 statt und hatte Workshop-Charakter. Einführende Inputs wurden von Prof. Dr. Bernd Käßlinger von der Universität Gießen zum Thema Nutzergruppen und Nutzerverhalten sowie von Katharina von Fintel vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung zur Hamburger Weiterbildungsstruktur gehalten. Anschließend arbeiteten die Teilnehmenden in Kleingruppen zu den Themen:

1. Nutzergruppen und Nutzerverhalten mit Blick auf Beratungsstellen und Betriebe
2. Qualitätssicherung im Bereich der staatlich nicht geförderten Weiterbildung mit Blick auf die beteiligten Bildungsträger und Teilnehmerinnen und Teilnehmer

3. SITZUNG

Die dritte Sitzung fand am 17. November 2020 statt und hatte ebenfalls Workshop-Charakter. Nach einem vergleichenden Blick auf Weiterbildungs-Checklisten durch Frank Schröder, Geschäftsführer der k.o.s GmbH, diskutierten die Teilnehmenden in drei Kleingruppen:

1. Weiterentwicklungsbedarfe von Checklisten
2. Nutzung von Checklisten und Überführungsmöglichkeiten in andere Systeme
3. Digitale Weiterentwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe von Checklisten

4. SITZUNG

Im Rahmen der vierten und letzten Sitzung am 20. Januar 2021 erfolgte eine Verständigung der Teilnehmenden über abschließende Empfehlungen.



Erkenntnisse und Empfehlungen

1. SITZUNG

Begriffsklärung

Der Begriff Qualität benennt in seinem Ursprung „qualis“ wertneutral die Beschaffenheit eines Produktes (oder einer Dienstleistung). Diese ist erst dann einer Bewertung zugänglich, wenn die Beschaffenheit mit den explizit definierten oder zumindest implizit erwarteten Eigenschaften abgeglichen werden kann. In diesem positiven Sinn ist gute Qualität dann gegeben, wenn Beschaffenheit und Erwartung übereinstimmen. In der Weiterbildungslandschaft hat sich ein gemeinsames Qualitätsverständnis nur für einzelne Teilbereiche herausgebildet. So werden an die Herstellung von Qualität in der heutigen Qualitätsdiskussion die folgenden Anforderungen gestellt:

- die Anforderungen an die Qualität sind spezifiziert (Qualitätsstandards),
- deren Einhaltung wird kontrolliert (Qualitätskontrolle),
- die Einhaltung ist für alle Beteiligten nachvollziehbar und überprüfbar (Qualitätstransparenz) und
- der Prozess der Qualitätsentwicklung wird systematisch gesteuert (Qualitätsmanagement).

Bei der Beurteilung von Qualität muss zwischen der Strukturebene (Angebotskonzept, Personal, Räumlichkeiten etc.), der Prozessebene (organisatorische Abläufe, Format, Didaktik etc.) und der Ergebnisebene (erzielte Lernergebnisse, Umsetzung/Transfer, Verstetigung etc.) unterschieden werden. Während die Strukturqualität allein in der Verantwortung der Anbieter von Bildungsdienstleistungen liegt, hängen Prozess- und insbesondere Ergebnisqualität auch von der Mitwirkung bzw. Motivation der Teilnehmenden ab.

Barrieren der Entscheidung und Lösungsansätze²

Eine qualitativ hochwertige und für die individuellen Bedürfnisse passende Weiterbildung zu finden, kann für Weiterbildungsinteressierte aufgrund der vielfältigen Angebote und der Komplexität des Weiterbildungsmarkts aufwendig sein.³ Es besteht die Gefahr einer Überforderung („information overload“). Gleichzeitig können Weiterbildungsinteressierte in manchen Bereichen gar keine Entscheidungskompetenz haben, da sie beispielsweise das Thema, zu dem sie sich weiterbilden möchten, nicht benennen und das Weiterbildungsangebot entsprechend nicht bewerten können. Entscheidungen werden daher häufig subjektiv und emotional getroffen (Verweis auf Vortrag/Quelle von Herrn Käßlinger). Wie können Weiterbildungsinteressierte dennoch befähigt werden, eine für sie passende und qualitativ hochwertige Weiterbildung zu finden?

Eine qualitativ hochwertige und für die individuellen Bedürfnisse passende Weiterbildung zu finden, kann aufgrund der vielfältigen Angebote und der Komplexität des Weiterbildungsmarkts aufwendig sein.

Wichtige Entscheidungskriterien für oder gegen eine Weiterbildungsmaßnahme sind aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer u.a. die Rahmenbedingungen (Ort, Zeit, Kosten), die Förderfähigkeit der Maßnahme, die Reputation bzw. das Image des Anbieters, die Lernform sowie die Möglichkeit, persönliche (betriebliche) Bildungsziele zu erreichen.⁴ Zum Abgleich der eigenen Erwartungen und Bedarfe mit der Beschaffenheit der Angebote eignen sich die im Folgenden genannten Qualitätssicherungsinstrumente jedoch nur bedingt:⁵

- **Qualitätsmanagementsysteme:** Vier von fünf Weiterbildungsanbietern nutzten 2017 laut einer Erhebung des wbmonitors mindestens ein Qualitätsmanagementsystem. Diese Systeme sagen zunächst aus, dass ein Bildungsanbieter den Prozess der Qualitätsentwicklung innerhalb seiner Bildungseinrichtung systematisch steuert. Die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem sind jedoch nicht mit der Qualität aus Nutzersicht gleichzusetzen. Sie eignen sich daher nur insofern als Entscheidungskriterien, dass Bildungsanbieter damit ihr Engagement für gute Bildungsqualität dokumentieren.
- **Testergebnisse:** Testergebnisse lassen sich nur auf die vom Test erfassten Qualitätsaspekte übertragen und liegen nur sehr vereinzelt vor.
- **Bewertungsportale/Feedbacksysteme:** Bewertungsportale und Feedbacksysteme⁶ bieten die Chance, von den Erfahrungen anderer zu profitieren und so einen Beitrag zu höherer Qualität zu leisten. Sie besitzen aber auch Nachteile:
 - Bewertende verfügen häufig nur über wenige Vergleichsmaßstäbe.
 - Die Bewertungen basieren in erster Linie auf Zufriedenheit; der Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Lernerfolg ist unklar.
 - Bewertungen bilden in erster Linie die (negativen) Ausreißer ab.
 - Es besteht eine latente Manipulationsgefahr.

