

Teil-Übersetzung der Publikation der OECD, die im Original unter dem Titel *“Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right”* (© OECD 2021, <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>) veröffentlicht wurde, Seiten: 78-91; 100-104; und 108-113.

Diese Übersetzung wurde nicht von der OECD erstellt und ist nicht als offizielle OECD-Übersetzung zu betrachten. Die Qualität der Übersetzung und ihre Übereinstimmung mit dem Originaltext der Studie liegen in der alleinigen Verantwortung der Verfasser:innen der Übersetzung. Im Falle irgendwelcher Diskrepanzen zwischen der Originalfassung und der Übersetzung gilt allein die englische Originalfassung.

© Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) für diese Übersetzung

Auszüge aus:

OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris,

<https://www.oecd.org/berlin/presse/deutschland-braucht-ein-kohaerenteres-weiterbildungssystem-das-die-beduerfnisse-geringqualifizierter-besser-beruecksichtigt.htm>

Deutsche Übersetzung: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)

Hinweis: Seitenangaben neben den Überschriften beziehen sich auf die Seitenzahlen in der englischen Originalfassung.

Kapitel 4 (S. 78 – 92)

4

Beratung, Validierung und Teilqualifikationen

Zukunftsfähige Weiterbildungssysteme bieten Einzelpersonen umfassende Hilfen, um sie bei der Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Bewältigung von Übergängen zu unterstützen. Beratungsangebote helfen dem oder der Einzelnen, seinen/ihren Qualifizierungsbedarf zu erkennen und sich in der komplexen Landschaft der Weiterbildungsangebote zurechtzufinden. Validierungsprozesse erhöhen die Sichtbarkeit der Gesamtheit aller Fähigkeiten des Einzelnen. Teilqualifikationen bieten flexible Lernwege, um Übergänge zu bewältigen. In idealen Weiterbildungssystemen gibt es eine enge Verzahnung von Beratung, Validierung und Weiterbildungsangeboten. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über

- i) die Beratungslandschaft für Einzelpersonen und Unternehmen,
- ii) bestehende Validierungsmöglichkeiten, und
- iii) den Stand der Teilqualifikationen in Deutschland.

Es identifiziert die wichtigsten Herausforderungen des derzeitigen Systems und entwickelt Empfehlungen.

Einleitung

Ideale Weiterbildungssysteme bieten Individuen eine breite Palette von Hilfen, um sie bei der Anpassung an die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Bewältigung von Übergängen zu unterstützen. Dies geschieht durch die Bereitstellung von Beratungs- und Validierungsdienstleistungen sowie durch Informationen über die Möglichkeiten zum Erwerb von Teilqualifikationen.

Beratungsdienste helfen den Individuen, fundierte Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen (OECD, 2004[1]; OECD, 2021[2]). Sie zielen darauf ab, Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen, indem sie über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren, vorhandene Fähigkeiten bewerten und dokumentieren und zu Karrieremöglichkeiten beraten, die den individuellen und arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen bieten dem oder der Einzelnen mehr als einmalige Begegnungen; sie empfehlen weitere Qualifizierungsprozesse und unterstützen Individuen vor, während und nach der Teilnahme an diesen Prozessen. In einem idealen Weiterbildungssystem (Abbildung 4.1) ist die Beratung zur beruflichen Entwicklung eng mit der Validierung vorhandener Kompetenzen abgestimmt.

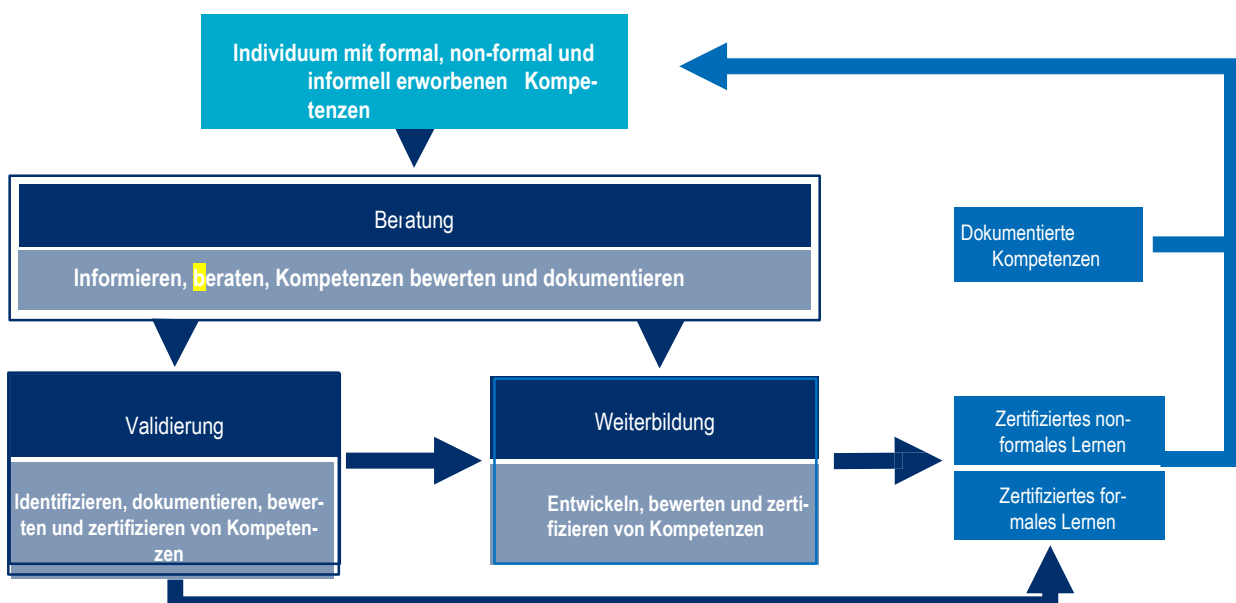
Validierung umfasst die Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung der Fähigkeiten einer Person. Im Gegensatz zur einfachen Bewertung von Fähigkeiten beinhaltet die Validierung typischerweise den Vergleich der vorhandenen Fähigkeiten einer Person mit einem Standard, z. B. den Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Berufes. Sie kann es dem/der Einzelnen ermöglichen, formale Qualifikationen ganz oder in Teilen zu erwerben.

Die Ergebnisse der Beratung und Validierung können dann zu Weiterbildungs- und Trainingsmöglichkeiten führen, die es dem/der Einzelnen ermöglichen, seine/ihre Fähigkeiten in Übereinstimmung mit seinen/ihren persönlichen Bedürfnissen sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entwickeln. Diese enden typischerweise mit einer Bewertung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen.

Wie in Abbildung 4.1 dargestellt, ist der Prozess der Beratung, Validierung und Weiterbildung zirkulär, da sich die Fähigkeiten und beruflichen Entwicklungsbedürfnisse einer Person im Laufe der Zeit weiterentwickeln.

Abbildung 4.1. Beratung, Validierung und Weiterbildung sollten ein kohärentes System bilden

Visuelle Darstellung eines idealen Weiterbildungssystems



Wie in vielen anderen Ländern auch, weicht die deutsche Weiterbildungslandschaft in mehrfacher Hinsicht von dieser idealen Konfiguration ab. Politische Entwicklungen zu Beratung, Validierung von Kompetenzen und Weiterbildung finden nicht immer zusammenhängend statt, manchmal fehlt es an Routine und institutionalisiertem Austausch zwischen den Akteuren. Ausnahmen gibt es für bestimmte Zielgruppen, insbesondere für Migrant:innen, wo das IQ-Netzwerk einen vernetzten Ansatz für Beratung, Validierung und Teilqualifikationen verfolgt. Dieses Kapitel analysiert den bestehenden Aufbau von Beratung, Validierung und Teilqualifikationen in Deutschland. Es analysiert die einzelnen Instrumente und zeigt auf, dass diese nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Basierend auf dieser Analyse werden Empfehlungen für zukünftiges Handeln gegeben.

