



WISSEN TEILEN. ZUKUNFT GESTALTEN. ZUSAMMEN WACHSEN.

Nationale Weiterbildungsstrategie



NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

I. Ausgangssituation und weiterbildungspolitische Herausforderung

Das Wichtigste in unserem Land sind die Menschen mit ihrem Können, ihrer Kreativität und ihrem Engagement. Diese Stärke baut auf Qualifikationen und Kompetenzen. Durch den – insbesondere von der Digitalisierung getriebenen – Wandel der Arbeitswelt werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile massiv verändern. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Sie ist zugleich Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit. Weiterbildung und Qualifizierung sind mehr denn je Voraussetzung, das Berufsleben in die eigene Hand zu nehmen. Wir brauchen daher eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht. Politik kann dabei den Rahmen setzen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen.

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wollen Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit ihre Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung bündeln und weiterentwickeln. Bund und Länder wollen ihre Weiterbildungspolitiken besser miteinander verzahnen und unter Einbezug der weiteren Partner Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten für alle transparenter und leichter zugänglich machen sowie – wo nötig – erweitern. Die Weiterbildung ihrer Be-

schäftigten ist und bleibt zentrale Aufgabe aller Unternehmen. Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie wollen insbesondere auch kleine und mittlere Unternehmen unterstützen, die keine großen Personalabteilungen haben, um Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Wir werden Weiterbildung in Deutschland so ausrichten, dass der Strukturwandel gelingt – sowohl für jede und jeden Einzelnen als auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt.

Berufe im Strukturwandel

Der sich beschleunigende technische und wirtschaftliche Struktur- und Branchenwandel, insbesondere die digitale Transformation der Wirtschaft, verändert die Arbeits- und Berufswelt tiefgreifend. Dabei gilt: Trotz zunehmender Digitalisierung und Automatisierung wird uns die Arbeit auch in Zukunft nicht ausgehen; Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen werden sich aber wandeln. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat seine Schätzungen zum Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Ersetzungspotenzial arbeiten, von 15 Prozent (Studie 2013) auf 25 Prozent (Studie 2016)¹ erhöht.

Offen ist jedoch, unter welchen Umständen diese Potenziale ausgeschöpft werden. Auch für Beschäftigte in Berufen, die bestehen bleiben, sind tiefgreifende Veränderungen zu erwarten.

¹ Dengler, K., Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 04/2018, S. 7.

So geht die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) davon aus, dass sich mehr als 35 Prozent aller Berufe bis 2030 grundlegend wandeln werden.² In der Folge werden Berufsbiografien voraussichtlich dynamischer und Übergänge im Erwerbsleben häufiger. Diese Entwicklung erfordert eine große gesellschaftliche Kraftanstrengung. Viele Regionen und Betriebe stehen dabei noch am Anfang der Transformation. Insbesondere die Frage, wohin und wie qualifiziert werden soll, ist zu beantworten. In diesem Zusammenhang müssen berufliche Tätigkeitsfelder weiterentwickelt bzw. neu erschlossen und die dafür notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen ausgebildet werden. Weiterbildung wird zu einer zentralen Bedingung dafür, dass Deutschland den digitalen Wandel im Interesse der einzelnen Menschen und der Betriebe erfolgreich bewältigt.

Verstärkte berufliche Weiterbildung und eine neue Weiterbildungskultur als Antwort auf den Strukturwandel

Die Partner der NWS verstehen berufliche Weiterbildung als die Fortsetzung oder Wiederaufnahme strukturierten Lernens nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Zielführende Weiterbildungsinvestitionen haben sowohl individuell als auch gesamtwirtschaftlich positive Auswirkungen.³ Für die Einzelne oder

den Einzelnen wird Weiterbildung dazu beitragen, in einer hochdynamisierten Arbeitswelt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, die fachliche und überfachliche Kompetenzen beinhaltet, zu erhalten und zu verbessern. Weiterbildung bietet im Wandel also zugleich Chance und Schutz für Erwerbstätige.

Für die Arbeitswelt tragen über die einzelbetriebliche Relevanz hinausgehende nachhaltige Qualifizierungsmaßnahmen dazu bei, die Innovations- und Anpassungsfähigkeit in der digitalen Transformation zu verbessern. Eine neue Weiterbildungskultur kann somit im internationalen Wettbewerb zum elementaren Standortvorteil werden und gesamtwirtschaftlich mehr Wachstum und Wohlstand schaffen.

Entsprechend räumen Unternehmen Weiterbildung auch eine hohe Priorität ein. So sind bereits heute 85 Prozent aller Unternehmen in der Weiterbildung aktiv. Gemäß dem IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung (2017) sehen 87 Prozent der befragten Unternehmen über alle Branchen und Größenklassen hinweg die Notwendigkeit von mehr Weiterbildung.⁴ Dabei eröffnet Digitalisierung Möglichkeiten, Weiterbildung so zu gestalten, dass sie noch bedarfsgerechter erfolgt und individueller ausgestaltet ist. Diese Möglichkeiten sind verstärkt zu nutzen.

Für die betriebliche Weiterbildung sind je nach Größe des Betriebs unterschiedliche Beteiligungen bekannt.

² Nedelkoska, L., Glenda, Q. (2018): Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, S. 49.

³ Weber, E. et al. (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung. Öffentliche Ausgaben haben hohe Rückflüsse, IAB-Kurzbericht 08/2019. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf>.

⁴ DIHK (2017): Wachsende Herausforderungen treffen auf größeren Optimismus. Das IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung, Berlin, S. 9.

So zeigt der Adult Education Survey 2016,⁵ dass die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung mit der Betriebsgröße steigt: Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden nehmen laut der Untersuchung zu 40 Prozent an betrieblichen Weiterbildungen teil; bei Beschäftigten in Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden liegt dieser Wert bei 61 Prozent.⁶

Der Adult Education Survey 2016 zeigt, dass sich die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland auf 36 Prozent beläuft; an individueller berufsbezogener Weiterbildung nahmen 7 Prozent teil. Dabei gibt es vergleichsweise große Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung. Während beispielsweise Personen mit Hochschulabschluss laut Adult Education Survey 2016 zu 52 Prozent an betrieblicher und zu 11 Prozent an individueller berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen haben, erweist sich die entsprechende Aktivität bei Menschen ohne Berufsabschluss mit 18 bzw. 7 Prozent Weiterbildungsbeteiligung als vergleichsweise gering. Auch Personen mit Migrationshintergrund nehmen seltener an einer Weiterbildung teil.⁷ Gleichzeitig ist festzustellen, dass der Umfang von Helfertätigkeit in den vergangenen Jahren in manchen Teilen der Wirtschaft deutlich angestiegen ist. Vor allem ge-

ringqualifizierten Menschen sowie Zuwandererinnen und Zuwanderer mit niedrigem Sprachniveau hat dieses vergleichsweise gute Beschäftigungsmöglichkeiten geboten. Infolge des Strukturwandels und zunehmender Automatisierung werden laut OECD Employment Outlook (2019) Helfertätigkeiten voraussichtlich abnehmen. Besonderer Handlungsbedarf besteht daher für niedrigqualifizierte Menschen, von denen einer aktuellen Studie zufolge rund 25 Prozent elementare Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben,⁸ sowie für Zuwandererinnen und Zuwanderer die noch nicht über ein für den Arbeitsmarkt ausreichendes Sprachniveau verfügen.⁹ An Weiterbildungsstrukturen und -einrichtungen stellt diese Entwicklung verstärkt die Aufgabe, bei der Angebotsgestaltung noch stärker auf die individuellen Voraussetzungen einzugehen.

Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)

Die Herausforderungen des technischen und wirtschaftlichen Struktur- und Branchenwandels im Blick, hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozial- und Wirtschaftspartnern, den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit sowie unter Einbezug der Wissenschaft und der betrieblichen

⁵ Der Adult Education Survey ist auf Basis einer EU-Verordnung eine repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Weiterbildung. Der AES definiert Weiterbildung umfassend: Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit, kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, Schulungen am Arbeitsplatz, Privatunterricht in der Freizeit. Gefragt wird nach der Teilnahme an Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten, differenziert nach betrieblicher (Teilnahmequote 2016: 36 Prozent individuell-berufsbezogener (7 Prozent) und nicht berufsbezogener Weiterbildung (13 Prozent).

⁶ Bilger, F. et al. (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016, Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). wbv, Bielefeld, S. 66.

⁷ Ebd., S. 60.

⁸ Grotlüschen, A., Riekmann, W. (Hrsg.), Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie, Waxmann: Münster, 2012 sowie Aussagen der Universität Hamburg anlässlich der Veröffentlichung der zweiten leo. – Level-One-Studie, Grotlüschen, A. et al. (2019) LEO – Leben mit geringer Literalität.

⁹ Geis, W., Vahlhaus, I. (2018): Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildung, IW-Kurzbericht 35/2018. <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/wido-geis-bedarf-an-arbeitsplatzbezogener-grundbildung-389639.html>.

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

Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreicht. Digitale und nachhaltige Transformation muss flankiert werden, um sicherzustellen, dass sie allen Menschen dient. Dabei haben Unternehmen, Beschäftigte und die öffentliche Hand eine geteilte Verantwortung und Verpflichtung. Das bedeutet auch, dass Menschen Weiterbildungschancen nicht erst dann nutzen sollten, wenn konkrete oder drohende Arbeitslosigkeit vorliegt, sondern dass sie frühzeitig und präventiv aktiv werden können. Dabei wollen die Partner der NWS alle Personengruppen mit einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung besonders unterstützen. In der Umsetzung dieser Leitlinie unterstützt die Nationale Weiterbildungsstrategie die Fachkräftestrategien des Bundes und der Länder einschließlich der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Die NWS bildet einen wesentlichen Bestandteil der inländischen Säule der Fachkräf-

testrategie der Bundesregierung. Darüber hinaus kann die Nationale Weiterbildungsstrategie für andere Regelungsbereiche, z. B. Gesetzgebungsverfahren, Impulse geben, ohne deren Ergebnisse vorzugreifen.

Vor dem Hintergrund der internationalen Arbeitsmarktmobilität nimmt die NWS insbesondere auch Qualifizierungsstrategien und -aktivitäten der Europäischen Union und der OECD in den Blick. Durch den Austausch über relevante Themen, Lösungsansätze sowie die Entwicklung gemeinsamer Initiativen und Projekte werden wichtige Grundlagen für die Weiterentwicklung des deutschen Weiterbildungssystems gelegt.

Im Einzelnen verständigen sich die Partner in der NWS auf die folgenden zehn Handlungsziele. Zur Umsetzung dieser Ziele formulieren die Partner der NWS Commitments zu konkreten Aktivitäten und Vorhaben.

II. Handlungsziele

1. Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen

Die enorme Vielfalt der Akteure und Angebote in der Weiterbildung ist Basis und Chance für bedarfsgerechtes, individuelles und lebensbegleitendes Lernen. Für die Transparenz des Weiterbildungsmarktes stellt diese Vielfalt jedoch eine Herausforderung dar: Die Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten kann sich aufwändig und langwierig gestalten. Die NWS hat deshalb zum Ziel, weiterbildungsinteressierten Personen, Beschäftigten und Personalverantwortlichen in Unternehmen eine zielgerichtete Navigation auf dem Weiterbildungsmarkt zu erleichtern. Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern so verbessert wird, dass alle Menschen ihren persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess noch zielgerichteter und passgenauer gestalten können. Dabei sollen auch die Bedarfe von kleinen und Kleinstbetrieben berücksichtigt werden.

Die Partner der NWS verfolgen das Ziel, die Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unternehmen zu erhöhen. Um eine bessere Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten zu erreichen, haben neben dem Ausbau der Beratungsstrukturen vor Ort Internetplattformen eine zentrale Bedeutung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) werden sich im

Hinblick auf die Verzahnung der jeweiligen Plattformen eng miteinander abstimmen und sich gegenseitig in die Entwicklungsprozesse einbinden, um mögliche Effizienzen zu nutzen und effektive Schnittstellen zu gestalten. Die länderseitigen Plattformen sind dabei zu berücksichtigen. Das BMAS und das BMBF wollen daher gemeinsam zwei Optionen dazu entwickeln.

So soll unter Einbezug von Weiterbildungsinteressierten und Unternehmen ein zentrales Eingangsportale entwickelt werden, das über Möglichkeiten zur Förderung individueller beruflicher Weiterbildung informiert sowie eine diesbezügliche Antragstellung vereinfacht. Zu diesem Zweck wird das **BMAS** unter Einbezug von BMBF und weiteren Strategiepartnern ein Prototyping durchführen, bei dem die Nutzerperspektive im Vordergrund stehen soll.

Das **BMBF** wird nach bewährter Konsultation mit Wirtschafts- und Sozialpartnern und Ländern mit seinem geplanten Innovationswettbewerb „Digitale Plattform Berufliche Weiterbildung“ interaktive Lernplattformstrukturen entwickeln, die die individuellen Möglichkeiten, passgenaue Weiterbildungsangebote zu erhalten, erweitern und erleichtern und die kompatibel mit nationalen und europäischen Initiativen (z. B. Europass) ausgestaltet werden und bestehende relevante Plattformen einbeziehen sollen. Auf diese Weise soll ein erleichterter, niedrighwelliger und breitgefächelter Zugang zu lebensbegleitenden Weiterbildungsangeboten ermöglicht werden, der auch an vorhandene Kompetenzen anknüpfen kann, sodass Lernen z. B. auch individuell und

modular gestaltet werden kann. Die Plattformen sollen unter Wahrung von Transparenzkriterien und Verbraucherschutzrechten so konzipiert sein, dass über sie auch direkt und miteinander vergleichbar digitale Lehr-Lern-Angebote zur Verfügung gestellt werden können, mit denen Lernen modular sowie individuell, flexibel und zugleich sicher möglich gemacht wird. Damit will der Wettbewerb dazu beitragen, die Machbarkeit sicherer digitaler Bildungsräume zu erproben.

Das **BMBF** prüft mit den betroffenen Stakeholdern die Teilnahme Deutschlands an der Euro-pass-Pilotinitiative „Digital signierte Referenzen“. Diese Pilotinitiative wurde von der Europäischen Kommission initiiert, um ein europäisches Instrument einzurichten, das es Einzelpersonen und Organisationen ermöglicht, digitale Qualifikationen und sonstige Lernergebnisreferenzen auszustellen, zu speichern, zu verifizieren und auszutauschen.

Die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** betreibt mit KURSNET Deutschlands größte Onlineplattform für Weiterbildungen mit über 4,5 Mio. Bildungsangeboten sowie mit der Lernbörse exklusiv eine E-Learningplattform für weiterbildungsinteressierte Personen. Mithilfe von KURSNET sind Bildungsangebote mit Berufsbezug frei zugänglich und können kostenfrei veröffentlicht und gesucht werden. Perspektivisch soll KURSNET in das Portal www.arbeitsagentur.de integriert werden, um so Anliegen von Weiterbildungsinteressierten besser gerecht werden zu können.