² Betriebe als Nutzer von Weiterbildungsangeboten wurden erst im Rahmen der zweiten Sitzung explizit berücksichtigt. Die im Rahmen der ersten Sitzung geführten Diskussionen und Bewertungen gelten für die Nutzergruppe „Betriebe“ nur eingeschränkt (z.B. asymmetrische Information bei der Entscheidungsfindung).

³ Gleichzeitig wird die Qualität der Weiterbildungsangebote durch deren Vielfalt und den daraus resultierenden Wettbewerb befördert.

⁴ In diesem Zusammenhang ist auch die Verwertbarkeit und Anschlussfähigkeit von Weiterbildungsangeboten zu nennen.

⁵ Zertifizierungssysteme sind nur für förderfähige bzw. geförderte Angebote verbindlich.

⁶ Hier sind z.B. Beschwerdemanagementsysteme zu nennen, die häufig ein Bestandteil von Qualitätsmanagementsystemen sind.

- **Checklisten:** Ein möglicher Lösungsweg zur besseren Befähigung der Nutzerinnen und Nutzer wird im verstärkten Aufbau und in der Nutzung (interaktiver) Checklisten und Unterstützungstools gesehen. Das Thema Checklisten wurde noch einmal gesondert in der dritten Sitzung behandelt.

Die Teilnehmenden des Themenlabors schreiben außerdem der Beratung eine zentrale Rolle zu.

Sie sehen zudem Bedarf bei der Weiterentwicklung von Datenbanken hinsichtlich:

- der Vollständigkeit und Genauigkeit der Angaben zum Bildungsangebot
- der Informationen zur Nutzung bzw. Einordnung von Qualitätsaussagen
- einer stärkeren Fokussierung auf den Ergebnissenutzen (aus Perspektive der Teilnehmenden zur Orientierung und Entscheidungsunterstützung), d.h. Abschlüsse und deren Verwertbarkeit
- der verstärkten Nutzung neuer Technologien (beispielsweise KI-gestützte, empathische Informations- und Beratungs-Avatare sowie entsprechende Transparenzkriterien)

2. SITZUNG

Nutzergruppen und Nutzerverhalten

Um das übergeordnete Ziel des Themenlabors, die bessere Befähigung der Nutzerinnen und Nutzer, für sie passende Weiterbildungsangebote zu finden, erreichen zu können, verschafften sich die Teilnehmenden zunächst einen Überblick darüber, was man über Nutzergruppen und ihr Weiterbildungsverhalten weiß. Einen entsprechenden Input gab Prof. Dr. Bernd Käßlinger von der Universität Gießen.

Rückgreifend auf die erste Sitzung betonte er, dass es häufig unklar bleibe, nach welchen Kriterien sich Weiterbildungsinteressierte für oder gegen konkrete Angebote entscheiden. Weiterbildungsentscheidungen und -nutzungen sind:

- stark milieugeprägt (Studien von Barz/Tippelt/von Hippel/Bremer) und (vor allem im Betrieb) Gruppenentscheidungen („Groupthink“);
- werden oft emotional als „Bauchentscheidungen“ getroffen (Studien von Gieseke und Gigerenzer, Erkenntnisse der Neurobiologie zu Emotion und Kognition) und sind nur begrenzt rational (Studie von Hendrich, moderne Verhaltenstheorie, Schmid u.a.).⁷

⁷ Vollkommen rationale Entscheidungen sind aufgrund von Informationsasymmetrien (fehlende Informationen zum Angebot, zukünftiger Nutzen unklar) auch gar nicht möglich.

Die zentralen Gründe für die Aufnahme einer Weiterbildung sind (siehe Behringer/Schönfeld 2017):

- der Wunsch, die berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können;
- Wissen und Fähigkeiten zu einem interessanten Thema zu erweitern;
- im Alltag nutzbare Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben;
- die beruflichen Chancen zu verbessern.

Im anschließenden Austausch wurden folgende Lösungsmöglichkeiten zur Entscheidungsunterstützung diskutiert:

- zielgruppenspezifische Ansprache/Unterstützung nach Branche/Betriebsgröße etc.;
- Weiterbildungs-/Qualifizierungsbedarf systematisch betriebsspezifisch ermitteln; darauf hinwirken, dass entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote stärker genutzt werden; Einbindung von Betriebsräten stärken;
- gezieltes Marketing für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen; Bildungsurlaub/Freistellung wird wenig nachgefragt, da wenig bekannt;
- individualisierte Angebotsentwicklung fördern;
- Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen (Lernverhalten, Output/Outcome);
- Wirksamkeit von QM-Systemen erforschen.



WEITERBILDUNGSSTRUKTUREN AUF LANDESEBENE – BEISPIEL HAMBURG

Im Hinblick auf das Ziel, gute Praxis im Rahmen des Themenlabors kennenzulernen und auszutauschen, stellte Frau von Fintel vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung in einem Vortrag die seit 1980 in ihrem Stadtstaat kontinuierlich aufgebauten und weiterentwickelten Dialog- und Unterstützungsstrukturen im Bereich der Weiterbildung vor (für weitere Ausführungen zum Hamburger Modell, siehe Anhang des Themenlabors). Diese stehen auf drei Säulen:

- der Selbstorganisation der Anbieter (Prüfsiegel, Beschwerdemanagement);
- der Transparenz des Angebots durch Kursportale (Datenbank WISY);
- der Stärkung der Weiterbildungsinteressierten durch persönliche Beratung.

Komplettiert wird die Struktur durch die individuelle Weiterbildungsförderung über den ESF-geförderten Hamburger Weiterbildungsbonus.

Im anschließenden Austausch wurden folgende Aspekte sowie Gelingensbedingungen für Weiterbildungsstrukturen auf Landesebene diskutiert:

- Überblick über die Situation in den Ländern verschaffen (Dialog- und Unterstützungsstrukturen);
- die Entwicklung von Qualitätsstandards im Bereich der nicht öffentlich geförderten Maßnahmen liegt ausschließlich bei den Weiterbildungsträgern; Dialogstrukturen zwischen Trägern und staatlichen Akteuren auf Länderebene können unterstützend wirken (siehe Beispiel Hamburg); Vernetzungen und Entwicklungen könnten initiiert, moderiert und unterstützt werden;
- Beratungs- und Transparenzstrukturen (Datenbanken) sowie Beschwerdemanagement auf Landesebene einrichten und/oder ausbauen;
- regionale Netzwerke/Weiterbündungsverbünde fördern (gemeinsam Bedarfe und passende Angebote identifizieren); Qualitätssicherung könnte über Netzwerkkordinatorinnen und -koordinatoren erfolgen;
- mehr Akteure (Kammern, Branchenverbände etc.) in den Austausch und in Entscheidungen einbeziehen.