Status-quo und zentrale Herausforderungen

Weiterbildungsberatung

In allen OECD-Ländern sind Beratungsangebote der Schlüssel, um Menschen bei der Weiterbildung zu unterstützen. Angesichts der Komplexität der deutschen Weiterbildungslandschaft (Kapitel 3), der Vielzahl finanzieller Fördermöglichkeiten (Kapitel 5) und der vergleichsweise geringen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit geringer Qualifikation (Kapitel 6) ist der Bedarf an Weiterbildungsberatung in Deutschland ausgesprochen hoch.

Beratungsdienstleistungen bieten privaten und öffentlichen Nutzen; sie können die Ergebnisse, die Effektivität und die Chancengerechtigkeit von Weiterbildungssystemen verbessern (OECD, 2004[3]; OECD, 2021[4]). Wenn diese Dienstleistungen allen Personen unabhängig von ihrer Beschäftigungssituation, ihrem sozioökonomischen Status, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrem Geschlecht zur Verfügung stehen, können sie bereits bestehende Ungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildung und bei den Arbeitsmarktchancen abmildern. Wenn sie hinreichend an den Bedürfnissen der Nutzer:innen orientiert ist, hat Beratung das Potenzial, Ungleichheiten in Bezug auf Informationen und Ressourcen, die Erwachsenen bei ihren Entscheidungen über Bildung und Ausbildung zur Verfügung stehen, zu reduzieren (OECD, 2021[2]). Beratung liefert auch weitergehende soziale und wirtschaftliche Vorteile, indem sie die Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes entwickelt. Dies ist besonders wichtig in einem Kontext sich schnell verändernder Arbeitsmärkte und Bildungsangebote - Entwicklungen, die durch Digitalisierung und technologischen Wandel beschleunigt werden.

Wie auch international belegt ist, hat Beratung einen positiven Einfluss auf die Lern- und Ausbildungsergebnisse. Sie kann die Entscheidungsfindung, die Selbstwahrnehmung sowie das Selbstvertrauen und die Lernmotivation von Erwachsenen verbessern (Bimrose, Barnes und Hughes, 2009[5]; Europäische Kommission, 2015[6]; Kidd, Jackson und Hirsh, 2003[7]; Maguire, 2004[8]). Evaluationen über die Wirksamkeit von öffentlich finanzierten Beratungsangeboten für Erwachsene im Vereinigten Königreich haben einen signifikant positiven Effekt auf die Teilnahme an Weiterbildung festgestellt (Lane et al., 2017[9]; Killeen und White, 2000[10]). Die Evidenz zu langfristigen Beschäftigungseffekten von Beratung bleibt allerdings spärlich.

Info-Kasten 4.1. Definition: Beratung für lebensbegleitendes Lernen/Weiterbildungsberatung

Die Weiterbildungsberatung unterstützt den Einzelnen/die Einzelne bei seinen/ihren Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen. Neben der Bereitstellung von Informationen kann sie auch Beratung, Betreuung, Mentoring und Kompetenzfeststellung umfassen. Die Dienstleistungen werden meist von Beratern erbracht, die mit den Nutzer:innen über verschiedene Kanäle kommunizieren (z. B. persönlich, telefonisch, per Instant Messaging). Beratung kann auch über Online-Dienste angeboten werden, die manchmal auch Elemente der Kompetenzbewertung enthalten. Sie kann sich an bestimmte Gruppen richten,

z. B. an junge Menschen oder Migrant:innen, oder offen sein für Personen jeden Alters und in allen beruflichen Phasen (d.h. lebensbegleitende Beratung). Sie unterstützt Einzelpersonen bei der Planung ihrer Karriere mit einer langfristigen Perspektive, wobei typischerweise berufliche und persönliche Ziele in Einklang gebracht werden.

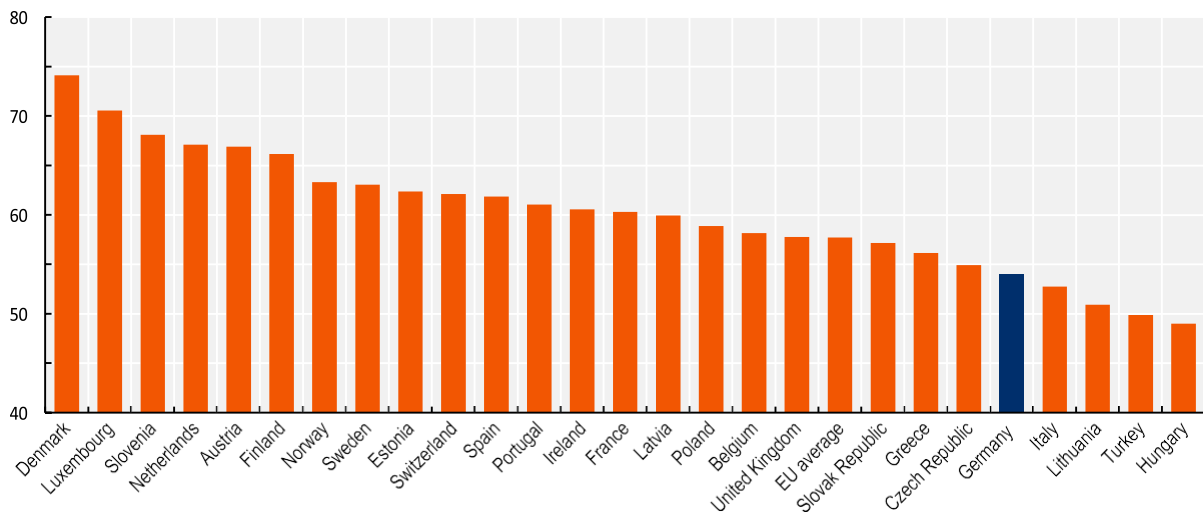
Quelle: OECD (2021[2]), Getting Skills Right: Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm>; Cedefop (2019[11]), Co-ordinating guidance and validation, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>.

➤ **Vergleichsweise wenige Personen suchen in Deutschland nach Informationen zur Weiterbildung**

Vergleichsweise wenige Erwachsene in Deutschland suchen nach Informationen über Weiterbildungsangebote, sei es über Print- und Onlinemedien oder persönliche Netzwerke. Laut dem Adult Education Survey (AES) 2016 suchten 28 % der Erwachsenen in den 12 Monaten vor der Befragung nach Informationen über formale und nicht-formale Bildung und Weiterbildung. Dies liegt unter dem EU-Durchschnitt von 34 % und ist auch niedriger als in Österreich (54 %), Dänemark (68 %), den Niederlanden (54 %) und der Schweiz (44 %), alles Länder mit vergleichbaren Bildungs- und Ausbildungssystemen (Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2. Relativ wenige Erwachsene in Deutschland suchen nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten

Erwachsene, die in den letzten 12 Monaten nach Informationen über formale und nicht-formale Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten gesucht haben, 2016, in Prozent



Hinweis: Daten für Belgien von 2011. Quelle: Adult Education Survey (AES), 2016.