Das **BMBF** plant, in Abstimmung mit den Ländern den Aufbau eines Informationsportals zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu fördern. Das Informationsportal soll einen bundesweiten und

tagesaktuellen Überblick über hochschulische Weiterbildungsangebote geben. Es soll sowohl über Studiengänge informieren, die berufsbegeleitend, im Fernstudium und in Teilzeit studiert werden können, als auch über hochschulische Weiterbildungsangebote, die kürzer als ganze Studiengänge sind, aber ggf. auf diese angerechnet werden können (z. B. Zertifikatsangebote). Der Datensatz soll an einschlägige Informationsportale exportiert werden, damit die Informationen möglichst breit zugänglich werden.

Um Bildungsinteressierte besser bei der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten und -möglichkeiten im Handwerk zu unterstützen, plant der **Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)** das „Karriereportal Handwerk“ inhaltlich weiterzuentwickeln und dessen Reichweite zu erhöhen.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und ZDH werden für die Fortbildungsabschlüsse in ihrem Zuständigkeitsbereich ihre Dachmarke „Höhere Berufsbildung“ bekannt machen und weiterverbreiten sowie insbesondere die damit verbundenen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten transparent herausstellen. Dabei gilt es – wo möglich und sinnvoll – attraktive und durchlässige Bildungspfade im Bereich der tertiären beruflichen Bildung weiterzuentwickeln.

Das BMBF, das BMAS und die Länder werden einen kontinuierlichen Bund-Länder-Ausschuss (unter gemeinsamem Vorsitz des BMBF und des BMAS) einberufen, um eine Abstimmung von Förder- und Beratungsmaßnahmen des Bundes und der Länder in der Weiterbildung sowie einen Transfer- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Dabei prüfen der Bund und

die Länder, ob der Bund-Länder-Ansatz des „Bildungsketten“-Verfahrens auf den Bereich der Weiterbildung übertragen werden kann.

2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen

Während die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung bei den Betrieben liegt, verteilt sich die Verantwortung für die darüber hinausgehende berufliche Weiterbildung auf viele Schultern. Es ist notwendig, dass mit Blick auf die besondere weiterbildungspolitische Herausforderung alle Akteure – d. h. Staat, Unternehmen, Beschäftigte und Sozialpartner – gemeinschaftlich dafür Sorge tragen, dass der Wandel gelingt.

Dabei werden die verantwortlichen Akteure prüfen, wie festgestellte Förder- und Finanzierungslücken geschlossen werden können (z. B. bezüglich besonderer Zielgruppen wie gering Qualifizierten), wie zusätzliche Anreize gesetzt werden können (z. B. für individuelle berufliche Weiterbildung sowie im Bereich berufsbezogener Grundkompetenzen) und wie die Vernetzung regionaler weiterbildungspolitischer Akteure weiter gestärkt werden kann.

Bei den steigenden Bedarfen nach umfassenderen Weiterbildungen und Zusatzqualifizierungen gilt es, die betrieblichen und gesellschaftlichen Belange genau wie die beruflichen und persönlichen Interessen der und des Einzelnen zu berücksichtigen. Die Förderung der Weiterbildung umfasst

neben der finanziellen Förderung der Weiterbildung die Unterstützung bei der zeitlichen Organisation selbstgesteuerten beruflichen Lernens.¹⁰ Unternehmen, Beschäftigte und die öffentliche Hand tragen unterschiedliche Finanzierungsverantwortungen. Gemeinsames Ziel ist es, die Anschlussfähigkeit und Kombinationsmöglichkeit von individuellen, betrieblichen, tariflichen und öffentlichen Angeboten zu ermöglichen.

Das **BMBF und die Länder** werden entsprechend ihrer gemeinsamen Verantwortung für die Gewinnung und Qualifizierung zukünftiger Fach- und Führungskräfte das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) novellieren. Ziel ist es, die Förderleistungen deutlich zu verbessern und u. a. künftig einen Förderanspruch auf jeder der im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) zu verankernden drei Fortbildungsstufen zu gewähren. Die Bundesmittel für das AFBG werden in dieser Legislaturperiode um 350 Mio. Euro aufgestockt.

Als Antwort auf die umfassenden Transformationsprozesse im Zuge der Digitalisierung wird das **BMAS** darauf hinwirken, die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbspersonen¹¹ zu verbessern. Dies betrifft auch Arbeitssuchende und Arbeitslose. Daher wird das BMAS u. a. Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer prüfen, um insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und z. T. Umschulungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch über Branchen hinweg zu fördern.

¹⁰ 14 von 16 Bundesländern haben von ihrer Regelungskompetenz zur Bildungsfreistellung Gebrauch gemacht.

¹¹ Die Erwerbspersonen setzen sich aus erwerbstätigen und erwerbslosen Personen zusammen.

Ein erster konkreter Schritt zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ist ein grundsätzlicher Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss – entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung. In diesem Zusammenhang wird eine Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II entsprechend der Regelung im SGB III geprüft. Darüber hinausgehende Rechtsansprüche sind zwischen den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie nicht konsensfähig.

In der Vergangenheit hat sich zur Überwindung großer ökonomischer Herausforderungen das Kurzarbeitergeld bewährt. Um die digital, global und ökologisch getriebene Transformation zu bewältigen, sollen flankierende strukturpolitische Instrumente für den Fall von disruptiven Entwicklungen geprüft werden, z. B. die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen.

Bildungsfreistellung – auch Bildungsurlaub genannt – ist ein Rechtsanspruch von Beschäftigten auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen. Die **Länder** prüfen, ob und wie dieser Rechtsanspruch als Instrument zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung besser beworben und genutzt werden kann.

Das **BMAS** wird in Abstimmung mit der **BA** den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag umsetzen, nach dem die **BA** innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln soll,

und ihnen ggf. dabei auch die Förderung einer Weiterbildung angeboten werden soll, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.

Das **BMAS** wird gemeinsam mit der **BA** prüfen, durch welche Maßnahmen die erfolgreiche Teilnahme an geförderten, berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen weiter unterstützt werden kann. Hierzu gehört auch die Prüfung einer möglichen Verlängerung der zum 1. August 2016 eingeführten und bis Ende 2020 befristeten Regelung zu Weiterbildungsprämien bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen einer Umschulung. In die Überlegungen sollen auch die Erfahrungen mit der Einführung eines „Qualifizierungsbonus“ einbezogen werden, der in Bremen ab 2019 modellhaft erprobt werden soll.

Bund, Länder und BA sehen gemeinsam weiteren Handlungsbedarf in der Frage der Alphabetisierung und der Verbesserung von Grundkompetenzen. Sie werden gemeinsam Anstrengungen unternehmen, um die Alphabetisierung und den Erwerb von Grundkompetenzen zu verbessern, insbesondere von Lesen und Schreiben in deutscher Sprache sowie von IT- und Mathematikkenntnissen für Erwachsene. Das Verfügen über Grundkompetenzen ist vor allem für gering qualifizierte Beschäftigte und arbeitslose gering Qualifizierte Voraussetzung, um eine berufliche Weiterbildung erfolgreich zu absolvieren. Weitere konkrete Schritte sollen im Rahmen eines Themenlabors¹² verabredet werden.