Infobox 6: Weiterbildungsstrukturen auf Landesebene – Beispiel Hamburg

3. SITZUNG

Checklisten und dahinterliegende Qualitätskriterien

Die dritte und letzte Sitzung beschäftigte sich mit der Rolle und Aktualität sowie einer möglichen Weiterentwicklung von Checklisten und den ihnen zugrunde liegenden Qualitätskriterien. Einen einführenden Beitrag leistete Frank Schröder von der k.o.s GmbH.

Ziel und Zweck von Checklisten ist es, Weiterbildungsinteressierte bei der Suche und Auswahl von Weiterbildungsangeboten und -anbietern zu unterstützen.

Mithilfe der Checklisten sollen die Qualität der Weiterbildung und der Weiterbildungseinrichtung, die Kompetenzen der Trainerinnen und Trainer bzw. Lehrenden sowie die vertraglichen Bedingungen durch Weiterbildungsinteressierte eingeschätzt werden können. Bezugsgrößen dafür sind allgemeine und anerkannte Gütekriterien für (Weiter-)Bildungsleistungen und Qualitätsanforderungen für die Durchführung von Kursen in bestehenden Qualitätsmanagementsystemen.

Eine Gegenüberstellung von elf Checklisten (darunter BIBB, DIE, DIHK und Stiftung Warentest) weist einige Unterschiede, vor allem aber auch viele Gemeinsamkeiten auf. So finden sich auf den verschiedenen Ebenen die folgenden wiederkehrenden Inhalte und Kriterien:

- Ebene Individuum: Weiterbildungsziele und -entscheidung, persönliche Voraussetzungen, Zeit, Lebenslauf etc.;
- Ebene Qualität des Weiterbildungsangebots: Angebotsinformation, Lehrkonzept, Lernbedingungen und -form, Methodik, Prüfungen, Abschluss, Bescheinigung, Transfer etc.;
- Ebene Qualität des Bildungsanbieters: Qualifikation und Kompetenzen der Lehrenden, Räume, Referenzen, Qualitätssicherung, Evaluation etc.;
- Ebene Bedingungen und Vertrag: Rechte und Pflichten, Anmeldung, Finanzierung und Förderung etc.

Über die tatsächliche Nutzung (und Eignung) von Checklisten durch (für) Weiterbildungsinteressierte, aber auch -beratende, weiß man jedoch sehr wenig.⁸ Ebenso stellt sich die Frage, wie mit den Ergebnissen einer Checkliste umgegangen wird und welche Effekte die Nutzung einer Checkliste hat.

Die Teilnehmenden sind sich einig, dass Checklisten als Bestandteil der Qualitätssicherung betrachtet und hinsichtlich Nachbefragung/Feedback/Beschwerdemöglichkeiten ausgebaut werden sollten. Die Nutzerfreundlichkeit muss bei der (Weiter-)Entwicklung von Checklisten im Fokus stehen. Entscheidungsrelevante Kriterien wie Dauer, Umfang, Finanzierung und Qualifikation des Weiterbildungspersonals müssen enthalten sein. Für digitale Lehr-/Lernangebote sind Kriterien, welche Infrastruktur, Datenschutz und Barrierefreiheit/Inklusion betreffen, anzupassen.

Um die Komplexität für die Nutzerinnen und Nutzer zu reduzieren, bietet sich aus Sicht der Teilnehmenden die Entwicklung digitaler, responsiver Checklisten an, die die vielfältigen Funktionalitäten der bestehenden Checklisten abbilden. Für das Individuum kann die Komplexitätsreduktion auf diesem Wege recht schnell gelingen.

⁸ Ein von Herrn Schröder eingeholtes Stimmungsbild aus den Weiterbildungseinrichtungen deutet darauf hin, dass die Nutzung größer ist, als es zunächst erschien.

Da die Komplexität eines entsprechenden Instruments sehr hoch sein dürfte, empfiehlt es sich aus Sicht der Teilnehmenden, ein Tool zunächst im kleineren Rahmen zu erarbeiten. Dies könnte beispielsweise in einem kleineren Projekt in einem bestimmten Feld passieren, um dessen Wirkung zu beobachten (ohne vorgeschaltete Wirkungsforschung). Wichtig dabei ist eine offene Architektur, die eine Nachnutzung ermöglicht.

Aus Sicht der Teilnehmenden empfiehlt sich sowohl eine stärkere Platzierung von Checklisten bei Beratungseinrichtungen, Weiterbildungsträgern und -anbietern als auch eine Verknüpfung bei Angeboten ohne physische Präsenz (z.B. beim Weiterbildungstelefon des BMBF). Um die Nutzung von Checklisten zu stärken, sollten diese im Kreis der Beratungsfachkräfte stärker beworben werden.

4. SITZUNG

Empfehlungen

Die in den vorherigen Sitzungen erarbeiteten sowie im Vorfeld der letzten Sitzung durch die Teilnehmenden des Themenlabors ergänzten und angepassten Empfehlungen wurden drei Kategorien zugeordnet:

1. Systemebene (Struktur- und Vernetzung)
2. Ebene der Weiterbildungsinteressierten
3. Ebene der Weiterbildungsanbieter

Teils intensive Diskussionen ergaben eine Verständigung auf folgende Empfehlungen:

Systemebene (Struktur- und Vernetzung)

- Die Teilnehmenden empfehlen die Erstellung eines Überblicks über die qualitätssichernden Strukturen in den Ländern (Dialog- und Unterstützungsstrukturen), gegebenenfalls ergänzt durch eine theoretisch unterfütterte, qualitative Studie, welche die Situation der Länder untersucht.⁹
- Ebenso empfehlen die Teilnehmenden den Auf- bzw. Ausbau der Vernetzung und Entwicklung von Dialogstrukturen zwischen Weiterbildungsträgern und staatlichen Akteuren (auf regionaler oder Landesebene) unter Einbeziehung der Sozialpartner und aller relevanten Akteure.
- Wichtig ist aus Sicht der Teilnehmenden darüber hinaus die Schaffung von Transparenz für Weiterbildungsinteressierte über vorhandene Informationen und Strukturen zur qualitätsgesicherten Auswahl von Weiterbildungsangeboten (Beratung, Finanzierungsmöglichkeiten, Beschwerdemanagement etc.).¹⁰

⁹ Ein erstes Beispiel wurde seitens Hamburgs im Rahmen der zweiten Sitzung eingebracht (siehe Anhang).

