

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Weiter- bildungs- republik

**Auf dem Weg in die
Weiterbildungsrepublik?**
Staatsekretärin Leonie Gebers
im Gespräch

Meine Bildungsplattformen?
Wie »Mein Bildungsraum« und
»mein NOW« die Weiterbildung
verändern (wollen)

**Weiterbildungsrepublik
ganzheitlich?**
Allgemeine WB und EB in der
Weiterbildungsrepublik



HBV

Hessische Blätter für Volksbildung



Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Hg.)

Kooperationskulturen

Hessische Blätter für Volksbildung 1/2024

Das Heft möchte u. a. die Mehrdimensionalität von Kooperationskulturen darstellen, indem sowohl die Kooperation und Vernetzung zwischen einzelnen Organisationen, aber auch innerorganisationale Kooperationsphänomene thematisiert werden.

Möchten Sie die HBV kennenlernen?

Dann bestellen Sie das Probeabo 4 für 3! Sie erhalten vier Ausgaben der HBV und bezahlen drei – für nur 39,- €! Starten Sie Ihr Probeabo gleich mit dem aktuellen Heft.

hessische-blaetter.de



104 S., 21,90 € (D)

E-Journal im Open Access



JAN ROHWERDER

leitender Redakteur

Liebe Leserinnen & Leser,

seit einiger Zeit wird in der Bundespolitik ein größeres Augenmerk auf den Bereich der Weiterbildung gelegt. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (nws) wird erneut gefordert, dass Deutschland eine »Weiterbildungsrepublik« werden solle (s. das »Stichwort«). Doch was bedeutet dies? Wichtiges Merkmal moderner Republiken ist das Versprechen, möglichst allen Menschen bzw. Bürgerinnen und Bürgern die Teilhabe am kulturellen und politischen Leben zu gewähren. Und hier zeigen sich auf dem Weg zu einer Weiterbildungsrepublik noch beträchtliche Diskrepanzen zwischen Anspruch und Realität. Der aktuelle Adult Education Survey (AES) offenbart, dass Menschen mit geringeren Qualifikationen oder mit Einwanderungsgeschichte seltener an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und dass kleinere Betriebe ihren Mitarbeiter*innen seltener Weiterbildungen anbieten als größere. Nicht nur aus diesem Grund konstatiert *Anja Meierkord* in der »Nachfrage«, dass Deutschland eine Weiterbildungsrepublik für manche, aber eben nicht für alle sei.

Wo stehen wir also auf dem Weg zu einer echten Weiterbildungsrepublik? *Leonie Gebers*, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, hebt im »Gespräch« die diversen Gesetzesvorhaben hervor, mit denen die Bundespolitik den Fachkräftemangel bekämpfen und die Weiterbildung stärker mit der Wirtschafts- und Industriepolitik verzahnen will. Und die »Weiterbildungsmentor*innen« (s. den Beitrag von *Körfer & Winkler*) sowie die Weiterbildungsverbünde (s. den Beitrag von *Warnhoff, Müller-*

Greifenberg & Dabrowski), zwei Projekte, die an die nws angedockt sind, wollen die (betriebliche) Weiterbildungsquote auch bei geringer Qualifizierten und in KMU erhöhen.

Die vom BMBF und BMAS verantworteten Plattformen »Mein Bildungsraum« und »mein NOW« können als weitere Vorzeigevorhaben der nws gesehen werden. Entstehen hier tatsächlich Strukturen, die es Menschen erleichtern, in der zum Teil unübersichtlichen Weiterbildungslandschaft passende Angebote zu finden (s. den Beitrag von *Brandt & Al-Baghdadi*)? Und was ist eigentlich mit der allgemeinen Weiterbildung? Auch hier gibt es noch Desiderate, was ihre Einbindung in die nws angeht – aber auch Potenziale, wie *Rudolf Tippelt* bekräftigt. Den Finger in offene Wunden legen *Annett Herrmann & Sascha Rex* sowie *Martin Noack* mit ihren »Einwürfen« zum DQR und zum kürzlich verabschiedeten Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVADIG): Beide Vorhaben sind (noch) weit davon entfernt, ihre Ziele zu erreichen – eine größere Vergleichbarkeit und bessere und schnellere Anerkennung von Kompetenzen, gleichgültig, auf welchem Weg sie angeeignet wurden.

So zeigt sich, dass der Weg in die Weiterbildungsrepublik schon beschritten wird, aber noch die eine oder andere Hürde existiert. Man kann mit *Anja Meierkord* hoffen, dass die große Relevanz von Weiterbildung für die Bewältigung vieler aktueller Herausforderungen auch von der Politik (weiter) anerkannt wird. Staatssekretärin *Gebers* zumindest gibt sich zuversichtlich: »Gemeinsam machen wir Deutschland zur Weiterbildungsrepublik«, endet ihr Eingangsstatement. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre!

VORSÄTZE

3

TICKER

6–8

ANBLICK

10–11



STICHWORT

12–13

Weiterbildungsrepublik

PETER BRANDT

GESPRÄCH

14–18

**»Gemeinsam machen wir
Deutschland zur Weiterbil-
dungsrepublik.«**

Im Gespräch mit LEONIE GEBERS

BEITRÄGE

19–23

**Meine Bildungs-
plattformen?**

Wie »Mein Bildungsraum«
und »mein NOW« die
Weiterbildung verändern
(wollen)

PETER BRANDT
SANIYE AL-BAGHDADI

24–27

**Weiterbildungsrepublik
ganzheitlich?**

Allgemeine Weiterbildung
und Erwachsenenbildung in
der Weiterbildungsrepublik

RUDOLF TIPPELT

EINWÜRFE

28–29

Verschenkte Chance

Das BVADIG und die
ungenutzten Potenziale
informell erworbener
Kompetenzen

MARTIN NOACK

32–33

**Wie steht es um den
Deutschen Qualifikations-
rahmen (DQR)?**

Fokus nicht-formale
Bildung – Ein Zwischenruf

ANNETT HERRMANN
SASCHA REX

TAFELBILD

30–31

BEITRÄGE

34–36

**Kollegiale und niedrig-
schwellige Beratung auf
Augenhöhe**

Weiterbildungsmentoring
im Rahmen der Nationalen
Weiterbildungsstrategie

AILEEN KÖRFER
MARINA WINKLER

37–40

**Mit Verbünden in die
Weiterbildungsrepublik?!**

Förderliche und hinderliche
Faktoren bei der Etablie-
rung von WBV

KATHLEEN WARNHOFF
LEA MÜLLER-GREIFENBERG
SIMON DABROWSKI

41–44

Vom Flickenteppich zum System

Ein Vorschlag für eine
transparente und effektive
Governance-Struktur der
beruflichen Weiterbildung

BRIGITTE POTHMER

NACHFRAGE

45

»Für einige Menschen
ist Deutschland eine
Weiterbildungsrepublik,
aber längst nicht für alle.«

4 Fragen an ANJA MEIERKORD

LERNORT

46

Volkshochschule Kaiserslautern

TAGUNGSMAPPEN

47

70. GFA-Frühjahrs- kongress

48

»Datenschutz und KI –
Update 2024«

NEUE MEDIEN

49–52

KALENDER

52

#DIGITALISIERUNG

53–56

**Digitalpatenschaft
und Engagement-
begleitung**
Bildungsarbeit mit
Älteren als Chance
für Einrichtungen der
Erwachsenenbildung

ELISABETH BUBOLZ-LUTZ

FINGERÜBUNG

57

Ahmad Mansour

ERINNERUNG

58

Axel Vulpus

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung
31. Jahrgang • € 19,90 • www.weiter-bilden.de
Begründet 1993 als DIE Zeitschrift für Erwachsenen-
bildung von Prof. Dr. Ekkehard Nuißl.

HERAUSGEBER

PROF. DR. JOSEF SCHRADER

DR. PETER BRANDT (PB)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE e.V.)
Das DIE wird vom Bund und vom Land NRW gefördert.

HEFTHERAUSGEBER

PETER BRANDT • JAN ROHWERDER

REDAKTION

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstr. 12–14, 53175 Bonn
www.die-bonn.de, weiter-bilden@die-bonn.de

JAN ROHWERDER (JR), Redaktionsleiter

MICHAEL TOPP (MT)

REDAKTIONSGRUPPE

DR. MARIE BATZEL (VHS Köln)

PROF. DR. HELMUT BREMER (Universität
Duisburg-Essen)

SONJA GRUNAU

DR. JOHANNES SABEL (Akademie Franz Hitzte
Haus Münster)DR. SABINE SCHWARZ (Lernende Region –
Netzwerk Köln e.V.)

GESTALTUNG & LAYOUT

CHRISTINE LANGE Studio für Gestaltung, Berlin
www.christinelange.com

BEZUGSBEDINGUNGEN

Abonnement (4 Ausgaben jährlich): € 54,–
ermäßigtes Abonnement für Studierende: € 40,–
(jew. zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studien-
bescheinigung beilegen. Das Abonnement wird für
12 Monate geschlossen und verlängert sich danach
stillschweigend auf unbestimmte Zeit, sofern dieses
nicht mit einer Frist von 1 Monat zum Ablauf der
zunächst vorgesehenen Vertragsdauer gekündigt
wird. Um das Abonnement zu beenden, kann es
ab dem 2. Jahr jederzeit mit einer Frist von einem
Monat gekündigt werden.

ANZEIGEN

sales friendly Verlagssdienstleistungen, Bettina Roos
Pfaffenweg 15, 53227 Bonn
Tel. 0228 97 898-0, info@sales-friendly.de

HERSTELLUNG, VERLAG UND VERTRIEB

wbv Publikation

ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
service@wbv.de, www.wbv.de/weiter-bilden

Best.-Nr. WBDIE2402

ISSN 2568-9436, eISSN 2943-8764

DOI 10.3278/WBDIE2402W

Nachdruck nur mit Genehmigung durch den Verlag.
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter: wbv-open-access.de

Diese Publikation wird mit Ausnahme
der Fotos/Abbildungen auf den Seiten 14, 28, 46,
47 & 49 sowie der Autor*innenporträts unter der
Lizenz Creative Commons Namensnennung –
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0/4.0
International (CC BY-SA 3.0/4.0) veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de



Gesetzesreform mit Qualifizierungsgeld

Als Teil des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (»Weiterbildungsgesetz«) hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 1. April 2024 das Qualifizierungsgeld eingeführt. Damit sollen Beschäftigte gefördert werden, deren Arbeitsplatz im gleichen Unternehmen durch eine Weiterbildung im Zuge des klimafreundlichen Umbaus der Wirtschaft gesichert werden kann. Die BA zahlt damit während der Weiterbildung bis zu 67 Prozent des Nettolohns. Es gelten die neuen Vorschriften §§ 82a ff. SGB III. Arbeitgeber*innen müssen die Förderung schriftlich beantragen und für die Kosten der Maßnahme aufkommen. Wie beim Kurzarbeitergeld können sie den Lohn ihrerseits ohne Leistungsminderung aufstocken. Im Zuge der Gesetzesreform werden zudem ab Januar 2025 die Agenturen für Arbeit (SGB III) die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung beruflicher Weiterbildung (FBW) und beruflicher Reha-Maßnahmen übernehmen, während die Jobcenter (SGB II) weiterhin den Weiterbildungsbedarf klären und für die sonstige Betreuung und Arbeitsmarktintegration zuständig sind.

→ [HTTPS://T1P.DE/90F8A](https://t1p.de/90f8a)

→ [HTTPS://WWW.SGB2.INFO/DE/THEMEN/BUERGERGELD/FBW-REHA-2025.HTML](https://www.sgb2.info/de/themen/BUERGERGELD/FBW-REHA-2025.HTML)

BSG-Urteil schlägt hohe Wellen

Die Nachwirkungen des so genannten »Herrenberg-Urteils« des Bundessozi-

algerichts strahlen bis in die Erwachsenenbildung aus. Es herrscht große Unsicherheit bei der Beauftragung freier Kursleitender, denn laut Gericht fehlen oftmals typische unternehmerische Freiheiten einer Selbstständigkeit. Akteure wie der Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V. (VGSD) kritisieren, die Deutsche Rentenversicherung (DRV), Klägerin im Fall in Herrenberg, versuche, jedes Unterrichten als abhängige Beschäftigung auszulegen. Wegen der Rechtsunsicherheiten will z.B. die Stadt Sankt Augustin bei Bonn ab August 2024 nur noch Lehrkräfte in Festanstellung beschäftigen, der Senat für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Berlin sucht nach einer neuen Lösung. Der Hessische Volkshochschulverband und zwei weitere hessische Bildungsverbände haben gemeinsam am 6. Juni die hessischen Abgeordneten im Deutschen Bundestag schriftlich aufgefordert, durch eine Gesetzesreform die freiberufliche Lehrtätigkeit landes- und bundesweit dauerhaft sicherzustellen. Befürchtet werden vielerorts massive Kürzungen bei jeglichen Angeboten der EB/WB; vor allem Bildungsstätten kleinerer oder ärmerer Kommunen könnte durch die Pflicht zu Sozialversicherungsbeiträgen und höherer Vergütung die Existenzfrage drohen. In einem Urteil hatte das BSG am 30. Juni 2022 (Az.: B 12 R 3/20 R) entschieden, dass die Stadt Herrenberg einer zuvor als Honorarkraft arbeitenden Musikschullehrerin Rentenbeiträge für 15 Jahre nachzahlen muss. Die folgenden Links bieten unterschiedliche Einschätzungen zum Urteil und seinen Folgen:

→ [HTTPS://T1P.DE/92HQ7](https://t1p.de/92hq7)
(Weiterbildung Hessen e.V., 07.06.2024)

→ [HTTPS://T1P.DE/QXKY4](https://t1p.de/qxky4)
(VGSD, 18.04.2024)

→ [HTTPS://T1P.DE/TIICZ](https://t1p.de/tiicz)
(verdi, 22.04.2024)

→ [HTTPS://T1P.DE/O7LOC](https://t1p.de/o7loc)
(Senatskanzlei Berlin, 19.03.2024)



Fachkräfteeinwanderung erleichtert

Seit dem 1. März 2024 können über das neue Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ausländische Berufs- und Hochschulabschlüsse schneller anerkannt werden. Auch dürfen nun zugewanderte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten mit einer zweijährigen Berufserfahrung ohne Anerkennung in Deutschland arbeiten. Dazu gibt es weitere Erleichterungen etwa für die IT- oder die Pflegebranche. Begleitende Initiativen in Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren wie der German Professional School (GPS) in Thüringen oder den Berufsorientierungskursen »BoFplus« (s.u.) sollen die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarkts für potenzielle Arbeitnehmer*innen sowie für Auszubildende und Studierende als künftige Fachkräfte aus Drittstaaten noch erhöhen.

→ [HTTPS://T1P.DE/F1TR0](https://t1p.de/f1tr0)



Grundbildung vor Ort finanziert

Mit dem Projekt »VHS-Lerntreffs im Quartier« fördert der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) vom 1. Mai 2024 bis 30. April 2025 bundesweit weitere 30 Volkshochschulen. Dies ermögliche die Anschubfinanzierung von jeweils bis zu 40.000 Euro. Die Lerntreffs sind niedrigschwellige Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote an offenen, sozialräumlichen

Lernorten. Eine zweite Förderphase ist angekündigt, Anträge können ab September gestellt werden.

→ [HTTPS://T1P.DE/YCLV5](https://t1p.de/YCLV5)



Ausgezeichnete Weiterbildungskonzepte

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching (BDVT) hat am 15. März in Berlin den Europäischen Trainingspreis 2024 verliehen. Zwölf Preisträger*innen der vier Kategorien »Tools für Trainings und Co«, »Pure Online Training«, »Methoden für Trainings & Co.« und »Classic Training« wurden mit der renommierten »Eule« in Bronze, Silber und Gold prämiert. Zu den Gewinnerkonzepten zählen u.a. eine nachhaltige Potenzialentwicklung, kreative Gestaltungsmöglichkeiten für Veranstaltungen mit Community Building, ein Methodensatz zur Sensibilisierung für respektvolle Kommunikation sowie eine kooperative Entscheidungsfindung und Konfliktlösung.

→ WWW.BDVT.DE/BDVT/GEWINNEN/EUROPAEISCHER-TRAININGSPREIS.PHP

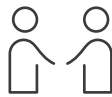


Weiterbildungsräume der Zukunft

Beim INVITE-ToolCheck 2.0 vom 4. bis 29. März testeten Interessierte in einer virtuellen Umgebung digitale Prototypen der beruflichen Weiterbildung aus 35 Projekten. Kostenlos

und über den eigenen Internetbrowser trugen sie damit zu deren Weiterentwicklung und besseren Nutzerorientierung bei. Die Projekte beinhalteten u.a. die Bereiche E-Commerce, Industrie, Handwerk, Gesundheitswesen und Pflegebranche, Wissenschaft, KI-unterstütztes Weiterbildungsmentoring und Lernplattformen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geht in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit dieser Initiative mittels Künstlicher Intelligenz (KI) und Virtual Reality (VR) gegen den Fachkräftemangel vor. Am 12. und 13. März diskutierten u.a. Vertreter*innen der INVITE-Projekte und des INVITE-Beirats gemeinsam über bisherige Entwicklungsergebnisse und mögliche Transferpotenziale im BIBB in Bonn.

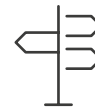
→ WWW.INVITE-TOOLCHECK.DE



Strategische Bildungspartnerschaft

Der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. (BBB) hat im Februar den Vorsitz der Bildungsallianz des Deutschen Mittelstands übernommen. Thiemo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des BBB, stellvertretender Sprecher im Präsidium des Bundesverbands der Mittelständischen Wirtschaft (BVMW) und neuer Vorstandsvorsitzender der Bildungsallianz betont die bereits bestehende enge Zusammenarbeit beider Bundesverbände zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU).

→ [HTTPS://T1P.DE/L6H8X](https://t1p.de/L6H8X)



Berufliche Orientierung für Zugewanderte

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert seit Februar 2024 bis Ende 2027 mit dem Programm »Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung« (BOFplus) Kurse, in denen sich Zugewanderte unter kontinuierlicher Begleitung auf eine Ausbildung oder Qualifizierung vorbereiten können. Darüber hinaus können Teilnehmende in einer Berufsbildungsstätte nunmehr fünf statt drei verschiedene Berufe ausprobieren, Betriebe kennen- sowie Fachsprache und Fachwissen zu den ausgewählten Berufen erlernen; Interessen und bisherige Berufserfahrungen werden berücksichtigt. Finden sie in Teilzeit statt, ist jetzt eine Verlängerung der Kursdauer anstatt von bisher maximal 26 auf bis zu 34 Wochen möglich. Projektträger vereinbaren dafür bereits vor der Antragsstellung eine fortgeführte Zusammenarbeit mit mindestens einem lokalen Netzwerkpartner, wie Jobcenter oder Agentur für Arbeit, auch nach Abschluss des Kurses und dem Beginn einer Ausbildung, beruflichen Qualifizierung oder eines Studiums. Interessierte müssen das Deutschsprachniveau B1 und einen Arbeitsmarktzugang vorweisen und eine kurze Kennenlernphase bestehen. Das Kursangebot für BOFplus resultiert aus den Erfahrungen des BOF-Programms von 2016 bis 2023. Eine Antragstellung ist bis Ende 2025 möglich.

→ [HTTPS://T1P.DE/WUCZX](https://t1p.de/WUCZX)

Ukraine: Riesiger Bedarf an Erwachsenenbildung

Während des Krieges in der Ukraine seien die Erwachsenenbildungseinrichtungen des angegriffenen Landes selbst zu einem Ort der Stärke, der Konsolidierung und der Zusammenarbeit in den lokalen Gemeinschaften geworden, so Yana Dragovenko, Projektmanagerin bei DVV International Ukraine. Denn nicht nur in Deutschland finden sich seit Kriegsbeginn über eine Million geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer durch Angebote der Erwachsenenbildung eine neue Perspektive. Auch in der Ukraine selbst mit 4,9 Millionen Binnenvertriebenen gehe das Lernen weiter. Erwachsenenbildung sei das passende transformative Werkzeug für ein Wachstum in der Zukunft. Zum Wiederaufbau von Millionen Leben und der Wiederherstellung zerstörter Infrastruktur brauche das angegriffene Land persönliche, soziale und technische Kompetenzen. Kriegsveteran*innen und ihre Familien sollen wieder in das zivile Leben eingegliedert werden. Frau Dragovenko leitet das vom Auswärtigen Amt finanzierte Projekt »Reintegration von Kriegsveteran*innen durch die Schaffung von Bildungsmöglichkeiten«. Das gesamte Interview kann hier gelesen werden:

→ <https://t1p.de/983xt>

Studie zu KI am Bildungsmarkt

Die Trendstudie »mmb Learning Delphi« 2023/2024 des mmb Instituts belegt Generative KI als dominierendes Thema der wachsenden Bildungsbranche. Vor allem für die »Vergabe von »Metadaten« zur Beschreibung von Lerninhalten«, aber

auch für die »Formulierung von Lerninhalten durch Lehrende« und grundsätzlich für die »Erstellung von Content durch Bildungsanbieter« würden die sog. Large Language Models zukünftig genutzt werden, schätzen die Befragten. Bei den Geschäftsfeldern rücken neben dem Erstellen und Anbieten von digitalen Lerninhalten zunehmend auch Beratungsdienstleistungen für E-Learning in den Vordergrund. Die gesamte Studie kann hier heruntergeladen werden:

→ www.mmb-institut.de/wp-content/uploads/MMB-TRENDMONITOR_2023-2024.PDF



Personalia

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching (BDVT) hat am 8. Mai 2024 die Österreicherin JENNIFER FRANK-SCHAGERL zur Präsidentin gewählt. Sie folgt STEPHAN GINGTER nach, der nach 10 Jahren als Präsident zum Ehrenpräsidenten ernannt wurde.

SIBYLLE THELEN ist ab 1. März 2024 alleinige Direktorin der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. Zuvor leitete sie die LPB seit 2020 gemeinsam mit LOTHAR FRICK, der in den Ruhestand gegangen ist.

Am 19. Mai 2024 verstarb HEINO KESCHULL, langjähriger Direktor des Verbands der Volkshochschulen Niedersachsen, im Alter von 93 Jahren. Keschull war einer der Motoren der Gründung des Schulenberg-Archivs zur Geschichte der Erwachsenenbildung in Oldenburg und engagierte sich auch nach seiner beruflichen Laufbahn für die Aufar-

beitung historischer Quellen zur Erwachsenenbildung. Schon vor seinem Tod übergab er dem DIE in den Jahren 2011 und 2015 seinen Nachlass mit Materialien zu seiner beruflichen Tätigkeit und weiteren historischen Dokumenten zur Erwachsenenbildung.

Am 25. März 2024 ist PROF. JOHN FIELD unerwartet verstorben. Er war u. a. langjähriges Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des DIE sowie der European Society for Research on the Education of Adults (ESREA e.V.). Einen ausführlichen Nachruf finden Sie unter → www.die-bonn.de/li/3184.

PROF. DR. DR. H. C. JOACHIM H. KNOLL ist am 22. März 2024 mit 91 Jahren verstorben. Der Träger des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland hatte von 1964 bis 1998 den Lehrstuhl für Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung an der Ruhr-Universität Bochum inne. Aus seinem Gesamtwerk ragen insbesondere die Arbeiten zur internationalen und vergleichenden Erwachsenenbildung sowie zum Jugendmedienschutz heraus. Er lehrte und forschte u. a. in Vancouver, New York, Syracuse und Hanoi und war langjähriges Mitglied u. a. in Gremien des DVV sowie Ehrenmitglied der Deutschen UNESCO-Kommission.

Am 21. März 2024 verstarb PROF. DR. JOACHIM DIKAU im Alter von 94 Jahren. Seine Forschungsschwerpunkte waren bis zu seiner Emeritierung 1997 an der FU Berlin Erwachsenenbildung und Wirtschaftspädagogik. Darüber hinaus war er u. a. langjährig als Sprecher der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGFE) sowie als Mitglied des Pädagogischen Ausschusses des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e. V. (DVV) tätig.



**WOCHEN
SCHAU
VERLAG**

... ein Begriff für politische Bildung

TRAINING

ANTIDISKRIMINIERUNG

Britta Schellenberg

TRAINING ANTIDISKRIMINIERUNG

DEN MENSCHEN IM BLICK

Schwerpunkt Rassismus



Britta Schellenberg

TRAINING ANTIDISKRIMINIERUNG

SCHWERPUNKT SEXISMUS

Den Menschen im Blick



Die Übungen dieses Trainings stärken sozial, emotional und kognitiv. Sie sensibilisieren und regen zur (Selbst-)Reflexion an. Sie richten sich an Gruppen in und um Organisationen. Der erste, in zweiter Auflage erschienene Band beschäftigt sich im Schwerpunkt mit dem Thema *Rassismus*, der zweite, neue Band mit dem Schwerpunkt *Sexismus*.

von Britta Schellenberg

Bd. 1, Schwerpunkt Rassismus

ISBN 978-3-7344-1530-2, 224 S., DIN A4,
2. durchgesehene Aufl., € 26,90

PDF: ISBN 978-3-7566-1530-8, € 25,99



von Britta Schellenberg

Bd. 2, Schwerpunkt Sexismus

ISBN 978-3-7344-1634-7, 280 S., DIN A4, € 31,90

PDF: ISBN 978-3-7566-1634-3, € 30,99



www.wochenschau-verlag.de

»Baustelle« Weiterbildungs- republik?

Bild: Leonhard Lenz, cco, via Wikimedia Commons

Auch wenn im Begriff »Republik« eine gewisse Form der Teilhabe mitgedacht ist – schließlich wird das Oberhaupt im Gegensatz zu einer Monarchie nicht über die Erbfolge bestimmt –, waren die historischen Republiken zunächst elitäre Angelegenheiten. Die Teilhabe am politischen Leben war spezifischen Gruppen vorbehalten, bestimmt etwa über das Geschlecht (männlich) und den gesellschaftlichen Status (besitzendes Bürgertum bzw. Adel).

Wenn nun also die Rede von einer »Weiterbildungsrepublik« ist, lohnt sich auch hier die Frage nach den teilhabenden Gruppen. Und dabei zeigt sich, dass wir von einem neuzeitlichen republikanisch-demokratischen Ideal mit der Teilhabe möglichst aller Menschen noch weit entfernt sind. Zwar ist die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten beständig gestiegen. Doch noch immer besuchen in Deutschland vor allem diejenigen Veranstaltungen der Weiterbildung, die schon einen hohen Bildungsstand haben; die Teilnahme formal gering oder nicht qualifizierter Menschen ist weiterhin unterdurchschnittlich. Auf der »Baustelle« Weiterbildungsrepublik bleibt also viel zu tun. (JR)

Stichwort

Weiterbildungsrepublik

PETER BRANDT



DR. PETER BRANDT

ist Leiter der Abteilung Wissenstransfer
am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V.

brandt@die-bonn.de

»Weiterbildungsrepublik« ist ein Begriff der politischen Rhetorik, der besondere Konjunktur im Umfeld der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) erfährt. Diese will »Deutschland zur Weiterbildungsrepublik machen«¹ – so die gemeinsame Erklärung der beiden zuständigen Bundesministerien BMAS und BMBF zur Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz (NWK) am 14./15.11.2023 (*weiter bilden* berichtete). Dort wurde das Publikum befragt, wo aus seiner Sicht der größte Handlungsbedarf auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik liege. Die Teilnehmenden votierten dabei in Freitextfeldern für zahlreiche Begriffe, darunter besonders häufig »Bildungszeit«, »Beratung«, »Mindset«, »Transparenz« oder auch »Weiterbildungskultur«. Das zeigt, dass hier auch Themen assoziiert wurden, die jenseits staatlicher Gestaltungsmacht liegen bzw. über Gesetze und Verordnungen kaum beeinflussbar sind. Wer »Weiterbildungsrepublik« sagt, meint offenbar eine besonders weiterbildungsaktive Gesellschaft in einem besonders weiterbildungsfreundlichen und unterstützenden staatlichen und privaten Umfeld (»Weiterbildungskultur«).

Die genauen Ursprünge des Terminus »Weiterbildungsrepublik« sind unklar. Vermutlich handelt es sich bei der Wortschöpfung um eine Antwort auf die »Bildungsrepublik Deutschland«, die die damalige Kanzlerin Angela Merkel in einer Rede zum 60. Geburtstag der sozialen Marktwirtschaft im Jahr 2008 »ausgerufen« hatte. In Internetrecherchen zeigt sich eine hohe Verknüpfung des Begriffs zu Verlautbarungen und Reden des BMAS aus dem Jahr 2021. Belege sind z. B. die Seite »Fragen und Antworten zur Weiterbildungsrepublik« vom 5. Mai 2021 oder die Rede von Bundesminister Hubertus Heil anlässlich seiner Vorstellung als Minister am 6. Dezember 2021. Der Begriff »Weiterbildungsrepublik Deutschland« ist Heils Antwort auf den Wandel der Arbeitswelt. Die Rezeption des Begriffs im Kontext der NWK zeigt, dass er auch im Verantwortungsbereich der Bundesbildungsministerin – also über Parteigrenzen hinweg – akzeptiert ist. Der Begriff wird auch von anderen Akteuren aufgegriffen, etwa um ein Framing der eigenen Arbeit vorzunehmen (z. B. Bitkom, 2022).