Das **BMBF** wird seine Maßnahmen im Rahmen der zwischen Bund und Ländern vereinbarten Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung

2016 – 2026 fortsetzen, denn Lesen, Schreiben und Rechnen sind heute mehr denn je notwendige Voraussetzungen für soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Dazu werden u. a. gemeinsam mit der Wirtschaft arbeitsplatzbezogene Angebote der Grundbildung entwickelt und in die Breite getragen. Darüber hinaus wird die Förderung von Forschungsvorhaben geprüft. Da digitale Kompetenzen mit zu den Grundkompetenzen zu zählen sind, wird das BMBF (u. a. mit dem Deutschen Volkshochschul-Verband) den Auf- und Ausbau niedrigschwelliger Angebote unterstützen.

Die **Länder** streben an, ihre teils von den Ländern, teils vom Europäischen Sozialfonds finanzierten Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener sowie ihre Regelstrukturen fortzuführen und bis 2026 bedarfsgerecht auszubauen. Das betrifft sowohl Menschen mit Deutsch als Erstsprache als auch perspektivisch Migrantinnen und Migranten und Zugewanderte.

Die Zahl der gering literalisierten Menschen ist zwischen 2011 und 2018 von 7,5 Mio. auf 6,2 Mio. gesunken. Die **Arbeitgeber** setzen sich u. a. mit dem Projekt „AlphaGrund – Grundbildung für den Arbeitsplatz“ für eine Stärkung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung gering Qualifizierter ein und sind bereit, dieses Engagement im Rahmen der genannten Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung fortzusetzen.

Die **Gewerkschaften** setzen ihre Projekte „Mento – Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung“ sowie „BasisKomPlus – Basis-

kompetenzen am Arbeitsplatz“ fort. Voraussetzung ist eine angemessene finanzielle Unterstützung der Projekte, die seitens des **BMBF** geprüft wird.

3. Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken

Vor dem Hintergrund des sich wandelnden Arbeitsmarktes bedarf es einer hochwertigen und anbieterneutralen Weiterbildungsberatung sowohl für Erwerbspersonen als auch für Unternehmen. Eine entsprechende Beratung kann mögliche Qualifizierungsbedarfe und Qualifizierungsoptionen für Unternehmen und für den Einzelnen aufzeigen und dazu beitragen, dass Ratsuchende auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis Weiterbildungsentscheidungen, z. B. für berufliche Aufstiege oder Umstiege, eigenständig treffen können. Die Bundesregierung hat mit dem Qualifizierungschancengesetz und der Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung bei der BA bereits einen wesentlichen Schritt gemacht. Darüber hinaus bestehen zahlreiche Beratungsangebote und -instrumente. Insgesamt verfolgt die Nationale Weiterbildungsstrategie das Ziel, die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken, zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur auszubauen und zu vernetzen. Im Rahmen der

¹² Im Umsetzungsprozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird mit sogenannten Themenlaboren bei Bedarf ein Raum geschaffen, um einzelne Handlungsziele vertieft zu bearbeiten.

Weiterbildungsberatung muss es auch darum gehen, die entsprechenden Personengruppen (z. B. gering Qualifizierte, Fachkräfte, Führungsnachwuchs) in enger Abstimmung mit den Betrieben verstärkt für eine berufliche Weiterbildung zu motivieren und den möglichst niedrigschwelligen Zugang zu einer beruflichen Weiterbildung zu ebnet.

Betroffene **Länder und die BA** prüfen, wie die Qualifizierungsberatung für Unternehmen und die Bildungsberatung der Länder besser vernetzt werden können. Diese Vernetzung kann Teil einer regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sein und sollte neben den Arbeitsagenturen auch alle Jobcenter einbeziehen.

Das **BMAS, die Sozialpartner und die Länder** unterstützen das Projekt der BA „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB), das unter Berücksichtigung der Bedarfe der Betriebe sowie in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und der regionalen Selbstverwaltungsstrukturen der Wirtschaft an vier verschiedenen Standorten pilotiert wurde (Beratung vor dem Erwerbsleben, Beratung im Erwerbsleben und ein Selbsterkundungstool für die berufliche Orientierung).

Die LBB vor dem Erwerbsleben startet die bundesweite Einführung im Herbst 2019.

Mit der LBB Berufsberatung im Erwerbsleben plant die **BA** erstmalig ein systematisches Angebot der beruflichen Orientierung und Beratung für Erwerbstätige. Das Angebot für Arbeitslose mit erweitertem beruflichem Orientierungsbedarf soll ausgebaut und eine Transparenz über regionale und überregionale Weiterbildungsangebote hergestellt werden. In enger Kooperation

mit regionalen Netzwerkpartnern sollen Kundinnen und Kunden der BA mit beruflichem Orientierungs- und Weiterbildungsbedarf angesprochen werden.

Die **BA** beabsichtigt, mit dem Selbsterkundungstool (SET-E) ein neues Onlineangebot zu entwickeln. Es richtet sich an Menschen im Erwerbsleben mit Bedarf an beruflicher Orientierung oder Interesse an persönlicher Weiterbildung und soll mit bestehenden Angeboten der BA verzahnt werden. Das Beratungsgespräch in der Agentur sollte auf die Testergebnisse des SET-E aufsetzen und damit die Beratungsqualität verbessern.

Das **BMBF** prüft Möglichkeiten, das Infotelefon „Weiterbildungsberatung“ zu einem bundesweiten telefonischen Beratungsservice für lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung auszubauen, um Bürgerinnen und Bürger zu unterstützen, ihren individuellen Bedarfen entsprechende Bildungs-, Berufs- und Karriereentscheidungen zu treffen. Der telefonische Beratungsservice wird durch das begleitende Portal www.der-weiterbildungsratgeber.de ergänzt. Das Portal dient sowohl der (Vorab-)Recherche und Information der Bürgerinnen und Bürger als auch der Unterstützung der Kommunikation innerhalb der „Voice-to-Voice“ Beratung.

Die **Industrie- und Handelskammern (IHKs)** werden ihre Weiterbildungsberatung weiter verbessern – gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Dazu gehört insbesondere, Onlineformate und andere Formen der virtuellen Beratung verstärkt in den Blick zu nehmen. Auch werden die IHKs prüfen, wie sie Unternehmen noch umfassender als bisher beratungsseitig dahingehend unterstützen können, die digitale Transformation

zu meistern. Zudem werden die IHKs ihre Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Weiterbildungsakteuren vor Ort weiter optimieren.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Beratungsauftrag der BA für Unternehmen konkretisiert. Die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Service thematisiert die Notwendigkeit einer vorausschauenden Personalentwicklung. Im Rahmen der Beratung werden Arbeitgeber sensibilisiert, Entwicklungspotenziale ihrer Beschäftigten zu identifizieren, mit den künftig benötigten Bedarfen abzugleichen und darauf aufbauend Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen. Mit der Qualifizierungsberatung wird der Fokus vor allem auch auf Beschäftigtengruppen mit eher unterdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung gelenkt, z. B. gering Qualifizierte, Minijobberinnen und Minijobber, Teilzeitkräfte oder Ältere. Das **BMAS und die Sozialpartner** unterstützen die BA in ihrem Ziel, den Arbeitgeber-Service der BA als kompetenten Ansprechpartner weiter zu etablieren.