¹⁰ Eine Verständigung über die Einrichtung einer länderübergreifenden Beschwerdestelle konnte nicht erzielt werden. Aus Sicht der meisten Partner kann eine solche Stelle nur bei freiwilliger Selbstverpflichtung der Weiterbildungsanbieter sowie Möglichkeiten der Sanktionierung im Rahmen der Dialog- und Unterstützungsstrukturen zwischen Weiterbildungsträgern und staatlichen Akteuren (auf regionaler oder Landesebene) funktionieren. Ein Beschwerdemanagement vorzuhalten, ist zudem in den meisten QMS vorgegeben.



Ebene der Weiterbildungsinteressierten

- Die Entwicklung einer Checkliste 4.0, d.h. einer digitalen, responsiven Checkliste, welche die vielfältigen Funktionalitäten der bestehenden Checklisten abbilden kann, wird von den Teilnehmenden empfohlen. Die Komplexität eines solchen Tools sollte zunächst im kleineren Rahmen, beispielsweise in einem Projekt in einem bestimmten Feld, erarbeitet werden.¹¹
- Aus Sicht der Teilnehmenden empfiehlt es sich (an die Urheber gerichtet), die bestehenden Checklisten auf ihre Aktualität zu prüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren (Stichwort: digitale Lehr-/Lernangebote).
- Allgemein sollten Checklisten im Kreis der Beratungsfachkräfte stärker beworben werden. Eine Einbindung im Rahmen der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ der BA sollte geprüft werden.

Ebene der Weiterbildungsanbieter

- Die Teilnehmenden empfehlen, die bestehenden Qualitätssicherungsinstrumente für digitale Bildungsangebote zu analysieren. Abhängig von den Untersuchungsergebnissen sind Qualitätsdeskriptoren für digitale Bildungsangebote/digitales Lehren und Lernen zu entwickeln.
- Die Evaluation von Weiterbildungen aus Sicht der Teilnehmenden ist stärker in den Blick zu nehmen (z.B. hinsichtlich der Lehr-/Lerngestaltung und des Lernverhaltens sowie von Output bzw. Outcome).
- Die Nutzung und die Wirksamkeit von Qualitätsmanagementsystemen, insbesondere auch mit Blick auf digitale Bildungsangebote, sollten aus Sicht der Teilnehmenden zur Verbesserung der Transparenz stärker erforscht werden. Als Herausforderung wird die Sicherstellung qualifizierter personeller und finanzieller Ressourcen gesehen.

¹¹ Die Nutzung und Wirksamkeit von Checklisten sollten darüber hinaus im Rahmen der Entwicklung berücksichtigt und gegebenenfalls evaluiert werden.

Ausblick

Eine geeignete und passende Weiterbildung zu finden, kann, auch aufgrund der Diversität der eingesetzten qualitätssichernden Verfahren, für Weiterbildungsinteressierte eine Herausforderung darstellen. Weiterbildungsinteressierte müssen nicht nur die Bedingungen und die Qualität (Güte und Nutzen) eines Bildungsangebots einschätzen, sondern auch die eigenen Interessen und Lernvoraussetzungen realistisch berücksichtigen.

Die Beteiligten des Themenlabors sehen mittels der genannten Empfehlungen die Möglichkeit, die Verbindlichkeit der Verfahren und deren Transparenz für die Nutzerinnen und Nutzer zu verbessern. Insbesondere sind bei zukünftigen Entwicklungen bzw. Weiterentwicklungen von Plattform- oder Datenbankangeboten die Aspekte der Informationsaufbereitung und der Transparenz aus Nutzerperspektive zu berücksichtigen. Dabei spielen Aspekte wie Lernvoraussetzungen, Lernbedingungen, neue Lehr-/Lerntechnologien und -formate, valide Lernnachweise sowie der individuelle Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme eine wichtige Rolle.

Die Teilnehmenden des Themenlabors betonen, dass die fachlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen des Weiterbildungspersonals ein zentrales Qualitätsmerkmal darstellen. Sie sehen Diskussions- und gegebenenfalls auch Handlungsbedarf hinsichtlich einer adäquaten Weiterqualifizierung des Bildungspersonals.¹²

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung stellen die Digitalisierung und die Anwendung neuer Lehr-/Lerntechnologien im Hinblick auf die Ressourcen, die Lerngestaltung und die Kompetenzen des Bildungspersonals wichtige Aufgaben dar.

Die Teilnehmenden des Themenlabors betonen, dass die fachlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen des Weiterbildungspersonals ein zentrales Qualitätsmerkmal darstellen.

Die im Rahmen des Themenlabors abgestimmten Empfehlungen fließen in den weiteren Beratungsprozess der NWS ein.

¹² Die Gewerkschaften betonen darüber hinaus die Notwendigkeit, die Professionalisierung des Bildungspersonals voranzutreiben sowie dessen Qualifizierung an Standards (wie beispielsweise GRETA) zu orientieren. Das Kompetenzmodell GRETA wurde mit Förderung des BMBF vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zusammen mit sieben Dachverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt.



Anhang

A 1: HAMBURGS WEITERBILDUNGSSTRUKTUR – PRAXISBEISPIEL

Die Ursprünge der Hamburger Strukturen der Qualitätssicherung in der Weiterbildung reichen drei Jahrzehnte zurück. In der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre erfuhr die Weiterbildung auf Bundes- und Länderebene einen erheblichen Bedeutungszuwachs: Beispiele sind die Qualifizierungsoffensive der Bundesanstalt für Arbeit und die Konzertierte Aktion Weiterbildung des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.