Der mit dem Begriff verbundene politische Gestaltungswille schlug und schlägt sich in Gesetzes- und Programmvorhaben nieder, auf Bundesebene z. B. so:

- Gleich fünf Gesetze aus dem BMAS verbesserten die Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen und Bürgergeldbeziehenden bzw. die Gestaltung von Weiterbildung in Unternehmen: das Qualifizierungschancengesetz von 2019 mit Rechtsanspruch auf Weiterbil-

¹ www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/erste-nationale-weiterbildungskonferenz.html

Weiterbildungsrepublik



dungsberatung, das 2020 verabschiedete Arbeit-von-morgen-Gesetz, das Beschäftigungssicherungsgesetz 2021, sowie 2023 das Bürgergeld- und das Aus- und Weiterbildungsgesetz.

- Zum »Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz« liegt aktuell ein Gesetzentwurf vor, der Fragen der Kompetenzanerkennung und der Teilqualifikationen behandelt (s. den Beitrag von Noack in diesem Heft).
- In Programmen förder(te)n das BMAS den Aufbau von Weiterbildungsverbünden und das BMBF die Qualifizierung von Weiterbildungsmentor*innen in Betrieben (s. die Beiträge von Warnhoff, Dabrowski & Müller-Greifenberg sowie von Körfer & Winkler in diesem Heft).
- Als Leuchtturmprojekte der Digitalstrategie des Bundes wurden eine Nationale Online-Weiterbildungsplattform »mein NOW« durch BMAS und Bundesagentur für Arbeit aufgesetzt und die Vernetzungsinfrastruktur »mein Bildungsraum« des BMBF in eine Testphase gebracht (s. den Beitrag von Brandt & Al-Baghdadi in diesem Heft). Im Programm INVITE werden Projekte gefördert, die plattformbezogene technologische Entwicklungen erzeugen.
- Im Kontext der OER-Strategie des Bundes sind verschiedene Förderlinien zu Open Educational Resources aktiv.

Aber nicht nur arbeitsmarkt- und plattformbezogene Initiativen gehören in das Begriffsfeld der NWS-»Weiterbildungsrepublik«:

- Die Bundesregierung hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern. Hierzu fehlen noch sieben Prozentpunkte, nachdem die Quote nach rasantem Anstieg von 42 Prozent im Jahr 2010 auf 60 im Jahr 2020 gestiegen war und nun wieder leicht rückläufig ist (BMBF, 2024).
- Mit der »Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung« (2016–2026) setzen sich Bund, Länder und Partner dafür ein, die Grundbildung in Deutschland zu verbessern. Zuletzt wurde eine Förderlinie zu »Grundbildungspfaden« lanciert.
- Zusammen mit dem Bundesfinanzministerium verfolgt das BMBF seit 2023 die »Initiative Finanzielle Bildung«, die auch in die Erwachsenenbildung hineinreicht.
- Das Demokratiefördergesetz, das u. a. die Planungssicherheit von Demokratieprojekten erhöhen soll, wurde im März 2023 vom Bundestag in erster Lesung beraten und wird seither kontrovers diskutiert.

Neben der Bundesebene ist die Governance von Weiterbildung Aufgabe von EU, Ländern, Kommunen, Sozialpartnern und Trägern. Neben Struktur- und Förderpolitiken prägen offene Koordinierungsprozesse das Bild. Die Vielfalt der Akteure und Zuständigkeiten gilt als Kernmerkmal, aber zunehmend auch als ein Hauptproblem der Strategiefähigkeit der deutschen Weiterbildung (OECD, 2021). Das wirft die Frage auf, wieviel »ordnende Hand« der Weg zur »Weiterbildungsrepublik« erfordert.

Die NWS geht hier einen pragmatischen Weg, indem sie »Weiterbildungsrepublik« einerseits mit konkreten Gesetzes- und Programmvorhaben assoziiert, andererseits aber auch weiterbildungskulturelle Veränderungen anregt, die sich ihrem unmittelbaren Verantwortungsbereich entziehen. Die Botschaft: Damit Deutschland zur »Weiterbildungsrepublik« wird, braucht es nicht nur Staat, sondern auch ein lebendiges Gemeinwesen, in dem viele eingeladen sind, ihren Beitrag zu leisten.

Welche Zukunftsbilder dabei für die Akteure leitend sind, und ob diese hinreichend zur Deckung zu bringen sind, bleibt noch offen. Die NWS stellt mit dem Format der Weiterbildungskonferenzen hierzu einen hilfreichen und notwendigen Austauschraum zur Verfügung. Der NWS wäre zu wünschen, dass die für 2025 geplante 2. NWK aus dem eingangs erwähnten – recht disparaten – Assoziationsfeld gemeinsam geteilte Prioritäten destillieren könnte. Das wäre ein Wegweiser in die »Weiterbildungsrepublik«.



Bitkom (2022). *Deutschlands Weg zur Weiterbildungsrepublik*. [www.bitkom.org/sites/main/files/2022-02/220118-Positionspapier-Deutschlands Weg zur Weiterbildungsrepublik.pdf](http://www.bitkom.org/sites/main/files/2022-02/220118-Positionspapier-Deutschlands_Weg_zur_Weiterbildungsrepublik.pdf)

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht*. www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4

OECD (2021). *Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right*. www.oecd-ilibrary.org/employment/continuing-education-and-training-in-germany_1f552468-en

»Gemeinsam machen wir Deutschland zur Weiterbildungsrepublik.«



Foto: J. Denzel / BPA

WEITER BILDEN spricht mit LEONIE GEBERS

In der Entwicklung und der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie spielt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine führende Rolle. Zudem sind unter Federführung des BMAS in dieser Legislaturperiode Gesetze zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und zur Fachkräftesicherung entstanden. Prof. Dr. Josef Schrader und Jan Rohwerder fragten die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Leonie Gebers, wo sie Deutschland auf einem guten Weg in eine »Weiterbildungsrepublik« sieht und wo weiterhin Handlungsbedarf besteht. Das Interview wurde schriftlich geführt.

WEITER BILDEN: Sehr geehrte Frau Gebers, im September 2022 hat Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil während der Vorstellung der weiterentwickelten Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) gefordert, dass Deutschland eine »Weiterbildungsrepublik« werden müsse. Was wollen und können Sie als BMAS dazu beitragen, dass das gelingt? Und: Sind die Vorhaben der NWS in Ihren Augen auf einem guten Weg?

LEONIE GEBERS: Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung. Zurzeit sind so viele Menschen in Arbeit wie nie zuvor – über 46 Millionen. Ein großer Erfolg. Trotzdem brauchen wir mehr Fach- und Arbeitskräfte, um unser Potenzial als drittstärkste Volkswirtschaft voll auszuschöpfen. Da geht es um eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, von älteren Beschäftigten und auch von Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig brauchen wir kluge Köpfe und helfende Hände aus dem Ausland. Und dann geht es natürlich auch um mehr Aus- und Weiterbildung. Denn nicht nur der demografische Wandel, auch die Transformation der Wirtschaft und die Digitalisierung stellen den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Deshalb ist es unser Ziel, die Beschäftigten von heute fit zu machen für die Arbeit von morgen und Arbeitslosigkeit zu verhindern, bevor sie entsteht.

Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben wir bereits in der letzten Legislaturperiode einen Rechtsanspruch geschaffen, der es mehr Menschen ermöglicht, einen Berufsabschluss nachzuholen. Das ist angesichts von fast 2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss auch notwendig. Außerdem haben wir die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte stark ausgebaut. Mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz haben wir diese Angebote weiterentwickelt und beispielsweise das Qualifizierungsgeld eingeführt. Damit werden Betriebe

unterstützt, die besonders stark vom Strukturwandel betroffen sind.

Weiterbildung geht alle an. Diesen Gedanken setzen wir mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie um. Zusammen mit den Ländern, den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit haben wir schon viel bewegt und haben noch mehr vor. Einen wichtigen Termin können sich alle Interessierten deshalb

»Am 27. Mai 2025 laden wir zur zweiten Nationalen Weiterbildungs- konferenz ein.«

schon jetzt merken. Am 27. Mai 2025 laden wir zur zweiten Nationalen Weiterbildungskonferenz ein. Gemeinsam machen wir Deutschland zur Weiterbildungsrepublik.

Die OECD hat in ihrem Gutachten zur Weiterbildung¹ die Unübersichtlichkeit der Governance-Strukturen in der deutschen Weiterbildungslandschaft beklagt und u. a. mehr Koordination gefordert, die aus unserer Sicht weit über das hinausgeht, was die NWS anstrebt. Was ist hier politisch wünsch- und machbar?

¹ OECD (2021). *Getting Skills Right: Continuing Education and Training in Germany*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>

Für Beschäftigte und Arbeitgeber ist es nicht immer leicht, sich in der Fülle von Weiterbildungsangeboten zurechtzufinden. Uns geht es deshalb immer auch darum, Informationen leicht verständlich und schnell zugänglich aufzubereiten. Es muss so einfach wie irgend möglich sein, sich beruflich zu entwickeln. Dazu gehört, dass die Übergänge zwischen akademischer und beruflicher Bildung in der Praxis leichter werden.

Mehr Orientierung braucht es insbesondere für junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen. Wir wollen ihnen zeigen, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung eine gute Grundlage für ihren beruflichen Weg ist. Deshalb haben wir die Ausbildungsgarantie eingeführt. Sie umfasst verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote, angefangen bei der beruflichen Orientierung in den Schulen bis hin zu Hilfen bei der Aufnahme und für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Außerdem unterstützen wir die Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen: Hier werden junge Menschen durch Mitarbeitende der Jobcenter, der Agenturen für Arbeit sowie der Jugendhilfe individuell beraten und bei ihrem Einstieg in die Berufswelt unterstützt. Das ist ein gelungenes Beispiel für die Kooperation verschiedener Akteure.

Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie ist bereits eine Antwort darauf, sich zwischen den verschiedenen Beteiligten besser abzustimmen. Das hat auch die OECD in dem von Ihnen zitierten Gutachten ausdrücklich gewürdigt. Zudem haben wir ein neues Austauschformat zwischen Bund und Ländern geschaffen, um unsere Weiterbildungsaktivitäten besser abzustimmen.

Die Bundesregierung und auch Sie betonen, dass Weiterbildung ein Mittel im Kampf gegen den Fachkräftemangel ist. Mit der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und dem Entwurf eines

Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVADIG) sind Schritte eingeleitet worden, um mehr qualifizierte Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt zu bringen. Doch vor allem das BVADIG zieht auch Kritik auf sich. Die Möglichkeiten, die Anerkennung und Validierung böten, würden nicht ausgenutzt: der Adressatenkreis sei zu klein, der Weg zur vollen Anerkennung zu aufwändig und bislang ungeklärt, welche Institution die notwendige Validierungsberatung übernehmen solle. Insgesamt gebe es in Deutschland kein vollwertiges System der Anerkennung für informelles und non-formales Lernen. Was erwidern Sie auf diese Kritik? Welche weiteren Schritte haben Sie geplant, um ein Anerkennungssystem für informelles und non-formales Lernen in Deutschland zu etablieren (wie von der EU immer wieder gefordert)?

Aufstieg durch Bildung – das ist ein zentrales Versprechen in unserem Sozialstaat. Dazu gehört es, berufliche Kompetenzen sichtbar und verwertbar zu machen, die unabhängig von einer Ausbildung erworben wurden. Der Gesetzentwurf zur sogenannten Validierung wurde mittlerweile im Deutschen Bundestag beschlossen. Das ist ein wichtiger Schritt nach vorne. Die Details zum Validierungsverfahren werden in einer Verordnung geregelt. Hier ist die Bundesregierung dran, allen voran das zuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Der »Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten« soll Geflüchtete schneller in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bringen und sie am Arbeitsplatz weiterqualifizieren, wobei den Betrieben viel Freiraum eingeräumt wird. Befördert der Job-Turbo nicht das Risiko, dass Geflüchtete unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation zum Teil als Hilfskräfte in den Arbeitsmarkt

vermittelt werden? Und wie kann man sicherstellen, dass Sprachförderung tatsächlich arbeitsplatznah gelingt?

Mit dem Job-Turbo haben wir es trotz der konjunkturell schwierigen Lage am Arbeitsmarkt geschafft, dass mittlerweile rund 192.000 ukrainische Staatsangehörige sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Dazu kommen rund 48.000 geringfügig Beschäftigte. Bei den Geflüchteten aus den Hauptherkunftsländern sind bereits 579.000 so-

»Perspektivisch geht es auch darum, Weiterbildung stärker mit der Wirtschafts- und Industriepolitik in den Regionen zu verzahnen.«

zialversicherungspflichtig beschäftigt, weitere 98.000 ausschließlich geringfügig. Gleichzeitig haben wir Strategien angestoßen, die dauerhaft wirken. Dazu gehört, dass Arbeitsverwaltung, Unternehmen, Länder und Kommunen sowie Netzwerke der Geflüchteten zusammenwirken, um die Integration von Geflüchteten zu beschleunigen und zu verstetigen. Der Job-Turbo wirkt und zwar bundesweit.

Im Kern geht es darum, Geflüchteten mit grundständigen Deutschkenntnissen dabei zu helfen, schnell, aber eben auch möglichst nachhaltig, in Arbeit zu kommen. So lässt sich die Sprache verbessern, Arbeitserfahrung sammeln, und die neuen Kolleginnen und Kollegen helfen auch bei der Integration und dem Ankommen in Deutschland.

Klar ist aber auch, dass ein »Einstieg in den Aufstieg« möglich sein soll, wo immer das geht. Geflüchtete sollen ihre beruflichen Kompetenzen und Potenziale bestmöglich nutzen, aber auch weiterentwickeln können. Dafür steht ihnen und den Arbeitgebern das volle Instrumentarium der Arbeitsförderung zur Verfügung. Neu im Angebot sind beispielsweise spezielle »Job-Berufssprachkurse«, die vorbereitend oder begleitend zum Beruf ganz flexibel an die Bedürfnisse der Betriebe und der Beschäftigten angepasst werden können. Das Interesse der Unternehmen ist hoch, denn wir machen es damit allen Beteiligten leichter, Vorbehalte wegen potenzieller Sprachbarrieren zu überwinden.

Bildungsberatung ist ein wichtiger Baustein, um Menschen passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zukommen lassen zu können. Dabei wird in den letzten Jahren vermehrt auch auf die Beratung von Menschen gesetzt, die sich im Beruf befinden (und nicht nur an Übergängen oder in Arbeitslosigkeit). Ausgeweitet worden sind dabei durch die NWS und das Qualifizierungschancengesetz die Rollen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagenturen (z. B. Lebensbegleitende Berufsberatung).

Welche Bedeutung hat zukünftig für Sie die Beratung durch BA und Arbeitsagenturen zum einen, durch plurale Träger zum anderen?

Studien zeigen uns, dass der Bedarf an Beratung und Orientierung zunimmt. Gerade in Zeiten wie diesen, in denen

sich vieles sehr schnell ändert. Die Bundesagentur für Arbeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Sie kann und soll diese Aufgabe aber nicht alleine schultern. Es ist wichtig, dass wir hier eng mit den Regionen zusammenarbeiten. Im Koalitionsvertrag hat sich diese Bundesregierung darauf verständigt, mit Weiterbildungsagenturen bundesweit zentrale Anlaufstellen für die Weiterbildungsberatung in Deutschland zu schaffen. Das wollen wir mit einer zentralen Servicestelle unterstützen, für die wir mit der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern zusammenarbeiten. Dabei setzen wir auf dem auf, was regional bereits vorhanden ist. Perspektivisch geht es auch darum, Weiterbildung stärker mit der Wirtschafts- und Industriepolitik in den Regionen zu verzahnen. Auch die Weiterbildungsträger bleiben natürlich wichtige Anlaufstellen für diejenigen, die auf der Suche nach einer passenden Weiterbildung sind.

Die noch im Referentenentwurf enthaltene »Bildungs(teil)zeit«, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eigenständige Möglichkeiten zur Aufnahme berufsbezogener Weiterbildung ermöglicht hätte, ist im beschlossenen Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung nicht mehr enthalten. Wie ist es dazu gekommen? Sind weitere Schritte zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit geplant?

Das Aus- und Weiterbildungsgesetz war ein umfangreiches Reformpaket, mit dem wir die Weiterbildungsförderung ausgebaut und deutlich verbessert haben. Durch die veränderten Förderkonditionen werden berufsbezogene Weiterbildungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen umfangreicher als bisher gefördert. Mit dem Qualifizierungsgeld ist für Betriebe, die besonders von der Transformation betroffen sind, ein neues Instrument eingeführt worden, das auch für eine

berufliche Neuausrichtung im Betrieb genutzt werden kann. Auch wenn die Bildungs(teil)zeit aus dem Aus- und Weiterbildungsgesetz herausgelöst wurde, bleibt das im Koalitionsvertrag

»Auch weitere Träger der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung wurden und werden kontinuierlich in die Arbeit der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebunden.«

verankerte Ziel richtig, Beschäftigten selbstinitiierte Weiterbildungsmöglichkeiten etwa für eine berufliche Umorientierung zu schaffen und damit auch eine neue Weiterbildungskultur zu unterstützen.

Die Vorhaben, die aus der NWS erwachsen, sind stark auf die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung ausgelegt; in der Durchführung wird in besonderem Maße auf die Sozialpartner gesetzt. Was könnten Träger der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung beitragen?

Im Herbst 2022 haben alle 17 Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie gemeinsam beschlossen, die Schnittstellen

zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung im weiteren Verlauf stärker in den Blick zu nehmen. Ich denke da insbesondere an Grundkompetenzen wie Lesen und Schreiben. Wer die nicht beherrscht, steht sowohl im Beruf als auch privat vor großen Herausforderungen. Anbieter wie die Volkshochschulen und die Grundbildungszentren in den Bundesländern sind deshalb ganz wichtige Partner für uns. Auch weitere Träger der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung wurden und werden kontinuierlich in die Arbeit der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebunden.

Bei der Nationalen Weiterbildungskonferenz (NWK) im November 2023 ging es auch um die Kompetenzen des Weiterbildungspersonals. Eine Arbeitsgruppe der NWS diskutiert Kompetenzerwartungen. Angesichts komplexer Digitalisierungs- und Transformationsherausforderungen stellt sich die Frage, ob Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung nicht Unterstützungsstrukturen brauchen. Bei der NWK wurde in Workshops und Publikumsstatements immer wieder eine »Fortbildungsoffensive für das Weiterbildungspersonal« gefordert. Gleichzeitig mehren sich bei den Weiterbildungsanbietern die Stimmen, die auf einen wachsenden Personalmangel aufmerksam machen. Welche Aufgaben sehen Sie für Ihr Ministerium in dieser schwierigen Lage?

Ganz klar, wir wollen, dass die Weiterbildungsbeteiligung steigt. Dafür braucht es auch entsprechend gut ausgebildete Lehrkräfte. In erster Linie sind hier die Arbeitgeber in der Pflicht mit attraktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ihr Personal zu halten und neue Beschäftigte für sich zu gewinnen. Aber natürlich wollen wir gemeinsam mit unseren Partnern in der Nationalen Weiterbildungsstrategie auch das Thema Personalgewinnung voranbringen.

Dazu kommt aktuell noch die Frage von Scheinselbständigkeit soloselbständiger Kursleitender bzw. Honorarkräfte (als Folge des sog. Herrenberg-Urteils des Bundessozialgerichts). Gerade Volkshochschulen, aber auch andere Bildungsanbieter, die bei der Durchführung von Veranstaltungen auf Honorarkräfte setzen, sind verunsichert und befürchten bei einer strengen Auslegung von Scheinselbständigkeit, viele Kurse nicht mehr anbieten zu können oder gar im Falle eines Statusfeststellungsverfahrens aufgrund von Nachzahlungen in die Insolvenz zu rutschen. Sind Festanstellungen eine realistische Perspektive? Welche Unterstützung kann das BMAS hier den Bildungsträgern anbieten?

Dazu erreichen uns seit Februar Hinweise aus der Bildungslandschaft. Ich nehme die Unsicherheiten von Kursträgern ebenso wie von Lehrkräften mit ihren verschiedenen Wünschen sehr ernst. Wir sind mit den relevanten Akteuren, einschließlich der Deutschen Rentenversicherung, Verbänden und Bildungsträgern, in einem intensiven Austausch. Klar ist: Beide Wege sollen weiterhin möglich bleiben, sowohl eine abhängige Beschäftigung als auch eine selbständige Tätigkeit.

Im Rahmen der NWS wurden und werden mit »Mein Bildungsraum« und »mein NOW« zwei große Infrastrukturen geschaffen, die den Zugang zu Weiterbildung erleichtern und für mehr Übersichtlichkeit im großen und unübersichtlichen Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung sorgen sollen. Warum braucht es zwei solcher Infrastrukturen? Wie könnte eine sinnvolle Interoperabilität aussehen?

Das Weiterbildungsangebot in Deutschland ist sehr vielfältig – und für den Einzelnen bisweilen etwas unübersichtlich. Wir wollen den Zugang zu Bildungsangeboten verbessern. Alle Menschen

sollen in der Lage sein, schnell die Bildungsangebote zu finden, die zu ihnen und ihrer Lebenslage passen. Dazu arbeitet das Bundesbildungsministerium daran, Angebote entlang der gesamten Bildungsbiografie zu vernetzen. Im Unterschied dazu setzt das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung »mein NOW« den Fokus auf die berufliche und berufsbezogene Weiterbildung. Damit richten wir uns an Menschen im

»Ich nehme die Unsicherheiten von Kursträgern ebenso wie von Lehrkräften mit ihren verschiedenen Wünschen sehr ernst.«

Erwerbsleben sowie Arbeitgeber. Die beiden Portale ergänzen sich also, und das wollen wir auch nach außen deutlich machen.

Im Feld herrscht aktuell einige Unsicherheit über den Rechtskreiswechsel der Beruflichen Weiterbildung vom SGB III auf das SGB II im Kontext des Haushaltssicherungsgesetzes 2024. Werden alle Maßnahmen, also die nach §§ 81, 45 und 51 SGB III, ins SGB II übergehen? Was bedeutet das politisch?

Andersherum wird ein Schuh daraus: Ab 2025 werden die Maßnahmen zur

Förderung beruflicher Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Die Bürgergeldbeziehenden werden künftig in Fragen der Weiterbildung und Rehabilitation durch die dann bei den Arbeitsagenturen gebündelte Kompetenz gefördert. Die Jobcenter bleiben während der Maßnahmen für die Menschen wichtige Ansprechpartner und beraten sie zu allen Lebenslagen. Damit die Jobcenter und die Agenturen für Arbeit auf die neuen Arbeitsschritte gut vorbereitet sind, haben sie in den letzten Monaten gemeinsam Leitlinien für die neuen Prozesse ab 2025 erarbeitet. Zur Fachkräftesicherung ist es wichtig, dass wir die Bürgergeldbeziehenden, die keinen Berufsabschluss haben oder eine Weiterbildung oder berufliche Reha benötigen, weiterhin intensiv fördern und unterstützen können.

Dürfen wir abschließend fragen, wann Sie selbst sich das letzte Mal weitergebildet haben? Zu welchem Thema und in welcher Form? Was planen Sie für die Zukunft?

Für eine formale Weiterbildung fehlt mir als Staatssekretärin leider die Zeit. Meine Aufgaben bringen mich aber mit vielen Menschen in Kontakt. Für meine persönliche Weiterbildung ist das ein Glücksfall. Denn in diesen Gesprächen lerne ich ständig dazu.

Wir danken Ihnen für das Gespräch!

Wie »Mein Bildungsraum« und »mein NOW« die Weiterbildung verändern (wollen)

Meine Bildungsplattformen?

PETER BRANDT • SANIYE AL-BAGHDADI

Im Rahmen der Digitalstrategie der Ampelkoalition hat jedes Ressort der Bundesregierung ein sogenanntes Leuchtturmprojekt beigesteuert, das bis 2025 umgesetzt sein soll. Darunter sind zwei Vorhaben mit Weiterbildungsbezug: Der Autor und die Autorin erläutern Ziele, Funktionen und Perspektiven von »Mein Bildungsraum« (BMBF) und »mein NOW« (Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung, BMAS), die als Infrastrukturen in die Zuständigkeit des Bundes fallen.

»Mein Bildungsraum« und »mein NOW« sind zwei große Infrastrukturprojekte des Bundes, die das Potenzial haben, die Weiterbildung zu verändern. Im Folgenden werden Genese, Entwicklungsstand und Anwendungsfälle der beiden Projekte skizziert, insbesondere mit Blick auf Möglichkeiten interessierter Bildungseinrichtungen, Anteil an diesen Entwicklungen zu haben. Der Beitrag schließt mit einer vorsichtigen Einschätzung zu Potenzialen, welche die Vorhaben gemeinsam für die Kultur – nicht allein digitaler – Weiterbildung in einer »Weiterbildungsrepublik« haben können.

Bereits im Koalitionsvertrag von 2021 hieß es: »Die Nationale Online Weiterbildungsplattform und die Bildungsplattform werden weiterentwickelt, verzahnt und verstetigt. Damit schaffen wir einen übersichtlichen Zugang zu Bildungs- und Beratungsangeboten sowie Förderinstrumenten« (SPD, Bündnis 90/Die Grünen & FDP, 2021, S. 53). Die Ideen für beide Infrastrukturprojekte sind – das geht aus dem Zitat indirekt hervor – älter als die Ampel. Und sie rekurrten – wenigstens zunächst – auf den Plattformbegriff.

Warum Plattformen? Im Zuge der Digitalisierung sind technologische Infrastrukturen nicht nur für E-Commerce in den Blick geraten, sondern auch für Lernen und Bildung. Dabei kann unterschieden werden zwischen Plattformen für den Zugang zu und die Verwaltung von Kursen einerseits (»Bildungsplattform«) und für die konkrete Durchführung und die

dabei anfallenden Prozesse andererseits (»Lernplattform«). Wenn sich der Bund der Plattformidee verschrieben hat, dann v.a. angesichts folgender Ausgangslage: »Das inhärente Versprechen, das lebenslanges Lernen bereit hält – nämlich lebensbegleitend Zugang und Teilhabe an Bildung haben zu können –, ist bislang nur in Ansätzen digital eingelöst. Das betrifft besonders Schwellensituationen und Übergänge. [...] Bildungsangebote existieren unverbunden nebeneinander, was nahtlose digitale Lernreisen verhindert« (Lucke et al., 2023). Man bewegt sich, das zeigt das Zitat, mehr auf der Ebene der »Bildungsplattform« als der »Lernplattform«.

Eine prominente Wurzel der Überlegungen ist die MILLA-Idee, die für »Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle« stand und ein »Netflix der Weiterbildung« sein wollte. Das damals vom Arbeitskreis »Zukunft der Arbeit« (CDU/CSU) unter Federführung von Thomas Heilmann vorgestellte Konzept war sowohl als Bildungs- als auch als Lernplattform gedacht (Brandt, 2021). Kritiker stießen sich u.a. daran, dass eine solche Plattform die Probleme der Weiterbildung nicht lösen könne, im schlechtesten Fall – und mit Blick auf den Einsatz von KI – allenfalls den »gläsernen« Lernenden hervorbringe. Überhaupt müsse so etwas »von unten her«, heißt »von den Lernenden und Lehrenden aus ihren Lernprozessen heraus aufgebaut werden« (Klinger, 2019). Andere kritisierten, dass der Staat als Weiterbildungsakteur

auftrate oder das Leistungsversprechen und Qualitätskonzept unklar blieben (Brandt, 2019). MILLA ist 2019 nach vielstimmiger Empörung am Ende doch still und leise gescheitert und feierte seine Auferstehung im Gewand der »Initiative Digitale Bildung« der Großen Koalition (Brandt, 2021). Während für MILLA noch ein bis drei Milliarden Euro jährliche Kosten aufgerufen wurden (Brandt, 2019), reduzierte sich der Betrag unter dem Namen Nationale Bildungsplattform auf rund 630 Millionen € Gesamtkosten. Diese stammen aus dem Deutschen Aufbau- und Resilienzplan (DARP). »Für die Beschaffung der fünf Basiskomponenten des Vernetzungskonzepts und des Digitalen Bildungsraums sind rund 500 Millionen Euro des DARP-Gesamtvolumens von 630 Millionen Euro vorgesehen«, heißt es aktuell auf der Website von »Mein Bildungsraum«¹.

»Mein Bildungsraum«

Hatte das als »Nationale Bildungsplattform« bezeichnete Vorhaben aufgrund seiner Historie eher schlechte Startvoraussetzungen, so haben die Verantwortlichen immerhin Lehren aus der Vergangenheit gezogen. Dieser Lernprozess vollzog sich nach außen sichtbar zunächst schon mit dem Namen. Verbunden mit der ursprünglichen Bezeichnung »Plattform« war in der Öffentlichkeit die Erwartung einer großen zentral gesteuerten Lernplattform (Lucke et al., 2023), wie eine Art Nachfolgeprojekt zu Milla. Die jüngere Arbeitsbezeichnung »Digitale Vernetzungsinfrastruktur« hingegen machte deutlich, was tatsächlich technisch beabsichtigt war: die Schaffung digitaler Infrastrukturen, über die Bildungsangebote – in welcher Form auch immer – den Lernenden zugänglich gemacht werden sollten; eine Struktur, die vor allem das Vernetzen der Akteure ermöglichen sollte, ein »Ökosystem«.