Der Anteil der Erwachsenen, die nach Informationen suchen, ist seit dem ersten AES im Jahr 2007 recht stabil, sowohl in Deutschland als auch in den anderen an der Erhebung teilnehmenden Ländern. Es gibt kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, nach Informationen zu suchen. Jüngere Personen und Personen mit höherem Qualifikationsniveau suchen eher nach Informationen, obwohl die Daten für letztere aufgrund kleiner Stichprobengrößen wenig zuverlässig sind. Weitere nationale Statistiken zur Nutzung von Beratungsangeboten liegen derzeit nicht vor (BMBF, 2019[12]).

Es gibt verschiedene Hypothesen, warum ein vergleichsweise geringer Anteil der Erwachsenen in Deutschland nach Informationen zur Weiterbildung sucht. Dazu gehören u.a.:

- Erwachsene denken möglicherweise, dass sie bereits gut über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert sind. Laut Daten des AES 2018 geben zwei von drei Erwachsenen im Alter von 18-64 Jahren an, dass sie einen guten Überblick über ihre eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten haben (BMBF, 2019[12]).
- Es kann sein, dass Erwachsene die Informations- und Beratungsmöglichkeiten und/oder deren Nutzen nicht kennen und daher nicht aktiv nach Informationen suchen (OECD, 2021[2]). Laut einer Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017 wissen weniger als zwei von fünf Erwachsenen von bestehenden Beratungsangeboten (Osiander und Stephan, 2018[13]). Personen mit niedrigeren Qualifikationen kannten seltener Angebote als höher qualifizierte Erwachsene.
- Möglicherweise gibt es Probleme mit der Qualität der verfügbaren Informationen, was die wahrgenommene Nützlichkeit von Beratung verringern könnte (Info-Kasten 4.2). Nur die Hälfte aller Erwachsenen, die Beratung in Anspruch nehmen, findet die Beratung laut der oben erwähnten IAB-Befragung hilfreich (Osiander und Stephan, 2018[13]). Andere Datenquellen zeigen jedoch höhere Zufriedenheitswerte von bis zu 80 % (Behringer, Kuper und Schrader, 2017[14]).

Info-Kasten 4.2. Qualität von Beratungsangeboten

Es gibt keinen nationalen verbindlichen Qualitätsrahmen für Beratung in Deutschland. Stattdessen können die Anbieter wählen, ob sie regionale Qualitätsrahmen anwenden, die Standards des nationalen Beratungsforums nutzen (siehe unten) oder ihre eigenen internen Qualitätsrahmen implementieren. Die Bundesagentur für Arbeit (BA), die der Hauptanbieter von Beratung und Orientierung auf Bundesebene ist, hat ihre eigenen internen Qualitätsstandards für Beratung und für die Zertifizierung der von ihr beauftragten Anbieter, die dem Sozialgesetzbuch entsprechen.

Es wurden einige Versuche unternommen, einen einheitlichen bundesweiten Qualitätsrahmen zu fördern. Die BeQu-Standards (Beratungsqualität) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) sind ein Beispiel dafür. Das BMBF förderte zwischen 2009 und 2014 die Entwicklung dieser detaillierten Standards, die sich an folgenden Qualitätsdimensionen orientieren: i) übergreifende Prinzipien, z.B. Klientenorientierung, Transparenz, ethischer Rahmen, Prozesse zur Qualitätsverbesserung; ii) Professionalität und Beratungskompetenzen; iii) Standards zum Beratungsprozess; iv) organisationale Standards; und v) gesellschaftliche Ziele und Vorgaben. Die Standards werden begleitet von einem Rahmen für die Qualitätsentwicklung und einem Kompetenzprofil für Beratende.

Der Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) hat ebenfalls ein Qualitätssicherungskonzept entwickelt. Jeder Beratungsanbieter, der sich an das Konzept hält, kann sich auf deren Website, dem BerufsBeratungsRegister, registrieren und in der integrierten Suchmaschine erscheinen. Quelle: BerufsBeratungsRegister (2020[15]), www.bbregister.de; Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (2014[16]), Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, <https://dx.doi.org/10.3278/6004444w>; Cedefop (2020[17]), Inventory of lifelong guidance systems and practices - Germany, CareersNet national records, www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany.

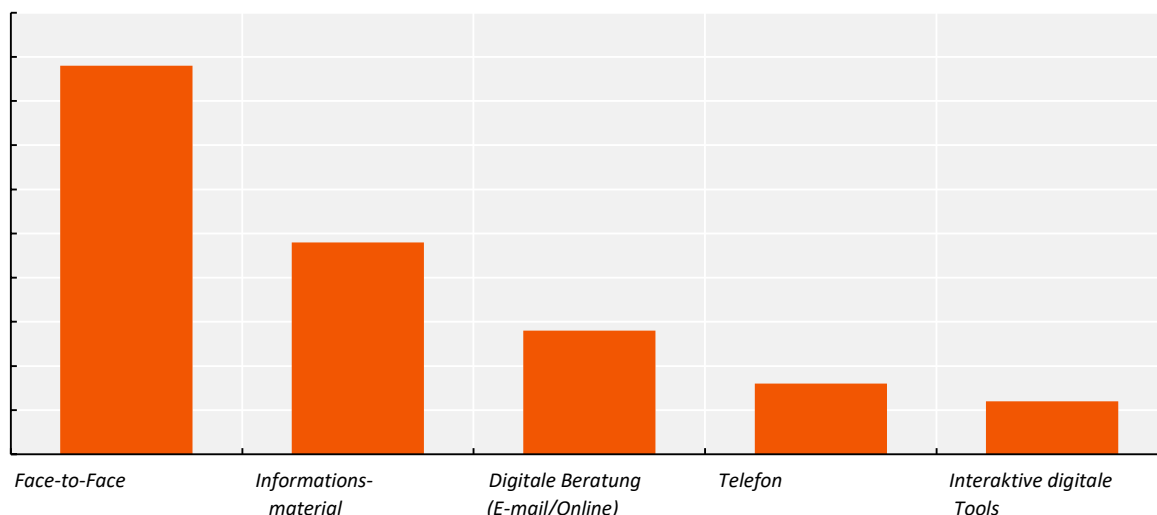
➤ **Die Vielzahl der an der Beratung beteiligten Akteure erfordert Koordination**

Individuen, die Beratungsangebote und -dienstleistungen in Anspruch nehmen, tun dies über verschiedene Kanäle. Face-to-Face-Beratungsangebote sind immer noch die häufigste Form, aber insgesamt wird etwa ein Fünftel der Beratung digital angeboten, so die Daten der deutschen AES für 2018 (Abbildung 4.3).

Die Bereitstellung von Weiterbildungsberatung in Deutschland spiegelt den verfassungsmäßigen Aufbau des Weiterbildungssystems und die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern, Kommunen, Sozialpartnern und Arbeitgebern wider (Kapitel 3) (Cedefop, 2020[17]). Die Beratungslandschaft ist im Laufe der Zeit organisch gewachsen und unterscheidet sich substantziell von Bundesland zu Bundesland, da lokale und regionale Akteure eine wichtige Rolle spielen. In den letzten Jahren hat die Bundesebene zunehmend Verantwortung für die Beratung im gesamten Bundesgebiet übernommen, vor allem durch die BA. Mit dem Qualifizierungschancengesetz hat Deutschland 2018 einen Rechtsanspruch auf Beratung durch die BA eingeführt.

Nach den Daten des Adult Education Survey 2018 in Deutschland hat jeder dritte Erwachsene, der Beratung in Anspruch genommen hat, dies über die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter getan (32 %), gefolgt von Bildungseinrichtungen (26 %), Weiterbildungsanbietern (21 %) und einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen (18 %). Nur 16 % nahmen Beratung bei spezialisierten Beratungsanbietern in Anspruch (BMBF, 2019[12]). Zu den spezialisierten Beratungsanbietern zählen gemeinnützige und kommerzielle private Anbieter, wie z. B. Coaches, Weiterbildungsberater:innen und Berufsberater:innen, für die es einen wachsenden Markt gibt. Es gibt jedoch nur wenige Daten über den privaten Beratungsmarkt (Jenschke, Schöber und Langner, 2014[18]).