Hamburg hatte sich mit einer Vielzahl von Einrichtungen der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung zu einer Weiterbildungsmetropole entwickelt. Im Gegensatz zur beruflichen Bildung, die mit dem Berufsbildungsgesetz 1969 Arbeitgebern wie Arbeitnehmenden gleichermaßen Transparenz und Akzeptanz sicherte, fand sich für die nicht geförderte Weiterbildung sowohl auf Bundes- wie auch auf Länderebene kaum ein Ordnungsrahmen. Mit dem rasanten Wachstum der Weiterbildung wuchs vor allem im öffentlichen Bereich zu Beginn der 1990er-Jahre der Wunsch nach Sicherung der Weiterbildungsqualität und des Teilnehmerschutzes.

In Hamburg wurde intensiv diskutiert, ob ein Weiterbildungsschutzgesetz oder die freiwillige Selbstverpflichtung der Weiterbildungsanbieter hier zielführend sei. Die Hamburger Akteure entschieden sich für Letzteres und gründeten 1993 den Verein „Weiterbildung Hamburg e.V.“. Er wird seitdem von Bildungsträgern aller Weiterbildungsbereiche (Sozialpartnern, Kammern, öffentlichen Weiterbildungsträgern wie VHS und insgesamt 200 Hamburger Bildungsträgern) getragen.

Das aufwendige und transparente Qualitätsprüfungssystem des Vereins mit Gutachterausschüssen, Checklisten, Wertungskriterien und Wiederholungsprüfungen im Drei-Jahres-Rhythmus bietet seitdem eine hervorragende Grundlage für ein unabhängiges Prüfungswesen. Die Qualität, die Professionalität und der Teilnehmerschutz für alle Bereiche der Weiterbildung werden auf dem Weg der Selbstverpflichtung und der transparenten Qualitätskontrolle der Mitgliedsorganisationen gesichert und durch ihr Selbstverständnis getragen. Heute ist das Prüfsiegel des Vereins die anerkannte Qualitätsmarke für geprüfte Weiterbildungseinrichtungen in Hamburg. Darüber hinaus fungiert der Verein als Beschwerdestelle und stärkt damit erfolgreich den Teilnehmerschutz.

Diese Koordinierungsstruktur entspricht der Hamburger Tradition gemeinsamer Verantwortungsübernahme durch die Sozialpartner (Gewerkschaften und UV Nord), die Agentur für Arbeit (damals Arbeitsamt), den Hamburger Senat und die Bildungsträger.

Das 1987 als erstes in Deutschland gegründete Kursportal WISY wurde in WH e.V. integriert (später folgte das freizeitorientierte Kursportal „Hamburg aktiv“). WISY umfasst derzeit mehr als 30.000 Angebote von ca. 1.000 Anbietern und weist in seinen Suchergebnissen aus, ob ein Bildungsträger mit dem Prüfsiegel zertifiziert ist. Die Weiterbildungsangebote in Hamburg werden umfassend und transparent dargestellt. Die bibliothekarische Erschließung der Angebote sichert einen sehr hohen Qualitätsstandard, der in der Vergangenheit mehrfach von der Stiftung Warentest mit sehr guten Noten ausgezeichnet wurde. Vielfältige Filter ermöglichen eine zielgenaue Recherche. Mehrere Bundesländer haben das Open-Source-System übernommen

und arbeiten seit Jahren gut vernetzt im WISY-Verbund zusammen. Spezielle WISY-Themenportale, wie z.B. das Bildungsgutschein- oder das Deutsch-Portal, ergänzen die Datenbank.

Dem Verein Weiterbildung Hamburg e.V. waren zunächst auch das Kursportal und die Weiterbildungsberatung zugeordnet. 2007 erfolgte die Trennung der Selbstorganisation der Weiterbildungsträger im Verein WH e.V. einerseits und der Weiterbildungsberatung durch W.H.S.B. samt Kursportalen WISY und „Hamburg aktiv“ andererseits. Damit wurde die Netzwerkbildung des Vereins zur Interessenvertretung der Weiterbildungsträger erfolgreich ausgebaut. Zugleich wurde die zu 100 Prozent staatlich finanzierte anbieterneutrale und persönliche Weiterbildungsberatung samt Kursportalen gestärkt. Dieses Beratungsangebot steht allen Hamburgerinnen und Hamburgern voraussetzungslos und kostenlos zur Verfügung und wird dezentral in 15 Hamburger Stadtteilen in unterschiedlichen Formaten (vor Ort, Telefon-, Online- sowie Gruppenberatung) vorgehalten.

WH e.V. agiert als effektive Kommunikationsplattform und Netzwerk für Hamburger Bildungsträger und ist Ansprechpartner für Behörden, Parteien und andere öffentliche bzw. nicht öffentliche Institutionen. Gerade unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie hat sich WH e.V. als verlässlicher Gesprächspartner bewährt. Das Kursportal WISY und die Weiterbildungsberatung werden intensiv genutzt und sukzessive weiterentwickelt.

Der Dreiklang der Qualitätssicherung über

- die Selbstverpflichtung der Anbieter (Prüfsiegel),
- die Transparenz des Angebots durch Kursportale und
- die Stärkung der Weiterbildungsinteressierten durch persönliche Beratung wird komplettiert
- durch die individuelle Weiterbildungsförderung über den ESF-geförderten Hamburger Weiterbildungsbonus.

A 2: ÜBERSICHT ÜBER CHECKLISTEN IN WEITERBILDUNG UND BERATUNG (FRANK SCHRÖDER, K.O.S GMBH)

Checklisten sollen bei der Suche und Auswahl von Weiterbildungsangeboten und -anbietern unterstützen. Mit ihnen sollen die Qualität der Weiterbildung sowie der Weiterbildungseinrichtung, die Kompetenzen von Trainerinnen und Trainern sowie Lehrenden, die vertraglichen Bedingungen und Angebotsinformationen durch Weiterbildungsuchende und -interessierte eingeschätzt werden können. Bezugsgrößen sind allgemeine und anerkannte Gütekriterien, beispielsweise in Qualitätsmanagementsystemen, an Bildungsleistungen und Qualitätsanforderungen an Weiterbildungseinrichtungen für die Durchführung von Weiterbildungskursen.