Mit der Bezeichnung »Mein Bildungsraum« (MBR) hat die Entwicklung ein vorläufiges Ende gefunden und damit mindestens zwei zuvor problematische Erwartungen adressiert: Die irreführende Bezeichnung »Plattform« für ein eigentlich als »Infrastruktur« zu bezeichnendes Vorhaben fiel weg. Außerdem wurde deutlicher gemacht, dass es bei »Mein Bildungsraum« um den/die Lernende*n und seinen/ihren »Bildungsraum« geht; der Aspekt der Nutzendenzentriertheit steht nun namentlich im Fokus.

»Unsere Vision ist ein bundesweiter digitaler Bildungsraum, der Lernende, Lehrende und Bildungsangebote miteinander vernetzt.«² Für Lernende ergibt sich damit ein Angebot, aus dem heraus sie ihre persönliche lebensbegleitende Lernreise verwalten können. Dazu gehört, passende Lernangebote zu finden und Nachweise über Lernleistungen und Kompetenzen autonom und datenschutzkonform zu verwalten. KI hilft

dabei, geeignete Lernempfehlungen zu geben. Hierbei wird es eine Herausforderung bleiben, die Informationsmenge geeignet einzugrenzen, ohne einschränkend zu wirken (s. die entsprechende Kritik in Seemann et al., 2022, S. 73).

Das Vorhaben »Mein Bildungsraum« will alle Menschen erreichen. Das geht nur, wenn sich »möglichst viele Bildungsanbieter an die technischen Komponenten anbinden«.³ Im Zuge dessen haben die Verantwortlichen ein Partnermanagement aufgebaut, das es Bildungsanbietern ermöglicht, ihre Angebote anbinden zu lassen. Damit wird Anbietern zumindest signalisiert, dass man als »Partner« in Sachen Bildung auf Augenhöhe wahrgenommen wird. Doch was bedeutet »anbinden« konkret für Anbieter?

Wenn Anbieter Projektzuständige von MBR diesbezüglich kontaktieren (www.meinbildungsraum.de/vorhaben/anbindung) und sich über Ziele des Anschlusses einigen, werden zunächst die – in erster Linie – technischen Voraussetzungen geklärt. An welche Funktionen, Komponenten will man anknüpfen? Zur Auswahl stehen das Identitätsmanagement (wichtig für den Nutzenden, um mit einer einmaligen Anmeldung auf verschiedene Lernangebote zugreifen zu können, die Ablage-App (wo Zertifikate und Badges durch Nutzer*innen verwaltet werden können) und der sogenannte Datenraum (wo Bildungsangebote auffindbar gemacht werden). Letzteres dürfte für Anbieter besonders interessant sein, bedeutet aber auch, die eigenen Angebote an maschinenlesbare Standards (insbesondere in Bezug auf Metadaten) anzupassen. Schließlich stellt die Orientierung an diesen Standards überhaupt erst die Interoperabilität, d. h. die Fähigkeit der Systeme sicher, miteinander zu interagieren (Lucke et al., 2023; Brandt, 2023). Hierfür stellt MBR »Redaktionswerkzeuge« bereit. Am Ende stehen eine schriftliche Kooperationsvereinbarung und ein Veröffentlichen in der Produktivumgebung von MBR. Das schließt neben der technischen Integration auch Datenschutzfolgeabschätzungen und Sicherheitsüberprüfungen ein.

Aktuell läuft die Beta-Testphase, in der die beteiligten Förderprojekte⁴ und ausgewählte Gruppen von Nutzenden die Vernetzungsinfrastruktur zunächst testen. Im Rahmen der Testphase sind angebotsseitig neben anderen bereits die Online-Angebote des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) sowie 2.700 Kurse dreier Volkshochschulen an die Infrastruktur angebunden worden. Ehe »Mein Bildungsraum« im nächsten Schritt dann allen interessierten Lernenden und Anbietern zur Verfügung gestellt werden kann, werden die Entwicklungen auf den Prüfstand gestellt. Hierfür hat man die 2019 ins Leben gerufene Bundesagentur für Sprunginnovationen (SPRIN-D) ins Boot geholt. Sie wird das Megaprojekt im

¹ www.meinbildungsraum.de/produkt/technische-rahmenbedingungen/beschaffung

² www.meinbildungsraum.de/vorhaben/digitaler-bildungsraum

³ www.meinbildungsraum.de/informationen-und-materialien/aktuelles/detail/blick-ins-partnermanagement-und-den-anbindungsprozess

⁴ www.meinbildungsraum.de/vorhaben/foerderprojekte-und-partner/aktuelle-foerderprojekte

Sommer 2024 evaluieren, um Art und Umfang der bis dahin entwickelten und zu übernehmenden Leistungen festlegen zu können. Bei ihr liegt auch die Entwicklung einer Betreiberstruktur bis mindestens Ende 2027.

Insofern ist »Mein Bildungsraum« für den Anwendungsfall noch nicht funktional, eine Registrierung durch Nutzen- und der Gebrauch der »Persönlichen Arbeitsumgebung« bislang also nicht möglich. Dagegen bietet die Website eine Fülle von grundlegenden Informationen zu dem Megaprojekt: zur Mission (»Lernen und Lehren ein Leben lang«), zu den technischen Komponenten sowie Einblicke dazu, wie sich der »Stakeholder-Dialog«, der der »Einbindung von Interessen- und Anspruchsgruppen bei der Etablierung des Digitalen Bildungsraums mit der Vernetzungsinfrastruktur« dient, gestaltet (Deutscher Bundestag, 2022, S. 18). Gestalterin des Dialogs wird bundeseitig die SPRIN-D-Agentur sein, die interessierte Länder und Bildungsanbieter als Partner ins Boot holen will.

»Insofern ist »Mein Bildungsraum« für den Anwendungsfall noch nicht funktional.«

All diese Informationen und die Öffentlichkeit adressierende Kampagnen (z.B. Messeauftritte) kommen jedoch recht spät, wenn man bedenkt, dass konzeptionelle Vorarbeiten zu ersten Prototypen schon seit 2021 laufen. Immerhin dürfte der Stakeholder-Dialog der Kritik an mangelnder Partizipation gesellschaftlicher Akteure etwas Wind aus den Segeln nehmen. Auch das deutliche Bekenntnis von »Mein Bildungsraum« zu Open Source, dem sich auch die zuarbeitenden Projekte verschrieben haben, ist ein weiterer Schritt in Richtung Transparenz.

»mein NOW«

Das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung (übrigens ebenfalls nicht mehr »Plattform«, wie es noch im Koalitionsvertrag hieß) ermöglicht es Ratsuchenden und Weiter-

bildungsinteressierten, schnell und unkompliziert passende Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten zu finden und so neue Kompetenzen für die digitale Transformation zu erwerben. Auch Unternehmen werden dabei unterstützt, passende Angebote zu finden, um die Qualifizierungsbedarfe ihrer Beschäftigten zu decken und sich so zukunftssicher aufzustellen. Die Umsetzung erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit. Sie soll auch die Kosten für den Betrieb und für die Weiterentwicklung der Plattform übernehmen, so dass dem Bund keine Betriebs- und Folgekosten für NOW entstehen (Deutscher Bundestag, 2022, S. 4). In die Entwicklung hat der Bund aber sehr wohl investiert: 2022 hat die Bundesregierung bekannt gegeben, bis zu 70 Mio. Euro zur Verfügung stellen zu wollen (ebd., S. 16). »mein NOW« wurde unter Beteiligung der 16 Bundesländer erarbeitet und ist am 1. Januar 2024 online gegangen – damit bestens im Zeitplan – und soll in 2024 sukzessive um weitere Inhalte und Funktionen erweitert werden.

Im Wesentlichen bedient »mein NOW« zwei *Use Cases*: Privatpersonen, insbesondere Menschen im Erwerbsleben, und Unternehmen:

- Individuen können sich über Zukunftsperspektiven ihres bisherigen Berufs oder aber auch über für sie neue Berufsbilder informieren. Sie können auch direkt von ihren eigenen Kompetenzen und Entwicklungsinteressen starten und Weiterbildungsideen und -bedarfe konkretisieren. Hierfür stehen ihnen eine Reihe von Tests zur Verfügung, die sie online durchführen können. So kann die Suche nach Weiterbildung informierter und adaptiver erfolgen als bisher. Unter »Förderung« werden Weiterbildungsinteressierte auf die für ihre Situation passenden finanziellen Unterstützungsangebote geleitet. Selbstverständlich sind auch Angebote zur Weiterbildungsberatung verlinkt, auch solche außerhalb der Trägerschaft von Jobcentern und BA. Zum aktuellen Zeitpunkt (April 2024) stehen in der Weiterbildungssuche von »mein NOW« die Weiterbildungsangebote der C- und D-Systematik aus dem KURSNET-Portal der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. (Unter A und B werden Schulabschlussbezogene Angebote oder Berufsausbildungen/Umschulungen geführt.) Im Laufe des Jahres 2024 sollen weitere Weiterbildungsdaten von Partnern angebunden werden.
- Wer aus Sicht von – Weiterbildung nachfragenden – Unternehmen in die *User Journey* startet, findet zunächst eine spezifische Startseite und auch spezifisch auf Unternehmensbelange zugeschnittene Varianten der Seiten »Förderung« und »Beratung«. Zum Teil leiten die Einstiege für Unternehmen aber auch auf dieselben Angebote wie der Einstieg für Individuen – dann mit spezifischem Framing. → Tab. 1 gibt eine Übersicht der Funktionalitäten.

TAB. 1: Übersicht über Funktionalitäten von »mein NOW«

Zielgruppe Angebotsbereich	Privatpersonen	Unternehmen
Perspektiven	Berufsbilder und Perspektiven des Berufs <ul style="list-style-type: none">• Berufenet• Job-Futuromat• Check-U	Branchentrends <ul style="list-style-type: none">• Brancheninfos der BA• Arbeitsmarkinfos• Dritter
Online-Tests	Tools zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und -interesses <ul style="list-style-type: none">• Berufecheck und New Plan der BA• Weiterbildungs-Interessentest• Checks für Digitalkompetenzen (Digitalcheck NRW, DigiCheck Hessen)	Tools zur Personalentwicklung und Digitalisierung <ul style="list-style-type: none">• DigiCheck Hessen• INQA-Angebote
Weiterbildungen	Suche in der Weiterbildungsdatenbank	
Förderung	Geleitete Suche nach individuellen Förderoptionen	Geleitete Suche nach Förderungen für Unternehmen
Beratung	Nach Bundesländern gegliederte Suche nach Weiterbildungsberatung	Weiterbildungsberatung für Unternehmen

eigene Darstellung

Ein dritter Use-Case mit eigenem Einstieg richtet sich an Weiterbildungsanbieter und ist mit dem wenig sprechenden Namen »Institutionen« überschrieben. Anbieter finden eine Anleitung, wie sie Kurse via Eintrag in die Kursnet-Datenbank sichtbar machen können. Angebote in Leichter und Gebärdensprache sowie auf Englisch runden das Angebot ab.

»mein NOW« kontextualisiert die Weiterbildungssuche durch viel Wissenswertes zu Arbeitsmarkt und Branchen sowie durch passende Tools, die Weiterbildungsempfehlungen generieren. Diese sind allerdings auf die Daten beschränkt, die mit dem jeweiligen Tool verknüpft sind, also z. B. auf Angebote aus NRW beim Digitalcheck NRW oder Angebote der Hochschulweiterbildung als Resultate aus dem Tool »Weiterbildungs-Interessentest«, der zum Portal »hoch&weit« der Hochschulen gehört. Perspektivisch würde man sich eine Verknüpfung der Suchergebnisse mit dem gesamten in »mein NOW« hinterlegten Datenraum wünschen.

Seit dem Frühjahr 2024 wird bundesweit öffentlich plakatiert für »mein NOW« mit dem Slogan »NOW ERST RECHT. Entdecke die Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung mit mein-now.de«. Ein Plakat zeigt zwei erhobenen Hände. Die Bildsprache lässt Betrachtende im Unklaren, ob die Hände eher klatschen oder mehr eine Gelegenheit ergreifen wollen.

Resümee

Welche Perspektiven, vielleicht auch Hoffnungen, lassen sich aus den dargestellten Entwicklungen für die Weiterbildung ableiten? Einen unmittelbar nachvollziehbaren Mehrwert für die deutsche Weiterbildung hätten beide Portale, sofern sie zusammenwachsen und der undurchdringlichen Vielfalt von Weiterbildungsangeboten einen systematisierenden, aufgeräumten Zugang entgegenstellen. Sie könnten für Lernende ein One-Stop-Shop auf der Suche nach der richtigen Weiterbildung (oder Beratung) sein. Für Anbieter von Weiterbildungen wäre es die Chance, sich einer Adresse, einem Portal zu verpflichten anstatt vielen verschiedenen auf Kreis-, Landes- und Bundesebene.

Auf politischer Ebene immerhin haben die verantwortlichen Ministerien beider Vorhaben (BMBF und BMAS) erkannt, dass angesichts zweier so ähnlicher Infrastrukturvorhaben Potenzial für Synergien besteht. Ein »Arbeitsprozess« zwischen den Ministerien ist spätestens 2022 aufgesetzt worden, um diese auszuloten, wie aus einer Anfrage an den Bundestag hervorgeht (Deutscher Bundestag, 2022, S. 16). Von vorneherein seien »Mein Bildungsraum« und »mein NOW« so zu entwickeln, dass sie kompatibel sind und Synergien entstehen (Stark-Watzinger, Schrader & Brandt, 2022, S. 10). Wie genau diese Synergien aussehen werden, wurde in Informationsveranstaltungen zu den Portalen immer wieder gefragt. Befriedigend beantwortet wurde dies seitens der Verantwortlichen bisher indes nicht.

Eine zweite wichtige Erfolgsbedingung dürfte darin bestehen, relevante Mitstreiter zu gewinnen. Hier ist »mein NOW« strukturell besser aufgestellt, allerdings auch von der Aufgabenstellung her einfacher angelegt. »Mein Bildungsraum« muss, was die generelle Akzeptanz im Bildungsbereich angeht, die Länder wirkungsvoll aktivieren. Für die Relevanz im Weiterbildungsbereich wird entscheidend sein, ob sich führende Anbieter zu »Mein Bildungsraum« hin orientieren. Die Volkshochschulen sind bereits mit im Boot, was ein Signal sein sollte für die gesamte Landschaft der allgemeinen Weiterbildung. Für non-formale Bildungsangebote ergeben sich neue Chancen im Blick auf die Relevanz von Nachweisen. Sind diese zusammen mit Zeugnissen aus dem formalen Bereich in einer Wallet verwaltbar, erhalten sie ggf. eine höhere Wertigkeit, die sich zukünftig auch in entsprechenden Credentials niederschlagen könnte und sollte. Träger und Anbieter von Weiterbildung könnten verstärkt auf Microcredentials und Badges setzen.

Mit dem Engagement der Bundesagentur SPRIN-D besteht schließlich die Hoffnung, ein bundesweites Infrastrukturprojekt wie »Mein Bildungsraum« aus dem Projektrahmen zu lösen, ihm zumindest strukturell die Chance auf zuverlässige Trägerschaft und damit das Potenzial für Nachhaltigkeit und Verstetigung mitzugeben. Damit wäre potenziell und zumin-



dest für »Mein Bildungsraum« abgewendet, was einst MILLA-Initiator Thomas Heilmann beschworen hatte: »Kein Beamter, keine Bundesagentur dürfte MILLA je verantworten, nur eine Institution, die Erfahrung im Management digitaler Projekte hat« (Brandt, 2019).

Die beiden Infrastrukturvorhaben technologisch auf den Weg zu bringen und operabel zu machen, wird nicht die größte Herausforderung sein. Diese wird vor allem darin bestehen, – und das ist die eigentliche Voraussetzung für ein Gelingen und Mitnehmen aller im Feld der Weiterbildung –, einen echten Dialog zu gestalten, alle abholen zu können in einer föderal strukturierten Bildungslandschaft. Als Initiativen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (nws) haben beide Infrastrukturprojekte hierzu einen geeigneten strategischen Rahmen.

Ein Hotspot für Train-the-Trainer-Fortbildungsangebote (TrainSpot)

Als ein Projekt von »Mein Bildungsraum« und digitale Infrastruktur bündelt TrainSpot Trainer-Fortbildungen, die alle einem gemeinsamen Kompetenzverständnis (dem GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende) folgen. Das bedeutet, dass die Fortbildungsangebote unterschiedlicher Anbieter dieselbe Referenzstruktur bedienen. Verschiedene Anbietermodule können miteinander kombiniert und zukünftig mit für den Nutzenden akkumulierbaren Badges abgegolten werden. Für Anbieter, die sich auf das GRETA-Modell als Referenz für ihre Angebote verpflichten wollen, besteht die Möglichkeit, Teil der TrainSpot-Familie zu werden. Weitere Informationen dazu: <https://wb-web.de/trainspot.html> und <https://www.meinbildungsraum.de/vorhaben/foerderprojekte-und-partner/trainspot2-train-the-trainer-hotspot-fuer-die-erwachsenen-und-weiterbildung>

Das Projekt wird gefördert durch das BMBF mit Mitteln der Europäischen Union aus dem Deutschen Aufbau- und Resilienzplan unter dem Förderkennzeichen 16INB2062A.



DR. PETER BRANDT

ist Leiter der Abteilung
»Wissenstransfer« am Deutschen Institut
für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum
für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

brandt@die-bonn.de



DR. SANIYE AL-BAGHDADI

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
in der Abteilung »Wissenstransfer« am Deutschen
Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum
für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

al-baghdadi@die-bonn.de

Brandt, P. (2023). Auf dem Weg zur Nationalen Bildungsplattform: Interoperabilität als Grundprinzip. *EB Erwachsenenbildung*, 69(3), 127–129.

Brandt, P. (2021). Neue »Initiative Digitale Bildung« in Deutschland – Digitaloffensive mit Kanzlerin-Support. <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/neue-initiative-digitale-bildung-deutschland-digitaloffensive-mit-kanzlerin-support>

Brandt (2019). *MILLA will vor allem eines: schnell da sein*. <https://wb-web.de/aktuelles/milla-will-vor-allem-eines-schnell-da-sein.html>

Brandt, P., Kilian, L. & Biel, C. (2023). Gelingensbedingungen der Nationalen Bildungsplattform: Transparenz als ein Vertrauensaspekt – zu wenig und doch zu viel. *Weiterbildung*, 2/2023, 35–37.

Deutscher Bundestag (2022). *Drucksache 20/3922. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Gökyay Akbulut, Anke Domscheit-Berg, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE zu Aktueller Stand der Nationalen Bildungsplattform sowie der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform*. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/039/2003922.pdf>

Lucke, U., Knoth, A. & Wilhelm-Weidner, A. (2023). Perspektiven von Wissenschaft und Praxis auf die digitale Vernetzungsinfrastruktur für die Bildung. *e-learning and education*, 15. www.eleed.de/archive/se2023/5792

Seemann, M., Macgilchrist, F., Richter, C., Allert, H. & Geuter, J. (2022). *Konzeptstudie Werte und Strukturen der Nationalen Bildungsplattform*. www.wikimedia.de/wikimedia-studie-nationale-bildungsplattform/#studie

SPD, Bündnis 90/Die Grünen & FDP (2021). *Koalitionsvertrag: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*. www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf

Stark-Watzinger, B., Schrader, J. & Brandt, P. (2022). »Es gibt noch keine verbindende Idee für Erwachsenenbildung im digitalen Zeitalter«. *weiter bilden*, 29(1), 10–14.

Klinger, A. (2019). »Milla« ist kein Konzept für die Zukunft der Weiterbildung. www.gew.de/aktuelles/detailseite/milla-ist-kein-konzept-fuer-die-zukunft-der-weiterbildung

Weiterbildungsrepublik ganzheitlich?

RUDOLF TIPPELT

Die Entwürfe der Weiterbildungsrepublik konzentrieren sich stark auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung. Doch auch für die allgemeine und die politische Erwachsenen- und Weiterbildung gibt es vielfältige Initiativen und Förderprogramme auf Bundesebene, die zu einer Weiterbildungsrepublik gezählt werden können. Der Autor diskutiert, welchen Beitrag sie zu einer Weiterbildungsrepublik beisteuern, und zeigt Desiderate auf.

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) ist gut erkannt, dass Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen angesichts des ökonomischen, digitalen, demografischen und ökologischen Wandels individuelle Chancen eröffnen und zugleich einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten (BMAS & BMBF, 2019). Obwohl ambitionierte arbeitsmarktpolitische Ziele formuliert und erprobte Konzepte in eine breitere Anwendung gebracht werden sollen, ist die allgemeine und politische Weiterbildung – trotz der Perspektive auf Zukunftskompetenzen – bislang nur wenig berücksichtigt. Allerdings hat die Erste Nationale Weiterbildungskonferenz im November 2023 die Weiterbildungs politik in Deutschland mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen verknüpft und dadurch den fachlichen Diskurs zur und die Vernetzung mit der allgemeinen und politischen Weiterbildung geöffnet.

In einer neuen Weiterbildungskultur und beim Aufbruch in eine Weiterbildungsrepublik (BMAS & BMBF, 2022) ist es essentiell – über die ökonomischen Schwerpunktsetzungen hinaus –, den kulturellen, allgemeinen und politischen Diskurs gleichwertig einzubeziehen. Neben der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Qualifizierungschancengesetz, dem Beschäftigungssicherungsgesetz sind daher beispielsweise

das Demokratiefördergesetz (1), Projekte der Alpha-Dekade (2) oder Initiativen zur finanziellen Bildung zielführend (3). Eine besondere Förderung verdient die Weiterbildung im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements (4) und der persönlichen Entwicklung über die Lebensspanne (5). Aus einer zivilgesellschaftlichen Perspektive gilt es, durch Weiterbildung die soziale und politische Partizipation Erwachsener zu unterstützen und die wechselseitige Verantwortlichkeit gegenüber den jeweils anderen zu erkennen, um sich solidarisch in sozialen Netzen bewegen zu können. Diese fünf Bereiche werden im Folgenden beleuchtet und ihr Beitrag zur Weiterbildungsrepublik und zu einer neuen Weiterbildungskultur aufgezeigt. Dabei werden auch Desiderate sichtbar.

Gesetzesinitiativen und Förderprogramme für die Erwachsenen- und Weiterbildung

1. Politische Bildung und Demokratiefördergesetz

Wenn man das Gemeinwohl im Blick behält, hat die politische Weiterbildung einen besonderen Stellenwert: Die Entfaltung politischer Kompetenz in öffentlicher Verantwortung ist ein

eigener und von anderen Lernfeldern abgrenzbarer biographischer Lern-, Erfahrungs- und Bildungsraum über die gesamte Lebensspanne. Außerschulische politische Bildung ist subsidiär organisiert und kann nicht gegen die Interessen Erwachsener (wie auch Jugendlicher) realisiert werden. In einer Weiterbildungsrepublik ist die kritische Verarbeitung von Wissen und Information von großer Bedeutung, um Verunsicherungen und Irritationen zu bearbeiten, um Ambiguitätstoleranz, Kompromissbereitschaft und Selbstwirksamkeit zu entdecken und so die Identitätsbildung des Einzelnen zu fördern (Sander, 2023). Obwohl sich politische Bildung seit Ende der 1990er Jahre zu einem festen Bestandteil einer aufklärenden und lernenden politischen Kultur entwickeln konnte, sind doch eine eher

»In einer Weiterbildungsrepublik ist die kritische Verarbeitung von Wissen und Information von großer Bedeutung.«

stagnierende öffentliche Wertschätzung, eine zu geringe Forschung zur politischen Bildung und eine nicht hinreichende Finanzierung von freien Trägern und staatlichen Förderprogrammen zu beklagen (Becker & Krüger, 2018).

Dies könnte sich durch die konsequente Realisierung des Demokratiefördergesetzes ändern (wobei eine Verabschiedung dieses Gesetzes in dieser Legislaturperiode mittlerweile sehr unwahrscheinlich ist): In der Begründung zum Gesetz (Deutscher Bundestag, 2023) wird darauf hingewiesen, dass Deutschland ein weltoffenes Land ist und dass zur Prävention gegenüber jeder Form des politischen oder religiös begründeten Extremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, insbesondere gegenüber Rassismus, Antisemitismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit auch die politische Weiterbildung angesprochen ist. Zivilgesellschaftliches Engagement und politische Bildung seien sicher nicht zu verordnen, aber mithilfe verbesserter Rahmenbedingungen können sie unterstützt werden. Die nachhaltige Absicherung von bundesweiten und regionalen Fördermaßnahmen in der politischen Weiterbildung ist im Entwurf verankert. Die Institutionen der Zivilgesellschaft haben im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens die Bedeutung eines solchen Gesetzes für ihre Arbeit anerkannt. Das Demokratiefördergesetz wendet sich u. a. an Vereine, Organisationen und Initiativen, die durch Bildung über Gefahren für eine solidarische Gesellschaft aufklären. Es soll künftig darum ge-

hen, die finanzielle Unsicherheit für Initiativen wie für die Beschäftigten zu mindern, weil »längerfristig, altersunabhängig und bedarfsorientierter« unterstützt werden soll.

Viele Fachleute haben in den Anhörungen den Gesetzentwurf der Bundesregierung (2023) positiv aufgenommen, sie haben aber auch Verbesserungsbedarf angemeldet: Das Ehrenamt sei nicht hinreichend verankert, die privaten Bildungsträger dürfen nicht vom Staat verdrängt werden, der weltanschauliche Pluralismus sei zu wahren, die Unterschiede von politischer Bildung und Extremismus-Prävention seien genauer zu klären etc. Es bleibt also abzuwarten, ob das Demokratiefördergesetz die früheren Bundesförderprogramme »Toleranz fördern – Kompetenz stärken«, »Initiative Demokratie stärken« und »Zusammenhalt durch Teilhabe« auf eine nachhaltigere Grundlage stellen kann – die Realisierung bleibt derzeit unscharf, und der sicher mögliche Beitrag zu einer »Weiterbildungsrepublik« ist noch nicht gewährleistet. Vielleicht kann die bislang projektförmige Förderung von Initiativen und Einrichtungen auch unter dem Bundesprogramm »Demokratie leben!« (2. Förderphase 2020–2024, Fördervolumen 2023: 182 Millionen Euro; BMFSFJ, 2023) nachhaltiger gestaltet werden. Ein Rückgang der Förderung in der politischen Bildung wäre angesichts der gesellschaftlichen Herausforderungen zur sozialen Kohäsion dysfunktional (Aktionsrat Bildung, 2024, S. 29).

2. Literalität und Grundbildung

In einer komplexen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft mit einer anspruchsvollen Demokratie sind heute die fachlich stark diskutierten Alphabetisierungs- und Literalitätsprobleme großer sozialer Gruppen (Grotlüschen, 2021) – 6,2 Millionen Erwachsene, also zwölf Prozent der deutschsprachigen Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren – sowie das Fehlen von Schul- und Berufsabschlüssen ein Hindernis politischer, sozialer und wirtschaftlicher Partizipation. Wenn man die aktuellen Ergebnisse zum Kompetenzerwerb in den Grundschulen (IGLU) berücksichtigt, ist mit zeitlicher Verzögerung in den nächsten Jahren im Erwachsenenalter weiter ein hoher Förderbedarf im allgemeinen sprachlichen Bereich zu erwarten. Selbstverständlich gehören Numerilität und Rechenkompetenz in gleicher Weise zur individuellen Grundbildung (s. u.).

Ein weiteres Feld des erhöhten Förderbedarfs ergibt sich aus der Migration nach Deutschland. Zuwanderung ist schon aus demografischen Gründen und wegen des offensichtlichen Fachkräftebedarfs auch künftig notwendig. Dies hat für die weiteren Entwicklungen in der beruflichen und sicher auch in der allgemeinen (insbesondere sprachlichen) Weiterbildung starke und regional differenzierte Auswirkungen. Die akuten Fluchterfahrungen großer Bevölkerungsgruppen (z. B. aus der Ukraine) und der außereuropäische Zuzug haben u. a. die Anforderungen an die Sprach- und Integrationskurse in der Grundbildung verstärkt. In der Erwachsenen- und Weiterbil-

dung geht man zurecht davon aus, dass soziale und kulturelle Mobilität eine beidseitige Anstrengung an die zuziehenden neuen und die angestammten einheimischen sozialen Gruppen darstellt (Öztürk, 2023). Die sprachliche und die berufliche Integration haben durch das hohe Engagement der allgemeinen Weiterbildung und durch staatlich geförderte Programme in der Grundbildung zu den bisherigen Integrationserfolgen erheblich beigetragen.

In der »Nationalen Dekade zur Alphabetisierung und Grundbildung – BMBF« von 2016 bis 2026 (Fördervolumen: rund 180 Millionen Euro, AlphaDekade 2023) werden beide angesprochenen Problembereiche adressiert, und man ist bestrebt, die Handlungsfelder auszuweiten und qualitativ zu verbessern: Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag, sinnverstehendes Lesen und Schreiben (literacy), Rechenfähigkeit (numeracy), Grundkompetenzen im IT-Bereich, Gesundheitsbildung, finanzielle Grundbildung, soziale Grundkompetenzen. Aber die Gelingensfaktoren von Lehr- und Lernprozessen sind noch genauer auf die Zielgruppen abzustimmen, und die Wirksamkeit von Lernprozessen ist zu evaluieren, die Lernangebote sind zu erweitern, indem kooperierende Einrichtungen stärker einbezogen werden (z. B. Schuldnerberatungen, Bundes- und Landeszentralen für politische Bildung, Krankenkassen, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Migrationsverbände). Es geht darum, das lebensbegleitende Lernen positiv zu erleben und Grundbildung als Querschnittsthema in öffentlichen Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen zu verankern, regionale Netzwerke durch Bildungsmanagement zu stärken (BMBF, 2023b; AlphaDekade, 2023) und die Fortbildung des pädagogischen Personals in bundesweiten Fortbildungsakademien aufzubauen.