Abbildung 4.3. Ein großer Teil der Beratungsangebote wird in Deutschland face-to-face erbracht – Art/Formate der genutzten Beratungsangebote, 2018, in Prozent



Hinweis: Informationsmaterial umfasst Bücher, Zeitschriften, Broschüren, Flyer, Websites oder Informationen im Fernsehen. Interaktive digitale Tools umfassen IT-Anwendungen wie Online-Selbsteinschätzungs-Tools oder Smartphone-Anwendungen.

Quelle: BMBF (2019[12]), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/weiterbildungsverhalten-in-deutschland-2018-1666140>.

Die NWS erkennt den Bedarf an einer stärkeren Koordination der Angebote für Erwachsene an und will die bestehenden Beratungsangebote ausbauen und vernetzen, auch durch Online-Plattformen (BMA et al., 2019[19]). Es gibt Bestrebungen das neue Beratungsangebot der BA (LBB - Lebensbegleitende Berufsberatung) mit bestehenden lokalen Lösungen anderer Akteure zu vernetzen, aber es bleibt abzuwarten, wie dies umgesetzt wird.

- **Die Bundesländer haben unterschiedliche Ansätze zur Koordinierung von Beratungsangeboten gewählt...**

Da der Großteil der Beratungsangebote persönlich erbracht wird, spielen lokale Akteure notwendigerweise eine entscheidende Rolle. Zu diesen Akteuren gehören Bildungs- und Weiterbildungsanbieter, insbesondere

Volkshochschulen (VHS), lokale Industrie- und Handelskammern, lokale Handwerkskammern, lokale Niederlassungen von Sozialpartnerorganisationen sowie kommerzielle und gemeinnützige private Anbieter. Viele Bundesländer haben Lösungen zur Koordinierung lokaler Beratungsangebote eingeführt, aber die Ansätze unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland (Tabelle 4.1). Im Folgenden werden die wichtigsten Ansätze zur Koordination in den Bundesländern beschrieben, obwohl in der Praxis verschiedene Ansätze parallel existieren:

- **Netzwerk von Anbietern:** Diese Netzwerke bringen verschiedene Anbieter zusammen, die unabhängige Beratungsdienste für Einzelpersonen und/oder Unternehmen in einem Bundesland anbieten. Die Netzwerke legen Qualitätsstandards für die Beratung fest, die für die teilnehmenden Anbieter gelten, und verfügen typischerweise über eine Online-Plattform, die einen Überblick über die verfügbaren Beratungsdienste gibt (einschließlich einfach zu bedienender Suchmaschinen). Ein solcher Ansatz wird in Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein verfolgt.
- **Ein einziges Beratungsangebot:** Einige Bundesländer bieten Beratungsdienste durch eine einzige spezialisierte Agentur an, nicht durch ein Netzwerk unabhängiger Organisationen wie oben beschrieben. Diese einzelnen Agenturen arbeiten oft in Stadtstaaten. Sie können ein oder mehrere Büros im ganzen Bundesland haben, mit einer unterschiedlichen Anzahl von Beratungspersonal in jedem Büro. Dieser Ansatz wird in Brandenburg, Bremen, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt.
- **Informationsplattform:** Andere Bundesländer stellen Online-Dienste zur Verfügung, die Informationen über bestehende Beratungsangebote sammeln, strukturieren und beschildern, ohne die bestehenden Angebote unter das Dach eines Netzwerks von Anbietern zu bringen. Dieser Ansatz wird in Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt verfolgt.

Generell ist der Umfang der Online-Informations- und Beratungsangebote in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Einige Websites leiten die Nutzer lediglich zu persönlichen Beratungsangeboten weiter, wie es häufig in Bundesländern der Fall ist, in denen die Bereitstellung von Beratungsdiensten über ein Netzwerk von Organisationen erfolgt. Andere digitale Angebote bieten umfassende Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und finanzielle Anreize.

Mehrere Beratungsangebote werden aus ESF-Mitteln gefördert, nämlich die in Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen. Das Programm von Schleswig-Holstein wird aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kofinanziert. Andere werden von verschiedenen Ministerien in den Bundesländern finanziert, z.B. dem Ministerium für Kultur (BW), dem Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales (BY) oder dem Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (RP). Die Beratungsangebote sind in der Regel für den Einzelnen kostenlos.

Während einerseits regional und lokal betriebene Beratungsangebote große Vorteile haben, wie z.B. die Bereitstellung von maßgeschneiderten Dienstleistungen, die an die lokalen Bedingungen angepasst sind, führt dies andererseits auch zu fragmentierten Dienstleistungen und einer unterschiedlichen Abdeckung im gesamten Gebiet. Insbesondere in Regionen, in denen die Infrastruktur spärlich ist und nur begrenzte Ressourcen für die Beratung zur Verfügung stehen, haben viele Personen möglicherweise keinen Zugang zu diesen Diensten (BIBB, 2019[20]).

Tabelle 4.1. Beratungsangebote der Bundesländer, erwachsene Bevölkerung

Bundesland	Original Name	Englischer Name	Beteiligte Akteure (einschl. Förderer)	Zielgruppe	Art der Beratung	Beratungsstellen
BW	Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung	Federal state network on CET guidance	VHS Verband Baden-Württemberg, Ministerium für Kultur, Jugend und Sport	Einzelpersonen	Face-to-face, Chat, Telefon, Video Call	74*
BY	Komm weiter in Bayern	Get ahead in Bavaria	Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales	Einzelpersonen, Unternehmen	Online	-
BE	Berliner Beratung zu Bildung und Beruf	Berlin guidance on education and profession	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Beschäftigung und Soziales, k.o.s GmbH	Einzelpersonen, KMU	Face-to-face, Chat, Telefon, Video Call Chat, E-mail	10
BB	Weiterbildung Brandenburg	CET Brandenburg	ESF, Wirtschaftsförderung Brandenburg GmbH (WFBB), Land Brandenburg	Einzelpersonen, Unternehmen, Anbieter	Face-to-face, Chat, Telefon, Chat, E-mail	1
HB	Weiter mit Bildung und Beratung Bremen	Ahead with education and guidance	ESF, Arbeiterkammer Bremen, Stadt Bremen, IQ Netzwerk	Einzelpersonen, Unternehmen	Face-to-face, Telefon, E-mail, Video call	2
HH	Weiterbildung Hamburg	CET Hamburg	Behörde für Schule und berufliche Bildung, Hamburg	Einzelpersonen	Face-to-face, Telefon, E-mail,	HH
HE	Bildungsberatung Hessen	Education guidance Hessen	ESF, Weiterbildung Hessen e.V., Land Hessen	Einzelpersonen	Face-to-face	124*
HE	Hessencampus (HC)	Hessencampus (HC)	Hess. Ministerium für Bildung und Kultur	Einzelpersonen	Face-to-face	17
MV	Weiterbildung MV	CET in MV	ESF, Verein zur Förderung der Weiterbildungs-Information und Beratung e.V.	Einzelpersonen, Unternehmen	Face-to-face, telephone, chat	1
NI	Bildungsberatung Niedersachsen	Education guidance in Lower Saxony	Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (aewb), Verein für freie Erwachsenenbildung, Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Einzelpersonen	Face-to-face, video call, chat, e-mail	12
NRW	Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen	CET guidance in North Rhine-Westphalia	ESF, NRW Minist. für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)	Einzelpersonen, KMU	Face-to-face, telephone, webmail, events	250+
RP	Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz	CET portal Rhineland-Palatinate	Rheinland-Pfälzisches Minist. für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur; Minist. für Wirtschaft, Transport, Landwirtschaft und Weinbau	Einzelpersonen, Unternehmen	Online Angebote	-
SH	Beratungsnetz Weiterbildung Schleswig-Holstein	Guidance net CET Schleswig-Holstein	ERDF, Schleswig-Holstein. Minist. für Wirtschaft, Transport, Arbeit, Technologie und Tourismus, ver.di-Forum Nord, oncampus GmbH, Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V., FuE-Zentrum FH Kiel GmbH, und Andere	Einzelpersonen	Face-to-face, Telefon, E-mail, WhatsApp	7
SN	Bildungsmarkt Sachsen	Education market Saxony	Sächs. Staatsminist. für Wirtschaft, Arbeit und Transport, Sandstein Neue Medien GmbH	Einzelpersonen, Anbieter	Online Angebote	-
ST	Fachkraft im Fokus	Skilled worker in focus	ESF, Sachsen-Anhalt. Minist. für Arbeit, Soziales und Integration	Einzelpersonen, Unternehmen	Online Angebote	-