Die Bundesregierung unterstützt über das beim Institut der Deutschen Wirtschaft Köln eingerichtete Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung ihrer Personalpolitik zur Fachkräftesicherung. Dabei prüft das **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)**, inwieweit die Weiterbildung der Mitarbeitenden als wichtiger Schwerpunkt der Aktivitäten des KOFA gestärkt werden kann. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen noch effektiver darin zu unterstützen, durch die Weiterbildung der Belegschaft drohende Fachkräftelücken zu schließen, mit der Digitalisierung Schritt zu halten und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Das **BMBF** wird eine Initiative zur Lernprozessbegleitung am Arbeitsplatz, insbesondere auch für gering Qualifizierte, sowie die Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren projektbezogen fördern. Dabei werden die Erkenntnisse aus der Nationalen Dekade Alphabetisierung einbezogen. Ziel ist ein niedrighwelliges, arbeitsplatzbezogenes Beratungsangebot, um Beschäftigte, die bislang kaum an Weiterbildung teilgenommen haben, zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und sie dabei zu unterstützen. Die **Gewerkschaften** werden sich in den Betrieben für den Aufbau von Kompetenzen der Berufsberatung und der beruflichen Begleitung einsetzen und damit die Begleitung von Beschäftigten durch berufliche Veränderungsprozesse fördern. Auch Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute sollen hierfür zu betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren weitergebildet werden. Sie sollen vor allem bildungsferne und gering qualifizierte Beschäftigte besser als bisher für Qualifizierung erreichen. Durch persönliche Ansprache und individuelle Begleitung können so Ängste und Vorbehalte abgebaut werden.

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) werden die Durchführung eines bis 2024 befristeten Projektes prüfen, in dem Vertrauensleute der IG BCE und ggf. Beschäftigte aus dem Bereich Personalwesen zu Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren ausgebildet werden. Im Projekt würde ein niedrighwelliges, arbeitsplatzbezogenes Beratungsangebot für die Beschäftigten erprobt. Ziel wäre es, über diesen Weg Beschäftigte – insbesondere mit negativen Bildungserfahrungen – zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

zu motivieren und zu unterstützen. Das Projekt würde wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Voraussetzung ist eine angemessene finanzielle Unterstützung der Projekte, die seitens der **Ministerien** geprüft wird.

Darüber hinaus prüfen die **Sozialpartner der Chemiebranche**, ob ein branchenspezifisches Weiterbildungsberatungsangebot für Beschäftigte und/oder Unternehmen entwickelt werden sollte.

4. Die Verantwortung der Sozialpartner stärken

Die Sozialpartner tragen an verschiedener Stelle wesentlich zu einer funktionierenden, praxisorientierten beruflichen Fort- und Weiterbildung bei: zum einen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, zum anderen zusammen mit den Wirtschaftsorganisationen im Rahmen der Ordnungsarbeit.

Der betrieblichen Weiterbildung kommt eine Schlüsselrolle dabei zu, die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen der digitalen Transformation aktiv zu gestalten. Betriebliche Weiterbildung ist Voraussetzung einer vorausschauenden Fachkräfte- und Innovationspolitik. Sie wird damit zunehmend zu einem Kernelement der strategischen Personalplanung in der betrieblichen Praxis. Betriebsräte sollten insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung noch einen besseren Beitrag dazu leisten können, im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten, um so Fachkräftemangel vorzubeugen. Über die Frage von Möglichkeiten der besseren Beteiligung von Betriebsräten an

Weiterbildung besteht unter den Partnern der NWS kein Konsens.

Die Eigenverantwortung der Unternehmen und ihre Zuständigkeit sind schon heute Treiber einer modernisierten Weiterbildung. Sozialpartnerschaft spielt dabei eine zentrale Rolle. Die Betriebsparteien verfügen über umfassende Expertise zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarfen in den jeweiligen Branchen, insbesondere in Abstimmung mit der Geschäftsstrategie und den Geschäftsprozessen. Diese Expertise fließt bereits heute in die Ordnungsarbeit sowohl beim Erlass von Ausbildungsordnungen als auch beim Erlass und der Modernisierung der Aufstiegsfortbildungen ein. Das bewährte Konsensprinzip gewährleistet dabei, dass die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen in der bewährten Sozialpartnerschaft ein genuiner Partner der Betriebe sind und bleiben.

Die Transformation zur nachhaltigen und digitalen Wirtschaft wird nur mit gut ausgebildeten Fachkräften gelingen – und wenn dabei alle Beschäftigten mit einbezogen werden. Die **Gewerkschaften** werden dazu beitragen, den Beschäftigten auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes sinnvolle Weiterbildung zu eröffnen. Ziel ist es, zu erfassen, welche Arbeitsplätze ab- und aufgebaut werden und wie sich die Qualifikationsanforderungen bei den verbleibenden Arbeitsplätzen verändern. So werden künftig gefragte Kompetenzen identifiziert und es erschließt sich, wie gut die Betriebe auf den Wandel vorbereitet sind. So werden Orientierungspunkte dafür geschaffen, welcher Weiterbildungen es bedarf, wodurch die strategische Personalentwicklung in den Betrieben gestärkt wird. Die Gewerkschaften werden gemeinsam

mit Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie den Arbeitgebern den Stand der Transformation und die Auswirkungen auf die Beschäftigten systematisch erfassen. Die **IG Metall** hat mit dem Transformationsatlas bereits Schritte in diese Richtung unternommen. Mit dieser Initiative soll darauf abgezielt werden, die künftig nachgefragten Kompetenzen zu identifizieren, um Orientierungspunkte dafür zu schaffen, in welche Richtung weitergebildet werden sollte.

Tarifverträge bieten aus Sicht der **Gewerkschaften** einen breiten Gestaltungsspielraum, um die Förderung von Weiterbildung zu regeln. In den vergangenen Jahren wurde Qualifizierung bzw. Weiterbildung immer wieder zum Thema der Tarifpolitik gemacht, und das durchaus mit Erfolg. Diese Entwicklung wollen die Gewerkschaften weiterverfolgen.

Das **BMAS** wird unter Beachtung der Kohärenzprüfungen mit den Ländern eine Neuauflage und Weiterentwicklung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie in enger Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund im Rahmen der nächsten ESF-Förderperiode ab 2021 prüfen, um u. a. kleine und mittlere Unternehmen beim Aufbau von vernetzten Bildungs- und Personalentwicklungsstrukturen zu unterstützen.

Die **Partner der NWS** werden Beispiele innovativer betrieblicher und tariflicher Gestaltungsansätze für die berufliche Weiterbildung sammeln und aufbereiten. Das BMAS wird diese Praxisbeispiele über die Initiative Neue Qualität der Arbeit und das Innovationsbüro Fachkräfte für die Regi-

on vor Ort in den Regionen bekannt machen, das Bundesministerium für Bildung und Forschung über verschiedene Formate (einschließlich Veranstaltungen und Publikationen) transferieren.

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation streben die **Chemiesozialpartner IG BCE und BAVC** an, ihre tariflichen Regelungen zum Thema Qualifizierung noch in diesem Jahr weiterzuentwickeln. Unabhängig davon werden BAVC und IG BCE eine Sozialpartnervereinbarung verabschieden, die ein „Zielbild Weiterbildung 4.0“ für die Branche festschreiben soll. Ziel der Vereinbarung wird es sein, das hohe Qualifikationsniveau in der chemischen Industrie auszubauen, um sowohl die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken als auch die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern. Zudem werden IG BCE und BAVC in einem paritätisch besetzten Bildungsrat über geeignete weitere Maßnahmen und Kampagnen beraten, um die betrieblichen Akteure bei der Fortentwicklung ihres Weiterbildungsangebotes zu unterstützen.

5. Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken

Qualitätssicherung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Aspekte der beruflichen Weiterbildung umfasst. Hierzu gehören vor allem die Identifizierung der Bildungsbedarfe und -ziele, die Infrastruktur, die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals sowie auch die pädagogisch-fachliche Umsetzung der Maßnahmen.