3. Initiative zur finanziellen Bildung

Es geht bei dieser Initiative des BMBF (2023c) in Kooperation mit der OECD darum, evidenzbasierte Angebote zur finanziellen Bildung für alle Lebensphasen zu entwickeln. Dabei ist es das Ziel, solche Lernangebote zu erarbeiten, die den realen Interessen und den tatsächlichen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen.

Finanzielle Bildung wird als eine Grundvoraussetzung für kompetente ökonomische Teilhabe in modernen Gesellschaften gesehen, weil finanziell kompetente Individuen besser dazu in der Lage sind, finanzielle Herausforderungen zu bewältigen und langfristige Finanzentscheidungen zu treffen. Es geht darum, beim existentiellen Thema »finanzielle Bildung« Bildungsbarrieren abzubauen. Relevant ist für die Weiterbildung, dass finanzielle Bildung dabei als ein wesentlicher Teil der Allgemeinbildung gilt. Die geförderten Vorhaben sollen z. B. untersuchen, welche begünstigenden oder hemmenden Faktoren für eine gelingende finanzielle Bildung in den verschiedenen Lebensphasen beschreibbar sind und welche Qua-

lifizierungsangebote im Bereich der finanziellen Bildung für das Lehrpersonal und die Planenden in der Erwachsenenbildung notwendig sind.

Die Stärkung der finanziellen Bildung über alle Lebensphasen steht also im Fokus dieser neuen Bundesinitiative, und dies ist unbedingt eine Herausforderung für die allgemeine Weiterbildung und die Erwachsenenbildungsforschung.

4. Kultur macht stark!

Das wichtige Programm »Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung« fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2013 mit jährlich bis zu 50 Millionen Euro, um kulturelle Bildungsprojekte für junge Menschen, die sonst wenig Zugang zu diesen Angeboten haben, zu öffnen. Das Programm richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, dennoch engagieren sich auch Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. der DVV, BMBF 2023d), denn die aktive Beschäftigung mit Kunst und Kultur gibt auch Erwachsenen Selbstvertrauen und weckt Teamgeist, fördert Kreativität und schafft Grundlagen für gesellschaftliche Teilhabe und Bildungserfolg. In »Kultur macht stark« schließen sich Akteure vor Ort zu Bündnissen für Bildung zusammen, und es vernetzen sich kulturelle Einrichtungen und außerschulische Bildungsorte wie Theater oder Bibliotheken mit Einrichtungen, wie z. B. Schulen oder Jugendzentren, Horte oder Sportvereine (BMBF, 2023a). Weil solche Bündnisse das zivilgesellschaftliche Engagement vor Ort nachhaltig stärken, wäre es sehr sinnvoll, solche Netzwerke für eine breitere kulturelle Bildung auch für Erwachsene vermehrt zu schaffen.

5. Demografischer Wandel und Bildung über die Lebensspanne

Global und auch in Deutschland ist ein für die Weiterbildung äußerst folgenreicher Wandel des Altersaufbaus der Bevölkerung zu konstatieren (Tippelt, 2023). Wenn man prognostisch auf das Jahr 2040 blickt, so zeigen Berechnungen des Statistischen Bundesamts bei einer mittleren Zuwanderung, dass nicht mehr die 50- bis 60-Jährigen die stärksten Jahrgänge sein werden, sondern die 70- bis 80-Jährigen. Die Bildungsexpansion hat das Weiterbildungsverhalten Erwachsener schon heute verändert (BMBF, 2021). Der Ausbau der allgemeinen Altersbildung ist in den nächsten Jahrzehnten notwendig, weil sowohl bei älteren Arbeitnehmer*innen als auch bei Menschen im so genannten »Ruhestand« neue Lerninteressen festzustellen sind, wobei die über 70-Jährigen kognitive, soziale und motorische Angebote stärker nachfragen als früher. Bildung und Lernen der Älteren und der Hochaltrigen sind heute als individuelle Resilienzfactoren für ein gesundes Altern zu bewerten. Da es nach der Kritik der Defizithypothese des Alterns (Kruse, 2007) anerkannt ist, dass kognitive, soziale, motorische Aktivitäten und Kompetenzen auch im Alter gefördert werden

können, ist eine Schwerpunktsetzung in der Weiterbildungsrepublik in diesen Bereichen der Weiterbildung dringend erforderlich.



Ausblick: Weiterbildungsrepublik in ihrer ökonomischen und sozialen, aber auch in ihrer kulturellen und politischen Dimension

Bundesweit gibt es Zugänge zu Angeboten und Programmen sowie eine Nachfrage in der allgemeinen und politischen Weiterbildung, die diesen Bereich dem Begriff der Weiterbildungsrepublik zumindest näher bringen: digitale Weiterbildung und regionale Kooperationen, Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen, Alphabetisierung und Förderung von Grundkompetenzen, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen und die wissenschaftliche Analyse der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals (BMAS & BMBF, 2022). Allerdings gilt es, diese Förderinitiativen zu stabilisieren. Wenn man die allgemeine und politische Weiterbildung fokussiert, wird man feststellen müssen, dass es zwar projektformige Förderungen gibt, dass aber strukturbildende und gesetzlich verbindliche Initiativen nur wenig sichtbar sind. Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ist ein äußerst wichtiges Ziel, aber die Ziele Partizipation, individuelle Urteilsfähigkeit und soziale Kohäsion sind in einer Weiterbildungsrepublik sicher gleich zu gewichten. Man wird eine »Weiterbildungsrepublik« erst dann valide diagnostizieren können, wenn die ökonomischen und sozialen, die kulturellen und die politischen Dimensionen der Erwachsenen- und Weiterbildung finanziell umfangreich, strukturell nachhaltig und öffentlich gleichwertig adressiert werden.



PROF. DR. RUDOLF TIPPELT

ist Lehrstuhlinhaber i. R. für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der LMU München.

Tippelt@edu.lmu.de

Aktionsrat Bildung (2024). *Bildung und sozialer Zusammenhalt*. vbw-Gutachten. Münster: Waxmann.

AlphaDekade. (2023). *AlphaDekade Konferenz 2023*. www.alphadekade.de/de/AlphaDekade_Konferenz_2023/konferenz23_node.html

Becker, H. & Krüger, T. (2018). Weiterbildung und Politik. In R. Tippelt & A. von Hippel, (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer vs.

BMAS & BMBF (2019). *Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMAS & BMBF (2022). *Fortführung und Weiterentwicklung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMBF (Hrsg.) (2021). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht*. Berlin: BMBF.

BMBF (2023a). *Abschlussbericht. Evaluation und Monitoring »Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung« (zweite Förderphase 2018–2022)*. Zusammenfassung der Ergebnisse. www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2024/KMS_Evaluation_Monitoring_kurz.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMBF (2023b). *Monitoring-Bericht. (Zwischen-)Ergebnisse der vom BMBF im Rahmen der AlphaDekade geförderten Projekte für das Jahr 2021*. https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/monitoringberichte/Monitoringbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

BMBF (2023c). *Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema Forschung zu finanzieller Bildung, Bundesanzeiger von 28.11.2023 [Bekanntmachung]*. www.bmbf.de/bmbf/shreddocs/bekanntmachungen/de/2023/11/2023-11-28-Bekanntmachung-finanzielle-Bildung.html

BMBF (2023d). *Kultur macht stark (2023–2027)*. www.buendnisse-fuer-bildung.de/buendnissefuerbildung/de/programm/Kultur-macht-stark-2023-2027/Kultur-macht-stark-2023-2027_node.html

BMFSFJ (2023). *Bundesprogramm »Demokratie leben!«*. www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/bundesprogramm-demokratie-leben--73948

Deutscher Bundestag (2023). *Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Maßnahmen zur Demokratieförderung, Vielfaltgestaltung, Extremismusprävention und politischen Bildung (Demokratiefördergesetz – DFördG)*. (Bundestags-Drucksache 20/5823), 1. März 2023. Berlin.

Grotlüschen, A. (Hrsg.). (2021). *Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen. Zeitschrift für Pädagogik*, 67. Beiheft. Weinheim: Beltz/Juventa.

Kruse, A. (Hrsg.). (2007). *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Öztürk, H. (2023). Migration. In R. Arnold, E. Nuißl & J. Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3. Aufl.) (S. 294–298). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Sander, W. (2023). Politische Bildung. In R. Arnold, E. Nuißl & J. Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3. Aufl.) (S. 287–289). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Tippelt, R. (2023). *Bildung und Demographie: Perspektivenübernahme vor dem Hintergrund des globalen demographischen Wandels*. In J. Franz, G. Lang-Wojtasik, G. C. Rau & S. Timm (Hrsg.), *Zwischen (Welt-)Gesellschaft und (Welt-)Gemeinschaft. Fragen an die Pädagogik* (S. 103–116). Münster: Waxmann

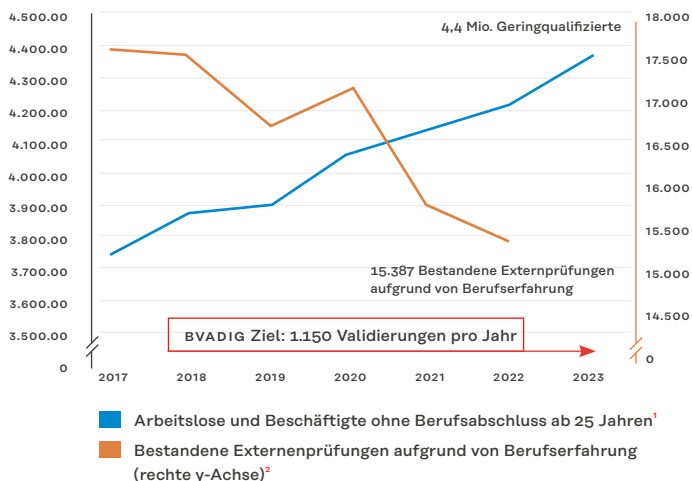
Das BVADIG und die ungenutzten Potenziale informell erworbener Kompetenzen

Verschenkte Chance

MARTIN NOACK

Deutschland steht vor einem wachsenden Problem: Fachkräftengpässe werden drängender, während gleichzeitig die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss immer weiter steigt. Laut Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2023 bereits 4,4 Millionen Menschen auf dem Arbeitsmarkt formal geringqualifiziert (→ Abb. 1). Viele von ihnen verfügen jedoch durch langjährige Berufserfahrung über wertvolle Kompetenzen, die bisher nur über den Weg der Externenprüfung¹ formal anerkannt und auf dem Arbeitsmarkt breit nutzbar gemacht werden konnten. Doch die Zahl der Prüfungsabsolvent*innen sinkt seit Jahren – 2022 waren es nur noch 15.387, wie der aktuelle BIBB Datenreport² aufzeigt.

ABB. 1: Ambitionslos: Trotz großem Bedarf kaum neue Fachkräfte durch Validierungsgesetz (BVADIG) zu erwarten



¹ § 37 (2) HWO; § 45 (2) BBiG

² BIBB Datenreport 2024, vorläufige Fassung, S. 170. www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport_2024_vorversion.pdf

Das kürzlich im Bundestag beschlossene Berufsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVADIG) soll durch ein praxisorientiertes Kompetenzfeststellungsverfahren und eine Abkehr vom Alles-oder-nichts-Prinzip der Externenprüfung die Anerkennung informell erworbene Kompetenzen erleichtern und so einen wirksamen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Das ist ein vielversprechender Ansatz, üben doch 70 Prozent der formal Geringqualifizierten schon heute Tätigkeiten auf Fachkraftniveau oder sogar darüber aus.³ Jedoch beschränkt die Bundesregierung die erreichbare Zielgruppe auf lediglich 1.150 Fälle pro Jahr,⁴ indem sie die Validierung nur Personen ermöglicht, die über 25 Jahre alt sind, deren Berufserfahrung dem 1,5-fachen der Ausbildungsdauer entspricht und die eine *überwiegende* (mindestens 50%) berufliche Handlungsfähigkeit nachweisen können. Die ersten beiden Punkte sind gut nachvollziehbar, denn für junge Menschen muss die Erstausbildung der goldene Weg in den Arbeitsmarkt bleiben. Mit dem letzten Punkt bleibt das BVADIG hinter dem Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Abschlüsse (BQFG) zurück, aus dem das Validierungsverfahren Valikom ursprünglich hervorgegangen ist (und das die Blaupause auch des BVADIG ist). Während das BQFG grundsätzlich auch eine *teilweise* Gleichwertigkeit ermöglicht, ist diese Option nach dem BVADIG nur für Menschen mit Behinderung vorgesehen.⁵ Diese Möglichkeit müsste allen Menschen ohne Berufsabschluss eröffnet werden, sonst kann das Gesetz seine beabsichtigte Wirkung nicht entfalten. Bedauerlicherweise aber scheint der Bundesrat, dem das zustimmungsbedürftige Gesetz nun zugeleitet wurde, die Hürden sogar noch weiter anheben zu wollen und schlug in seiner Stellungnahme vom März vor, sogar die *überwiegende* Vergleichbarkeit noch zu streichen.⁶ So wird das nichts mit der Weiterbildungsrepublik!

Es ist schon längst kein Geheimnis mehr, dass wir ein wirksames System für die Anerkennung von Kompetenzen brauchen. So hat sich Deutschland schon 2012 mit seiner Unterschrift unter eine entsprechende EU-Ratsempfehlung⁷ darauf verpflichtet informelles und non-formales Lernen besser sichtbar und nutzbar zu machen. Berufsbildungsexpert*innen bestätigten im BIBB-Expertenmonitor 2015⁸ eine große Not-

³ Bürmann, M. (2018). *Ungelernte Fachkräfte – Formale Unterqualifikation in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

⁴ BVADIG, S. 43,

⁵ § 50d BVADIG

⁶ Bundesrat (2024). *Stellungnahme des Bundesrats – Entwurf eines Berufsvalidierungs- und digitalisierungsgesetzes (BVADIG) – Drucksache 73/24 (Beschluss)*. [www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2024/0001-0100/73-24\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=1](http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2024/0001-0100/73-24(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1)

⁷ Rat der Europäischen Union (2012). *Empfehlung des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens* (2012/C 398/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01))

⁸ Velten, S. & Herdin, G. (2016). *Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland – Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015*. www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_Expertenmonitor_Anerkennung_informellen_Lernens_April_2016.pdf

wendigkeit für eine entsprechende Reform und schätzten die Risiken für das Berufsbildungssystem insgesamt als gering ein. Erfahrungen aus Frankreich, Finnland und der Schweiz gaben ihnen recht, denn dort sind bereits seit Jahren erfolgreiche Anerkennungssysteme etabliert, wie eine internationale Vergleichsstudie⁹ ebenfalls 2015 zeigte.

Aber wie genau sollte ein Anerkennungssystem für informelles und non-formales Lernen aussehen? Das diskutierten 2019 in Berlin 300 Expert*innen aus 40 Ländern auf der 3. Biennale zur Anerkennung von Kompetenzen. Das Ergebnis der intensiven Debatten ist eine Beschreibung einer internationalen Benchmark, die in der Berliner Erklärung zur Anerkennung von Kompetenzen¹⁰ niedergelegt und in einer ausführlichen Publikation¹¹ mit konkreten Beispielen aus aller Welt hinterlegt ist. Entscheidend sind dabei 1. *eine klare Rollenverteilung*, die mit den Kammern als prüfenden Institutionen beim BVADIG an einer zentralen Stelle gegeben scheint, 2. *eine gesicherte Finanzierung*, die angesichts der aktuellen Haushaltslage beim BVADIG leider als äußerst fraglich gilt, 3. *gut zugängliche und faire Prozesse*, was oben schon kritisiert wurde angesichts der hohen Hürden für die Teilnahme am Verfahren, 4. *niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungssysteme*, die bisher noch ungeklärt sind, sinnvollerweise aber dort liegen sollten, wo die Anerkennungsberatung für das BQFG liegt, 5. *Zugangsberechtigungen zu qualifizierter Arbeit und weiterer Bildung durch die Anerkennungsergebnisse*, die (mit Ausnahme zusätzlicher Anforderungen für den Zugang zur Meisterfortbildung in einigen Berufen) beim BVADIG gegeben sind, und 6. *rechtliche Rahmenbedingungen*, die dies alles regeln.

Gerade bei den Prozessen muss also nachgebessert werden. Für Deutschland sahen die 2017 vom BIBB in einem Experten-Delphi¹² Befragten bei einem Anerkennungssystem, das auf *Teilqualifikationen* aufbaut, sowohl den höchsten Mehrwert als auch mit die höchsten Realisierungschancen. Teilqualifikationen (TQ) sind in der Regel 5 bis 8 Teile eines Berufes, die einzeln erlernt, geprüft und am Arbeitsmarkt verwendet werden können und in Summe den gesamten Beruf abbilden. Die Analyse von Online-Stellenanzeigen¹³ zeigt: 1 bis 2 TQ erschließen

Bewerber*innen einen Großteil der Hilfskraftstellen, 3 bis 4 TQ einen Großteil der Fachkraftstellen, der Vollabschluss schließlich alle Stellen in einem Berufsfeld. Somit verbessert ein Anerkennungssystem auf Basis von TQ die Aufstiegschancen Geringqualifizierter und hilft Fachkräftelücken zu schließen – mehr dazu in meiner Stellungnahme zum ursprünglichen Kabinettsentwurf.¹⁴

Den grundsätzlichen Sorgen mancher Stakeholder, dass mit dem Gesetzentwurf bestehende formale Berufsabschlüsse entwertet würden, kann man die Frage entgegenhalten, wie sich Arbeitgeber*innen entscheiden würden, wenn sie eine*n Bewerber*in mit Gesellenbrief, eine*n mit Gleichwertigkeitsbescheid (BQFG) und eine*n mit Vergleichbarkeitszeugnis (BVADIG) zur Auswahl haben. Das wirkliche Problem besteht aktuell tatsächlich darin, dass sie teilweise keine der drei Optionen haben und auf Hilfskräfte ausweichen müssen. Deutschland hat sich mit BQFG und BVADIG für den Weg der Gleichwertigkeit von informellem, non-formalem und formalem Lernen entschieden. Gleichartig sind diese Kompetenznachweise keinesfalls, und so bestehen bei formaler Gleichberechtigung immer noch klare Arbeitsmarktsignale zugunsten der international zu Recht hoch angesehenen dualen Berufsabschlüsse.

Die Kompetenzschätze der Millionen informell Qualifizierten können mit dem aktuellen Gesetz nicht gehoben werden, und somit gewährleistet das BVADIG kaum, dass wie angestrebt zur Fachkräftesicherung »alle vorhandenen Potenziale aktiviert werden«.¹⁵ Die Debatte muss daher weitergehen. Die einzige Hoffnung liegt nun auf der nächsten Bundesregierung, da durch einen Entschließungsantrag der Mehrheitsfraktionen immerhin eine Evaluation zum Sommer 2028 ins Gesetz eingebaut wurde, Deutschland braucht ein echtes Anerkennungsgesetz, das die Vielfalt der beruflichen Kompetenzen ernst nimmt und effektiv in den Arbeitsmarkt integriert – und kein Feigenblatt. Nur so kann der drängende Fachkräftemangel wirksam angegangen und die Wertschätzung für informelles und non-formales Lernen in die Praxis umgesetzt werden.



DR. MARTIN NOACK

ist Senior Expert Betriebliche Bildung und Weiterbildung im Programm Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft der Bertelsmann Stiftung.

martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

⁹ Gaylor, C., Schöpf, N. & Severing, E. (2015). *Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden – wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen*. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wenn-aus-kompetenzen-berufliche-chancen-werden

¹⁰ www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/vpl-biennale-berliner-erklaerung

¹¹ Duvekot, R., Karttunen, A., Noack, M. & van den Brande, L. (Hrsg.) (2020). *Making Policy Work – Validation of Prior Learning for Education and the Labour Market*. <https://ec-vpl.nl/downloads/book-2020-english-vplbiennale-making-policy-work.pdf>

¹² Gutschow, K. & Jörgens, J. (2017). Kompetenzen anerkennen: Szenarien für Deutschland aus Expertensicht. *bwp* 46 (6), 11–15.

¹³ Noack, M. & Müller, J. (2022). *Mehr Fachkräfte in jeder Region- Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

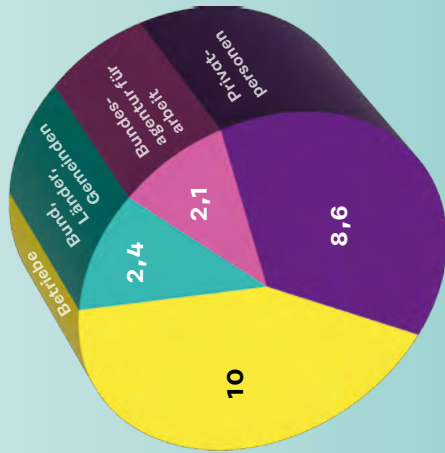
¹⁴ <https://blog.aus-und-weiterbildung.eu/bvadig-greift-bei-der-anerkennung-informellen-lernens-zu-kurz/>

¹⁵ BVADIG, S. 37

Finanzierung & Teilnahme an Weiterbildung

Während Daten zur Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland regelmäßig erhoben werden (z. B. im AES), sind über die Finanzierung des Weiterbildungssektors nur spärliche Informationen vorhanden. Ein Ausschnitt aus diesen Daten, mit denen beispielsweise die OECD auch aktuell noch arbeitet, wird hier präsentiert.

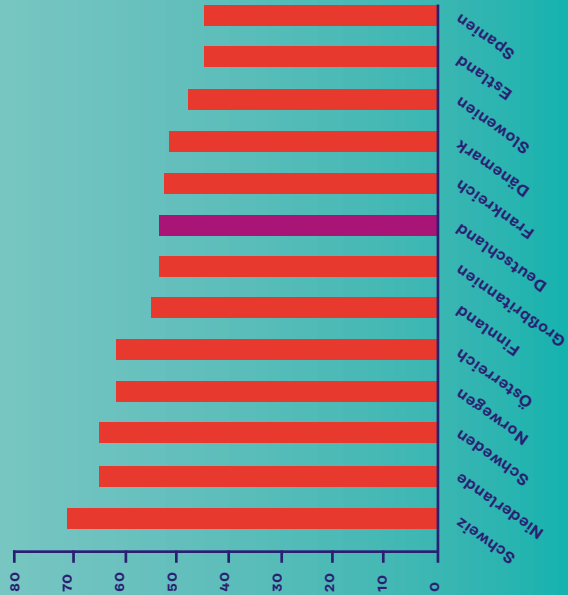
Verteilung der Verantwortlichkeit für die Finanzierung von Weiterbildung in Deutschland¹

		Bund	Länder	Kommunen	Arbeitsagenturen/ Jobcenter	Individuen	Betriebe
Individuelle Förderung	Weiterbildung für Personen, die Bürgergeld beziehen				Weiterbildung für Personen, die Arbeitslosengeld beziehen	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Betriebliche Weiterbildung
	Finanzielle Anreize für Individuen				Finanzielle Anreize für Individuen	individuelle allgemeine Weiterbildung	
	Finanzielle Anreize für Betriebe				Finanzielle Anreize für Betriebe		
	Weiterbildung für Beamte und Angestellte von Bund, Land, Kommunen						
Institutionelle Förderung	Förderung der Sozialpartner, Kammern						
	Einrichtungen der Lehrer(aus)bildung						
	Hochschulen und Universitäten						
	Schulen						
	Volkshochschulen						
		Verteilung direkter Finanzierungskosten in Mrd. € nach Finanziers 2015 ²					
							

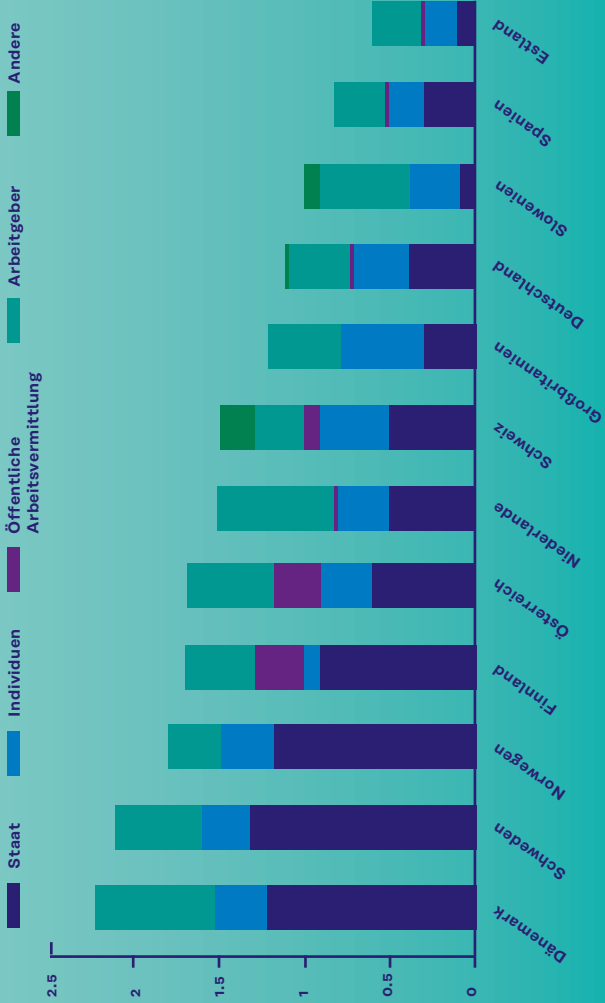
¹ OECD, 2021, S. 118 (eig. Übersetzung).
² Dohmen & Cordes, 2019, S. 12.

QUELLEN: BMBF (2024). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. Berlin: BMBF.; Dohmen & Cordes (2019). Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand. *FIBS Forum Nr. 61*. www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FIBS-Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf; oecd (2021). *Getting Skills Right. Continuing Education and Training in Germany*. Paris: OECD.

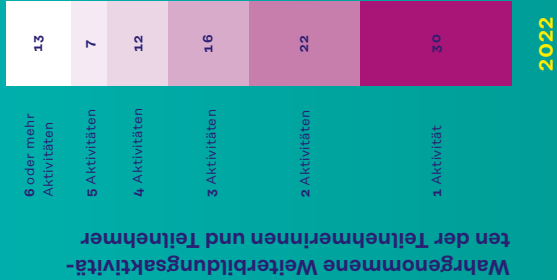
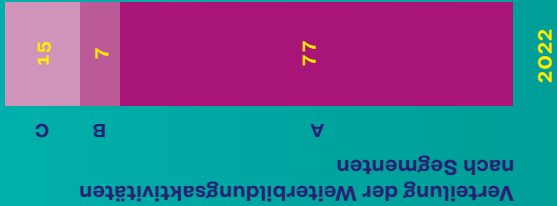
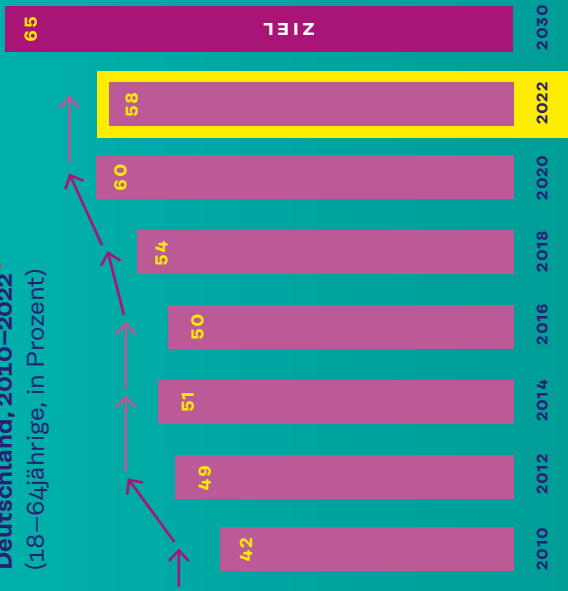
Teilnahme an formalem oder non-formalem Lernen im internationalen Vergleich, 2016 (25–64jährige, in Prozent)³



Anteil der Ausgaben für Weiterbildung am BIP, internationaler Vergleich⁴ (für Personen über 25, 2009)



Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, 2010–2022⁵ (18–64jährige, in Prozent)



³ OECD, 2021, S. 43 (eig. Übersetzung)
⁴ OECD, 2021, S. 117.

⁵ BMBF, 2024, S. 13, S. 16, S. 21, S. 46.

Wie steht es um den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?