ANBIETER/EIGNER	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
TITEL	Checkliste Weiterbildung. Wie finde ich die richtige Weiterbildung?	Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“
ORT (DOWNLOAD/ONLINE)	die-bonn.de/checkliste	bibb.de/de/checkliste.htm
JAHR AUSGABE	2020	2018
SEITENUMFANG	6	50
THEMA (FOKUS)	Weiterbildung, Erwachsenenbildung: Auswahl, Angebote und Anbieterqualität	Berufliche Weiterbildung: Orientierung, Angebot, Anbieterqualität, Förderung
BESCHREIBUNG ZUM INHALT	Ziele klären, Überblick über Angebote verschaffen, Beratung nutzen, Angebote und Qualität des Anbieters prüfen, Förderungsmöglichkeiten	Orientierung, Unterstützung zur Entscheidung für eine fachlich geeignete und qualitativ hochwertige Weiterbildung plus Fokus auf Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme
ADRESSAT	Weiterbildungsuchende, -interessierte	Berufstätige Weiterbildungsinteressierte
HANDHABUNG, NUTZUNG	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung
EINSCHÄTZUNG, FUNKTION UND NUTZEN	Art: Ratgebende Funktion und Check mittels Fragepunkten und Hinweisen Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zu Weiterbildung Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Lernende, Teilnehmende Perspektive: Individuum und passende Weiterbildung, Verbraucherschutz	Art: Ratgebende Funktion und Wegweiser, Check per Leitfragen und Hinweise Aufbau: Überfachliche und unabhängige Informationen zu beruflicher Weiterbildung. 3-teilig: a) Leitfragen, b) Glossar und zuständige Stellen, c) Checkliste Anbietervergleich Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung sowie Anforderungen an den Weiterbildungsabschluss Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Lernende, Teilnehmende Perspektive: Individuum und passende berufliche Weiterbildung

Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)	Deutsche Industrie- und Handwerkskammer (DIHK)	Stiftung Warentest
Ratgeber für Fernunterricht und Fernstudium	Checkliste: Wer fragt, gewinnt!	Kompakt Qualität erkennen und einfordern. Präsenzveranstaltungen
zfu.de/ratgeber.html	wis.ihk.de/informationen/checklisten.html	test.de/Weiterbildung-Kompakt-Leitfaden-Präsenzveranstaltungen-1359200-0/
2020	2007	2006
160	11	6
Weiterbildung: Fernlernen und -unterricht, Fernstudium	Weiterbildung im Unternehmen: Bedarf, Angebote, Anbieterqualität	Weiterbildung: Angebot und Qualität von Präsenzveranstaltungen
Grundlagenwissen für Fernunterricht und -studium inklusive Verzeichnissen aller Fernlehrgänge und Anbieter	Planung im Unternehmen, Veranstalter sowie Dozentinnen und Dozenten, Durchführung der Weiterbildung, Ausstattung, Geschäftsbedingungen, Transfer von Wissen und Können, Nachbereitung im Unternehmen	Qualitätskriterien für die Weiterbildung: Information und Beratung, Lehrmethoden und Inhalte, Ausstattung und Service
Weiterbildungsuchende, -interessierte	Unternehmen, Beschäftigte, Berufstätige	Weiterbildungsuchende, -interessierte
Print auf Bestellung und Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung	Download, Print auf Bestellung, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung
Art: Ratgebende Funktion und Anbieterinformationen (Werbung) Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zum Fernlernen. Bezug: Gesetzliche Anforderungen an Fernunterricht und -lernen sowie Gütekriterien für Weiterbildung Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Lernende, Teilnehmende Perspektive: Individuum und Fernlernen sowie Anbieter	Art: Ratgebende Funktion und Check per Fragen und Ausfüllfelder Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zu beruflicher und betrieblicher Weiterbildung Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung, Kriterien für betriebliche Weiterbildung Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Unternehmen, Lernende, Teilnehmende Perspektive: Betrieb, Individuum und passende Weiterbildung	Art: Ratgebende Funktion, Leitfaden und Check mittels Kriterien Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise, Vorstellen von Qualitätskriterien zu Weiterbildung sowie Präsenzveranstaltungen Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Lernende, Teilnehmende Perspektive: Individuum und passende Weiterbildung, Verbraucherschutz

ANBIETER/EIGNER	Wuppertaler Kreis	Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung Köln
TITEL	Checkliste Qualität der Weiterbildungseinrichtung	Ratgeber „Wie finde ich den richtigen Bildungsträger?“
ORT (DOWNLOAD/ONLINE)	wkr-ev.de/leitfaeden/qualitaets-checkliste.pdf	weiterbildung-koeln.de/service/publikationen/
JAHR AUSGABE	aktuell	2018
SEITENUMFANG	1	3
THEMA (FOKUS)	Weiterbildung im Unternehmen: Angebot und Anbieterqualität	Weiterbildung: Angebot und Anbieterqualität
BESCHREIBUNG ZUM INHALT	Auswahl, Eignung und Passung von Weiterbildungskursen und -anbietern durch Unternehmen für ihre betriebliche Weiterbildung, Fragenkatalog für die Wahl von Weiterbildungsdienstleistern	Informationen und Hilfestellungen zur Auswahl eines passenden Bildungsangebots und -anbieters anhand von Fragen
ADRESSAT	Unternehmen, Beschäftigte	Weiterbildungsuchende, -interessierte
HANDHABUNG, NUTZUNG	Online, Ausdruck zum Nachlesen und Ausfüllen	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung
EINSCHÄTZUNG, FUNKTION UND NUTZEN	Art: Ratgebende Funktion und Check per Frage-Antwort-Wahlfelder Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zu beruflicher Weiterbildung Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung, Ableitung aus QMS des Wuppertaler Kreises Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Unternehmen, Teilnehmende Perspektive: Unternehmen passender Weiterbildungsdienstleister	Art: Ratgebende Funktion und Check per Fragepunkten Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zu beruflicher Weiterbildung Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung Gestaltung: Aus Angebotsperspektive Lernende, Teilnehmende Perspektive: Individuum und passende Weiterbildung