Hinweis: * Zahl der Mitgliedsorganisationen

Zusätzlich gibt es in vielen Bundesländern (vernetzte) Beratungsangebote, die spezifische Zielgruppen unterstützen (Tabelle 4.2). Zu den Zielgruppen gehören Frauen, Flüchtlinge, Eltern, Wiedereinsteiger:innen und Fachkräfte. Der Vorteil dieser Programme ist, dass sie die Gruppen ansprechen, die am meisten von zusätzlicher Beratung profitieren, und dass sie sich auf ihre speziellen Bedürfnisse konzentrieren können. Die Dienstleistungen können dabei auch so zugeschnitten werden, dass sie regionale Faktoren wie die Wirtschaftsstruktur, den Fachkräftemangel und die demografische Zusammensetzung berücksichtigen.

Tabelle 4.2. Beratungsangebote der Länder, spezifische Zielgruppen

Bundesland	Original Name	English name	Beteiligte Akteure (einschl. Förder.)	Zielgruppe	Beratungsform	Beratungsstellen
BW	Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf	Land programme contact points woman and job	Baden-Württemberg. Minist. für Wirtschaft, Arbeit und Wohnen	Frauen	Face-to-face	19
BE	Berufsperspektiven für Frauen	Job perspectives for women	Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellg.	Frauen	Face-to-face	8
BE	Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen (MoBiBe)	Mobile guidance on education and job for refugees	Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales, Counselling	Geflüchtete	Face-to-face	12*
HB	Frauen in Arbeit und Wirtschaft	Women in work and economy	ESF Bremer Senatsverwaltung für Integration, Beschäftigung und Europa	Frauen	Face-to-face	1
HH	Worklife	Worklife	ESF, Hamburger Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	Eltern, Wiedereinsteiger:innen i.d. Arbeitsmarkt	Face-to-face,	1 Telefon
ST	Fachkraft im Fokus	Skilled worker in focus	ESF, Sachsen-Anhalt. Minist. für Beschäftigung, Soziales und Integration	Unternehmen, Fachkräfte und Neubürger	Face-to-face, online Angebote	5
SH	Beratungsstelle FRAU & BERUF	Guidance point WOMAN & JOB	ESF, Schleswig-Holstein (Land)	Frauen	Face-to-face, Telefon	14

➤ **...und das Angebot auf Bundesebene wird ausgebaut**

Zusätzlich zu den Beratungsangeboten in den Bundesländern gibt es auf nationaler Ebene eine breite Palette an Face-to-face- (Tabelle 4.3) und Online-Beratungsangeboten (Tabelle 4.4). Sie fallen in die Verantwortung vieler unterschiedlicher Akteure, sowohl öffentlicher (z.B. BA, verschiedene Ministerien, Gewerkschaften) als auch privater Institutionen (z.B. Arbeitgeber, private Bildungseinrichtungen, unabhängige Coaches). Die Beratungsdienste unterscheiden sich im Inhalt, in den Bevölkerungsgruppen, die sie ansprechen, und in den Vertriebskanälen, die sie nutzen. Verschiedene Anbieter tendieren dazu, ihre Beratungsdienste eigenständig zu bewerben. Aus Nutzer:innen-Perspektive ist es eine Herausforderung, die Beratungsdienste zu finden, die sich für ihre individuellen Bedürfnisse am besten eignen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Hauptanbieterin von Beratung im gesamten Bundesgebiet. Ihre Zuständigkeit für die Beratung ist im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (§ 29 SGB III ff.) definiert und umfasst die Berufsberatung, einschließlich der Beratung zur Weiterbildung, für Jugendliche und Erwachsene, die am Arbeitsmarkt teilnehmen oder teilnehmen möchten. Mit dem Qualifizierungschancengesetz 2019 wurde der Auftrag der BA zur Beratung zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven (§ 30 SGB III) präzisiert, der nun auch die Beratung von Beschäftigten

umfasst (siehe Kapitel 3). Im Jahr 2019 hat die BA die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) eingeführt, die die entsprechenden Änderungen des Qualifizierungschancengesetzes umsetzt (Info-Kasten 4.3).

Info-Kasten 4.3. Lebensbegleitende Berufsberatung in Deutschland

Die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) zielt darauf ab, den Ansatz der BA, der bisher auf die Sicherstellung der kurzfristigen Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet war, auf einen proaktiveren Ansatz zu verlagern, der den Einzelnen bei der Berufsplanung und Entscheidungsfindung über den gesamten Lebensverlauf unterstützt. Dieser neue Beratungsrahmen gliedert sich in zwei Teile:

- Beratung vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt für alle Schüler:innen, Studierenden und Auszubildenden (Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben, LBBvE), und
- Beratung für diejenigen, die bereits erwerbstätig sind, insbesondere für Erwachsene in Phasen der beruflichen Veränderung (Lebensbegleitende Berufsberatung im Erwerbsleben, LBBiE).

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts waren die Informationen über die genauen Details der Beratung für Erwachsene (LBBiE) spärlich. Der bundesweite Rollout des LBB-Ansatzes in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien der Bundesländer war im Gange. Er beinhaltet die Einstellung oder Umschulung von Personal, um 450 neue LBB-Berater:innen in den ersten drei Jahren des Projekts (2020-22) zu installieren. Die LBB wird nicht in allen örtlichen Dienststellen der BA eingerichtet. Stattdessen wird jede Arbeitsmarktregion über ein Team von 10-20 LBB-Mitarbeiter:innen verfügen, die in den lokalen Dienststellen innerhalb der Arbeitsmarktregion eingesetzt werden können. Diese Anzahl ist möglicherweise zu gering, um alle Arbeitnehmer:innen, Schüler:innen und Studierenden bundesweit qualitativ hochwertig beraten zu können.

LBB ist der direkte Nachfolger des Projekts Weiterbildungsberatung (WBB), das 2017 von IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) und ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) evaluiert wurde (Fuchs et al., 2017[21]). Der Bericht stellt eine Heterogenität der Beratungspraxis in den Geschäftsstellen der BA fest, die auf organisatorische, regionale und individuelle Faktoren zurückzuführen ist. Diese Unterschiede werden sowohl als unvermeidlich als auch als entscheidend für eine erfolgreiche regionale Umsetzung von Beratungsangeboten angesehen (Fuchs et al., 2017[21]).

