

# Weiterbildungsberatung – Formate, Anbieter, Typen

TIM STANIK

## Kernbotschaften

- Die Weiterbildungsberatung ist vor dem Hintergrund der Notwendigkeit lebenslanger Lernprozesse eine wichtige Dienstleistung geworden.
- Das Angebot der Weiterbildungsberatung differenziert sich in unterschiedliche Formate, die von unterschiedlichen Einrichtungen angeboten werden.
- Die Qualifizierungsberatungen stellen dabei insofern ein besonderes Beratungsformat dar, als sie nicht einzelne Individuen, sondern Belegschaften bzw. Gruppen von Mitarbeitenden in Betrieben adressieren.
- Ungeachtet dessen werden auch Qualifizierungsberatungen mit Menschen geführt, deren Einstellungen, Erfahrungen, Erwartungen im Hinblick Weiterbildungen in den Gesprächen zu berücksichtigen sind.

## 1 Einleitung

Beratung ist in den letzten Dekaden zu einer der zentralen Dienstleistungen in unserer Gesellschaft geworden, sodass es plausibel ist, von einer „beratenden Gesellschaft“ (Schützeichel & Brüsemeister 2004, S. 7) zu sprechen. Beratungen lassen sich als zeitlich befristete Interaktionen zwischen einer beratenden und einer ratsuchenden Person definieren, die das Ziel haben, in einem bestimmten Problem- oder Handlungsbereich Lösungen und Strategien zu entwickeln. Dabei haben die Beratenden die Verantwortung für die Gestaltung der Prozesse und die Ratsuchenden für die Umsetzung der Ergebnisse (vgl. Pätzold 2008, S. 42). Es lassen sich vier zentrale Aufgabengebiete von Beratung differenzieren: die Informationsweitergabe zur Entscheidungshilfe, die Bewältigungshilfe bei Problemlagen, die Prävention bei Problementwicklungen sowie die Unterstützung bei Wachstum und Entwicklung (vgl. Schubert u. a. 2019, S. 29).

Ein spezifisches Angebot von Beratungen im Feld von Bildung, Beruf und Beschäftigung sind Weiterbildungsberatungen. Diese machen Anliegen von Personen oder Organisationen im Hinblick auf allgemeine, berufsbezogene oder betriebliche Weiterbildungen zu ihren Gegenständen. Mit der Dienstleistung werden seit der Bildungsreform der 1970er Jahre neben individuellen insbesondere auch gesellschaftlich-bildungspolitische Zielsetzungen verfolgt. So sollten Weiterbildungsberatungen zunächst für mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem sorgen (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 81). Aktuell werden sie als ein zentrales Instrument zur Unterstützung des Konzepts des Lebenslangen Lernens betrachtet, mit dem sowohl Personengruppen als

auch Unternehmenstypen erreicht werden sollen, die sich unterrepräsentiert an Weiterbildung beteiligen (z. B. formal Geringqualifizierte oder KMUs). Die Idee ist es, dass Weiterbildungsberatungen dabei unterstützen sollen, sich in den heterogenen und zuweilen auch unübersichtlichen Strukturen der Weiterbildung zurechtzufinden (vgl. Stanik 2015, S. 13), um Potenziale im Hinblick auf individuelle Entwicklungen, Steigerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit (Individuen) oder die Personalgewinnung, -bindung, -motivation und Steigerung der Innovationskraft von Unternehmen zu ermöglichen. Diesen Zielsetzungen steht ein Beratungsangebot gegenüber, das sich in unterschiedliche Angebote differenzieren lässt und das von unterschiedlichen Beratungseinrichtungen angeboten wird. Der vorliegende Beitrag skizziert zunächst in einem einführenden Überblick das Feld der Weiterbildungsberatung, um hier die Qualifizierungsberatung zu verorten und Implikationen im Hinblick auf die Dienstleistung abzuleiten. Eine Botschaft ist dabei, dass Qualifizierungsberatungen trotz ihrer kollektiven Fallbezüge mit Individuen geführt werden.

## 2 Formate der Weiterbildungsberatung

Bei der Weiterbildungsberatung kann grundlegend zwischen personenbezogenen Beratungen mit individuellen Fallbezügen und organisationsbezogenen Beratungen mit kollektiven Fallbezügen unterschieden werden (vgl. Schiersmann & Remmele 2004, S. 9; Nittel 2009, S. 7).