Weiterbildung Hamburg e.V.	Stiftung Warentest	Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg
Checkliste zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten	Checkliste Fragen zur Weiterbildungsberatung	Checkliste für die Weiterbildungsberatung
weiterbildung-hamburg.net/der-verein/teilnehmerschutz/	test.de/Leitfaden-Weiterbildung-In-vier-Schritten-zum-passenden-Kurs-4749611-0/	lnwbb.de/downloads/
2019	2014	2020
2	2	2
Weiterbildung: allgemein Angebote und individuelle Passung	Weiterbildungsberatung: Vorbereitung auf Beratung, Zweck, Weiterbildungssuche	Weiterbildungsberatung: Vorbereitung auf Beratung, Zweck, Weiterbildungssuche
Checkliste zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten. Informationen im Rahmen des Teilnehmerschutzes des Vereins	Vorbereitung auf eine Weiterbildungsberatung und Fragen zur Weiterbildungssuche	Vorbereitung auf eine Weiterbildungsberatung; Weiterbildungsinteresse, Anliegen in der Beratung, Vorbereitung auf die Beratung
Weiterbildungsuchende, -interessierte	Weiterbildungsuchende, Beratungsinteressierte	Beratungsinteressierte, Weiterbildungsuchende
Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung	Download, Dokument zum Ausfüllen und zur weiteren Verwendung
Art: Ratgebende Funktion und Check per Fragepunkten und Hinweise Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise und Tipps zu beruflicher Weiterbildung Bezug: Gütekriterien für allgemeine und berufliche Weiterbildung, Ableitung aus QMS Gestaltung: Aus Angebotsperspektive Weiterbildner/innen, Teilnehmende Perspektive: Individuum, passende Weiterbildung, Teilnahmeschutz	Art: Ratgebende Funktion und Sammlung von Fragen für die Weiterbildungsberatung Aufbau: Überfachliche und unabhängige Hinweise zur Bildungsberatung – Vorbereitung auf eine Beratung mit Fokus auf Weiterbildung Bezug: Allgemeine Kriterien und Anforderungen an eine unabhängige Weiterbildungsberatung und Gütekriterien für Weiterbildung Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Beratene, Teilnehmende Perspektive: Individuum, passende Weiterbildung, Transparenz	Art: Ratgebende Funktion und Check per Fragen für die Weiterbildungssuche Aufbau: Informationen, Zweck, Hinweise zur Bildungsberatung – Vorbereitung auf eine Beratung zu Weiterbildung; Sammlung von Fragen für das Beratungsgespräch Bezug: Aus Nutzenperspektive Weiterbildungssuche Gestaltung: Aus Nutzenperspektive Beratene, Teilnehmende Perspektive: Individuum, passende Weiterbildung, Transparenz

Abbildung 4: Checklisten in Weiterbildung und Beratung

ARBEITSGRUPPE

Gute Arbeit in der Weiterbildung

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
in der öffentlich geförderten beruflichen
Weiterbildung

Ausgangslage

Eine Weiterbildungskultur mit Angeboten, die sich quantitativ und qualitativ auf hohem Niveau befinden, erfordert eine ausreichende Zahl an Beschäftigten in den Weiterbildungseinrichtungen, die qualifiziert und motiviert sind. Dem Weiterbildungspersonal kommt im Zuge der zu erwartenden gesellschaftlichen Veränderungen eine Schlüsselrolle zu.

Die Situation der Beschäftigten ist vor dem Hintergrund der bestehenden Datenlage schwer einzuschätzen. In diesem Zusammenhang sind die 2005 veröffentlichte „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung“ durch das wissenschaftliche Institut WSF Wirtschafts- und Sozialforschung und die 2016 veröffentlichte Studie „Das Personal in der Weiterbildung“ der Autorengruppe wb-Personalmonitor zu nennen.

Zudem ist die Weiterbildungsbranche durch unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet, z.B. hauptamtlich Angestellte, haupt- und nebenberufliche Selbstständige oder ehrenamtlich Tätige. Das erschwert eine Einschätzung der Gesamtsituation und eine Verständigung auf einheitliche Handlungserfordernisse.



Handlungsbedarfe und Zielsetzungen

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wird dem Weiterbildungspersonal ein hoher Stellenwert beigemessen, um die berufliche Weiterbildung zu stärken. Voraussetzung und Erfolgsfaktor für eine qualitativ gute berufliche Weiterbildung ist ein professionelles, hochwertiges Weiterbildungsangebot mit qualifiziertem Personal.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, das Commitment im Handlungsziel 9 „Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren“ des Strategiepapiers der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu konkretisieren. Hier heißt es: „Bund und Länder prüfen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Erwerbstätigen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung. Die Sozialpartner werden mit einbezogen.“

Dazu wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aller beteiligten Akteure unter Leitung der Länder (vertreten durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berlin) sowie der Gewerkschaften (ver.di und GEW) eingerichtet.

Voraussetzung und Erfolgsfaktor für eine qualitativ gute berufliche Weiterbildung ist ein professionelles, hochwertiges Weiterbildungsangebot mit qualifiziertem Personal.

Durchführung der Arbeitsgruppe

Die konstituierende Sitzung fand am 3. März 2020 in Berlin statt.

- Einführende Präsentation von Prof. Dr. Josef Schrader vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE): „Die Situation des Personals in der (öffentlich verantworteten) Erwachsenen- und Weiterbildung“
- Anschließende Diskussion und Austausch, folgende Punkte und Fragestellungen wurden hervorgehoben:
 - Die Qualität in der Lehre der Weiterbildung ist wenig erforscht.
 - Die Situation des Weiterbildungspersonals in der betrieblichen Weiterbildung ist relativ unbekannt.
 - Das Personal hat eine vergleichsweise hohe Qualifikation, hohe intrinsische Motivation und eine sehr heterogene Einkommenssituation.
 - Welche Steuerungsinstrumente stehen zur Verfügung? Sind Mindeststandards oder -qualifikationen notwendig?

Am 24. August 2020 fand die zweite Sitzung der Arbeitsgruppe als Web-Konferenz statt. Die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf das Personal in der Weiterbildung bildeten den Schwerpunkt der Beratungen. Ergebnisse:

- Keine einheitliche Sichtweise der beteiligten Partner auf die Situation
- Konsens: Wahrnehmung von Qualifizierungsbedarfen beim Personal, die sich sowohl auf digitale, methodisch-didaktische als auch persönliche Kompetenzen beziehen können
- Am 3. November 2020 fand die dritte Sitzung der Arbeitsgruppe als Web-Konferenz statt.

Im Fokus der Sitzung stand die Frage, in welcher Weise die Berücksichtigung von Qualität und Qualifikation des Personals bei der Vergabe und anderen Formen der öffentlichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Länder erfolgt.