Es ist erwähnenswert, dass laut AES-Daten von 2018 Personen, die Weiterbildungsberatung durch die BA erhalten, traditionell weniger zufrieden mit der Beratung sind als diejenigen, die Beratung von anderen Anbietern, wie Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen, erhalten (BMBF, 2019[12]). Die LBB möchte dieses Problem angehen und die Qualität der Beratung erhöhen.

Quelle: BA (2019[22]), Weisung 201912 024 vom 29.12.2019 - Lebensbegleitende Berufsberatung - Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben, <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf>; Dauth et al. (2018[23]), Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitsversicherung, IAB-Stellungnahme 15/2018, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn1518.pdf>.

Die persönliche Beratung durch die **BA**, einschließlich der LBB, erfolgt in den Berufsinformationszentren (BIZ), die sich in den örtlichen Agenturen der BA befinden. Die Beraterinnen und Berater im BIZ können bei der Arbeit mit gesundheitlich oder anderweitig beeinträchtigten Personen auf die zusätzliche Expertise des Berufspsychologischen Dienstes sowie des Ärztlichen Dienstes zurückgreifen.

Darüber hinaus verfügt die BA über ein breites Spektrum an Instrumenten und Ansätzen zur Weiterbildungsberatung, die sich an bestimmte Gruppen richten. Zu den Online-Informations- und Beratungsplattformen der BA gehören die Website „Karriere und Weiterbildung“, das Erkundungstool „Check-U“, die Weiterbildungsdatenbank (KURSNET), der Berufsentwicklungsnavigator (BEN), berufe.tv, das Berufsfeld-Info (berufsfeld-info.de), „Typisch ich“ und die Lernbörse. Einige dieser Angebote sind zentral über die Hauptwebsite der

öffentlichen Arbeitsverwaltung verfügbar¹, während andere auf separaten Websites zu finden sind. Sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, wie z.B. Jugendliche, die an einer beruflichen Ausbildung interessiert sind, Berufstätige, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, oder an die breite Öffentlichkeit.

Die **Sozial- und Wirtschaftspartner** bieten im gesamten Bundesgebiet Face-to-face- und Online-Beratung an. Einige Angebote sind auf bestimmte Branchen beschränkt, andere unterstützen Einzelpersonen auf breiterer Basis. Die Industrie- und Handelskammern (IHK) zum Beispiel bieten in lokalen Büros in ganz Deutschland Beratungsdienste an, auch für Unternehmen (siehe weiter unten). Die Kammern haben einen gesetzlichen Auftrag zur Unterstützung und Überwachung der beruflichen Bildung in Betrieben nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung (BBiG § 76 / HwO §41a) und tun dies, indem sie fachliche Beratung in diesem Bereich anbieten. Viele ihrer Geschäftsstellen betreiben eigene Online-Beratungswebseiten.² Andere Akteure, wie z.B. die örtlichen Handwerkskammern oder Berufsverbände, bieten Beratung mit besonderem Fokus auf berufsspezifische Karriereentwicklung an, sowohl persönlich als auch online. Auch Gewerkschaften bieten Beratung zur berufsbezogenen Weiterbildung an, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose. Die IG Metall bildet z.B. Weiterbildungsmentor:innen aus, die Beschäftigte zu Weiterbildungsangeboten, finanziellen und anderen Unterstützungsmaßnahmen beraten. Diese Sozialpartner sind bundesweit tätig, die Umsetzung und Art des Beratungsangebots weist jedoch oft eine erhebliche Heterogenität zwischen den Bundesländern auf.

Bildungs- und Weiterbildungsanbieter, einschließlich der örtlichen Volkshochschulen (VHS), bieten Beratung für angehende Teilnehmer*innen an und geben auch allgemeinere Hinweise und Ratschläge zur beruflichen Orientierung. Diese Art der Beratung ist zum Teil durch Landesgesetze geregelt. So regeln beispielsweise die Hochschulgesetze der 16 Bundesländer die Studien- und Berufsberatung an Hochschulen (Cedefop, 2020[17]). Viele Hochschulen bieten Unterstützung für Einzelpersonen bei der Erstorientierung, Organisation und Finanzierung der Hochschulbildung an. Diese Angebote stehen in der Regel (zukünftigen) Studierenden aller Altersgruppen offen, können aber auch auf bestimmte Gruppen wie Studierende mit Kindern ausgerichtet sein.

Industrie- und Handelskammern, Gewerkschaften und Volkshochschulen sind mit ihren Beratungsangeboten zwar flächendeckend präsent, oft sind sie aber dezentral vor Ort geregelt. Es ist deshalb schwierig, von einem bundesweiten Angebot zu sprechen, da die Unterschiede zwischen den einzelnen Ortsgruppen und Bundesländern erheblich sind.

Zusätzlich zu diesen Angeboten sind **Arbeitgeber** in Deutschland verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen über die Personalvertretung nach §96 und §97 BetrVG über Weiterbildungsmaßnahmen, Finanzierung und Anbieter zu beraten. Viele Unternehmen tun dies über Weiterbildungs-Mentoring-Programme. Andere Unternehmen führen interne Weiterbildungsmaßnahmen durch, in denen die Mitarbeiter:innen beraten werden. Auch in vielen Tarifverträgen, die Aspekte der Weiterbildung regeln, ist die Beratung in Unternehmen geregelt (Qualifizierungsberatung).

Tabelle 4.3. Ausgewählte, bundesweit verfügbare face-to-face-Beratungsangebote für Einzelpersonen

Akteure	Original Name	Englischer Name	Zielgruppen	Art und Umfang der Angebote
BA	LBB und Weiterbildungsberatung in den Arbeitsagenturen und Job Centers	Offline LLG and CET guidance in the BA's agencies and Job Centres	Alle Einzelpersonen	Informationen über Weiterbildung und finanzielle Unterstützung; Beratung und Orientierung; Kompetenzfeststellung und Profiling; Datenbank für WB-Angebote, Arbeitsmarktinformation
IHK	IHK Weiterbildungsberatung	IHK CET Guidance	Alle Einzelpersonen	Weiterbildungsangebote, Kompetenzfeststellung (abhängig vom Anbieter)
DGB + VHS	Arbeit und Leben – Beratungsstellen	Work and Life – Guidance Centres	Alle Einzelpersonen	Weiterbildungsangebote
VHS	Bildungsberatung der VHS	Guidance in Adult Education Centres	Alle Einzelpersonen	Weiterbildungsangebote, Kompetenzfeststellung (abhängig vom Anbieter)

Neben den oben beschriebenen Beratungsangeboten gibt es auch eine Reihe von Websites, die sich auf die Information zu bundesweiten Weiterbildungsangeboten konzentrieren. Auch wenn der Zugang zu Informationen ein Kernstück von Beratungsdiensten ist, sind diese Websites kein Ersatz für ein ganzheitlicheres Beratungsangebot, das persönliche Beratung, Mentoring und Kompetenzfeststellung umfasst. Einige Websites haben integrierte Suchmaschinen, die Informationen aus verschiedenen anderen Datenbanken sammeln und anzeigen, wie z.B. das InfoWeb Weiterbildung (IWWB). Derzeit gibt es allerdings keine einzige benutzerfreundliche Datenbank, die alle Informationen über bundesweite Weiterbildungsangebote vereint.