Personenbezogene Beratungen mit individuellen Fallbezügen beraten als Kompetenzentwicklungs- oder Kurswahlberatungen Menschen vor der Aufnahme einer Weiterbildungsmaßnahme zu Fragen der individuellen Qualifizierung, der Beschäftigungssicherung oder der persönlichen Entwicklung. Es werden Passungen von Weiterbildungsmaßnahmen zu den jeweiligen persönlichen Präferenzen geklärt, um Orientierungs- und Entscheidungshilfen im Hinblick auf die Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote zu geben (vgl. Schiersmann & Remmele 2004, S. 10). Dabei sind Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, z. B. über öffentliche Programme, ebenso relevant wie die Ermittlung von Vorkenntnissen oder den mit den Weiterbildungen verbundenen (beruflichen) Zielsetzungen. Insbesondere im Kontext von abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen (Schulabschlüsse, Umschulungen etc.) werden auch Zugangsvoraussetzungen sowie die Ausbildungs- und Studienziele zu Gegenständen, damit Ratsuchende wissen, was sie mit einem zu erwerbenden Abschlusszertifikat auf dem Bildungs- oder Arbeitsmarkt erreichen können (vgl. Tippelt 1997, S. 14). Lernberatungen richten sich hingegen an Personen, die bereits an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und helfen bei Lernschwierigkeiten. Zudem können sie dabei unterstützen, das eigene Lernen zu reflektieren, um u. a. die Entwicklung von Lernkompetenzen zu fördern. Schließlich unterstützen Kompetenzbilanzierungsberatungen bei der Validierung von informell und non-formal (im Ausland) erworbenen Kompetenzen.

Organisationsbezogene Weiterbildungsberatungen weisen hingegen kollektive Fallbezüge auf und adressieren vornehmlich als Qualifizierungsberatungen Unternehmen (vgl. Schiersmann & Remmele 2004, S. 12 f.). Während personenbezogene Beratungen Interessen, Wünsche und Voraussetzungen der Ratsuchenden in den Mittelpunkt stellen, ist das Ziel der Qualifizierungsberatungen, das Qualifikationsniveau von Beschäftigten in Betrieben zu sichern oder zu erhöhen. Qualifizierungsberatungen sind Ende der 1980er Jahre im Zuge der Ausbreitung ‚neuer Technologien‘ mit dem Ziel angestoßen worden, dass insbesondere Beschäftigte von Klein- und Mittelbetrieben auch an Weiterbildungen partizipieren (vgl. Stanik 2015, S. 19). Schließlich wurde das Format im Jahr 2013 in der Bundesagentur für Arbeit (BA) verankert und mit der Verabschiedung des sogenannten Qualifizierungschancengesetzes im Jahr 2019 erneut als eine zentrale Dienstleistung der BA gestärkt. Während die personenbezogenen Weiterbildungsberatungen Interessen, Erfahrungen, die mit den Weiterbildungen verbundenen individuellen Ziele in den Mittelpunkt stellen, orientieren sich Qualifizierungsberatungen an betriebswirtschaftlichen, personalen Herausforderungen oder an strategischen Zielsetzungen der Unternehmen.

### 3 Heterogene Anbieterstrukturen

Wie die Beratungsformate ist auch die institutionelle Struktur der Weiterbildungsberatung in Deutschland äußerst heterogen. So bieten kommunale Weiterbildungsberatungsstellen, die Kammern, die Gewerkschaften, die Agenturen für Arbeit, Personal(entwicklungs)abteilungen von Großunternehmen sowie Weiterbildungseinrichtungen Beratungen im Hinblick auf Weiterbildungsfragen an (vgl. Schiersmann & Remmele 2004, S. 15). Bei diesem Anbietergefüge kann grundlegend zwischen sogenannten trägergebundenen und -übergreifenden Beratungen differenziert werden. Die trägergebundenen Beratungen werden von Weiterbildungseinrichtungen angeboten, da diese in der Regel ausschließlich im Hinblick auf ihr eigenes Weiterbildungsangebot beraten. Diese Beratungen vermitteln zwischen den Angeboten der Weiterbildungseinrichtungen und der Nachfrage der Ratsuchenden. Während hier insbesondere auch Interessen der Weiterbildungsanbietenden verfolgt werden (vgl. Stanik 2015, S. 31 ff.), stehen bei trägerübergreifenden Weiterbildungsberatungen gesellschaftspolitische Ziele im Mittelpunkt, da hier ausschließlich neutrale Informationen, Orientierungs- und Entscheidungshilfen im Hinblick auf Weiterbildungsfragen geben werden sollten. Als Prototyp trägerübergreifender Beratungen gelten die Angebote kommunaler Weiterbildungsberatungsstellen (vgl. Schiersmann & Remmele 2004, S. 43). Auf Ebene des Bundes sind jedoch auch die Agenturen für Arbeit mit ihren Angeboten zu Berufsberatungen im Erwerbsleben zu nennen, da sie gemäß dem gesetzlichen Auftrag auch zu anbieterneutralen Beratungen verpflichtet sind.