Die im Weiterbildungsbereich verwendeten Systeme der Qualitätssicherung sind sehr unterschiedlich. Während die öffentlich geförderte Weiterbildung häufig mit Akkreditierungs- und Zertifizierungsregelungen verbunden ist, erfolgt die Qualitätssicherung in der geregelten beruflichen Fortbildung auf der Grundlage der mit Sozialpartnern ausgehandelten Fortbildungsprüfungsregelungen und Fortbildungsprüfungen sowie in landesrechtlicher Zuständigkeit.

Für die Angebote auf dem freien Markt gibt es wiederum keine Vorgaben, allerdings eine Reihe von gut etablierten freiwilligen Qualitätssicherungsverfahren wie z. B. ISO 9001 sowie den marktwirtschaftlichen Mechanismus von Angebot und Nachfrage. Insgesamt kann die damit einhergehende Vielfalt an Verfahren und Instrumenten der Qualitätssicherung für die Weiterbildungsnachfragenden transparenter gestaltet werden, indem gleichzeitig auch der Nutzen für die tatsächliche Qualitätsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung in den Fokus gerückt wird. Es gilt, die Etablierung einer Qualitätskultur zu fördern, in der die Verbindlichkeit von qualitätssichernden Verfahren sowie deren Transparenz für die Nutzenden erhöht werden.

Mit dem Ziel, interne und externe Qualitätssicherungsprozesse von Weiterbildungen, die auf dem freien Markt angeboten werden, aus der Perspektive von Nutzerinnen und Nutzer 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 ggf. die Entwicklung von entsprechenden Prototypen prüfen.

Als staatlich anerkannte Bildungsdienstleister verfügen die beruflichen Schulen der **Länder** über schulaufsichtlich etablierte Qualitätsmanagement- und Qualitätsentwicklungssysteme. Auf dieser Basis werden sie ihre Weiterbildungsangebote und -zertifikate kontinuierlich an die speziellen Bedarfslagen in den jeweiligen Regionen sowie an den Stand von Wissenschaft und Technik anpassen.

Für den Bereich der Förderleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III werden das **BMAS** und **BA** im Lichte der Ergebnisse und Vorschläge der AZAV-Evaluation die Anpassungs- und Fortentwicklungsbedarfe im Akkreditierungs- und Zulassungsverfahren Arbeitsförderung (AZAV) prüfen. In die Prüfung werden auch die maßgeblichen Prozesse und Stakeholder einbezogen, die Einfluss auf die Qualität der Erbringung von Weiterbildungsangeboten haben.

Mit der Einführung der Anbieterbewertung in den Weiterbildungsangeboten verbessert die **BA** die Wirkung und Wirtschaftlichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) durch erhöhte Transparenz über die Qualität der Maßnahmen eines Bildungsanbieters. Sie ist ein neues Onlineprodukt der BA, welches Kundinnen und Kunden mit einem Bildungsgutschein bei der Auswahl der passenden beruflichen Weiterbildungsmaßnahme unterstützt. Erstmals werden Bewertungen der Teilnehmenden sowie die Erfolge für die Integration übergreifend und vergleichbar transparent gemacht. Die Anbieterbewertung schafft Anreize für Bildungsanbieter, die Qualität ihrer Maßnahmen zu steigern, und ermöglicht den Bildungssuchenden den Vergleich zwischen Bildungsangeboten unterschiedlicher Anbieter.

Auch im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen, die als Vergabemaßnahmen ausgeschrieben werden, stärkt die **BA** qualitativ gut und erfolgreich arbeitende Träger. Sie setzt die Möglichkeiten der Vergaberechtsreform des Jahres 2016 konsequent um. So wird die Bewertung von Erfolgskriterien (z. B. Eingliederungs- und Abbruchquoten von Maßnahmen) und der Durchführungsqualität für Vergabemaßnahmen nach § 45 SGB III erstmals ab 2019 vergaberelevant.

Eine wesentliche Voraussetzung für inklusive Weiterbildung ist das Angebot barrierefreier Weiterbildung. Für die Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen bieten technologischer Wandel und fortschreitende digitale Vernetzung Potenziale, z. B. für die Schaffung barrierefreier Weiterbildungsangebote und die Ermöglichung ortsflexiblen Lernens. Um passgenaue Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, prüfen das **BMAS** und die **BA**, welche Anreizmöglichkeiten für inklusive bzw. barrierefreie Weiterbildungsstrukturen in der geförderten Weiterbildung geschaffen werden können.

6. Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen

Derzeit existieren in Deutschland keine einheitlichen, flächendeckenden und standardisierten Möglichkeiten, informell und nonformal erworbene berufliche Kompetenzen verlässlich nachzuweisen.¹³ Um den Fachkräftebedarf zu decken und faire Teilhabechancen zu bieten, müssen die Sichtbarkeit und die Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens und die damit verbundenen Möglichkeiten zum Ausbau beruflicher Kompetenzen und für berufliche Weiterbildung verbessert werden.

In Deutschland verfügen über 2 Mio. Menschen zwischen 20 und 34 Jahren bzw. über 1,5 Mio. Menschen zwischen 25 und 34 Jahren über keinen Berufsabschluss und somit über schlechtere Voraussetzungen für eine dauerhafte qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben.¹⁴ Ein Großteil der formal gering qualifizierten Personen hat jedoch bereits berufsrelevante Kompetenzen erworben. Es gilt, diese Kompetenzen sichtbar zu machen und erprobte Validierungsverfahren in die Breite zu transferieren. Dabei ist Konsens, dass es nicht das Ziel von Validierungsverfahren ist, die etablierten Ausbildungssysteme zu ersetzen.

¹³ Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) definiert nichtformale und informelle Kompetenzen bzw. Lernprozesse in seinen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens aus dem Jahr 2009 wie folgt: Nicht formales Lernen bezeichnet „Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes ‚Lernelement‘ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt“ (S. 86). Informelles Lernen meint „Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt“ (S. 87).

¹⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, S. 312.

Die **Partner der NWS** begrüßen ein bundesweit standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Zertifizierung nonformal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen.

Das **BMBF**, der **ZDH** und der **DIHK** bauen in diesem Zusammenhang zur Umsetzung des entwickelten standardisierten Verfahrens (ValiKom) zusammen mit weiteren Partnern aus Handwerk, Industrie und Handel sowie der Landwirtschaft im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts ValiKom-Transfer bundesweit Standorte auf, an denen das bundeseinheitliche und auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt werden kann.

In Umsetzung der NWS prüfen **BMBF und Länder unter Einbezug der Sozialpartner** Möglichkeiten und Varianten einer bundesweit verbindlichen Verankerung des erprobten Validierungsverfahrens.

Die **BA** setzt „MYSKILLS – BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN“ ein, damit zielgerichtet qualifiziert und vermittelt werden kann. Dies ist ein bislang einmaliges video- und bildgestütztes Testverfahren zur Erfassung von beruflichem Handlungswissen, das für 30 ausgewählte Berufe in sechs Sprachen zur Verfügung steht. MYSKILLS ist ein Angebot der BA an ihre Kundinnen und Kunden, verbunden mit der Zielsetzung, die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit von Arbeitsagenturen, gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern zu verbessern.

7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt führt dazu, dass sich viele Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen wandeln. Ein Ziel der NWS besteht darin, Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote in Abstimmung mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern so weiterzuentwickeln, dass sie zusätzlichen Kompetenzanforderungen, z. B. im Zuge der Digitalisierung, Rechnung tragen. Orientierung hierfür sind der Bedarf der Unternehmen an entsprechend qualifizierten Fachkräften sowie die individuelle berufliche Entwicklung.