- René Siegert, Bundesagentur für Arbeit, stellte „Qualitätssicherungssysteme im Kontext arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“ vor. Beschrieben wurde, dass Mindestqualitätsstandards auch im Hinblick auf die Qualifikation des Personals im System der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verankert sind. Diese sind eine Zulassungsvoraussetzung.
- Margrit Zauner, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin, stellte das Projekt „Kommunikationsprozess zur Schaffung sozialpartnerschaftlicher Strukturen und tariflicher Regelungen im Bereich der Berliner Beschäftigungs- und Weiterbildungsträger“ vor. Ziel des Projekts sind die Analyse der bestehenden Strukturen in der öffentlich geförderten Weiterbildung und die Installation einer Dialogebene.
- Diskussion und Zuspitzung von Empfehlungen

Am 16. Dezember 2020 fand die vierte Sitzung der Arbeitsgruppe als Web-Konferenz statt. Im Fokus der Sitzung stand die Frage, in welcher Weise die Förderung der Qualifikation des Personals in der Weiterbildung durch die Länder erfolgt oder erfolgen könnte.

- Dr. Tim Eyßell, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Brandenburg, stellte die „Handlungsempfehlungen des Kuratoriums der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung für die Aus- und Fortbildung von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ vor.¹
- Frank Schröder, k.o.s. GmbH, Berlin, stellte das Berliner Grundlagenmodell „Berufsübergreifende Zusatzqualifikation digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ vor. Beschrieben wurden die einzelnen Phasen des Projekts: die Entwicklung der Zusatzqualifikation digitale Kompetenzen (2016 bis 2018), der Transfer – Qualifizierung der Bildungsträger (2019 bis 2022) sowie die Qualifizierung Beschäftigter (2020 bis 2022).
- Diskussion und Zuspitzung von Empfehlungen

Am 22. Januar 2021 fand die fünfte Sitzung der Arbeitsgruppe als Web-Konferenz statt.

- Rückblick auf Intention, Zielsetzung und Verlauf der Arbeitsgruppe
- Verständigung auf Empfehlungen auf der Grundlage der in den bisherigen Sitzungen formulierten Entwürfe
- Verständigung auf eine Struktur und ein Verfahren für ein gemeinsames Papier der Arbeitsgruppe für die NWS

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2020): Handlungsempfehlungen des Kuratoriums der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung für die Aus- und Fortbildung von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. In: Alpha Dekade 2016–2026. alphadekade.de/files/2020_Handlungsempfehlungen_Kuratorium_Professionalisierung_AlphaDekade.pdf.

Gemeinsame Empfehlungen der Mitglieder der Arbeitsgruppe

- Vor dem Hintergrund der gemeinsam festgestellten unzureichenden Datenlage begrüßt die Arbeitsgruppe das vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Kooperation mit dem BIBB durchgeführte und vom BMBF geförderte Projektvorhaben iWBBe (Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung).² Die Arbeitsgruppe empfiehlt, Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Länder und der Sozialpartner im weiteren Projektverlauf eng einzubinden.
- 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) zur Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch formuliert ist.³ Das würde dazu beitragen, den bestehenden Handlungsspielraum zur Berücksichtigung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei der Maßnahmenzulassung besser auszuschöpfen.
- Vor dem Hintergrund, dass in der Sitzung Gute Praxis vorgestellt wurde, ist deutlich geworden, dass es eines Instruments bedarf, Gute Praxis im Hinblick auf die für den Lehr- und Lernkontext erforderlichen digitalen Kompetenzen zu identifizieren. Ferner ist es notwendig, sich darüber auszutauschen und Transparenz herzustellen. Wichtig sei auch, dass der Austauschprozess fortgesetzt wird, in welcher Form, blieb offen. Dazu gehören die Erfahrungen, die im Umgang mit der COVID-19-Pandemie gemacht wurden.
- Die Vorstellung der Handlungsempfehlungen des Kuratoriums der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung zur Qualifikation von Kursleitenden wird zum Anlass genommen, in Analogie hierzu den Ländern einen Prozess zu empfehlen, der Handlungsempfehlungen bezogen auf digitale Kompetenzen der Beschäftigten in der öffentlich geförderten Weiterbildung formuliert. Die Beteiligten sind sich einig, dass die Empfehlungen keinen verbindlichen Charakter für die Länder haben können.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Integrierte Weiterbildungsberichterstattung (iWBBe). Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung. die-bonn.de/docs/projekte/iWBBe_Informationenblatt_2020.pdf.

³ Bundesagentur für Arbeit (2019): Stellungnahme des Beirats nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) zur Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. In: Bundesagentur für Arbeit. 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)

Koordination der Themenlabore

TL Strategische Vorausschau &
Analyseinstrumente: Julia Jauer (BMAS),
Christoph Acker (BMBF)

TL Alphabetisierung & Verbesserung von
Grundkompetenzen:
Dr. Jutta Illichmann (BMBF),
Andreas Henkes (BMAS)

TL Beratungsstrukturen in der Weiterbildung:
Florian Köhler (BMAS),
Dr. Dagmar Hilpert (BMAS)

TL Qualitätssicherung in der beruflichen
Weiterbildung: Ulrich Schuck (BMBF)

AG Gute Arbeit in der Weiterbildung:
Dr. Roman Jaich (verdi),
Dr. Ulrich Raiser (SENBJF BE/KMK)

Design und Produktion

KOMPAKTMEDIEN Agentur für
Kommunikation GmbH

Wigwam eG

Bildmaterial

Seite 8: iStock/dusanpetkovic
Seite 9-10: iStock/anilakkus
Seite 15: iStock/MEDITERRANEAN
Seite 18: iStock/grinvalds
Seite 21: Getty Images/Ezra Bailey
Seite 27: iStock/jacoblund
Seite 29: iStock/morgan23
Seite 31: iStock/stockfour
Seite 32: iStock/damircudic
Seite 37: iStock/Claudiad
Seite 41: Getty Images/Maskot
Seite 45: iStock/Tomml
Seite 46: iStock/nd3000
Seite 54: iStock/Yuri_Arcurs
Seite 50: iStock/PixelsEffect
Seite 57: iStock/izusek
Seite 61: iStock/Jarernchai Torchot
Seite 62: iStock/ljubaphoto
Seite 65: iStock/Drazen_
Seite 69: iStock/nilimage
Seite 71: Getty Images/Tom Werner
Seite 79: iStock/PeopleImages
Seite 83: iStock/millann

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 Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfs 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. Diese Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist auch verfügbar in englischer Sprache sowie online auf bmas.de und bmbf.de.

BESTELLSERVICE

Wenn Sie eine Bestellung aufgeben möchten

Best.-Nr. A805/B

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