Tabelle 4.4. Ausgewählte bundesweite Informationsangebote zur Weiterbildung

Akteure	Original Name	English name	Zielgruppen	Art und Umfang der Angebote	Link
BA	KURSNET	Course net	Einzelpersonen, Unternehmen Anbieter	Suchmaschine für WB-Angebote, Management Training, WB für Beschäftigte	https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/
BMBF	Weiterbildungsratgeber / Weiterbildungstelefon	The CET Guide and CET Telephone	Alle Einzelpersonen	WB-Angebote und andere face-to-face Beratungsmöglichkeiten	www.der-weiterbildungsratgeber.de Telefon: 0800/2017909
BMFSFJ and BA	Perspektive Wiedereinstieg	Prospect career re-entry	Wiedereinsteiger*innen	Finanzielle Unterstützung, TOP-Weiterbildungsmöglichkeiten Fragebogen, Checklisten	www.perspektive-wiedereinstieg.de
IQ Netzwerk (BMAS, ESF, EU, BAMF, BMBF, BA)	IQ Netzwerk Suchmaschine	IQ Network search engine	Einzelpersonen mit Migrationshintergrund, Kommunen	Suchmaschine für WB-Angebote, Workshops, Beratung, Netzwerkarbeit, Coaching, Validierung, Assessments, Finanzierung	www.netzwerk-iq.de
Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF)	InfoWeb Weiterbildung, IWWB	InfoWeb CET	Alle Einzelpersonen	Suchmaschine über regionale und überregionale Weiterbildungsangebote	www.iwwb.de
VHS	Kursdatenbank der VHS	Course database VHS	Alle Einzelpersonen	Suchmaschinen für VHS-Kurse	www.volkshochschule.de
ZDH	Karriereportal Handwerk	Career portal Skilled Crafts	Handwerks-Fachkräfte	Informationen über Karrieremöglichkeiten, WB-Möglichkeiten	www.karriereportal-handwerk.de

Was die deutsche Beratungslandschaft besonders auszeichnet, ist die Fülle an Online-Plattformen, die den Nutzer:innen Informationen zur Weiterbildung zur Verfügung stellen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung gibt es in Deutschland rund 200 digitale Plattformen (BIBB, 2019[20]). Viele von ihnen sind auf die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen ausgerichtet. Es gibt keinen gemeinsamen Einstiegspunkt oder einen One-Stop-Shop, der die Nutzer:innen zum passenden Beratungsangebot oder Weiterbildungsangebot leitet. Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) sieht hier die Notwendigkeit, die Transparenz in diesem Bereich zu verbessern (BMAS et al., 2019[19]). Während die BA und die Wirtschaftspartner sich verpflichten, ihre eigenen Plattformen mit Informationen zu Weiterbildungs- und Beratungsangeboten weiterzuentwickeln, haben sich die Bundesministerien verpflichtet, die Transparenz digitaler Plattformen auf mindestens drei Wegen zu erhöhen:

- Das BMAS möchte prototypisch eine zentrale Beratungsplattform aufbauen, die Informationen zur finanziellen Förderung von Weiterbildung bundesweit aggregiert. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts war das Prototyping abgeschlossen und eine neue Phase zur Vorbereitung der Umsetzung des Projekts in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit im Gange.

- Das BMBF möchte über eine Ausschreibung zur Entwicklung von Lösungen kommen, mit denen die Interoperabilität von Online-Weiterbildungsplattformen ermöglicht und unterstützt werden kann. Eine nationale Meta-Plattform soll außerdem die Nutzerorientierung erhöhen und adaptive Lernprozesse ermöglichen (INVITE). Diese Lösungen sollten auch die Kompatibilität der geförderten Projekte mit nationalen und internationalen Initiativen (z.B. Europass) sicherstellen.
- Das BMBF möchte in Abstimmung mit den Bundesländern ein Informationsportal für die Weiterbildung im Hochschulbereich aufbauen. Dieses Informationsportal soll einen bundesweiten Überblick über die Weiterbildungsangebote der Hochschulen bieten.

Die beiden Bundesministerien streben ausdrücklich eine enge Abstimmung und einen Austausch zwischen diesen Projekten an.

➤ **Weiterbildungsberatung für Unternehmen fördert die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten**

Unternehmen sind wichtige Akteure, um die Weiterbildung von Beschäftigten zu ermöglichen. In der Regel setzen sie Qualifizierungsstrategien ein, die ihren Anforderungen entsprechen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, die Innovationskraft zu steigern oder um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Einigen Unternehmen fällt es jedoch schwer, solche Strategien zu entwickeln, insbesondere wenn es darum geht, die Auswirkungen der Megatrends Digitalisierung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel auf den Qualifizierungsbedarf ihres Unternehmens einzuschätzen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen verfügen möglicherweise nicht über das Wissen oder die Kapazitäten, um Strategien für ihre Mitarbeiter:innen zu entwickeln und umzusetzen, vor allem wenn sie nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind (Jenschke, Schober und Langner, 2014[18]).

Die Unterstützung von Unternehmen in diesem Bereich kann dazu beitragen, die Effizienz des Weiterbildungssystems zu erhöhen und arbeitsmarktpolitische Ziele zu erreichen. Einerseits sollten Regierungen es vermeiden, Unternehmen mit niedriger Produktivität zu subventionieren. Andererseits kann Weiterbildungsberatung - insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit begrenzten Ressourcen - dazu beitragen, Informationsasymmetrien zu reduzieren und Ungleichgewichte bei den Qualifikationsanforderungen zu überwinden. Eine gut konzipierte Politik kann Unternehmen bei der Einführung zukunftsfähiger Qualifizierungsstrategien unterstützen und Anreize für die Einführung von Technologien schaffen, die die Produktivität steigern und gleichzeitig den Beschäftigten zugutekommen.

Info-Kasten 4.4. Definition der Beratung für Unternehmen zur Weiterbildung

Einige Formen der Beratung zur Weiterbildung können sich auch an Unternehmen richten, in Deutschland als betriebsbezogene Beratung oder Qualifizierungsberatung bezeichnet. Um den Unterschied zur Beratung, die sich an Einzelpersonen richtet, deutlich zu machen, wird sie in diesem Bericht als Beratung für Unternehmen zur Weiterbildung bezeichnet. Diese Angebote umfassen die direkte Unterstützung von Unternehmen, zum Beispiel bei der Entwicklung von Personalstrategien oder bei der Anpassung an den digitalen Wandel. Des Weiteren kann die Unterstützung die Analyse der aktuellen Personalstruktur, die Identifikation von Entwicklungspotenzialen der Mitarbeiter:innen und die Ermittlung des konkreten Weiterbildungsbedarfs umfassen. Sie kann auch die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, deren Umsetzung und die Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln beinhalten. Die Angebote richten sich häufig an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), da diese über geringere Kapazitäten verfügen, um ihre Mitarbeiter:innen zu schulen.

Quellen: Jenschke, Schober und Langner (2014[18]), Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung im Lebenslauf. Strukturen und Angebote in Deutschland, 2. Auflage, <https://www.forum-beratung.de/lebensbegleitende-bildungs-und-berufsberatung-in-deutschland-strukturen-und-angebote/>; Loebe und Severing (2013[24]), Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung, www.f-bb.de/informationen/publikationen/qualifizierungsberatung-in-kmu-foerderung-systematischer-personalentwicklung.

In Deutschland gibt es mehrere Initiativen zur Weiterbildungsberatung von Unternehmen (Tabelle 4.5). Einige davon sind Teil umfassenderer Strategien zur Unterstützung von Unternehmen, die sich z.B. auf die Qualität der Arbeit (INQA³ des BMAS) oder künstliche Intelligenz (KI-Strategie des BMBF, BMAS und BMWi) fokussieren. Auch die Sozial- und Wirtschaftspartner spielen eine wichtige Rolle bei der Weiterbildungsberatung von Unternehmen. Neben den in der Tabelle aufgeführten Angeboten beraten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Unternehmen über deren Personalvertretungen zu Weiterbildung in Form von Informationsmaterial, Tagungen oder Seminaren vor Ort.