ANNETT HERRMANN • SASCHA REX

Vor über 15 Jahren beschlossen Europäisches Parlament und Europäischer Rat die Einrichtung eines Rasters, das Qualifikationssysteme der Mitgliedsstaaten vergleichbar und verständlicher machen sollte. Dieser Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) sollte Ausgangspunkt für nationale Qualifikationsrahmen sein, die formale, nicht-formale und informell erworbene Kompetenzen auf acht Niveaustufen zuordnen. Jedes dieser Qualifikationsniveaus wird durch Deskriptoren beschrieben. Die Deskriptoren beziehen sich auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die mit jedem Niveau anspruchsvoller werden. Fertigkeiten können kognitiv oder praktisch sein. Die acht Stufen reichen von grundlegenden, allgemeinen Kenntnissen und Fertigkeiten (Stufe 1) bis zur Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets (Stufe 8). Die drei höchsten Qualifikationsniveaus entsprechen den im Rahmen des europäischen Hochschulraums im Zuge des Bologna-Prozesses definierten Hochschulabschlüssen Bachelor, Master und Promotion. Sie können jedoch auch für besonders anspruchsvolle Qualifikationen stehen, die außerhalb des akademischen Bereichs liegen. Damit der EQR auf unterschiedliche Systeme anwendbar ist, basieren die Qualifikationsniveaus ausschließlich auf Lernergebnissen, also darauf, was ein Lernender nach Beendigung einer Qualifikation weiß, versteht und umsetzen kann, und nicht mehr auf dem Lerninput, der durch die Dauer eines Lernprozesses oder die Art der Bildungseinrichtung bestimmt wird. Kein Bildungsbereich (formal, nicht-formal und informell) soll dabei bevorzugt, übervorteilt oder diskriminiert und nachrangig behandelt werden. Bereits 2006 einigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) auf eine nationale Umsetzung dieser Empfehlung als Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR). Im Folgejahr beriefen BMBF und KMK den AK DQR ein, in dem die unterschiedlichen Bereiche des Bildungssystems durch – je unterschiedlich viele – Vertreter*innen repräsentiert sind und einstimmige Entscheidungen mit Konsensprinzip treffen sollen.

Die Klärung grundlegender Fragen der Zuordnung formaler Abschlüsse nahm viel Zeit in Anspruch, und so trat erst am 1. Mai 2013 der »Gemeinsame Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)« in Kraft. Anschließend wurde mit den Zuordnungen begonnen. Doch erst in diesem Jahr – 11 Jahre später – ist es erstmals gelungen, eine Qualifikation aus dem nicht-formalen Bereich zuzuordnen. Dafür waren mehrere gescheiterte Zuordnungsvorschläge sowie die Entwicklung eines »speziellen« und aufwändigen Zuordnungsverfahrens für Qualifikationen des nicht-formalen Bereichs notwendig.

Akteure aus der Weiterbildungslandschaft hatten ein Zuordnungsverfahren des nicht-formalen Bereichs nicht mehr für möglich gehalten, den DQR als Transparenzinstrument des deutschen Bildungssystems zwischenzeitlich aufgegeben oder gar vergessen. Allein die Dauer, aber auch die Diskussionen und die vereinbarten Verfahren zeigen exemplarisch, dass der 1970 (!) vorgelegte Strukturplan für das Bildungswesen, der gleichberechtigte Säulen des Bildungssystems einfordert, in Bezug auf die nicht-formale Bildung immer noch nicht um-

gesetzt ist – eine Erfahrung, die viele Weiterbildner*innen lebensbegleitend täglich machen.

Aus Perspektive der pluralistischen und ausdifferenzierten Weiterbildungslandschaft ist diese erste Zuordnung aus dem nicht-formalen Bereich sicher nicht mit Neil Armstrongs erstem Schritt auf den Mond vergleichbar. Warum? Zugeordnet wurde »Betriebswirt*in (VWA)«. Dass diese Qualifikation Teil des nicht-formalen Bildungssystems ist, während vergleichbare Abschlüsse der Kammern dem formalen Bereich zugeschrieben werden, liegt an der Verfasstheit der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA). Diese sind ursprünglich aus Selbsthilfe-Einrichtungen von kaufmännischen Angestellten und des Beamtentums hervorgegangen und pflegen heute oft Kooperationen mit Hochschulen und teilweise auch mit regionalen IHKs. Sie sind aber weder staatliche noch öffentlich-rechtliche Institutionen. Ihre Bildungsgänge und Abschlüsse richten sich an Menschen, die bereits über berufliche Qualifikationen verfügen, und sind eng an den Qualifikationen des formalen Bildungssystems orientiert. Der »formale« Abstand zu vielen Qualifikationen, die Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen lebensbegleitend vermitteln und die exemplarisch für den nicht-formalen Bereich stehen, ist also enorm.

In der Warteschlange für die weitere Zuordnung stehen Qualifikationen wie die »Jugendleiter*in Card« (JuLeiCa), deren Qualifikationsanforderungen durch einen Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) 2009 festgelegt wurden, oder das Zertifikatssystem »Xpert Business« der Volkshochschulen. Auch hier stellt sich die gleiche Frage wie zuvor: Warum verstreicht so viel Zeit, um eine Qualifikation zuzuordnen, die auf einem ministeriellen Beschluss beruht oder die mit Abschlüssen des formalen Bereichs leicht vergleichbar ist? Und wie wird es sich für nicht-formale Qualifikationen – für Fort- und Weiterbildungsangebote – verhalten, die im Sozial- und Gesundheitswesen angeboten werden?

Wie kann der DQR die breite Realität lebensbegleitenden Lernens, für die er im Titel entsteht, abbilden? Sicherlich ist es nicht hilfreich, dass Qualifikationen aus dem nicht-formalen Bereich ein deutlich aufwändigeres Verfahren durchlaufen müssen als Qualifikationen des formalen Bereichs – auch wenn die Vergleichbarkeit (s. o.) auf der Hand liegt. Während für Qualifikationen des formalen Bereichs ein reines Dokumentenprüfverfahren ausreicht, müssen Einrichtungen der Weiterbildung, da sie keine ordnungsmittelgebende Funktion innehaben, drei externe Gutachten vorlegen und diese auch finanzieren. Mit Blick auf die unzureichende Finanzierung des Weiterbildungssystems und seiner Akteure ist dies ein weiteres Hemmnis.

Die Schwierigkeiten, den nicht-formalen Bereich gut und für all seine Ausprägungen adäquat abzubilden, werden die Zuordnungsverfahren in den DQR begleiten. Nicht zuletzt die

lobbystärkeren Akteure der beruflichen Bildung werden versuchen, die Fort- und Weiterbildungen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie aus der allgemeinen Weiterbildung zu dominieren.

Gründe, lebensbegleitendes Lernen zu einer gleichberechtigten Säule des Bildungssystems zu machen, gibt es viele. Und es gäbe auch gute Gründe, dies angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen zu tun. Das Lernen Erwachsener wird bis auf wenige Ausnahmen in Förderprogrammen weder strukturell noch finanziell nur annähernd so ausgestattet, wie es unsere gegenwärtige Gesellschaft hinsichtlich Demokratiebildung, Fachkräftegewinnung, Gesundheitsförderung und kulturelle Bildung benötigt. Von einer Weiterbildungsrepublik sind wir immer noch weit entfernt.



DR. ANNETT HERRMANN

leitet die Stabsstelle Berufliche Bildung und Qualifizierung in Sozialen Berufen der Diakonie Deutschland.

annett.herrmann@diakonie.de



SASCHA REX

leitet die Stabsstelle Grundsatz und Verbandsentwicklung beim Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV).

rex@dvv-vhs.de

Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe

AILEEN KÖRFER • MARINA WINKLER

Gerade formal gering oder nicht qualifizierte Erwachsene nehmen seltener an Weiterbildung teil. Um die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben, v. a. in KMU, zu erhöhen, ist gezielte Beratung sinnvoll. Hier setzt das Konzept des Weiterbildungsmentoring an, dessen Potenziale und Verstetigungsmöglichkeiten die Autorinnen darlegen.

In Zeiten des demografischen, digitalen und ökologischen Wandels ist Weiterbildung ein bekannter Schlüssel – sowohl im Hinblick auf die Gestaltung der sich wandelnden Wirtschafts- und Arbeitswelt als auch im Kontext individueller Aufstiegsperspektiven. Die Stärkung der Weiterbildung ist daher Gegenstand politischer Debatten sowie betrieblicher Strategieentwicklung und individueller Karrierewege. Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis 64-Jährigen auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern. Damit dies gelingt, muss insbesondere die Teilnahme von in Weiterbildung unterrepräsentierten Gruppen erhöht werden. Denn: Im Jahr 2022 lag die Beteiligung an Weiterbildung bei 58 Prozent. Unterrepräsentiert sind darin v. a. formal gering oder nicht qualifizierte Beschäftigte (im Folgenden Geringqualifizierte genannt). Rund 45 Prozent der Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss beteiligten sich an Weiterbildung; wohingegen sich etwa 69 Prozent der Personen mit einem beruflichen Fortbildungsabschluss (Meister/Fachschule) und 77 Prozent mit Hochschulabschluss weiterbildeten (BMBF, 2024).

Die Gründe, warum Geringqualifizierte in der berufsbezogenen und betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind, sind vielfältig: Lernentwöhnung, negative Lernerfahrungen oder fehlende Motivation gehören zu individuellen Gründen; ebenso zeitliche, finanzielle und örtliche Einschränkungen, durch die sich Weiterbildungen nicht mit anderen Verpflichtungen vereinbaren lassen. Als struktureller Hinderungsgrund kann hingegen mangelnde betriebliche Unterstützung genannt werden, etwa durch fehlende Freistellung und/oder fehlende finanzielle Förderung von Weiterbildung (Lacher, Fliegner & Rohs, 2022; OECD, 2021).

Bei der Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung kommt den Unternehmen eine hohe Bedeutung zu: Drei Viertel der beruflichen Weiterbildungsereignisse finden in Betrieben statt bzw. werden von diesen initiiert, was der Fachkräftesicherung ebenso wie individuellen Entwicklungschancen dient (BMBF, 2021). Daher ist es wichtig, Beratung über berufsbezogene Weiterbildung niedrigschwellig in Betrieben anzusetzen. Einen Beitrag im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie leisten Weiterbildungsmentor*innen (WBM).

Mit bundesweit bereits ca. 300 Beschäftigten in rund 100 Betrieben und Verwaltungen aus mehr als 20 Branchen, die zu WBM qualifiziert werden, gilt dieser Ansatz als vielversprechendes Konzept in der Weiterbildungslandschaft (BMBF, 2023).

Niedrigschwellige Zugänge zu Weiterbildungen in Betrieben ermöglichen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert von Oktober 2020 bis Dezember 2024 vier Projekte zur Qualifizierung und Etablierung betrieblicher WBM. Drei dieser Projekte werden von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (VER.DI) umgesetzt, das vierte Projekt von den Sozialpartnern Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (BCE) und den Chemie-Arbeitgebern.

Die dem Ansatz zugrunde liegende Idee ist folgende: WBM gehen im betrieblichen Kontext auf Mitarbeitende zu, um niedrigschwellig und auf Augenhöhe Gespräche über Weiterbildung zu initiieren sowie damit verbundene Hemmungen und Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme abzubauen. Im Fokus stehen dabei die Stärken der Mitarbeitenden. Das heißt: Beschäftigte werden dabei unterstützt, ihre Potenziale zu erkennen, und zugleich dazu motiviert, sich mit Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auseinander zu setzen.

Vor allem die Zielgruppe der Geringqualifizierten kann dadurch erreicht werden. Um eine vertrauensvolle Gesprächsebene schaffen zu können, werden Personen aus dem Kollegium selbst die Qualifizierung zu WBM absolvieren. WBM sind somit immer selbst Mitarbeitende im Unternehmen und kennen die Situation und die Erfahrungen ihrer Kollegen*innen ebenso wie den Betrieb. Durch ihre Qualifizierung kennen sie auch die Strukturen des Weiterbildungsmarktes, Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten. Dabei müssen sie in den einzelnen Themenbereichen keine Spezialist*innen sein, sondern Überblickswissen erlangen und bei Bedarf an zuständige Stellen verweisen (bspw. an die Bundesagentur für Arbeit oder an Kammern). Sie ersetzen folglich keine vorhandenen Beratungsstrukturen, sondern verweisen bei Bedarf auf diese (BMBF, 2023). Das Mentoring vor Ort im Betrieb macht diesen Ansatz so innovativ – die aufsuchende Bildungsberatung wird in einem betrieblichen Kontext angewandt.

Erfahrungen mit dem Weiterbildungsmentoring

Der Ansatz der WBM ist ein Versuch, die Diskrepanz zwischen der Bedeutung von Weiterbildung, die als hoch bezeichnet wird, und der wenig gelebten Weiterbildungspraxis u.a. bei

Geringqualifizierten zu überbrücken – insbesondere bei jenen, die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) tätig sind. Es liegen derzeit keine quantitativen Kennzahlen über den Erfolg der WBM vor; gleichwohl kann beobachtet werden, dass die Hinführung der Geringqualifizierten zu Weiterbildung durch aufsuchende und niedrigschwellig initiierte Gespräche auf große Offenheit stößt. Die Schaffung einer Vertrauensebene ist dabei von großer Wichtigkeit; nur so kann es WBM gelingen, Geringqualifizierte von Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu überzeugen. Die Akquise von WBM über betriebliche Mitbestimmungsstrukturen gelingt besonders gut. Im Rahmen des IG-Metall-Projektes wurde die Beziehungspflege zu örtlichen Geschäftsstellen der Gewerkschaft und mit deren Hilfe auch die Kooperation mit regionalen Weiterbildungsakteuren intensiviert, um Personen als WBM zu gewinnen. Die Säulen der Akquise- und Öffentlichkeitsarbeit von VER.DI umfasst neben der Ansprache über gewerkschaftliche Infrastruktur wie VER.DI-Bildungsstätte oder Veranstaltungen auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben.

Zudem wurde im Austausch mit den Betrieben betont, dass die Qualifizierung zu WBM zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung führt, was zum Teil Einfluss auf die Agenda der Betriebsratsarbeit nimmt. Zu nennen ist bspw. das Unternehmen Coca-Cola Europacific Partners, in dem 23 Betriebsräte aus 20 Standorten an Grundlagenqualifizierungen für WBM mitgearbeitet haben. Zudem wurde in dem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung erzielt, die vorsieht, dass je Standort ein WBM implementiert wird. Auch in der Chemiebranche, die sich Transformationsprozessen wie die Umstellung auf nachhaltige Produktionsverfahren oder die Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen stellen muss, hat ihre Qualifizierungskonzepte für WBM an Besonderheiten in den jeweiligen Unternehmen angepasst – von der Qualifizierung Geringqualifizierter bis zu Beschäftigten, die von Stellenabbau bedroht sind (Projektinterne Dokumente, 2024).

Im Hinblick auf die strukturelle Integration der WBM gibt es auch Herausforderungen: Zu nennen ist der Abstimmungsbedarf zwischen den Interessen der betrieblichen Funktion der Personalentwicklung und denen der Individuen. In diesem Zusammenhang wird die Frage diskutiert, inwieweit WBM beraten und auf Weiterbildungsangebote verweisen sollen, ohne dass Arbeitgeber informiert werden. Dabei sollte betont werden, dass WBM sowohl für individuelle Weiterbildungen als auch für betriebliche bzw. einrichtungsbezogene Kompetenzentwicklungsprozesse genutzt werden können (Tagung, 2024).



Ausweitung und Verstetigung des Ansatzes der Weiterbildungsmentor*innen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet derzeit ein Meta-Konzept auf Grundlage der Erfahrungen aus den vier geförderten Projekten. Von Relevanz ist dabei das Aufzeigen von Kompetenzentwicklungszielen für WBM, die als Orientierungshilfe gelten insbesondere in Bezug auf das Erkennen, Einschätzen und Fördern von Weiterbildungsbedarfen sowie auf die Planung und Vorbereitung von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen. Klar ist, dass es für WBM keine »one-fits-all«-Qualifizierung geben kann. Die in verschiedenen Branchen und Kontexten tätigen Betriebe haben unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse beim Thema Weiterbildung. Das Qualifizierungskonzept sollte daher zumindest in Teilen ausreichend flexibel gestaltet sein, um darauf eingehen zu können (BMBF, 2023).

Bei der Frage, wie Mitarbeiter*innen zu WBM qualifiziert werden können, müssen für eine breite Umsetzung des Ansatzes v.a. zwei weitere Herausforderungen bewältigt werden: 1. Welche Möglichkeiten bietet der Ansatz von WBM auch in Betrieben ohne Mitbestimmung, insbesondere in KMU, und wie kann dieser dort in der betrieblichen Praxis realisiert werden? 2. Wie verhalten sich (informelle) WBM zu (formalen) Strukturen der Human Resources in den Betrieben? Wo gibt es Schnittstellen? Wie ist das Zusammenspiel? Diese Fragestellungen zu adressieren, ist eine fortlaufende Aufgabe des BIBB in Zusammenarbeit mit dem BMBF und weiteren interessierten Akteuren. Ziel ist es, die Weiterbildungsbegleitung strukturell und nachhaltig in Unternehmen, insbesondere in KMU, sowie in (über-)regionalen Bildungsträgern und Verwaltungen zu verankern.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales und BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie: Umsetzungsbericht*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=5

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales und BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2023). *Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren*. www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/weiterbildungsmentoren/weiterbildungsmentoren_node.html

BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht*. www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Lacher, S., Fliegener, L. & Rohs, M. (2022). Geringqualifizierung – Ein relative Perspektive. *Beiträge zur Erwachsenenbildung* (Nr. 11). https://kluedo.ub.rptu.de/frontdoor/deliver/index/docId/6780/file/_Beitraege_zur_EB_Geringqualifizierte_final.pdf

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

Projekteinterne Dokumente (2024). *Zwischenberichte der Projekte*. Berlin: BMBF (nicht öffentlich verfügbar).

Tagung (16./17. April 2024). *Tagung der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte zur Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen*. Bonn: BIBB.



MARINA WINKLER

arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Projekt »Qualifizierung und Etablierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen« am Bundesinstitut für Berufsbildung.

Marina.Winkler@bibb.de



AILEEN KÖRFER

leitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Team der »Nationalen Weiterbildungsstrategie« am Bundesinstitut für Berufsbildung.

Aileen.Koerfer@bibb.de

Förderliche und hinderliche Faktoren bei der Etablierung von WBV

Mit Verbünden in die Weiterbildungsrepublik?!

KATHLEEN WARNHOFF • LEA MÜLLER-GREIFENBERG • SIMON DABROWSKI¹

Je kleiner ein Unternehmen, desto geringer fällt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten durchschnittlich aus. Weiterbildungsverbünde sind geschaffen worden, um KMU dabei zu unterstützen, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und geeignete Angebote zu finden. Die Autor*innen berichten anhand von Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung über förderliche und hinderliche Faktoren in der Errichtung der Verbünde.

Die gegenwärtigen Entwicklungen in Deutschland sind durch »mehrdimensionale Transformationsdynamiken« (Pfeiffer, 2019) gekennzeichnet. Dazu zählen zentrale Herausforderungen wie die digitale und die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft genauso wie demografische Entwicklungen. Unternehmen stehen somit vor mehreren Herausforderungen gleichzeitig und müssen ihre Beschäftigten auf neue Anforderungen in der Arbeit vorbereiten.

In der Debatte über den Wandel der Arbeit nimmt Weiterbildung eine Schlüsselrolle ein. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fällt allerdings die Beteiligung an Weiterbildung – trotz verstärkter Bemühungen – vergleichsweise gering aus (BIBB, 2018). Im Zentrum umfangreicher Dialogprozesse steht neben der individuellen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit auch die Etablierung einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland und markiert einen »Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik« (BMAS & BMBF, 2019, 2022). In diesem Zuge ist ein Programm entstanden, das seit 2020 den »Aufbau von regionalen Weiterbildungsverbünden« mit Fokus auf KMU fördert (BMAS, 2019).

WBV – Weiterbilden im Verbund

Die Weiterbildungsverbünde (WBV) werden in der Förderrichtlinie als Netzwerke definiert, deren strukturelle Ausgestaltung aber explizit offengelassen wurde (BMAS, 2020). Basierend auf dem Programm sind die geförderten WBV auf die Unterstützung von KMU in den jeweiligen Regionen ausgerichtet und konzentrieren sich auf Ziele wie die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme, die Entwicklung passfähiger Weiterbildungsangebote und die verstärkte Vernetzung von Akteuren (BMAS, 2019). Im ganzen Bundesgebiet wurden 53 regionale WBV gefördert, die auf den ersten Blick äußerst heterogen erscheinen. Ziel des BMAS ist, dass in diesen Netzwerken Unternehmen, Weiterbildungsakteure und regionale Arbeitsmarktakeure zusammenkommen (BMAS, 2019); in der Realität zeigt sich, dass auch weitere Akteure wie bspw. Kammern oder Sozialpartner eingebunden werden.

Im Jahr 2020 nahmen mit der ersten Förderrichtlinie zunächst 38 WBV ihre Arbeit auf, die sowohl branchenspezifisch als auch -übergreifend ausgerichtet war. Ein besonderer Schwerpunkt der WBV liegt auf dem Automotive- und Mobilitätsbereich und angrenzenden Branchen wie IT und Zulieferin-

¹ Unter Mitarbeit von Denise Gramß (f-bb) und Dr. Monika Stricker (iftp)

dustrien aus der Metall- und Elektrobranche. Seltener vertreten sind das Bauwesen und das Handwerk, die Pflegebranche, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Medien- und Filmbranche. Im Jahr 2022 folgten in der zweiten Förderrichtlinie weitere 15 WBV mit einem Fokus auf der Fahrzeugbranche.

Die Aktivitäten der bundesweit geförderten WBV im Zeitraum von 2021 bis 2024 sind Gegenstand einer qualitativen Netzwerk-Analyse (u. a. Hollstein, 2019). Die Daten stammen aus begleitenden Beobachtungen, umfangreichen Dokumentenanalysen und 30 leitfadengestützten Interviews, die i. d. R. mit Personen aus den Koordinierungsstellen der WBV zu verschiedenen Zeitpunkten stattfanden. Herausgearbeitet wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse in fallspezifischen sowie fallübergreifenden Verfahren (Kuckartz, 2016) förderliche und hinderliche Faktoren für den Erfolg von WBV. Im Folgenden werden diese Faktoren vorgestellt sowie exemplarische Lösungsansätze aufgezeigt, die die Verbünde zur Stärkung der Weiterbildung hierzulande entwickelt haben.²

Weiterbildungsverbünde als regional verankerte Akteure

Die WBV starteten unter äußerst schwierigen Bedingungen während der Covid-19-Pandemie. Anfangs geplante Präsenz-Veranstaltungen konnten nicht stattfinden, was die Netzwerkarbeit mit KMU erschwerte. Später stellten sich anhaltende Lieferkettenprobleme und steigende Energiepreise als weitere Hürden für die Netzwerkarbeit der WBV heraus.

Strukturen der Steuerung in den Verbünden

Trotz herausfordernder Ausgangsbedingungen haben die untersuchten WBV ihre Strukturen sukzessive auf- bzw. ausgebaut. Im jeweiligen Verbund stand zuerst die Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle im Vordergrund, die für die Steuerung der Netzwerke eine zentrale Funktion einnimmt. In den Koordinierungsstellen arbeiten professionalisierte Verbundmanager*innen der Verbundpartner, die primär für die Vernetzung zwischen den Partnern selbst und weiteren Akteuren in der Region zuständig sind. Weiterhin obliegt ihnen die Verteilung und Abstimmung von Aufgaben und Arbeitspaketen unter den Verbundpartnern sowie die Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus wurde ein zentrales Koordinierungszentrum implementiert, das als bundesweiter Akteur zum kontinuierlichen Wissensaustausch der WBV mit regelmäßigen Veranstaltungen beiträgt und Erkenntnisse aus der Praxis der WBV fortlaufend in politische Kontexte einbringt, was den Austausch auf kommunaler und regionaler Ebene, aber auch auf Landes- und Bundesebene fördert.

Identifizierung des Weiterbildungsbedarfs

Aufgabe der regionalen WBV ist es, die KMU in der Analyse des Weiterbildungsbedarfs zu unterstützen. Dabei greifen sie häufig auf bewährte Instrumente wie Befragungen und leitfadengestützte Gespräche oder auf den Austausch in Arbeitsgruppen mit Auszubildenden und Beschäftigten zurück. Zu beobachten sind Analyseinstrumente in Form von digitalen Checklisten und Fragebögen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) oder digitale Anwendungen zur strategischen Personalplanung, die der fachlichen und überfachlichen Kompetenzermittlung dienen (WBV-1). Neue Erkenntnisse zu Tätigkeitszuschnitten bzw. angepassten Stellenprofilen fließen bspw. in eine Kompetenz-Matrix ein, die für weitere Akteure zugänglich ist.

Während des gesamten Prozesses der Bedarfsanalyse – von der Konzeption über die Erprobung bis hin zur Verfeinerung der Ergebnisse – nehmen die beteiligten Unternehmen die Beratungsangebote der WBV als hilfreich wahr. Darüber hinaus betonen sie die Sinnhaftigkeit der konsequenten Einbindung unterschiedlicher Akteure im gesamten Prozess. WBV ermöglichen hier die Vernetzung zwischen allen Akteuren. In diesem Zusammenhang berichten WBV aber auch, dass vor der eigentlichen Bedarfserhebung oft erst eine grundsätzliche Sensibilisierung für Weiterbildung im Vordergrund steht, die eine eingehende Vorarbeit erfordert.

Ausgestaltung der Weiterbildungsformate

In der Ausgestaltung von Weiterbildungsformaten, die auf dem festgestellten Bedarf basieren, zeichnen sich zwei größere Trends ab, die mit der Digitalisierung zusammenhängen. Erstens ist die zunehmende Entwicklung digitaler Formate erkennbar. Dazu zählen E-Learning-Formate, die eine virtuelle Kollaboration ermöglichen, und virtuelle Workshop-Formate mit *digitalen Whiteboards*. Aber es sind auch virtuelle Plattformen wie das *Metaverse* (u. a. WBV-4) oder *digitale Lernfabriken* (WBV-5) anzutreffen. Zu beobachten sind ebenso Formate mit Edutainment-Charakter wie Podcasts, Blogs oder Videos. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz beinhaltet sogar eine Doppelrolle als Kollaborationsinstrument zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Lernenden und gleichzeitig als inhaltlich-methodisches Format als »Lernmittel zu Schulungszwecken« (WBV-6).

Zweitens entwickeln die Verbünde während der Förderlaufzeit Plattformen sowie Lernmanagementsysteme (LMS) zur Bündelung regionaler Weiterbildungsangebote. Hier unterstreichen die befragten WBV die Notwendigkeit, die Angebote verschiedener Weiterbildungsträger möglichst genau und spezifisch zu erfassen, um sie auf den Plattformen transparent für viele KMU und ihre Beschäftigten zugänglich zu machen. Inhaltlich geht es dabei u. a. um Themen wie Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Nachhaltigkeit inklusive neuer Kompetenzen wie *future skills* oder *green skills*. Erkennbar sind auch

¹ Im Rahmen der Analyse sind die WBV anonymisiert mit den folgenden Kürzeln: WBV-1 bis WBV-11.

Micro-Formate oder *Learning Nuggets*, die aus Sicht der KMU eine flexible und effiziente Art der Kompetenzvermittlung darstellen und die laut der befragten WBV geeignet sind, das Interesse für Weiterbildung zu wecken.

Welche Faktoren sind förderlich für den erfolgreichen Aufbau von WBV?

Aus Sicht der Verbünde stellen sich für den Auf- und Ausbau der WBV die folgenden Aktivitäten als förderlich heraus: Bereits bei Antragseinreichung ist die Zusammensetzung der Akteure in der Koordinierungsstelle zentral, da regions- und branchenspezifische Wissensbestände in die inhaltliche Gestaltung des Verbundes einfließen (WBV-7). Die räumliche Nähe und die bestehenden Beziehungen der Mitglieder eines Verbundes werden ebenso als förderlich für den Aufbau und die Erweiterung des Netzwerkes wahrgenommen (WBV-8). Aber auch die zahlreichen Austauschveranstaltungen, die den Beziehungsaufbau fördern, sowie branchenspezifische Kenntnisse in Bezug auf den konkreten Weiterbildungsbedarf haben sich als vorteilhaft erwiesen.

WBV begleiten KMU und ihre Beschäftigten bei der Suche nach passenden Weiterbildungen, was von diesen als förderlich wahrgenommen wird. Aber auch das Selbstverständnis der Akteure in den Koordinierungsstellen als »Netzwerker für die Region« wird wiederholt als förderlicher Faktor unterstrichen, da sie – oft in Pionierarbeit – für das Thema Weiterbildung sensibilisieren, an der Entwicklung spezifischer Lösungsansätze beteiligt sind und Wissenstransfer ermöglichen. Hierbei setzen sie auf eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und auf vertrauensbildende Maßnahmen, die für die Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen und KMU als wichtige Voraussetzungen angesehen werden.

Welche Faktoren sind hinderlich für den erfolgreichen Aufbau von WBV?

Für viele KMU ist die grundlegende Frage noch offen, wohin und wie qualifiziert werden soll. WBV bieten diesbezüglich eine Orientierung, stoßen dabei jedoch auf spezifische Hindernisse: Dazu gehört gerade der anfangs erschwerte Zugang, der sich bspw. aus ungeklärten Zuständigkeiten für den Erstkontakt ergibt, da KMU häufig nicht über eigene Personalabteilungen verfügen. Hierfür haben sich laut den WBV in der Praxis Austauschformate wie themenspezifische Stammtische genauso bewährt wie der Zugang über Multiplikator*innen etwa aus bestehenden Branchenclustern. Auch Betriebsräte und z. B. ausgebildete Transformationslots*innen mit der Funktion als Mentor*innen für Transformation und Weiterbildung im Betrieb (WBV-8) sind wichtige »Türöffner«, die überdies etwaige Vorbehalte bzgl. der Weiterbildung abbauen können. Herausgestellt hat sich, dass Lösungsansätze für die angestrebte Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und die umfassende Sen-

sibilisierung von KMU zeitintensiver sind als zuvor erwartet. Als relevant hat sich dabei der Aufbau einer Vertrauensbasis gezeigt.