## 4 Fehlende Vernetzung als Herausforderung

Die Weiterbildungsberatungsangebote sind für die Ratsuchenden in der Regel kostenfrei, da bspw. die Beratungen der Bundesagentur für Arbeit über den Bund, die der Weiterbildungsberatungsstellen über die Kommunen oder die der Kammern über die Mitgliedsbeiträge der Unternehmen finanziert werden. Erhebungen zeigen jedoch, dass Weiterbildungsberatungen noch nicht häufig in Anspruch genommen werden. So gaben im Jahr 2020 zwar 38 % der 18- bis 64-Jährigen an, nach Informationen zur Weiterbildung gesucht zu haben, jedoch nur 7 % haben eine entsprechende Beratung in Anspruch genommen. Dennoch äußerten auch 39 % den Wunsch nach mehr Informationen und Beratungen im Hinblick auf Weiterbildungsfragen (vgl. BMBF 2021, S. 71 ff.). Gründe hierfür könnten darin liegen, dass die unterschiedlichen Formate noch nicht hinreichend miteinander verknüpft sind und es an einer systematischen Vernetzung der Beratungsanbietenden bislang fehlt. Hierauf wurde in der Nationalen Weiterbildungsstrategie insofern reagiert, als der Ausbau einer lebensbegleitenden Weiterbildungsberatung eines der zentralen Handlungsfelder ist: „bestehende Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken sollten zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur vernetzt werden“ (BMAS & BMBF 2019, S. 10).

## 5 Typen von Weiterbildungsberatungen

Bei den personenbezogenen Weiterbildungsberatungen mit individuellen Fallbezügen konnten bislang empirisch vier Typen mit unterschiedlichen Anforderungen an die Beratungsfachkräfte identifiziert werden: informative, regulative, situative und biografieorientierte Beratungen. Bei informativen Weiterbildungsberatungen wissen Ratsuchende bereits vor den Gesprächen, welche Weiterbildungsmaßnahmen sie mit welchen Zielen besuchen möchten und benötigen lediglich Informationen über Anbieter, Zeiten, Inhalte und Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, um eine Weiterbildungsentscheidung treffen zu können (vgl. Gieseke & Opelt 2004, S. 34). Hier ist es die Aufgabe der Beratungsfachkräfte vornehmlich, das benötigte Wissen zu vermitteln oder Möglichkeiten der Recherche aufzuzeigen.

Im Kontext der öffentlichen Nachfrageförderung von Weiterbildung mithilfe von Bildungsschecks, Bildungsgutscheinen müssen häufig auch Beratungen in Anspruch genommen werden. Diese Beratungen lassen sich insofern als regulative Beratungen charakterisieren, als hier lediglich geprüft wird, inwiefern formale Fördervoraussetzungen (nicht) erfüllt werden (z. B. Einkommenshöhe) oder ob Weiterbildungsangebote über die jeweiligen Programme förderfähig sind (vgl. Käßlinger & Stanik 2014). Hierzu benötigen Beratungsfachkräfte insbesondere Wissen über die verschiedenen Programme und deren formale Fördervoraussetzungen.

In situativen Weiterbildungsberatungen werden hingegen problematische Lebenssituationen (z. B. Arbeitsplatzverlust, Pflege von Angehörigen) Ausgangspunkte

für häufig noch unspezifische Weiterbildungswünsche. In diesen Gesprächen sind Beratende angehalten, Selbstklärungsprozesse zu fördern, um geeignete Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam mit den Ratsuchenden zu ermitteln, die Lösungsbeiträge zu der häufig krisenbesetzten Situation liefern. Während hier Weiterbildungsmaßnahmen bereits Teil der Lösung sind, reichen die widersprüchlichen Situationsbeschreibungen der Ratsuchenden in biografieorientierten Beratungen nicht aus, um Weiterbildungsinteressen zu spezifizieren und darauf bezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Auch ist noch offen, ob Besuche von Weiterbildungsveranstaltungen überhaupt Beiträge zur Problemlösung leisten können. Eine Aufgabe der Beratungsfachkräfte ist es dann, biografisch verschüttete Weiterbildungs- oder Berufsinteressen zu identifizieren, damit Ratsuchende sich neue oder variierte Lebenslaufentwürfe erschließen können (Gieseke & Opelt 2004, S. 34).