Die **Bundesregierung** wird gemeinsam mit den **Wirtschafts- und Sozialpartnern** in den bewährten Verfahren zur Modernisierung von Fortbildungsabschlüssen und Meisterprüfungsverordnungen prüfen, wie diese sukzessive an die Herausforderungen einer zunehmenden Digitalisierung der betrieblichen Prozesse sowie der weitergehenden Vernetzung der Produktion und der Wertschöpfung angepasst werden können.

Als Konsequenz der hochdynamischen Entwicklungsprozesse infolge der Digitalisierung ist eine inhaltliche Anpassung der davon tangierten Weiterbildungsangebote der Fachschulen erforderlich. Die **Länder** werden kompetenzorientierte Qualifikationsprofile entwickeln, die in unterschiedlichen Niveauabstufungen bedarfsgerecht und passgenau in die jeweiligen Fachrichtungen und Schwerpunkte integriert werden können.

Das **BMBF** verfolgt das Ziel, durch die Schaffung neuartiger, qualitativ hochwertiger Lernortkooperationen u. a. von berufsbildenden Schulen, Unternehmen, Überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS), Bildungszentren, Forschungseinrichtungen und Hochschulen die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung weiter zu steigern. Im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ wird das BMBF deshalb Innovationscluster fördern, in denen regionale und branchenspezifische Akteure gemeinsam innovative Aus- und Weiterbildungsangebote entwickeln und erproben.

Das **BMBF** fördert in Kooperation mit dem **Deutschen Industrie- und Handelskammertag** und den **Bildungswerken der Wirtschaft** die qualitätsgesicherte Entwicklung und bundesweit standardisierte Umsetzung von Teilqualifikationen in besonders nachgefragten Berufen. Die Ausbildungsbausteine des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) bieten dafür eine Grundlage und sollen am Bedarf orientiert ergänzt werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, aber mit Berufserfahrung, können Ausbildungsbausteine und Teilqualifikationen eine Möglichkeit sein, um Schritt für Schritt einen Berufsabschluss zu erreichen. Die individuelle Motivation von Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist die grundlegende Voraussetzung für die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung. Die **Partner der NWS** werden Maßnahmen prüfen und umsetzen, die die

Motivation erhöhen, eine modulare Nachqualifizierung aufzunehmen, bis zur Abschlussprüfung durchzuhalten und erfolgreich zu absolvieren. Die Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB bilden hierfür eine Grundlage.

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung „Chancen für Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten stärken“ setzt die **BA** ihre Aktivitäten zur Ausweitung berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen (u. a. durch Beirats- und Gremienarbeit) fort. Die BA sieht in standardisierten und berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (in der Regel für Personen über 25 Jahre) für eine Teilgruppe der gering Qualifizierten eine zunehmend wichtiger werdende Alternative auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss.

Betriebliche Einzelumschulungen bieten arbeitssuchenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, betriebsnah einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, und Arbeitgebern die Möglichkeit, ihren Bedarf an Fachkräften zu sichern und von der Wertschöpfung während der Umschulung zu profitieren. Das **BMAS** prüft, wie Anreize zur Aufnahme einer betrieblichen Einzelumschulung für Arbeitssuchende verstärkt werden können.

Einen weiteren Handlungsbedarf sieht das **BMAS** bei der bislang auf zwei Jahre begrenzten Förderung für Umschulungen. Dies hat zur Folge, dass Umschulungsmaßnahmen bzw. berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu einer Erstausbildung um ein Drittel verkürzt durchgeführt werden müssen. Dies kann speziell für – häufig lernentwöhnte – gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose eine hohe

Hürde darstellen. Um den Zugang zu beruflicher Weiterbildung für diese Personengruppe niedrigschwelliger auszugestalten, will das **BMAS** gemeinsam mit der **BA** und den **Ländern** prüfen, ob die Möglichkeit besteht, auf die Verkürzung der Dauer einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung um mindestens ein Drittel in begründeten Einzelfällen zu verzichten. In diesen Fällen kommt eine Förderung der vollen Ausbildungsdauer in Betracht.

8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln

Die Weiterbildungsstrukturen in Deutschland sind geprägt durch eine Vielzahl von Zuständigkeiten, Instrumenten und Angeboten öffentlicher und privater Einrichtungen und zuständiger Stellen sowie der Betriebe. Diese dezentrale, vielfältige Struktur macht es möglich, Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen bedarfsgerecht Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Die NWS hat zum Ziel, die Durchlässigkeit und die Flexibilität von Weiterbildungspfaden zu erhöhen und Synergien – auch in Bezug auf eine digitale Infrastruktur und unter deren Nutzung – zu verstärken. Dazu sollen berufliche, akademische und allgemeine Bildungseinrichtungen strategisch weiterentwickelt, die verschiedenen Weiterbildungsangebote noch stärker aufeinander abgestimmt und verzahnt sowie Netzwerke zwischen den Akteuren von Weiterbildung verstärkt ausgebaut werden – ohne dass dabei Wettbewerbsverzerrungen entstehen.

Bund, Länder und Wirtschaft werden die ÜBS weiterhin bei ihrer Modernisierung auch mit

Blick auf die Digitalisierung und ihre Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren unterstützen. Wir stärken die ÜBS auf ihrem Weg zu leistungsstarken Kompetenzpartnern für das lebensbegleitende Lernen und insbesondere zu erstklassigen Ansprechpartnern im digitalen Wandel, die fachspezifische digitale Kompetenzen vermitteln. So sollen den Fach- und Führungskräften aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bundesweit Weiterbildungsangebote auf hohem fachlichem Niveau angeboten werden können und die beruflichen Zukunftschancen der Auszubildenden gestärkt werden.

Die **Länder** prüfen, inwieweit in den Regionen der Aufbau bzw. der Ausbau bereits vorhandener Netzwerke möglich ist, in denen die Einrichtungen der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung, u. a. auch ÜBS, vertreten sind. Die bildungsbereichs- und trägerübergreifenden regionalen Netzwerke beziehen die Bundesagentur für Arbeit, die zuständigen Stellen und die Sozialpartner mit ein. Ziel ist, innovative Maßnahmen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens anzuregen und abzusprechen.

Die **Arbeitgeber** werden dezentrale Weiterbildungsverbände und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen, insbesondere zwischen KMU, vorantreiben. Im Rahmen von Modellprojekten wird das **BMAS** Weiterbildungsverbände finanziell unterstützen. Bestehende und neue Netzwerke sollen dabei aufeinander abgestimmt werden.

Das **BMAS** wird mit den **Ländern** Gespräche aufnehmen, um gemeinsam zu prüfen, inwiefern hochschulische Weiterbildung im Rahmen eines neuen Bund-Länder-Programms im Nachgang

zum Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ gefördert werden kann. Gegenstand der Förderung wären Hochschulprojekte, die in Zusammenarbeit mit außerhochschulischen Kooperationspartnern, insbesondere KMU, kurzformatige, flexible, digitalgestützte hochschulische Weiterbildungsangebote entwickeln oder weiterentwickeln (z. B. Zertifikatsangebote). Eine weitere Anforderung wäre, Transparenz zur Qualität der einzelnen Angebote sowie zu Möglichkeiten der Anrechnung auf einen Studiengang herzustellen.