Aus Sicht der WBV besteht eine weitere Herausforderung darin, dass bzgl. der Entwicklung passender Weiterbildungsangebote zwischen den Bedürfnissen der KMU und denen der Weiterbildungsanbieter Diskrepanzen bestehen, die nicht trivial und auf unterschiedliche betriebswirtschaftliche Logiken zurückzuführen sind. So bevorzugen Weiterbildungsinstitutionen aufgrund der Kosten für Investitionen in die Entwicklung von Angeboten möglichst betriebsübergreifende und standardisierbare Weiterbildungen, die skalierbar für mehrere Unternehmen sind. Demgegenüber sind KMU eher an betriebs-spezifischen, aber dennoch kostengünstigen Weiterbildungszuschnitten interessiert. Beschäftigte wiederum bevorzugen möglichst hochwertige, zertifizierte Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. In diesem Spannungsfeld nehmen die Koordinationsstellen der WBV eine moderierende Rolle ein, die auch dabei hilft, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen eigentlich in Konkurrenz stehenden Weiterbildungsanbietern zu ermöglichen.

Entwicklungspfade der Verstetigung

Nachdem die WBV zu unterschiedlichen Zeitpunkten gestartet sind, endet gegenwärtig der Förderzeitraum. Wie auch andere politische Förderprogramme gezeigt haben (Alke, 2015), geht es in den WBV daher mehrheitlich um die Verstetigung der Aktivitäten und um den Transfer bisheriger Erfahrungen. Einige WBV suchen nach neuen Anknüpfungspunkten bei branchenspezifischen Organisationen (u. a. WBV-6), und einem WBV ist bereits die strukturelle Anbindung an eine Sozialpartner-Organisation gelungen (WBV-8). Ein weiterer Ansatz ist die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, wobei die Aktivitäten in sog. Weiterbildungsagenturen überführt werden (u. a. WBV-9), die in der Region eine zentrale Koordinierungsfunktion übernehmen. In verschiedenen Bundesländern ist zudem die Aufnahme von WBV in die Landesförderung im Gespräch. Andere WBV erwägen neue Geschäftsmodelle wie Vereinsgründungen, um sich über Mitgliedsbeiträge weiter zu finanzieren (WBV-10), oder auch kommerzielle Betreibermodelle für bereits entwickelte Weiterbildungsplattformen (WBV-11). Die Verstetigung der WBV ist somit unterschiedlich weit fortgeschritten und die weitere Entwicklung der Verstetigungspfade noch offen.

Ausblick in die Weiterbildungsrepublik

Die vorliegende Analyse zeigt, dass die geförderten Verbünde auf verschiedenen Ebenen einen Beitrag zur Weiterbildungsrepublik leisten. Bundesweit haben die WBV zu einem Auf- und Ausbau von interorganisationalen Netzwerken in der Weiter-



bildung geführt, die neue Experimentierfelder eröffnen. Auf der regionalen Ebene sind durch die Aktivitäten der WBV wichtige Akteure der Weiterbildung zusammengekommen und haben im Austausch neue Unterstützungsstrukturen geschaffen. Die vielfältigen Dialogplattformen der WBV haben sogar Aushandlungsprozessen gegenläufiger Interessen Raum gegeben und neues Wissen generiert, das eine Orientierung für die Herausforderungen der Transformation ermöglicht. Auf der Unternehmensebene haben WBV durch die Sensibilisierung und Öffnung von KMU für eine neue Weiterbildungskultur sowie durch die Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen eine wichtige Basis für eine gezielte Angebotsentwicklung geschaffen, die den Anforderungen sowohl der KMU als auch der jeweiligen Branche gerecht wird. Zukünftig können weitere Akteure von den erprobten Konzepten und umfangreichen Erfahrungen der WBV profitieren, die bisher noch nicht in den Verbünden beteiligt waren. Hierin liegt ein besonderer Beitrag zur Weiterbildungsrepublik, der sich auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung positiv auswirken wird. Die WBV haben gezeigt, dass es auf ein Miteinander ankommt, um den aktuellen Herausforderungen der Transformation zu begegnen.

Dennoch stehen wir auf dem Weg in die Weiterbildungsrepublik erst am Anfang einer gesamtgesellschaftlichen Veränderung. Allein die technologischen Entwicklungen sind so dynamisch, dass eine kontinuierliche Bereitstellung neuer Wissensbestände notwendig ist. Für die Stärkung der Weiterbildung in KMU sind zudem Zeit und Unterstützung erforderlich, um die generelle Diskrepanz zwischen den betrieblichen Anforderungen und den erwünschten Weiterbildungseffekten aufzulösen. Insgesamt trägt die Arbeit der geförderten Weiterbildungsverbünde zum gesellschaftlichen Suchprozess in der gegenwärtigen Transformation der Arbeitswelt bei, der weit über Betriebsgrenzen hinausreicht. Die WBV markieren daher einen Meilenstein in diesem Prozess, der gezeigt hat, dass es auf Austausch und kontinuierliche Anpassungen der Rahmenbedingungen für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland ankommt.



DR. KATHLEEN WARNHOFF
LEA MÜLLER-GREIFENBERG
SIMON DABROWSKI

sind als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bzw. Berater*innen im »Koordinierungszentrum für Weiterbildungsverbünde – forum wbv« tätig.

Das forum wbv ist Teil des Bundesprogramms »Aufbau von Weiterbildungsverbünden« und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert (01.03.2022 bis 31.12.2024). Das forum wbv ist sozialpartnerschaftlich getragen durch die beiden Projektpartner Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem Institut für Forschung, Training und Projekte (ift) im bfw – Unternehmen für Bildung. Nähere Informationen unter

→ WWW.FORUM-WBV.DE

Alke, M. (2015). *Verstetigung und Kooperation. Eine Studie zu Weiterbildungsorganisationen in vernetzten Strukturen*. Wiesbaden: Springer v.s.

BIBB (Hrsg.) (2018). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). *Das Bundesprogramm »Aufbau von Weiterbildungsverbünden«*. Die Organisation von Weiterbildung im Unternehmen neu denken. www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende.html

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020). *Bekanntmachung Förderrichtlinie für das Bundesprogramm »Aufbau von Weiterbildungsverbünden«*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/foerderrichtlinie-bundesprogramm-weiterbildungsverbuende.pdf?__blob=publicationFile&v=1

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales & BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2019). *Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales & BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Hollstein, B. (2019). Qualitative Netzwerkdaten. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 1301–1312). Wiesbaden: Springer v.s.

Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.

Pfeiffer, S. (2019). Digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen: What you see is what you get? Industrielle Beziehungen. *Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 26(2), 332–249.

Ein Vorschlag für eine transparente und effektive Governance-Struktur der beruflichen Weiterbildung

Vom Flickenteppich zum System

BRIGITTE POTHMER

Im vergangenen Jahr hat der »Expert*innenkreis Weiterbildung« der Heinrich-Böll-Stiftung ein Konzept für eine Governance-Struktur der beruflichen Weiterbildung entwickelt, die eine wirkungsvolle und transparente Steuerung des Weiterbildungsbereichs verspricht. Die Autorin stellt hier die Grundzüge der geforderten Governance-Struktur vor.

Die Governance-Strukturen der Weiterbildung in Deutschland gehören laut der OECD-Studie »Weiterbildung in Deutschland« von 2021 (OECD, 2021) zu den komplexesten im internationalen Vergleich. Viele OECD-Länder haben in Weiterbildungsgesetzen Rechte und Verantwortlichkeiten definiert und damit die Voraussetzungen für eine konsistente Entwicklung der Weiterbildungspolitik geschaffen. In Deutschland fehlt es aber an einer eindeutigen Festlegung der Verantwortlichkeiten und an einer klaren Rollenbeschreibung der Akteurinnen und Akteure. Das sind wesentliche Gründe dafür, dass im Weiterbildungsbereich Reformprozesse ausgesprochen mühsam sind. Die Schwierigkeiten sind bekannt: Fragmentierung und Zersplitterung, intransparente Angebotsstruktur, Qualitätsprobleme und geringe Institutionalisierung. Ein auffallend negatives Kennzeichen des deutschen Weiterbildungssystems ist die hohe Selektivität – auch im OECD-Vergleich. Statt die Bildungsversäumnisse der beruflichen Erstausbildung auszugleichen, verstärkt sich die Bildungsungleichheit im Lebensverlauf. Fast nirgends trifft das »Matthäus-Prinzip« so sehr zu wie in der betrieblichen und individuellen beruflichen Weiterbildung. Dies birgt die Gefahr einer Spaltung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Transformationsgewinner*innen und Transformationsverlierer*innen.

Wenn Weiterbildung in Deutschland ihrer gewachsenen Aufgabe gerecht und zu einem selbstverständlichen Bestandteil jeder Berufsbiografie werden soll, muss die fragmentierte Weiterbildungslandschaft zu einem kohärenten Weiterbildungssystem entwickelt und zu einer gleichberechtigten Säule des Bildungssystems ausgebaut werden. Ohne ein stimmiges Gesamtkonzept und ohne transparente Governance-Strukturen laufen einzelne Verbesserungen – wie jetzt von der Bundesregierung auf den Weg gebracht – Gefahr, ihre Chance auf höhere Leistungsfähigkeit, Effizienzsteigerung und Synergiegewinnung zu verfehlen. Deshalb ist eine wirkungsvolle Steuerung eine Kernfrage der Weiterbildungspolitik.

Die Bundesregierung beschreibt mit ihrer Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)¹ die zentralen Herausforderungen und setzt das Thema Weiterbildung prominent auf die politische Agenda. Auch bietet die NWS aufgrund der breiten Beteiligung grundsätzlich die Chance zur Systematisierung der Weiterbildungslandschaft. Allerdings verdichtet sich zunehmend der Eindruck, dass die beteiligten Stakeholder eher die Interessen ihrer jeweiligen Organisationen verfolgen, als dass

¹ Informationen zur NWS sind online abrufbar unter www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html.

sie an einem stimmigen Konzept arbeiten. Bisher ist jedenfalls keine strategische Gesamtvision zu erkennen, aus der sich ein konsistentes Konzept und ein adäquater Weg zur Steuerung ableiten ließen. In der jetzigen Form bietet die nws eher eine Sammlung von Einzelmaßnahmen und geht in der Summe nicht weit genug, um die bestehenden Teilnahmedisparitäten und Weiterbildungsbarrieren abzubauen sowie dem Fachkräfte-Engpass wirksam entgegenzutreten (Heinrich Böll Stiftung & Bertelsmann Stiftung, 2020).

Im Folgenden möchte ich die Eckpunkte für eine neue Governance in der Weiterbildung skizzieren, wie sie der Expert*innenkreis Weiterbildung der Heinrich-Böll-Stiftung in einem böll.brief vom Juni 2023 entwickelt hat (Pothmer et al., 2023). Dabei legt der Expert*innen ein breites Verständnis von beruflicher Weiterbildung zugrunde, das anerkennt, dass die verschiedenen Segmente der Weiterbildungslandschaft – insbesondere die allgemeine und berufliche Weiterbildung – nicht überschneidungsfrei sind.

Systematische Entwicklung von wirkungsvollen Governance-Strukturen

Die Autorinnen und Autoren gehen von der Prämisse aus, dass der Berufs- und Studienabschluss nicht mehr End-, sondern Ausgangspunkt des individuellen Bildungsweges sein wird. Die berufliche Weiterbildung steht damit der Erstausbildung in ihrer Relevanz nicht länger nach. Daraus folgt, dass der öffentliche Bildungsauftrag erweitert und Weiterbildung Teil öffentlicher Verantwortung werden muss. Öffentliche Verantwortung heißt allerdings nicht Verstaatlichung. Der Staat soll stattdessen als Initiator und Gewährleister auftreten und Verantwortung dafür übernehmen, dass eine gute Weiterbildungsinfrastruktur entsteht, Aufgaben erfüllt und Spielregeln eingehalten werden. Es geht also darum, einen Rahmen für die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure zu setzen. Geschehen soll dies in Anlehnung an die Regelungen der Erstausbildung unter Beteiligung der Sozialpartner und in enger Abstimmung mit den Ländern.

Eine grundlegende Neustrukturierung der Governance muss einerseits die positiven Besonderheiten der Weiterbildung erhalten, die durch Vielfalt, Offenheit für neue gesellschaftliche Anforderungen und einen hohen Grad an Dynamik gekennzeichnet sind. Sie muss die Vielfältigkeit der Landschaft sowie die Handlungsfähigkeit von Akteurinnen und Akteuren auf allen Ebenen bewahren. Andererseits muss eine neue Governance sicherstellen, dass die erworbenen Lernergebnisse für Arbeitgeber*innen transparent sind und bundesweit anerkannt werden. Das entspricht den Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten und hätte eine positive Wirkung auf die Weiterbildungsbereitschaft von Fortbildungsinteressierten.

Weiterbildung 4.0

Die Heinrich-Böll-Stiftung beschäftigt sich seit einigen Jahren mit dem herausfordernden Wandel der Arbeitswelt und daraus erwachsenden Weiterbildungsanforderungen. Der »Expert*innenkreis Weiterbildung«, zu dem neben Mitarbeiter*innen der Heinrich-Böll-Stiftung Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Politik gehören, veröffentlichte im Jahr 2019 den böll.brief »Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter«, in dem eine »neue Weiterbildungskultur« mit öffentlicher Verantwortung für Weiterbildung und eine gesamtgesellschaftliche Finanzierung des Sektors gefordert werden. Ende desselben Jahres wurde gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung eine Fachkonferenz ausgerichtet, in der die Nationale Weiterbildungsstrategie kritisch beleuchtet und Möglichkeiten ihrer Implementation diskutiert wurden. In einem daraus entstandenen Positionspapier wurden neben Strukturförderung unter anderem die Notwendigkeit der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals und die Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen gefordert.

Im Jahr 2023 wurde dann der böll.brief »Vom Flickenteppich zum System. Weiterbildung durch wirkungsvolle Governancestrukturen als vierte Säule der Bildungslandschaft etablieren« veröffentlicht, der Grundlage des vorliegenden Beitrags ist. Darin wird ein weitreichender Strukturwandel der Weiterbildungslandschaft gefordert, mit dem die Weiterbildung »zu einer gleichberechtigten Säule des Bildungssystems entwickelt werden« soll. Autorinnen und Autoren sind neben der Autorin des vorliegenden Beitrags Philipp Antony, Leiter des Referats Bildung und Wissenschaft der Heinrich-Böll-Stiftung, Mechthild Beyer, Beraterin und ehemalige Bereichsleiterin Weiterbildungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand, Prof. Dr. Michael Heister, Leiter der Abteilung 4 »Initiativen für die Berufsbildung« im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), PD Dr. Thomas Kruppe, Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Anja Meierkord, Arbeitsmarktökonomin bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), und Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin und Leiter des Fachgebiets »Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel« an der Universität Kassel.

Beide böll.briefe, das Positionspapier sowie eine Dokumentation der Fachtagung lassen sich einsehen unter

→ WWW.BOELL.DE/DE/WEITERBILDUNG

Die schlichte Gegenüberstellung von Standardisierung versus Flexibilisierung wird diesen komplexen Anforderungen nicht gerecht.

Offensichtlich ist, dass eine einfache Top-down-Steuerung zentralstaatlicher Art in diesem Bereich weder greift noch wünschenswert ist. Das Ziel ist deshalb nicht eine staatlich organisierte Weiterbildung nach dem Vorbild der schulischen oder hochschulischen Bildung. Vielmehr geht es um ein »Management der Vielfalt« auf der Basis klar definierter Verantwortlichkeiten sowie darum, transparente Strukturen zu entwickeln.

Gerade eine vielfältige Weiterbildungslandschaft, die ihre Aufgaben zuverlässig und auf hohem Qualitätsniveau erfüllen soll, braucht einen gesetzlichen Rahmen. Vorbild dazu könnte das Berufsbildungsgesetz sein, das die wichtigsten Punkte für die Erstausbildung regelt. Ein vergleichbarer gesetzlicher Rahmen sollte auch für das lebenslange Lernen geschaffen werden. Das im Juni 2023 verabschiedete »Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung« erfüllt diese Anforderung leider nicht. Es fehlen neben der bezahlten Bildungszeit die Verankerung des individuellen Rechts auf Weiterbildung, die Formulierung von Mindeststandards sowie die Festlegung von Verantwortlichkeiten, die den Rahmen für ein strukturiertes und konsistentes Weiterbildungssystem schaffen.

Verantwortlichkeiten festlegen und ein

»Parlament der beruflichen Weiterbildung« verankern

Die Zuständigkeit für die Erstausbildung liegt in öffentlicher Verantwortung. Für die Ausgestaltung der einzelnen Berufe ist der »Hauptausschuss« – auch »Parlament der Erstausbildung« genannt – des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zuständig. Eine an diesem »Parlament der Erstausbildung« orientierte Organisationsstruktur wäre nach Ansicht des Expertinnen auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung notwendig: Eine Governance, die nicht auf Top-down-Steuerung setzt, braucht fest etablierte Steuerungsgremien auf allen politischen Ebenen von Bund, Ländern und Kommunen, in denen sich die wesentlichen Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung regelmäßig beraten und abstimmen. In diesem von den Autorinnen und Autoren des böll.briefs vorgeschlagenen »Parlament der Weiterbildung« sollten neben Bund und Ländern auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der deutsche Hochschulverband, die Repräsentanz privater und öffentlicher Weiterbildungsanbieter und die Bundesagentur für Arbeit vertreten sein.

Eine der zentralen Aufgaben dieses Gremiums sollte die Entwicklung einer langfristigen Weiterbildungsstrategie sein. Dazu gehört zentral die Verständigung über die Frage, welche Kompetenzen und Qualifikationen künftig in der sich wandelnden Arbeitswelt in den unterschiedlichen Branchen gefordert sind. Wichtig wäre es, diese Kompetenzprognosen in Sachver-

ständigenverfahren mithilfe wissenschaftlicher Expertise und von Fachleuten aus der betrieblichen Praxis erstellen zu lassen und als zentrales Steuerungskriterium in der beruflichen Weiterbildung zu etablieren. Das Parlament der Weiterbildung sollte die Funktions-, Leistungs- und Qualitätsstandards des Weiterbildungssystems festlegen und die sich daraus ergebenden Veränderungen und Reformen verantworten. Dafür muss es eine angemessene Ressourcenausstattung erhalten.

»Offensichtlich ist, dass eine einfache Top-down-Steuerung zentralstaatlicher Art in diesem Bereich weder greift noch wünschenswert ist.«

Durch valide wissenschaftliche Begleitung die Qualität der Weiterbildung verbessern und den Aufbau der neuen Governance-Struktur unterstützen

Mithilfe von Forschung soll systematisch überprüft werden, ob und inwieweit die intendierten Lernergebnisse erzielt und die angestrebten Kompetenzen auch tatsächlich erworben werden. Wichtig für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik wie auch für die individuelle Bildungsentscheidung sind Befunde zu den Wirkungen von Maßnahmen und Programmen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung. Doch während zu den Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente eine breite Basis von Ergebnissen vorliegt, fehlt eine belastbare Datenbasis für alle anderen Weiterbildungen bislang. Auf Grundlage einer solchen Datenbasis sollten Steuerungs- und Leistungsparameter entwickelt werden, die ein evaluatives und reflexives Steuerungswesen ermöglichen. Auch hierfür müssen ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Kooperation, Vernetzung und Systematisierung des Praxisfeldes

Öffentliche Verantwortung für ein neues Weiterbildungssystem soll nach Vorschlag des Expert*innenkreises im Zusammenwirken von zentralen (Bundesebene) und dezentralen (Länder und Kommunen) Akteurinnen und Akteuren wahrgenommen werden. Der im Rahmen der Nationalen Weiter-

bildungsstrategie eingerichtete Bund-Länder-Ausschuss stellt hier einen ersten wichtigen Schritt dar. Die bereits bestehenden regionalen Netzwerke müssen ausgebaut und institutionell verankert werden.

Die unterschiedlichen Segmente der Weiterbildung stehen derzeit weitgehend unverbunden nebeneinander und folgen ihren jeweiligen Steuerungslogiken. Ein neues Governance-System muss aus dieser Fragmentierung und Zersplitterung ein Gesamtkonzept organisieren und an gemeinsamen Zielen ausrichten. Dabei müssen die erheblichen Schnittmengen, insbesondere von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, anerkannt werden.

»Ein neues Governance-System muss aus dieser Fragmentierung und Zersplitterung ein Gesamtkonzept organisieren und an gemeinsamen Zielen ausrichten.«

Schlussbemerkung

Die Diskussion um eine stärkere Strukturierung des Weiterbildungssektors wird seit Jahren durch den scheinbaren Gegensatz »Markt versus Staat« und durch die Dualität »Standardisierung versus Flexibilisierung« blockiert. Diese ordnungspolitische Grundsatzdebatte hat zu einer Stagnation und einem Gestaltungsverzicht in der Weiterbildungspolitik geführt, der auch durch die Nationale Weiterbildungsstrategie bisher nicht wirklich aufgehoben worden ist. Der Expertinnen der Heinrich-Böll-Stiftung möchte mit seinem Governance-Vorschlag, der sich zwischen Markt und Staat bewegt, diese einfache Gegenüberstellung unterlaufen und die Verhärtungen in der Weiterbildungsdebatte lösen. Mit einer hinreichenden Komplexität auf der einen Seite und klaren Regelungen und Verantwortlichkeiten auf der anderen Seite soll eine Struktur geschaffen werden, die soziale Selektivität reduziert, Transparenz schafft, Qualität verbessert sowie die Wirksamkeit von Weiterbildung deutlich erhöht.



OECD (2021). *Continuing Education and Training in Germany*. www.oecd-ilibrary.org/employment/continuing-education-and-training-in-germany_1f552468-en. [Deutsche Zusammenfassung abrufbar unter www.oecd.org/berlin/presse/deutschland-braucht-ein-kohaerenteres-weiterbildungssystem-das-die-beduerfnisse-geringqualifizierter-besser-beruecksichtigt.htm]

Heinrich Böll Stiftung & Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020). »Weiterbildung 4.0 – Wie weit trägt die Nationale Weiterbildungsstrategie?« Positionspapier. www.boell.de/sites/default/files/2020-04/Positionspapier-Weiterbildung-40_0.pdf.

Pothmer, B., Anthony, P., Bayer M., Brümmer, U., Heister, M., Kruppe, T. & Schroeder, W. (2019). *Weiterbildung 4.0 – Solidarische Lösungen für lebenslanges Lernen im digitalen Zeitalter*. www.boell.de/sites/default/files/boell.brief_tg8_weiterbildung_4.0.pdf.

Pothmer, B., Anthony, P., Bayer, M., Heister, M., Kruppe, T., Meierkord, A. & Schroeder, W. (2023). *Vom Flickentepich zum System – Weiterbildung durch wirkungsvolle Governance-Strukturen als vierte Säule der Bildungslandschaft etablieren*. www.boell.de/sites/default/files/2023-07/20_teilhabegesellschaft_vom-flickentepich-zum-system_barrierefrei.pdf.



BRIGITTE POTHMER

ist Mitglied des »Expert*innenkreis Weiterbildung« der Heinrich-Böll-Stiftung. Von 2005 bis 2017 war sie Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen und arbeitsmarktpolitische Sprecherin der grünen Bundestagsfraktion.

brigitte-pothmer@web.de

»Für einige Menschen ist Deutschland eine Weiterbildungsrepublik, aber längst nicht für alle.«

4 Fragen an Anja Meierkord

Ist Deutschland schon eine Weiterbildungsrepublik?

Wenn man den internationalen Vergleich nimmt, muss die erste Antwort »Nein« sein. Zwar ist gerade zu Beginn der aktuellen Legislaturperiode viel passiert: die Aufnahme des Weiterbildungsgeldes in das Bürgergeld, zahlreiche Initiativen und Gesetzesvorhaben, die dem Fachkräftemangel begegnen sollen und in denen Weiterbildung eine große Rolle spielt, die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS). Trotzdem gibt es auf dem Weg in eine Weiterbildungsrepublik noch viel zu tun. Eines der größten Probleme sind die Beteiligungsunterschiede: Menschen mit hohem Bildungsstand nehmen viel häufiger an Weiterbildung teil als gering oder nichtqualifizierte Menschen. Und daran ändert sich wenig: Im aktuellen Adult Education Survey oder auch im Labour Force Survey zeigt sich, dass die Beteiligungsunterschiede in Deutschland groß bleiben. Vielleicht kann man sagen: Für einige Menschen ist Deutschland eine Weiterbildungsrepublik, aber längst nicht für alle.

Woran liegt das?

Das ist ein strukturelles Problem, und die sehr komplexen Strukturen der Weiterbildung in Deutschland sind mit den bislang umgesetzten Vorhaben kaum angegangen worden. Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie ändert nichts an der Governance der Weiterbildung. In letzter

Konsequenz ist sie ein Sammelsurium von Aktivitäten unterschiedlicher Akteure, aber sie verfolgt nicht das Ziel, die Verantwortlichkeiten für Weiterbildung übergreifend zu regeln. Und dabei sprechen wir in der NWS ja eigentlich nur von der betrieblich-beruflichen Weiterbildung! Es gibt weiterhin kein nationales Weiterbildungsgesetz oder ein verantwortliches Organ, dass sich der Weiterbildung für Gesamtdeutschland annimmt.

Geht die NWS also nicht weit genug?

Es ist gut, dass im Updatepapier zur Fortführung und Weiterentwicklung der NWS wichtige Handlungsfelder identifiziert wurden. Aber was dann daraus folgt, ist ein Blumenstrauß an Initiativen, die es bereits gibt – oder die bereits angedacht sind – und die dort zusammengeführt werden. Man sollte sich viel grundsätzlicher überlegen, wie man Strukturen verändert oder weiterentwickelt und wie man Accountability in den Weiterbildungsbereich bringt. Letztlich fehlen Strategie und klare Zielsetzungen bei der NWS. Welche Ziele will man erreichen, und mit welchen Indikatoren soll überprüft werden, ob sie erreicht wurden? Andere Länder wollen zum Beispiel die Weiterbildungsbeteiligung unterschiedlicher Gruppen auf ein bestimmtes Niveau heben oder haben messbare Indikatoren für die Umsetzung von Strategien des Lebenslangen Lernens. So könnte man für Deutschland klare Ziele für die

Beteiligung von Geringqualifizierten setzen oder für die Beteiligungsquote in kleineren und mittleren Unternehmen.

Was sollte noch getan werden?

Für mich sind es Strukturreformen, die angegangen werden müssten. Ein nationales Weiterbildungsgesetz, auch wenn es nur ein Rahmengesetz ist, würde einen Bezugsrahmen schaffen, in dem die unterschiedlichen Akteure sich in diesem komplexen System orientieren können. Und es würde die Wichtigkeit der Weiterbildung unterstreichen. Weiterbildung ist ein Kerninstrument für die Bewältigung vieler Herausforderungen, sei es der demografische Wandel, die Digitalisierung oder die Migrations- und Integrationsfrage. Und das wird meines Erachtens immer noch nicht ausreichend anerkannt.



ANJA MEIERKORD

ist Arbeitsmarktökonomin bei der OECD und Hauptautorin des OECD-Berichts »Getting Skills Right: Continuing Education and Training in Germany«.

Anja.MEIERKORD@oecd.org



Volkshochschule Kaiserslautern

Weiterbildungszentrum, Kanalstraße 3, 67655 Kaiserslautern

→ WWW.VHS-KAISERSLAUTERN.DE

Das Weiterbildungszentrum ist der zentrale Ort mit dem größten Kurs- und Seminarangebot der VHS Kaiserslautern. Es bietet Räumlichkeiten für Gymnastik-, Sprach-, Kunst-, Computerkurse u. v. a. m., dazu beherbergt es eine moderne Lehrküche, einen Lerntreff sowie seit drei Jahren das offene und barrierefreie Lernzentrum für Deutsch als Fremdsprache.

Ein Drittel aller Kurse kann aktuell hybrid belegt werden, zwölf von insgesamt dreißig Kursräumen sind bereits mit Kameras, Bildschirmen, Lautsprechern und Tablets ausgestattet. Im Frühjahr 2024 ist nun das neuartige hybride »Medienkompetenzzentrum« hinzugekommen. Damit sollen Teilnehmende auch zuhause Dozent*innen gut hören und verstehen können und das Gefühl haben, mitten im Geschehen zu sein. Anhand präziser Messungen austarierte Frequenzabsorber an den Wänden sowie ausgefeilte Lautsprecher- und Mikrofonsysteme sorgen für eine optimale Akustik mit realistischem Raumklang im Hybridunter-

richt, während 360-Grad-Kameras auf den Tischen sowie digitale Tafeln hybride Kleingruppenarbeit ermöglichen. Die Dozent*innen schalten sich bei Bedarf in wechselnde Gruppen ein. Noch finden im Kompetenzzentrum keine Kurse statt, es gilt als digitales Versuchslabor für eine optimale Akustik je nach Kurssituation. Unterstützt durch medienpädagogische Beratung erproben zurzeit hauptsächlich Lehrende oder Mitarbeitende von Volkshochschulen und Landesverbänden die neuen technischen Möglichkeiten zur Verbindung eines persönlichen Lernens vor Ort mit der Flexibilität des digitalen Raums.