## 6 Implikationen für die Arbeitgeberberatung

Qualifizierungsberatungen als ein Format der Weiterbildungsberatung sind ein wichtiges Angebot im Kontext der Beratung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen der Bundesagentur für Arbeit. Auch wenn diese Beratungen kollektive Fallbezüge haben, werden sie immer auch mit Individuen (z. B. Geschäftsinhabenden oder -führenden, Ableitungsleitenden) geführt. Dies bedeutet, dass neben den betrieblichen Belangen auch stets deren (berufs-)biografisch geprägte Einstellungen gegenüber Weiterbildungen zu berücksichtigen sind. So können diese Auswirkungen darauf haben, welche Weiterbildungsformate oder -anbieter bevorzugt werden oder welche Erwartungen an Weiterbildungskonzepte oder an die Lehrenden bestehen.

Neben der Informationsvermittlung über Strukturen und Angebote der Weiterbildung können Qualifizierungsberatungen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der sich beschleunigenden technologischen Entwicklungen nicht nur dabei unterstützen, aktuelle Probleme zu bewältigen, sondern sie übernehmen im besten Fall auch präventive und entwickelnde Funktionen. Hierzu ist es aber notwendig, die Beratungen nicht auf ihre informierenden oder regulativen Funktionen zu reduzieren, sondern im Sinne von situativen Beratungen auch betriebliche Selbstklärungsprozesse bei den Arbeitgeberkunden und -kundinnen anzustoßen. Erst wenn Beratungen sich nicht nur selbst überflüssig machen, sondern durch sie organisationale Lernprozesse angestoßen werden, können sie nachhaltig Wirkungen entfalten. Das bedeutet, dass Arbeitgeberkunden und -kundinnen nach einer Qualifizierungsberatung nicht nur ihre aktuellen Weiterbildungsbedarfe kennen und verwirklichen, sondern auch wissen, wie sie zukünftig ihre Weiterbildungsbedarfe erfassen und hierfür passende Weiterbildungsmaßnahmen identifizieren können. Um diese komplexen Anforderungen zu meistern, sind die Qualifizierungsberatungen der BA stärker mit den Beratungsangeboten anderer Anbieter zu vernetzen, um auch die in den Prozessen deutlich werdenden, individuellen Lernbedarfe der Mitarbeitenden beratend begleiten zu können.

Erst vor diesem Hintergrund kann das Format seinen gesamtgesellschaftlichen Nutzen unter Beweis stellen.

## Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019). *Wissen Teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie*. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. Berlin.
- Deutscher Bildungsrat. Empfehlungen der Bildungskommission (1970). *Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Gieseke, W. & Opelt, K. (2004). *Weiterbildungsberatung. 2. Studienbrief. Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung*. Kaiserslautern.
- Käpplinger, B. & Stanik, T. (2014). Gutscheinerberatung als regulative Beratungsarbeit in der Weiterbildung: Verpasste Chancen für Beratung? In: A. Schlüter (Hg.), *Beratungsfälle – Fallanalysen für Lern- und Bildungsberatung*, S. 144–160. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag.
- Nittel, D. (2009). Beratung – eine (erwachsenen-)pädagogische Handlungsform. Eine definitorische Verständigung und Abgrenzung. *Hessische Blätter für Volksbildung* 59, 1, S. 5–18.
- Pätzold, H. (2008). *Lernberatung und Erwachsenenbildung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Schiersmann, C. & Remmele, H. (2004). *Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Schubert, F.-C., Rohr, D. & Zwicker-Pelzer, R. (2019). *Beratung, Grundlagen – Konzepte – Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Springer.
- Schützeichel, R. & Brüsemeister, T. (2004). Einleitung. In: R. Schützeichel & T. Brüsemeister (Hg.), *Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung*, S. 7–18. Wiesbaden: Springer.
- Stanik, T. (2015). *Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion*. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Tippelt, R. (1997). Beratung in der Weiterbildung: Grundlagen und Perspektiven. In: T. Eckert, C. Schiersmann & R. Tippelt (Hg.), *Beratung und Informationen in der Weiterbildung*, S. 1–69. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.