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

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert Arbeitsaufgaben sowie Qualifikations- und Fachkräftebedarfe. Damit stellt sie auch neue Anforderungen an das pädagogische Fachpersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Trainee-rinnen und Trainer sowie Personal- und Weiterbildungsverantwortliche sind derzeit nicht nur vor die Herausforderung gestellt, auf eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt vorzubereiten, sie müssen auch verstärkt in der Lage sein, moderne Informations- und Kommunikationstechnologien zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen zu nutzen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat zum Ziel, das Weiterbildungspersonal, das für die Qualität der Lernangebote entscheidend ist, bei der Bewältigung der neuen Anforderungen zu unterstützen – z. B. durch Qualifizierungsmaßnahmen. Dazu gehören auch angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für das Weiterbildungspersonal.

Bund und Länder prüfen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Erwerbstätigen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung. Die Sozialpartner werden mit einbezogen.

Das **BMBF** plant eine Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel „Q 4.0“ um einen Beitrag dazu zu leisten, das Berufsbildungspersonal – darunter auch Weiterbildnerinnen und Weiterbildner – bei den mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen zu unterstützen und sie dafür zu qualifizieren. Durch innovative Aus- und Weiterbildungsformate sollen ihre Medien- und IT-Kompetenz sowie ihre Fähigkeit zur inhaltlichen Anpassung des Ausbildungsprozesses an den digitalen Wandel gesteigert werden. Gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern wird geprüft, ob die Qualifizierungsformate perspektivisch als anerkannte Zusatzqualifikationen bzw. Weiterbildungsbausteine breitwirksam angeboten werden bzw. in mögliche Überlegungen zur Anpassung der Auszubildereignungsverordnung (AEVO) einfließen.

Die **Länder** streben im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung an, das Personal von Weiterbildungsanbietern im Bereich der Grundbildung zu professionalisieren und die Angebote unter Einbeziehung neuer Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis weiterzuentwickeln. Die Umsetzung von Lernangeboten sollte sich noch stärker als bisher an konkreten Bedarfslagen funktionaler Analphabeten orientieren.

Der digitale Wandel fordert neue Ausbildungsformate, aber auch Kompetenzen von Aus- und Weiterbildern, die zur nachhaltigen Gestaltung

der technologisch veränderten Arbeitsprozesse befähigen. Das **BMBF** prüft daher die Durchführung einer Initiative zum „Transfer von Schlüsselkompetenzen zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Weiterbildung“.

10. Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

Die fortschreitende Digitalisierung führt zu grundlegenden Veränderungen unserer Arbeitswelt. Tätigkeiten verändern sich, neue Erwerbsformen und Berufe entstehen. Die Bedeutung digitaler Kompetenzen nimmt zu und Qualifizierungen müssen entsprechend weiterentwickelt und angepasst werden. Betriebe und Beschäftigte müssen sich schnell auf diese Veränderungen einstellen können und brauchen daher frühzeitig Orientierung über mögliche künftige Entwicklungen. Die NWS setzt es sich daher zum Ziel, die Instrumente für eine strategische Vorausschau weiterzuentwickeln und die Informationswege insbesondere in Richtung KMU zu verbessern.

Um das Geschehen in der Weiterbildung besser einschätzen zu können und auch die Wirkungen der NWS zu bewerten, muss die Weiterbildungsstatistik optimiert werden.

Um die Datenlage und die Möglichkeiten der statistischen Analysen und Bewertungen der Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern, wird das **BMBF** gemeinsam mit dem Bundesinstitut

für Berufsbildung (BIBB), den **Ländern** und weiteren relevanten Statistikakteuren eine integrierte Berichterstattung entwickeln.

Das **BMAS** baut seine Initiativen zur Erfassung und zum Monitoring von Kompetenzen, das Fachkräftemonitoring und den Kompetenz-Kompass aus. Für das Fachkräftemonitoring werden auf der Ebene der Arbeitsmarktregionen im Herbst 2019 Ergebnisse vorgestellt; qualifikationsspezifische Ergebnisse auf der Ebene von Kompetenzen liegen im Herbst 2020 vor. Mit dem Kompetenz-Kompass werden branchenspezifisch zukünftige Kompetenzbedarfe untersucht.

In Fortsetzung der Dachinitiative Berufsbildung 4.0 und unter Berücksichtigung des Forschungsprogramms des BIBB entwickeln **BMBF** und **BIBB** weitere bzw. vertiefende Studien und Initiativen zu den durch Digitalisierung erforderlichen Veränderungen des Berufsbildungssystems und den erforderlichen Qualifikationsanpassungen für die digitalisierte Arbeit von morgen.¹⁵

Der **BAVC** und die **IG BCE** werden die Entwicklung eines niedrigschwelligen, besonders für KMU geeigneten Qualifikationsanalyse-Tools prüfen, das branchenweit zur Verfügung gestellt werden kann.

Die **Wirtschaft** wird ihre Studien zur Weiterbildung (z. B. Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln, Trendmonitor Weiterbildung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, Trendstudie des Wuppertaler Kreises) und zum

¹⁵ Studie zu Indikatoren und Faktoren erfolgreicher Weiterbildung in Unternehmen in der Industrie 4.0; vertiefte Auswertung von Stellenpools zu digitalen Veränderungen der Arbeitsplatzbeschreibungen, Bedeutung digitaler Kompetenzen in der dualen Ausbildung u.Ä.

MINT-Fachkräftebedarf (MINT-Frühjahrs- und Herbstreport des IW Köln) fortsetzen und hier zukünftig einen Fokus auf die Weiterbildungsanforderungen im Kontext des digitalen Strukturwandels legen.

Die **Gewerkschaften** werden ihre Studien zu den Arbeitsbedingungen (u. a. Index Gute Arbeit) fortsetzen, um Rückschlüsse aus den Arbeitsbedingungen auf das Weiterbildungsverhalten zu ziehen. Die Hans-Böckler-Stiftung wird das Thema Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen und digitale Arbeitswelt im Rahmen ihrer Forschungsförderung fortsetzen und ebenfalls einen Fokus auf die Weiterbildungsanforderungen im Kontext des digitalen Strukturwandels legen.

Beim deutschen Handwerksinstitut (DHI) hat sich in den letzten Jahren ein erfolgreiches Technologiemonitoring etabliert. Als nächsten Schritt prüfen das **BMWi**, das Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik und der **ZDH**, wie sich die Erkenntnisse über sich abzeichnende neue Technologien bei der notwendigen Qualifizierung im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung umsetzen lassen. Hierbei sollten neben den DHI-Instituten auch die einschlägige Forschungslandschaft beteiligt werden.

Die **Organisation der Industrie und Handelskammern** wird in ihren Unternehmensbefragungen verstärkt die Themenbereiche Digitalisierung und Weiterbildung in den Fokus nehmen.

Die **Partner der NWS** werden eine Bestandsaufnahme und Begleitung der vielfältigen bestehenden Analyseinstrumente initiieren.

III. Prozess zur Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Die Partner der NWS werden die Strategie im kontinuierlichen Austausch umsetzen. In einem Gremium, das halbjährlich tagt, werden die Umsetzungsaktivitäten koordiniert und vernetzt. Erstmals soll sich das Gremium im November 2019 treffen, um sich für die einzelnen Vereinbarungen über verbindliche Zeitpläne zu verständigen, sofern diese nicht ohnehin im Strategiepapier erwähnt werden. Zur vertieften Bearbeitung einzelner Handlungsziele werden bei Bedarf z.B. Themenlabore eingerichtet. Im Jahr 2021 wird ein gemeinsamer Bericht vorgelegt werden, mit dem der Umsetzungsstand und die Handlungsziele der NWS überprüft und ggf. weiterentwickelt werden. Die OECD wird von Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt, den Umsetzungsprozess der Strategie mit einem Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland fachlich zu begleiten.