Damit kann sich die VHS Kaiserslautern, die in diesem Jahr ihr 120jähriges Bestehen feiert und zu den ältesten Volkshochschulen Deutschlands gehört, wieder zu den Vorreitern zählen. Bereits 2022 wurde die innovative Einrichtung für ihre neuen hybriden und interaktiven Lernszenarien in der Erwachsenenbildung von der Landesregierung Rheinland-Pfalz prämiert. (MT)

Weiterbildung als Teil der menschenzentrierten Gestaltung von Arbeit

70. GFA-Frühjahrskongress
»Arbeitswissenschaft in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkung auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung«, 6.–8. März 2024, Stuttgart

CHRISTIAN BERNHARD-SKALA

Die Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland übernimmt seit jeher wichtige Funktionen in der Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Dies zeigt sich nicht nur in den politischen Begründungen von und Bekenntnissen zur Relevanz von Weiterbildung, sondern auch empirisch. So ist die betriebliche Weiterbildung quantitativ seit vielen Jahren der größte Weiterbildungsbereich, und das, ohne die ebenfalls relevante arbeitsmarktbezogene Weiterbildung dazuzurechnen. Ein wichtiger wissenschaftlicher Player für die Gestaltung der Arbeitswelt in Deutschland ist die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GFA), die sich in diesem Jahr an der Universität Stuttgart zum 70. Mal zum alljährlichen Frühjahrskongress traf. Unter dem Thema »Arbeitswissenschaft in-the-loop« wurden die aktuellen Transformationen menschlicher Arbeit in ihren Dimensionen Mensch, Technik und Organisation empirisch, theoretisch und programmatisch diskutiert und boten dabei allerlei Anschlüsse an Weiterbildung. Sichtbare Präsenz zeigte dem folgend auch der Förderschwerpunkt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung »Zukunft der Arbeit: Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung«, in dem einige

bekannte Player der Weiterbildung engagiert sind – neben dem DIE auch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und die Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU). Bei den BMBF-geförderten Regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung handelt es sich um Forschungsverbünde, die Innovationen für die Arbeitswelt im digitalen und nachhaltigen Wandel entwickeln und gestalten. Dies geschieht nicht allein aus der Wissenschaft heraus, sondern unter der Programmatik einer »interdisziplinär vernetzten Arbeitsforschung« im Verbund aus Wissenschaft, Wirtschaft, Sozial- und Transferpartnern entlang der Schwerpunktthemen Künstliche Intelligenz, Gesundheit, Führung und Kreislaufwirtschaft.

Mit der Programmatik der interdisziplinär vernetzten Arbeitsforschung fand entsprechend auch der Marktplatz der regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung als zentrales Event des Förderschwerpunkts und des Kongresses statt. Hier präsentierten sich die regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung an Ständen, teilweise mit entwickelten Demonstratoren und anderen Produkten. Die einleitende Podiumsdiskussion mit Vertretern aus Förderpolitik, Fachdisziplin und Wirtschaft unterstrich die Bedeutung von vernetzter Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft im Hinblick darauf, dass Wissenschaft Ergebnisse generiere, die sowohl den Ansprüchen der wissenschaftlichen Community genügen als auch Akzeptanz und Wirkung in der betrieblichen Praxis zeigen müssen. Hier erwächst unter anderem auch eine pädagogische



Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Parsyak

Aufgabe in den Bereichen Wissenstransfer und Qualifizierung sowie die Moderation von Netzwerken, die das DIE im Verbund mit der ZBW und mehreren Fraunhofer-Instituten im Metavorhaben CoCo – Connect & Collect übernimmt. Im Projekt entsteht eine Online-Plattform, die vernetzte Zusammenarbeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Sozial- und Transferpartnern digital unterstützen soll. Der erste Prototyp ist online und kann von *early birds* nun mitentwickelt werden (mehr unter → www.coco-projekt.de).

Insgesamt war der für die Weiterbildung anschlussfähige Förderschwerpunkt auf dem Kongress neben dem »Marktplatz« mit Workshops und Sessions mit über 30 Vorträgen auf dem Frühjahrskongress präsent. Im Gesamtbild zeigten sich den 380 Teilnehmenden Anschlüsse an Weiterbildung, Qualifizierung und Lernen am Arbeitsplatz, die über die Kompetenzzentren hinausgehen. So widmet sich die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft aktuell u. a. dem Thema Basisarbeit und dem Zugang zur Qualifizierung für und in Arbeit.

Umfahren und entschärfen »Datenschutz und KI – Update 2024« 8. Februar 2024, online

MICHAEL TOPP

Dieser Workshop aus der Fortbildungsreihe »Digitale Bildung« des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten e. V. (ADB) weckte große Erwartungen: KI und Datenschutz – wie geht das zusammen? An der Bildungsfront sehen sich gerade Lehrkräfte, Auszubildende und ehrenamtliche Bildungsvermittler*innen von generativer KI mehrfach herausgefordert: Sie sollen Datenkompetenz einer weiteren neuen Technologie vermitteln, deren Umgang sie womöglich selbst erst kürzlich gelernt und verinnerlicht haben. Dies betrifft nicht nur die digitale Grundbildung, sondern prinzipiell jedes Lehrfach und jedes digitale und hybride Kursangebot (auch) der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Tim Schrock, Referent für digitale politische Bildung beim ADB, zeigte Gefahrenstellen bei der Nutzung von KI-Angeboten auf. Seine ausdrückliche Botschaft: Die letzte Entscheidung (insbesondere mit Rechtswirkung), ob und wann KI-Produktionen zum Einsatz kommen, muss von Menschen getroffen werden! Ist das Ergebnis sachlich richtig, enthält es keine Falschinformationen und scheinen auch bspw. der Schutz personenbezogener Daten nach Art. 22 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), von Urheberrechten oder Geschäftsgeheimnissen gewährleistet sowie das Weitergabeverbot gemäß Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) berücksichtigt, können dennoch ethisch-moralische Gründe (wie Diskriminierung) gegen ihre Nutzung sprechen. KI-Ergebnisse müssen zudem Entscheidungs-

spielraum lassen; nichts ist aus Ressourcen- und Zeitdruck ungeprüft zu übernehmen. Entstehungsprozess und Algorithmen der Datenverarbeitung sind sehr wahrscheinlich nicht vollkommen nachvollziehbar und möglicherweise verzerrend (»Bias«).

KI-Tools sind praktisch und sollen der Arbeitserleichterung dienen. Doch schon kleine Unaufmerksamkeiten können unliebsame Überraschungen und schwerwiegende Schäden nach sich ziehen. Selbst wenn konkrete Namen oder Begebenheiten nicht genannt sind, könnte das Ergebnis etwa auf Personen oder Betriebsinterna schließen lassen. Schadensbegrenzung lässt sich zwar durch Abwählen der Speicherfunktionen von Chat-Dialogen oder der Weiterverwendung von Daten zu Trainingszwecken versuchen. Gutes Social Engineering im Vorfeld, wie etwa im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen, macht für Schrock jedoch den grundlegenden Teil der empfohlenen Abwehrmaßnahmen aus. Schon aus Haftungsgründen sollten dort Einsatzszenarien sowie eindeutige Nutzungsregeln festgelegt sein, nachvollziehbar für das geschulte Team. Die private Nutzung der dienstlich zur Verfügung gestellten und fertig eingerichteten, stark gesicherten individuellen, aber anonymisierten KI-Accounts sollte zudem nicht erlaubt sein. Aus Schutz vor Profilbildung dürfen Daten weder an den Dienst noch an Dritte oder Team-intern weitergegeben werden. Eine solche »Compliance« berücksichtigt zudem Mitbestimmungsrechte, Einbindung von Datenschutzbeauftragten sowie Möglichkeiten gefahrlosen Experimentierens. Bildungseinrichtungen müssen sich fragen, inwieweit sie sich aus Datenschutzgründen an kommerzielle Anbieter mit externer Cloud-Lösung binden oder wie gut und sicher alternative Open-Source-KIs sind, die sich

womöglich lokal installieren lassen.

Da die aufgeworfenen Fragen und der generelle Umgang mit KI und den hier aufgezeigten Schwierigkeiten schnell überfordernd wirken können, stellte Schrock auch weiterführende Hilfsangebote vor. So gibt es beispielsweise ein Arbeitspapier des Landesbeauftragten für Datenschutz Baden-Württemberg, in dem grundlegende Aspekte der Verwendung und des Datenschutzes thematisiert werden. Auf der Internetseite des Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit findet sich eine Checkliste, die »15 Aspekte zum kontrollierten Umgang mit LLM-Chatbots« zusammenfasst (s. Links am Ende des Textes).

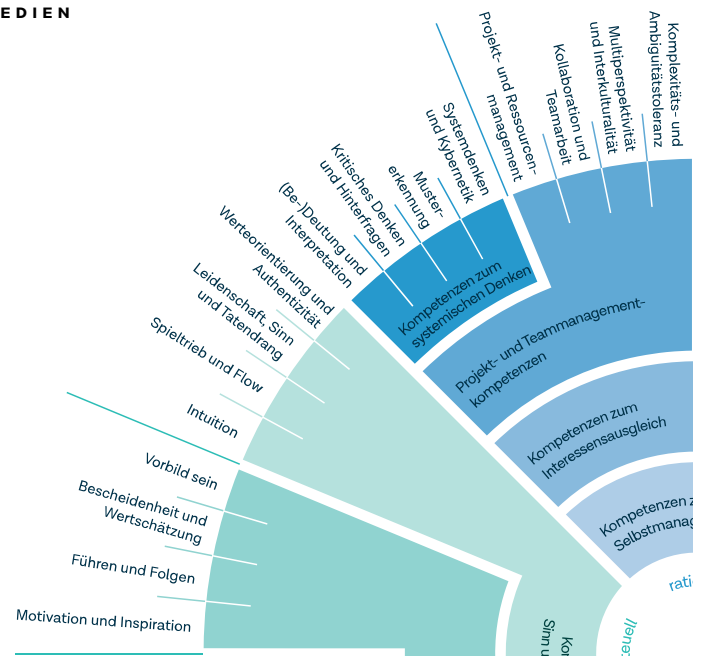
Tim Schrock rät, sich über die rechtlichen und technischen Fortschritte auf dem Laufenden zu halten. Einerseits arbeiten die EU an einer KI-Verordnung und Datenschutzbehörden an mustergültigen Prüfverfahren. Andererseits müssen bei System-Updates und neuen Sprachmodellen firmen- oder institutionsinterne Vorgaben angepasst werden. – Gerade erst ziehen auf den »Large Language Models« (große Sprachmodelle, LLMs) basierende digitale Tools in unseren Arbeitsalltag ein, die mit zumeist händischen Eingaben Texte oder Grafiken generieren. Da steht mit den »Large Action Models« (LAMs) als deren Erweiterungen bereits die nächste Entwicklungsstufe ins Haus: Diese lernen über Anweisungen in natürlicher menschlicher Sprache komplette Arbeitsabläufe etwa am Desktop, auf Smartphones oder bei Web-Applikationen zu imitieren und mittels autonomer Entscheidungen selbstständig auszuführen.

→ [HTTPS://T1P.DE/K8VYYU](https://t1p.de/k8vyyu)

→ [HTTPS://T1P.DE/DNE3A](https://t1p.de/dne3a)

Mit Future Skills die Zukunft bewältigen

MONA PIELORZ



Grafik: futureskillsnavigator.com

Wie sieht die Zukunft aus, und wie können wir sie bewältigen und gestalten? Der »Future Skills Navigator: Ein neues Menschsein für die Welt von morgen« führt uns zunächst in die so genannte »VUCA-Welt« ein – eine Welt, die durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität gekennzeichnet ist. Mit den »Future Skills« – den Zukunftskompetenzen – bietet das Buch anschließend die Antwort auf diese sich immer schneller verändernde Welt mit teils unvorhersehbaren Entwicklungen, mit der Unsicherheit über zukünftige (berufliche) Entwicklungen, der hohen Komplexität globaler Systeme und der Mehrdeutigkeit von Informationen, die auf uns einwirken. Die Autoren des vorliegenden Bandes, Dr. Arndt Pechstein und Dr. Martin Schwemmler, kombinieren ihre Expertise in Neurowissenschaften und Innovationsforschung, um fundierte und praxisnahe Ansätze zur Entwicklung von Zukunftskompetenzen zu generieren. Ihr umfassender Ansatz zur Entwicklung von Zukunftskompetenzen überzeugt mit einer ganzheitlichen Grundstruktur, die auf vier Hauptkompetenzbereichen basiert: rational, emotional,

spirituell und transformational. Diese Bereiche werden weiter in 16 Skill-Gruppen unterteilt, die Fähigkeiten umfassen, die notwendig sind, um in einer sich schnell verändernden Welt erfolgreich zu sein. Der »Future Skills Navigator« beschreibt die Hintergründe der einzelnen Zukunftskompetenzen, stellt sie in einen Kontext zu Handlungen und beschreibt, in welchen Konstellationen sie benötigt werden. Darüber hinaus werden die Erläuterungen der einzelnen Skills durch praktische Übungen und Werkzeuge ergänzt, die den Leserinnen und Lesern helfen, diese Kompetenzen zu reflektieren und für sich zu erschließen. Positiv hervorzuheben ist die ganzheitliche Herangehensweise des Buches, die das gesamte menschliche Kompetenzpotenzial in den Vordergrund stellt und nicht nur auf die neuen technologischen Anforderungen reagiert. Die Fähigkeit zur Transformation wird in den Mittelpunkt gestellt und mit Fähigkeiten wie kritisches Denken, emotionale Intelligenz, Eigenverantwortung und anderen Kompetenzen verknüpft. Ziel ist es, sich als Organisation wie auch als Einzelperson auf die Her-

ausforderungen der Zukunft vorzubereiten und das eigene Potenzial ausschöpfen zu können. Kritisch anzumerken ist, dass die Erarbeitung der Future Skills mittels Selbstanalyse an einigen Stellen oberflächlich erscheint, da einzelne Aspekte nicht gründlich genug behandelt werden. Zudem kann der theoretische Ansatz für Leser ohne Hintergrundwissen zum Thema Future Skills schwer zugänglich sein. Fraglich ist auch, ob die vorgeschlagenen Übungen und Werkzeuge im Unternehmenskontext wirklich praktikabel sind; an dieser Stelle wären konkrete Fallstudien hilfreich. Trotz dieser Einschränkungen ist der »Future Skills Navigator« insgesamt verständlich geschrieben und eignet sich für eine breite Leserschaft. Das Buch ist klar strukturiert, bietet praxisnahe Beispiele und visuelle Hilfsmittel, die die allgemeine Verständlichkeit unterstützen. Ergänzt wird das Buch durch eine Webseite, auf der neben einer Einführung in den Navigator Übungen zu den einzelnen Skill-Gruppen heruntergeladen werden können.

Pechstein, A. & Schwemmler, M. (2023). *Future Skills Navigator – Ein neues Menschsein für die Welt von morgen*. München: Vahlen Verlag.

→ [HTTPS://FUTURESILLSNAVIGATOR.COM/DE/](https://futureskillsnavigator.com/de/)



Ergebnisse des AES-Trendberichts 2022

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das »Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022« in einem neuen Adult Education Survey (AES) untersucht. Neben Zahlen zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter umreißt der Trendbericht u.a. die Gründe für Nicht-Teilnahme oder den Einsatz digitaler Medien in Weiterbildungen. Er ist kostenlos downloadbar.

→ WWW.BMBF.DE/SHAREDDOCS/PUBLIKATIONEN/DE/BMBF/1/26667_AES-TRENDBERICHT_2022.HTML



Neue Website zur OER-Strategie

Begleitend zur Auftaktkonferenz der Initiative »OER im Blick« am 15. und 16. Mai 2024 zu offenen und nachhaltigen Bildungsressourcen ist die Website oer-strategie.de an den Start gegangen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) informiert hier über alle Maßnahmen, Hintergründe, Ziele und Fördermöglichkeiten für Akteure. Zahlreiche Projekte stellen sich auf dem Portal bereits vor.

→ WWW.OER-STRATEGIE.DE/



KI und Rassismus

Dieser Band der Edition Bildungsstätte Anne Frank beschäftigt sich u.a. mit rassistischen Algorithmen, antisemitischen Deep Fakes oder digitalen Filtern und Schönheitsidealen, aber auch mit den Potenzialen einer »guten« KI im Einsatz gegen Ungleichheit und für Demokratie.

Schnabel, D., Berendsen, E., Fischer, L. & Adeoso, M.-S. (Hrsg.) (2024). *Code & Vorurteil – Über Künstliche Intelligenz, Rassismus und Antisemitismus*. Berlin: Verbrecher Verlag

Weckruf für die Hochschulausbildung

Diese Dissertation deckt beispielhaft den nicht systematischen Wissenstransfer von allgegenwärtiger digitaler Transformation auf: Studierende der Erwachsenenbildung sowie medienpädagogischer Fächer in Deutschland müssen sich ihn in Eigenregie und Eigenverantwortung erarbeiten. Daher fordert die Autorin eine Grundbildung Medien im Hochschulstudium der Erwachsenenbildung, um bestehende Leerstellen im Bereich der medienpädagogischen Professionalisierung in der Erwachsenenbildung, die insbesondere die Digitalisierung berücksichtigt, zu beseitigen. Darüber hinaus ergäben sich aus einer Zusammenarbeit von Medienpädagogik, Informatik und Erwachsenenbildung neue Tätigkeitsfelder für Erwachsenenbildner*innen. Der Band ist digital im Open Access verfügbar.

Bellinger, F. (2023). *Grundbildung Medien im Studiengang Erwachsenenbildung – Untersuchung zu medienpädagogischen Professionalisierungsstrategien*. Bielefeld: wbv Publikation.

→ WWW.WBV.DE/SHOP/GRUNDBILDUNG-MEDIEN-IM-STUDIENGANG-ERWACHSENENBILDUNG-I70810

Fähigkeiten der Grundbildung messen

Die Autor*innen stellen mit »MEIN. Profil – Was ich kann!« die Ergebnisse ihres vom BMBF geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekts zur pädagogischen Unterstützung von Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten vor. Ihr Diagnostikinstrument erfasst, dokumentiert und reflektiert situierte Fähigkeiten der Grundbildung als Voraussetzung und Bedingung von Lernprozessen. Es fokussiert sich dabei auf die Bewältigung von Übergängen und ermöglicht interindividuelle Vergleiche unter Berücksichtigung normorientierter Maßstäbe.

Curd, W., Hosseini, N.S., Schreiber-Barsch, S., Schroeder, J. (2024). *MEIN. Profil – Was ich kann! Ein ressourcenorientiertes Diagnostikinstrument zur Erfassung, Dokumentation und Reflexion von Fähigkeiten der Grundbildung*. *Zeitschrift für Heilpädagogik* 75(3), 98–107.

→ WWW.UNI-DUE.DE/IMPERIA/MD/CONTENT/BIWI/EINRICHTUNGEN/IBW/ZFH_CURDT.PDF

Die Aktualität von Hans Tietgens

In Gesprächen mit Personen aus der Praxis und der Wissenschaft der Erwachsenenbildung und in nachfolgenden Reflexionen erarbeiten Wiltud Gieseke und Bernd Käßlinger in diesem Band die Rezeptionsverläufe und die Aktualität früher wegweisender Texte von Hans Tietgens. In gemeinsamen Suchbewegungen sollen die historische Dimension der Texte und ihre Bedeutung für die Gegenwart erschlossen werden.

Gieseke, W. & Käßlinger, B. (Hrsg.) (2023). *Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung – Gespräche über frühe wegweisende Texte*. Bielefeld: wbv Publikation.

→ [HTTPS://WWW.WBV.DE/SHOP/DETAIL/27256DF167BF37D0859C0555247C4E72](https://WWW.WBV.DE/SHOP/DETAIL/27256DF167BF37D0859C0555247C4E72)

Theorie und Praxis pädagogischer Biographiearbeit

Die Beiträge dieses Handbuchs bieten erstmalig einen gemeinsamen Überblick über erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung und pädagogische Biographiearbeit mit allen erziehungswissenschaftlichen Subdisziplinen, sie ermöglichen Einblicke in breite Themengebiete und geben Antworten auf Methodenfragen. Dabei haben sich in den einzelnen Subdisziplinen eigene Forschungsstränge entwickelt, die aber durch ihre Spezialisierung die Gefahr der gegenseitigen Nichtbeachtung der Erkenntnisse und Diskussionen beinhalten. Biographieforschung und Biographiearbeit sind jedoch auch in der Erwachsenenbildung feste Größen, zwischen denen sich ungeahnte Synergieeffekte ergeben könnten.

Nittel, D., von Felden, H. & Mendel, M. (Hrsg.) (2023). *Handbuch Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung und Biographiearbeit*. Weinheim: Beltz

Krisen fordern Politikdidaktik

Die Autor*innen der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift *POLIS* diskutieren die Notwendigkeit neuer politikdidaktischer Formen fragen, was politische Bildung in Zeiten politisch-gesellschaftlicher Umbrüche leisten muss. Wie können Krisen für den Unterricht begreifbar und bearbeitbar gemacht werden? Welche Rolle wurde der politischen Bildung in der Vergangenheit in historischen Krisen und Transformationsphasen zugemessen? Welches gesellschaftliche Lernen ist notwendig, und welche Rolle spielt politische Bildung dabei heute?

POLIS 1/24: *Politische Bildung in Krisenzeiten*. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.

→ [HTTPS://WWW.WOCHENSCHAU-VERLAG.DE/POLITISCHE-BILDUNG-IN-KRISENZEITEN/P01-24](https://www.wochenschau-verlag.de/politische-bildung-in-krisenzeiten/p01-24)

Erwachsenenbildung als gesellschaftliche Einflussgröße

In diesem auch als Open Access erhältlichen Sammelband ist erstmals eine Auswahl von Beiträgen aus der »Werkstatt kritische Bildungstheorie« publiziert. Die Autorinnen und Autoren loten das Potenzial der Erwachsenenbildung als gesellschaftliche Einflussgröße aus. Nach einer Einführung in ihre Entstehungsgeschichte und kritische Reflexionspraxis wird die Erwachsenenbildung unter verschiedenen Aspekten diskutiert: Philosophie, Theologie, Wissenschaft, Handlungsfelder der Erwachsenenbildung sowie berufsbiografische Reflexionen. Die »Werkstatt« ist von den bildungstheoretischen Ansätzen des Pädagogen Heinz-Joachim Heydorn (1916–1974) inspiriert.

Seiverth, A., Twisselmann, J. & Ebner von Eschenbach, M. (Hrsg.) (2023). *Zum Selbstbewusstsein der Erwachsenenbildung – Beiträge aus der »Werkstatt kritische Bildungstheorie«*. Bielefeld: wbv Publikation.

→ [HTTPS://WWW.WBV.DE/SHOP/DETAIL/C8E0CDF53E6639C0B546B98125AE0DE8](https://www.wbv.de/shop/detail/c8e0cdf53e6639c0b546b98125ae0de8)

DIE-Veröffentlichungen

DIE RESULTATE: VHS-Statistik 2022 in Kürze

Der tabellarische Überblick der Volkshochschul-Statistik für das Jahr 2022 präsentiert die zentralen Ergebnisse zu institutionellen Merkmalen, Personal, Finanzierung und Veranstaltungssstatistik in komprimierter Form.

Lux, T. (2024). *Volkshochschul-Statistik 2022: Zahlen in Kürze*. Bonn: DIE.

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/42058](http://www.die-bonn.de/id/42058)

Neue Ausgabe der ZFW

In der Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Ausgabe 47–1 »Beratung im (digitalen) Wandel« thematisieren die Herausgeber Bernd Käßlinger, Sebastian Lerch und Sabine Schmidt-Lauff den Einfluss gesellschaftlicher, technischer, lebensweltlicher Veränderungen auf die Bildungsberatung. Die Ausprägungen von Digitalisierung, Telefonie und Mischformen mit Präsenz auf das Bildungsberatungsmedium sowie Anlässe, Inhalte, Prozesse, Gestaltungsformen, Interessen und Ergebnisse seit bereits vor und unabhängig von Corona stehen hierbei im Fokus.

→ [HTTPS://LINK.SPRINGER.COM/JOURNAL/40955/VOLUMES-AND-ISSUES/47-1](https://link.springer.com/journal/40955/volumes-and-issues/47-1)

DIE Jahresbericht 2023

In neuer kompakter Form informiert das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Zahlen und Fakten über die Arbeit der Forschungs- und Infrastrukturabteilungen und der Stabsstelle Internationalisierung, über Promotionen und Habilitationen, Projekte und Publikationen des vergangenen Jahres.

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/42026](http://www.die-bonn.de/id/42026)
Anlagen zum Jahresbericht 2023

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/42027](http://www.die-bonn.de/id/42027)

DIE Survey zur Weiterbildungsstatistik 2021

Der Bericht liefert die gemeldeten Struktur- und Leistungsdaten von insgesamt 1.956 Weiterbildungseinrichtungen aus dem Jahr 2021. Der Verbund umfasst die Verbände Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V. (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e. V. (DEAE)

und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V. (KEB) sowie den Deutschen Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) als assoziiertes Mitglied.

Horn, H. & Lux, T. (2024). *Weiterbildungsstatistik im Verbund: Ergebnisse für das Berichtsjahr 2021*. Bonn: DIE

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41643](http://www.die-bonn.de/id/41643)

Neu auf wb-web

Break-Out-Räume gestalten

Sonja Lux von der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz stellt für *wb-web* vor, wie Leiter*innen mit kollaborativen »Break-out-Räumen« frontallastige Online-Seminare didaktisch auflockern können. Sie erläutert Vorgehensweisen für Gruppenbildung, Aufgabenstellung, Zeitmanagement sowie von den Teilnehmenden selbst zu präsentierende und dokumentierende Ergebnisse für das Plenum. Der intensive gemeinsame Austausch in solchen Räumen fördert die Lernendenautonomie und wird bei guter Moderation und Berücksichtigung von individueller Online-Affinität und Eigenheiten digitaler Kommunikation bei Gruppenarbeiten in der Regel sehr positiv aufgenommen.

→ [HTTPS://WB-WEB.DE/MATERIAL/LEHREN-LERNEN/WIE-GESTALTE-ICH-GRUPPENARBEITEN-IN-BREAK-OUT-RAEUMEN-ERFOLGREICH.HTML](https://wb-web.de/material/lehren-lernen/wie-gestalte-ich-gruppenarbeiten-in-break-out-raeumen-erfolgreich.html)

11–13 SEPTEMBER 2024

Konstanz

DGWF-Jahrestagung

Die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF) lädt zu Vorträgen, Workshops und Werkstatt-Gesprächen der Jahrestagung 2024 an die Universität Konstanz ein. Themenschwerpunkt ist die »Dynamisierung von Angeboten, Strukturen und Grenzen – Standortbestimmung und Strategieentwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung«. Mögliche weitere Beiträge zu Dimensionen der Dynamisierung sowie theoretisch-systematisierende und empirische Beiträge nach Vorgabe der auf der Website genannten Jahresthemen werden in Foren gebündelt präsentiert.

→ [HTTPS://WWW.DGWF.NET/JAHRESTAGUNG-2024.HTML](https://www.dgwf.net/jahrestagung-2024.html)

11 OKTOBER 2024

Berlin

BPF 2024 – Fachkräftemangel in der Bildung

Das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (LERN) richtet das diesjährige Bildungspolitische Forum zum Thema »Fachkräftemangel in der Bildung: Chancen und Perspektiven« aus. Tagungsort ist die Vertretung des Landes Baden-Württemberg in Berlin, Tiergartenstraße 15. Ein Livestream ausgewählter Veranstaltungsteile ist geplant. Alle Aufzeichnungen sowie ausgewählte Materialien aus den Foren sollen zeitnah online abrufbar sein.

→ [HTTP://WWW.LEIBNIZ-BILDUNG.DE/BPF24](http://www.leibniz-bildung.de/bpf24)

25–27 SEPTEMBER 2024

Essen

Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der DGFE

Sektion Erwachsenenbildung der DGFE lädt zur konstruktiven disziplinären Auseinandersetzung mit dem Thema »Teilhabe durch Teilnahme? Erwachsenenbildung und Weiterbildung zwischen Exklusion und Partizipation« an die Universität Duisburg-Essen (UDE). Der Anspruch einer »Bildung für alle« als ein gesellschaftlicher Auftrag an Erwachsenen- und Weiterbildung steht im Spannungsfeld von Struktur- und Handlungsebene und kann in der Realität von Erwachsenen als widersprüchlich, wenig zugänglich und sinnvoll wahrgenommen werden: Wer soll tatsächlich erreicht werden, und mit welchem Ziel?

→ [WWW.UNI-DUE.DE/SEKTION-EB2024/INDEX.PHP](http://www.uni-due.de/sektion-eb2024/index.php)

28–29 NOVEMBER 2024

Mannheim

Digitalisierung in der Beratung reloaded

Die diesjährige Fachtagung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung (DVB) und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HDBA) widmet sich dem Wandel der Instrumente in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Denn: Aktuelle Trends wie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) bringen neue Herausforderungen für die Menschen in Alltag und Arbeitswelt und bedürfen angemessener Handlungskompetenzen.

→ [HTTPS://DVB-FACHVERBAND.DE/VERANSTALTUNGEN/AKTUELLE/DVB-JAHRESTAGUNG-2/](https://dvb-fachverband.de/veranstaltungen/aktuelle/dvb-jahrestagung-2/)

Bildungsarbeit mit Älteren als Chance für Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Digitalpatenschaft und Engagementbegleitung

ELISABETH BUBOLZ-LUTZ

Bildung im Alter zielt auf Orientierung und erweiterte Handlungsspielräume sowie auf Vernetzung in der realen und digitalen Welt – um den Herausforderungen und Chancen beim Älterwerden positiv begegnen zu können. Als erfolgversprechend erweist sich der Ansatz, dass das Bildungspersonal in Einrichtungen der Erwachsenenbildung als Lern- und Engagementbegleitung engagierte Digitalpat*innen weiterbildet und in deren Praxis fachlich unterstützt.

Dass Lernen ein Leben lang – also von der Geburt bis zum Tod – notwendig ist, wird in pädagogischen Kreisen zwar zur Kenntnis, aber nicht wirklich ernst genommen. Während dem Lernen in Kindheit und Jugend offensichtlich sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft hohe Bedeutsamkeit zugesprochen wird und Studium wie auch berufliche Bildung selbstverständlich in Bildungspanels nachgezeichnet werden, bleibt das Lernen jenseits von Beruf und Produktivität bis ins hohe Alter hin in Studien und politischen Programmen weitgehend unbeachtet. Weder die »Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)« noch der »Nationale Bildungsbericht« haben Bildungsmöglichkeiten mit älteren und für ältere Menschen im Blick (siehe dazu das Positionspapier des Fachbeirates für Bildung und Digitalisierung für ältere Menschen, 2022, S. 1, ebenso Göbl, 2023). Dabei haben mit Eintritt ins Rentenalter immer mehr Menschen noch fast ein »halbes Leben« vor sich. Und nachgewiesen ist: Die von White bereits 1959 beschriebene angeborene Kompetenzmotivation, die bei Kindern und Enkeln fasziniert, versiegt mit dem Älterwerden nicht. Im Gegenteil:

Tätig zu sein und tätig zu bleiben ist grundlegend wichtig für das Lebensglück im Alter – aber das will gelernt sein (Schulz von Thun, 2024).

Was führt dazu, dass Neugier, Wissensdrang und Einsatzbereitschaft von Älteren so oft ausgeblendet werden? Gerade lässt sich beobachten, dass die Rolle der Baby-Boomer negativ konnotiert und verstärkt im Zusammenhang mit der Pflegeproblematik und Versorgungsfragen diskutiert wird. Die Chancen, gerade Ältere als Tutoren in ihren Kompetenzen und ihrer Einsatzfreude zu stärken, werden selten thematisiert. Dabei zeigt sich doch: Lerngelegenheiten für alte Menschen zu schaffen, eröffnet nicht nur den Einzelnen selbst und der Gesellschaft, sondern auch der Erwachsenenbildung interessante Entwicklungschancen.

Am Beispiel der digitalen Bildung (Kolland, Rohner & Gallistl, 2024) lässt sich zeigen, wie ältere Menschen angeregt werden können, tatsächlich lebenslang zu lernen – und wie sie selbst andere Ältere bei deren Kompetenzentwicklung in Bezug auf die Nutzung digitaler Medien unterstützen können.

Die Digitalisierung – Impuls, Bildung im Alter neu zu denken

Mit dem Digitalisierungsschub des letzten Jahrzehnts stehen auch die herkömmlichen Konzepte der Bildungswissenschaft und -praxis auf dem Prüfstand. Es lässt sich nicht bestreiten, dass die Digitalkompetenz – im umfassenden Sinne als (Medien-)Kompetenz zur Handhabung und Nutzung von Technik, zur Gestaltung von sozio-technischen Systemen mit Hilfe von Technik sowie als Kompetenz zur kundigen Kritik an Technik und Mediennutzung (nach Baacke, 1998) – zu einem zentralen Bildungsgegenstand avanciert. Zugleich sind Medienkompetenz und -soveränität Voraussetzung zu neuen Lernwegen.

Im Erleben der Menschen verschwimmen Unterschiede zwischen realer und digitaler Welt immer mehr. Die zentralen Bildungsmotivationen, die für das Gelingen des Lernens bedeutsam sind, bleiben hingegen konstant. Die Lernpsychologie und die Resilienzforschung geben Hinweise auf die Bedingungen, die Menschen in jedem Lebensalter als »lern- und entwicklungsförderlich« beschreiben. Lernen im Alter lässt sich umgangssprachlich als »sich bewegen« und »bewegt werden« auffassen. Was jede*r Einzelne speziell braucht, um effektiv zu lernen, alte Vorstellungen aufzugeben sowie sich mental und körperlich »in Bewegung zu setzen«, kann nur individuell ausgemacht werden. Dennoch gibt es empirisch erhärtete Orientierungen: Als zentral gilt die Möglichkeit, die eigene Situation zu verstehen, das eigene Lernen selbst gestalten zu können, sich als selbstwirksam zu erleben, einen sicheren, geschützten Lern-Ort zu haben, Sinn und Nutzen im eigenen Lernen zu finden und sich mit anderen verbunden und von ihnen akzeptiert zu fühlen (zum Ansatz des Selbstbestimmten Lernens in der Erwachsenenbildung siehe Bubolz-Lutz, 2017; zum Motivationsorientierten Ansatz siehe Bubolz-Lutz & Schramek, 2022). Erwachsenenbildner haben mit diesem an den Motivationen ansetzenden Konzept einen Schlüssel, Lernsettings für Ältere in ihren je unterschiedlichen Lebenssituationen entwicklungsförderlich zu gestalten (Bubolz-Lutz, Engler, Kricheldorf & Schramek, 2022, S. 173). Dabei wird eine Verbesserung nicht nur von Reflexions-, sondern auch von Handlungsfähigkeit angestrebt.

Auch der Wunsch Älterer nach Selbstorganisation des eigenen Lernens wird zunehmend lauter – davon zeugen jüngste Untersuchungsergebnisse (Hartmann & Müller, 2022). Vor allem Ältere, die bei guter Gesundheit in bereichernden Beziehungen leben, präferieren einen Rahmen, der ihnen *Spielräume* zum Entwickeln gibt (Steinfurt-Diedenhofen, 2023, S. 107). Alleinlebende, in ihrem Bewegungsspielraum eingeschränkte, oft vulnerable Personen wünschen sich hingegen Bildungsangebote mit vertrauten Personen, in denen ihr Lernen und Leben begleitet wird. Allen gemeinsam ist aber der Wunsch nach Austausch und einem Miteinander. »Teilhabe« soll gewährt

werden, und »Teilgabe« soll andere einladen, sich willkommen zu fühlen. So sind es vor allem diese Wechselwirkungen von Geben und Nehmen, die Menschen bewegen und beweglich machen, die sie auch für Sach- und Lebensthemen öffnen und handlungsfähig halten. Im Ansatz der *Digitalpatenschaften*¹ treffen beide Personengruppen zusammen.

Digitalpat*innen und ihre Lern- und Engagementbegleiter*innen

Bildung im Alter folgt dem Motto »Lernen fürs Leben«. Dieses kann Älteren ermöglicht werden, wenn ihnen eine kompetente Lern- und Engagementbegleitung zur Seite gestellt wird. Die Idee ist einfach und nachvollziehbar: Bildungsanbieter schaffen Lerngelegenheiten und Bildungsangebote für engagierte Personen, die ihrerseits als Tutoren anderen Älteren das Lernen erleichtern wollen, etwa im Hinblick auf einen Zuwachs an Medienkompetenz. Da diese Freiwilligen sich bereits selbst in der nachberuflichen Lebensphase befinden, kann sich eine besondere Nähe entwickeln. Aus lerntheoretischer Sicht sind »Peers« als Gleichaltrige gute Modelle und damit nicht nur »Lern-« sondern auch »Lebensbegleiter« (siehe dazu auch BAG-SO, 2019). Als ein wichtiges Kennzeichen von Bildung gilt seit langem die zwischenmenschliche Begegnung: Im vertrauensvollen Austausch ereignet sich personalisierte Bildung. Im alltäglichen Umfeld findet man sich zusammen, in der Wohnung, im eigenen Quartier. Die ehrenamtlichen Digitalpat*innen und Technikbegleiter*innen kommen auf Anfrage und begleiten andere Ältere fachkundig, sich digitale Kompetenzen anzueignen (Bubolz-Lutz & Stiel, 2018).

Dem Personal einer Bildungseinrichtung kommt mit der Fortbildung der Digitalpat*innen und Technikbegleiter*innen die Aufgabe der Lern- und Engagementbegleitung zu. *Lern- und Engagementbegleiter*innen* haben als Mitarbeiter*innen des Bildungsanbieters eine besondere, institutionell verantwortete Verantwortlichkeit. Mit ihrem Wirken eröffnen sie ein Engagementfeld für jene Älteren, die bereits über Expertise in Bezug auf Techniknutzung oder Lehre verfügen. Insofern erscheint Professionalisierung für beide Personenkreise, Berufstätige wie Ehrenamtliche, eine Zielperspektive.

Die Kompetenzen, über die sie verfügen müssen, sind komplex. Sie betreffen nicht nur den Aspekt der *Digitalkompetenzen* (im Sinne von Nutzungskompetenz und kritischer Einordnung), das Finden des eigenen geragogisch fundierten Standpunktes, sondern auch den Aspekt der *Gastgeberschaft* für das Lernen von Menschen jeden Alters. Im Konzept der Lernbegleitung sind weiterhin enthalten: die *emotionale Kompetenz* als die Fähigkeit der Kontaktaufnahme und Regu-

¹ <https://digitalpaten.nrw>

lierung von Nähe und Distanz gegenüber den Lernenden, die Wahrnehmung von Situation und Lernmotivation des Gegenübers (siehe dazu ausführlich Schramek, 2023), des Perspektivenwechsels, des Umgangs mit Gruppen, der Stärkung von Selbstorganisation. Im Hinblick auf die Nutzenden des Engagements wird vor allem Organisationskompetenz (z. B. in Bezug auf Einsätze und Maßnahmen) erwartet. Darüber hinaus ist vor allem *Kooperations- und Vernetzungsfähigkeit* gefragt, etwa in Bezug auf andere Engagement-Netzwerke vor Ort und die Zusammenarbeit mit der Kommune.

*Digitalpat*innen* lernen ihrerseits, wie sie ihr Wissen und Können als »Peers« an ältere Menschen weitergeben können. Sie halten sich im Hinblick auf ihre digitalen Kompetenzen meist selbstorganisiert auf dem Laufenden. In Bezug auf ihre Begleitungskompetenzen besuchen sie zusätzlich einen von der Lern- und Engagementbegleitung angebotenen Vorbereitungskurs im Hinblick auf ihr späteres Engagement. In ihrer Initiative erleben sie Gruppenzusammenhalt und erfahren durch einen möglichst hohen Grad an Selbstorganisation ihres Engagements – unterstützt durch verlässliche fachliche Beratung – Selbstwirksamkeit sowie öffentlichen Anerkennung.

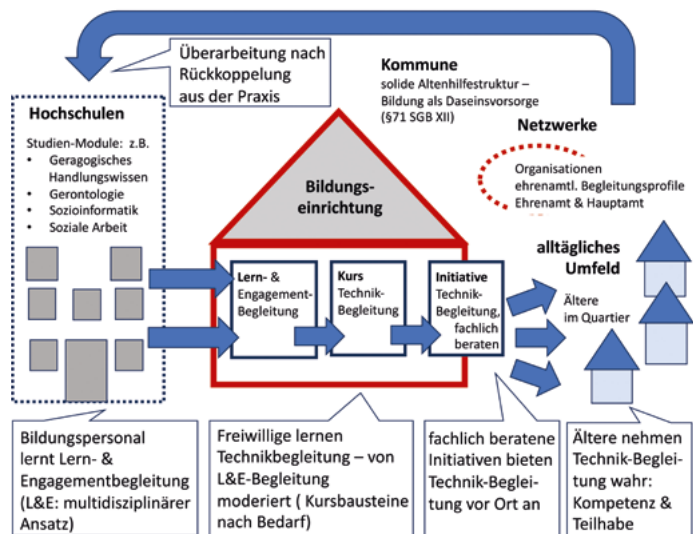
Ansatzpunkte für Strukturentwicklungen

Bildungseinrichtungen, die diesem Konzept folgen möchten, sind gefordert, Bildungsangebote im Hinblick auf ältere Menschen neu zu denken: Sie stehen bei deren Planung vor der Aufgabe, ihr eigenes Selbstverständnis kritisch zu reflektieren, mit den unterschiedlichen Zielgruppen, also sowohl mit interessierten Freiwilligen als auch mit den gewöhnlich schwer erreichbaren Nutzer*innen von Technikbegleitung das Gespräch zu suchen und nach Bedarfs- und Interessenlagen zu fragen. Sodann sind Abstimmungen mit ihrem eigenen Bildungspersonal notwendig, ebenso mit den Wohlfahrtsverbänden vor Ort und den bestehenden Netzwerken. Mit Letzteren sind gemeinsame Anliegen zu formulieren und Aufgabenteilung im Kooperationsmodus einzuüben. Auch der Zusammenschluss zu lokalen Netzwerken, die die verschiedenen Begleitungsprofile zusammenfügen, kann weiterführen, speziell im Hinblick auf die Bekanntmachung der Angebote und eine gemeinsame Basisqualifizierung.² Die Kommune – vielfach Träger von Bildungseinrichtungen – ist dabei eine herausragend wichtige Unterstützerin. Eine Starthilfe durch die Inanspruchnahme einer geragogisch versierten, prozessbegleitenden Organisationsberatung kann bei der Entwicklung von miteinander abgestimmten Strategien und bei ersten Schritten der Umsetzung hilfreich sein (siehe dazu Hartmann & Müller, 2022).

Der oben skizzierte erweiterte Blick auf die sehr unterschiedlichen Zielgruppen der Älteren in ihren je unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Kompetenzen öffnet der Erwachsenenbildung auch Möglichkeiten der Refinanzierung. Für Prävention (SGB V) und Unterstützung bei Pflegebedarf (SGB XI §45) sehen gesetzliche Regelungen hier Abrechnungsmodi vor. Eine Verpflichtung der Kommune zur Daseinsvorsorge könnte ebenfalls Türen für nachhaltige Entwicklungen und Vernetzungen öffnen (SGB XII, §71).

Und *last but not least*: Lern- und Engagementbegleitung in Bezug auf ältere und alte Menschen in ihren je unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessenlagen verlangt Qualifizierung. Bildungseinrichtungen brauchen deshalb *geragogisch qualifizierte* Lern- und Engagementbegleiter*innen. Kompetenzen sind gefragt, die gewöhnlich eher dem Bereich der Sozialen Arbeit oder der Sozioinformatik zugerechnet werden und das Profil von Bildungspersonal zuweilen übersteigen. Es gilt also, an Hochschulen oder anderen Weiterbildungseinrichtungen ein Studienangebot für diejenigen zu etablieren, die Bildungsarbeit mit Älteren im o.g. Sinne mehrschrittig, lebens- und alltagsorientiert realisieren wollen. Hier kommt die Geragogik ins Spiel: Als Wissenschaft und Praxis vom Lernen im Alter entwickelt und erprobt sie seit über 50 Jahren Konzepte und stellt die empirisch gewonnenen Einsichten, Forschungsergebnisse und Erfahrungen kontinuierlich zur Diskussion (siehe dazu Bubolz-Lutz et al. 2022; www.ak-geragogik.de). → Abb. 1 macht den Prozess des Lernens für alle beteiligten Akteure in einzelnen Schritten nachvollziehbar.

ABB. 1: Bildungseinrichtungen als Anbieter von Lern- und Engagementbegleitung – Übersicht über die beteiligten Akteure mit Rückkopplungsschleife



² Siehe dazu das Beispiel <https://begleiter-netzwerk-bochum.de>

Eigene Darstellung



Lern- und Engagementbegleitung lässt sich zudem auch in der Praxis lernen: Ein Netzwerk der Multiplikator*innen und Organisationen auf Ortsebene könnte vor allem noch wenig erfahrenen Lern- und Engagementbegleiter*innen Möglichkeiten bieten, sich über Erfahrungen auszutauschen und im Zusammenspiel mit informell angelegten Lernkontexten Sicherheit zu gewinnen. Der Aufbau von übergreifenden Angebotsstrukturen der (auch berufsbegleitend möglichen) Weiterbildung für das an Altersbildung interessierte Bildungspersonal ist in jedem Fall eine zentrale Zukunftsaufgabe. Hierzu bieten sich Hochschulen als Partner an: Sie eignen sich sowohl für geragogische Forschung und Lehre als auch für Knowhow-Transfer von geragogischem Handlungswissen und eröffnen Wege zu anderen Disziplinen wie der Sozioinformatik, der Gerontologie und der Sozialen Arbeit. Zusatzqualifizierungen unter Einbezug anderer Fachrichtungen bieten zudem Möglichkeiten zu interprofessioneller Vernetzung (siehe dazu z.B. den Masterstudiengang »Geragogik« an der PH Karlsruhe).

Für die Erwachsenenbildung ergeben sich durch das ausdifferenzierte System neue Aufgaben. Der Einbezug von Freiwilligen z. B. als Digitalpat*innen eröffnet speziell die Chance, neue Zielgruppen zugehend zu erreichen. Zudem stärkt er die Reflexions- und Handlungsfähigkeit von Älteren im Hinblick auf die Gestaltung des Gemeinwesens. Die Entwicklung von »digitaler Mündigkeit« kommt letztlich allen zugute (Kolland et al., 2024, S. 7). Erste Versuche zeigen, dass für Bildungseinrichtungen damit eine Stärkung verbunden ist und dass sich der Einsatz lohnt.



PROF. DR. ELISABETH BUBOLZ-LUTZ

ist außerplanmäßige Professorin für Geragogik an der Universität Duisburg-Essen und langjähriges Mitglied des Fachbeirates »Bildung und Digitalisierung für ältere Menschen« beim BMFSFJ.

eblderagogik@gmail.com

Baacke, D. (1998). *Zum Konzept und zur Operationalisierung von Medienkompetenz*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

BAGSO (2019). *Neugierig bleiben. Bildung und Lernen im Alter* (2., überarbeitete Auflage). Bonn: BAGSO.

Bubolz-Lutz, E. (2017). Nonformal – selbstbestimmt. Selbstbestimmtes Lernen im Alter am Beispiel des »Denkraum 50 plus«. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* 24 (4), 30–32.

Bubolz-Lutz, E. & Stiel, J. (2018). *Technikbegleitung. Aufbau von Initiativen zur Stärkung der Teilhabe im Quartier (Reihe Ältere als (Ko-)Produzenten von Quartiersnetzwerken – Impulse aus dem Projekt QuartiersNETZ, Band 5)*. https://pflegebegleiter.de/wp-content/uploads/2023/03/WEB_QuartiersNETZ_Handbuch_05.pdf

Bubolz-Lutz, E., Engler, S., Kricheldorf, C. & Schramek, R. (2022). *Geragogik. Das Lehrbuch*. Stuttgart: Kohlhammer (2. Auflage).

Bubolz-Lutz, E. & Schramek, R. (2022). Motivationsorientiertes Lernen: ein neues didaktisches Konzept. *Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland*, BBE14/2022, 1–12.

Fachbeirat Bildung und Digitalisierung für ältere Menschen (2022). *Positionspapier. Zukunftsthema Bildung im Alter – Forderungen an die deutsche Bildungspolitik*. www.digitalisierung-und-bildung-fuer-aeltere-menschen.de

Göbl, L. (2023). *Zusammenfassung und Empfehlungen des Expertentreffens zu »Professionalisierung des Bildungspersonals für die Digitale Bildung Älterer in Deutschland und Europa«* am 8.5.2023. <https://t1p.de/gmhlj>

Hartmann, C. & Müller, A. (2022). Weiterentwicklung der Offenen Seniorenarbeit am Beispiel der Stadt Essen. *Blätter der Wohlfahrtspflege* 169 (2), 61–64.

Kolland, F., Böhner, R. & Gallistl, V. (2024). *Digitale Bildung und digitale Praxis im Alter. Neue Teilhabemöglichkeiten für ein langes Leben*. Opladen: Barbara Budrich.

Schramek, R. (2023). Mensch-Technik-Interaktion – ein LERNMODELL. *Abschlussbericht des Teilvorhabens »Lernen, Technikaneignung und Qualifizierung« im Verbundprojekt »Unterstützung der häuslichen Pflege von Menschen mit Demenz durch eine personalisierte Mensch-Roboter-Interaktion. RUBYDemenz«*. Unter Mitarbeit von Elisabeth Bubolz-Lutz & Claire Lichteiker. Bochum.

Schulz von Thun, F. (2024). *Erfülltes Leben. Ein kleines Modell für eine große Idee*. München: Goldmann.

Steinfurt-Diedenhofen, J. (2023). *Bildungsarbeit mit älteren Menschen. Reflexions- und Handlungswissen für die Soziale Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review* 66 (5), 297–333.

Ahmad Mansour

Während Studien die Bedeutung des Handschreibens für Intelligenz, Sprachentwicklung oder Bildungsverläufe ermessen, stirbt Handschrift im Alltag der Erwachsenen mehr und mehr aus. Kein Wunder, man kann sie meistens ohnehin nicht lesen. In WEITER BILDEN dürfen Protagonisten der Erwachsenen- und Weiterbildung oder Personen des öffentlichen Lebens eine Schriftprobe abliefern. Sie geben damit Un-erwartetes von sich preis. Nicht nur, weil sie schreiben, was sie schreiben, sondern auch wie. Zum Vervollständigen liefern wir fünf Satzanfänge – für jeden Finger einen.

Gute Bildung ist ...

Haltung zeigen. Schülerinnen und Schülern
emphatisch begegnen.

Wenn ich Bildungsminister wäre, ...

würde ich verpflichtenden Medienkompetenz-
Unterricht in allen Stufen und Klassen einführen

In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung habe ich gelernt, ...

dass mittlerweile viele Lehrkräfte verunsichert sind
und eine Plattform zum Austausch und zu gegen-
seitiger Stärkung benötigen.

Mein berufliches Steckbrief

Der Kampf gegen Extremismus und für eine
Wehrhafte Demokratie

Ich bin der geborene Dozent für ...

Ich möchte die Teilnehmenden gewinnen – nicht verlieren.
gemeinsam mit ihnen reflektieren und Themen nicht nur
verständlich vermitteln, sondern einen emotionalen Zugang ermöglichen

AHMAD MANSOUR ist Islamismus-Experte und Gründer und Geschäftsführer der »Mansour-Initiative
für Demokratieförderung und Extremismusprävention (MIND) gGmbH« in Berlin.

Axel Vulpius – ein Wegbereiter der Weiterbildung

Vor über einem Jahr, am 15. März 2023, verstarb Axel Vulpius im Alter von fast 97 Jahren in Bonn, seinem Lebensmittelpunkt seit dem Ende der 1950er Jahre. Er spielte für das DIE zu einer schwierigen Zeit eine außerordentlich wichtige Rolle.

Axel Vulpius entstammte einer Akademikerfamilie von Historikern, Philosophen, Medizinerinnen und Juristen und war selbst promovierter Jurist. Er hatte faktisch zwei Berufsleben: mehr als drei Jahrzehnte in leitender Stellung in Bundesministerien, anschließend fast ebenso lange ehrenamtlich für Religionsgemeinschaften, insbesondere die protestantischen Kirchen in Sachsen-Anhalt, die er als Verhandlungsführer zum Staatskirchenvertrag agierte. Vulpius wurde zum Domherrn, später (2008) zum Ehren-domherrn der Stiftungen Merseburg, Naumburg und Zeitz ernannt. Für diese Tätigkeiten wurde er mit dem Bundesverdienstkreuz erster Klasse ausgezeichnet.

Dies war nicht seine erste Auszeichnung seitens des Bundes: bereits 1987 erhielt Axel Vulpius das Bundesverdienstkreuz am Bande für die Erarbeitung des Fernunterrichtsschutzgesetzes (Fern-USG) im Ehrenamt – ein Teil seines ungeheuren Engagements in Fragen der Weiterbildung, weit über seine damaligen ministerialen Aufgaben hinaus. Als Leiter des Referats »Bildungsplanung« war er 1969 aus dem Bundesinnenministerium in das neu gestaltete Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) gewechselt. Zu seinem Bereich zählten Weiterbildung, Fernunterricht, Bildungsfernsehen und Bibliothekswesen. Mit zahlreichen und vielfältigen Modellversuchen (der Bund hatte und hat nur sehr eingeschränkte Zuständigkeiten im Bereich der allgemeinen Bildung) setzte Vulpius deutliche Akzente in der Zielgruppenarbeit, vor allem für Benachteiligte, Erwerbslose, Senioren, Strafgefangene, sowie in der Entwicklung von Bildungsangeboten in Fernsehen und Rundfunk. Unter seiner Ägide wurde das bis dato größte Bildungsprogramm in Deutschland, das »Bildungsurlaubs-Versuchs- und Entwicklungsprogramm (BUVEP)«, über mehrere Jahre realisiert.

Das Heidelberger Forschungsinstitut zur Weiterbildung (AFEB) beauftragte das Referat Vulpius im BMBW mit zahlreichen Forschungsprojekten (das größte war das BUVEP), das Vorgängerins-

titut des DIE, die »Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes« (PAS), mit zahlreichen Entwicklungsprojekten. Dahinter stand das gestalterische Kalkül, über ein Forschungsinstitut (AFEB) und ein Entwicklungsinstitut (PAS) seitens des Bundes Einfluss auf die wachsende Weiterbildung zu nehmen. Doch das Verfahren freihändig vergebener Projekte in diesem Umfang wurde generell als verdeckte institutionelle Förderung unterbunden.

Vulpius bemühte sich daher, die Institute auch formal zu institutionalisieren. Dies gelang Vulpius bei der PAS, sie wurde – erweitert um Forschungsaufgaben – als Weiterbildungsinstitut auf der »Blauen Liste« platziert, dem gemeinsamen Forschungsförderungsprogramm von Bund und Ländern, aus dem in den 1990er Jahren die Wissenschaftsgemeinschaft Leibniz (WGL) entstand. In den zähen Verhandlungen zeigten sich der juristische und politische Sachverstand von Axel Vulpius ebenso wie seine kluge Beharrlichkeit. Der Konstruktionsfehler – die Aufnahme eines Praxisinstituts in ein Forschungsprogramm – war Vulpius durchaus bewusst, er ging aber davon aus, dass sich die PAS entsprechend entwickeln würde.

Auch konzeptionell war Axel Vulpius eine Autorität in jenen Jahren, in denen Erwachsenen- und Weiterbildung zu einem eigenen Bildungsbereich gestaltet wurden. So zeugen etwa seine Arbeiten zur Begrifflichkeit von »Erwachsenenbildung« und »Weiterbildung«, die vor allem den Sinn der staatsseitigen Betonung des Begriffs »Weiterbildung« darlegen, von einer profunden inhaltlichen Durchdringung des Bereichs. Dies stellte er in vielen Gesprächen und Beiträgen zu Zielen, Konzepten, Plänen und Modellen von Weiterbildung immer wieder unter Beweis.

Axel Vulpius war, nicht zuletzt auch aufgrund seiner Herkunftsfamilie, einem preußisch-protestantischen Ethos verpflichtet, arbeitsam, genau, verlässlich, fordernd, aber auch fördernd, zuhörend, aufmerksam und nachdenklich. Seine Möglichkeiten für Innovatives im Rahmen seiner ministerialen Grenzen nutzte er aus, sein Wunsch nach Gestaltung des Weiterbildungsbereichs und Förderung von Menschen zeigte sich in den meisten seiner Aktivitäten. Es tut gut, sich daran zu erinnern, was er – zusammen mit anderen Personen aus jener ersten Erwachsenenbildungsgeneration – für das getan hat, was wir heute den quartären Bildungsbe- reich oder eben: Weiterbildung nennen.

Ekkehard Nüssli

Unsere nächsten Themenschwerpunkte

AUSGABE 3 — 2024

Bilden für die Demokratie

AUSGABE 4 — 2024

Arbeitsmarkt Erwachsenenbildung

Einsendungen zu den Heften sind erwünscht. Bitte nehmen Sie hierzu Kontakt mit der Redaktion auf.

weiter-bilden@die-bonn.de



Typologie der Weiterbildungsentscheidungen




Christian Müller

Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen im Garbage Can

Typenbildende Rekonstruktion in Klein- und Kleinstunternehmen

Wie Klein- und Kleinstunternehmen über die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an betrieblicher Weiterbildung entscheiden, wird in dieser Dissertation in Anlehnung an das Garbage Can Model untersucht.

wbv.de/erwachsenenbildung

 Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen, 53
2023, 224 S., 49,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-7452-8
E-Book im Open Access

Wo steht Deutschland auf dem Weg in die »Weiterbildungsrepublik«? WEITER BILDEN betrachtet bundespolitische Vorhaben rund um die Nationale Weiterbildungsstrategie und analysiert Erfolge sowie Desiderata aktueller Weiterbildungspolitik.