Die NWS enthält die Verpflichtung zu prüfen, ob Weiterbildungsberatung für Unternehmen durch die BA und die entsprechenden Angebote der Bundesländer besser miteinander verknüpft werden können, wobei keine weitere Zusage gemacht wird, diese Verknüpfungen in der Praxis zu etablieren (BMAS et al., 2019[19]).

Tabelle 4.5. Beratung zur Weiterbildung für Unternehmen, ausgewählte bundesweite Angebote

Akteure	Original Name	Englischer Name	Art der Beratung	Zielgruppen	Umfang d. Angebots
BA	Qualifizierungsberatung, Arbeitsmarktberatung	Qualification guidance, Labour market guidance	Face-to-face, Telefon, E-mail	Unternehmen, insbes. KMU	Beratung und Personal-Analyse, Weiterbildungsplanung und Controlling, Arbeitsmarktinformation
BMWi, BA, BAMF	Make it in Germany	Make it in Germany	Website	Unternehmen, die ausl. Arbeitskräfte einstellen	Webinare, Veranstaltungen, Suchmaschine, Informationsmaterial
BMAS, ESF	Zukunftszentren	Future Centres	Face-to-face	KMU und Selbstständige	Beratung und Unterstützung
BMAS, ESF	unternehmensWert: Mensch	Company value: human	Face-to-face	KMU's	bis zu 10 Tage Beratung, Personalanalyse, Erarbeitung einer HR-Entwicklungsstrategie
BMWi	Beratungsstellen im Handwerk	Guidance centres in craftsmanship	Face-to-face	KMU's im Handwerk	Beratung und Schulung
BMWi	Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren	Medium-sized businesses, 4.0 competence centres	Face-to-face	KMU's	Darstellung von Praxisbeispielen, Informationen, Events und Netzwerke
IHK	Weiterbildungsberatung für Unternehmen	CET Guidance for Companies	Website(s) und persönliche Beratung	Unternehmen	Beratung zur Weiterbildung der Beschäftigten

Einige Angebote sind kostenlos, andere kostenpflichtig. Das Programm „unternehmensWert: Mensch“ beispielsweise bietet eine kostenlose Erstberatung an und hat ein gestaffeltes Gebührenmodell für die Folgeberatung. Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeiter:innen erhalten bis zu 80 % Zuschuss zu den Kosten der Dienstleistung, Unternehmen mit 10 bis 249 Mitarbeiter:innen bis zu 50 %. Die restlichen Kosten werden von den Unternehmen selbst getragen.

Info-Kasten 4.5. Beratung von Unternehmen zur Weiterbildung durch die BA

Die Qualifizierungsberatung für Unternehmen der BA ist eines der umfassendsten Beratungsprogramme für Unternehmen. Nach einem Pilotversuch mit kleinen und mittleren Unternehmen im Jahr 2010 ist es 2013 gestartet. Der Schwerpunkt liegt auf kleinen und mittleren Unternehmen, aber auch größere Unternehmen können die Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Es handelt sich um einen neuen Inhouse-Service, der von speziell geschulten BA-Berater:innen für Arbeitgeber:innen erbracht wird. Während der Pilotphase wurden Schulungsmodule für regionale BA-Manager:innen, Teamleiter:innen und Berater:innen entwickelt und umgesetzt. Das Programm unterstützt Arbeitgeber:innen mit einem Instrument zur demografischen Personalanalyse, zur Einschätzung und Ermittlung des Schulungsbedarfs, zur Auswahl von Schulungsanbietern und geeigneten Lernformen sowie zur Ermittlung der Auswirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen. In einigen Fällen wird der Qualifizierungsbedarf mehrerer

Unternehmen in Form von Qualifizierungsverbänden gebündelt. Das Programm ist modularisiert, d.h. die Unternehmen können einige oder alle angebotenen Assessments durchlaufen.

Darüber hinaus können sich alle Unternehmen kostenlos von der BA zu verschiedenen Arbeitsmarktthemen beraten lassen (Arbeitsmarktberatung), z. B. zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe oder zu alternativen Möglichkeiten der Besetzung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, z. B. durch Erstausbildung, Umschulung oder Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer:innen. Die BA bietet auch Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, z. B. bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung oder Gesundheitsförderung. Außerdem unterstützt sie Unternehmen bei Arbeitszeitmodellen, Teilzeitausbildung und anderen Themen rund um eine familienorientierte Arbeitswelt sowie bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und bei der finanziellen Förderung.

Die Weiterbildungsberatung für Unternehmen ist Teil der übergreifenden Qualifizierungsstrategie („WEITER.BILDUNG! - die Qualifizierungsoffensive“), die vom BMAS initiiert wurde. Das neue Leistungsportfolio für Unternehmen umfasst eine umfassende Beratung, einen erweiterten Zugang zur Weiterbildungsförderung, die Unterstützung bei den Lehrgangskosten und Lohnkostenzuschüsse. Für KMU gelten Vorzugskonditionen (siehe Kapitel 5).

Quelle: BA (2015[25]), Chancen erkennen, Vorteile nutzen, www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013269.pdf; OECD (2021[2]), Career Guidance for Adults, <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm>.

Validierung (S. 92 – 97 nicht übersetzt)

.....

Teilqualifizierung (S. 97 – 100 nicht übersetzt)

.....

Einschätzungen und Empfehlungen für die politische Ausrichtung (S. 100 – 104)

In einem idealen Weiterbildungssystem werden Beratung, Validierung und Teilqualifizierung aus der Nutzerperspektive gemeinsam konzipiert. In einem solchen System können Personen, die sich durch Weiterbildung persönlich oder beruflich weiterentwickeln wollen, persönlich oder online auf Beratungs- und Orientierungsangebote zugreifen. Diese Dienste helfen dem/der Einzelnen, seine/ihre beruflichen oder persönlichen Ziele zu definieren, die vorhandenen Kompetenzen mit Hilfe verschiedener Tools zu bewerten und eine Lückenanalyse durchzuführen. Um diese Lücke zu schließen, werden ihnen entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Wenn die Person formale Qualifikationen erwerben möchte, hat sie die Möglichkeit, ihre Vorkenntnisse anerkennen zu lassen und sie kann modulare Weiterbildungsangebote wahrnehmen, um die verbleibenden Kompetenzen für eine vollständige Qualifikation zu erwerben. Die Realität der deutschen Weiterbildungslandschaft ist von dieser Idealvorstellung weit entfernt. Die Politikbereiche Berufsberatung, Validierung und Teilqualifikationen werden häufig getrennt voneinander betrachtet, wobei die Entwicklungen in den jeweiligen Bereichen weitgehend unzusammenhängend verlaufen. Darüber hinaus mangelt es innerhalb dieser Politikbereiche an Kohärenz und kontinuierlichem Austausch zwischen den relevanten Akteuren.

Die Strukturen und Ansätze der Berufsberatung sind landesweit so heterogen wie die Weiterbildungslandschaft selbst. Einerseits ermöglicht diese Pluralität eine zielgruppen- und branchenspezifische Berufsberatung. Andererseits ist das System für den Einzelnen schwer durchschaubar und behindert Chancengleichheit zwischen den Regionen. Angesichts der Vielfalt der Beratungsstrukturen, der Vielzahl von Akteuren und der großen Anzahl von Online-Informations- und Beratungsmöglichkeiten ist Kooperation entscheidend. Die NWS beinhaltet eine Verpflichtung zur Straffung der verfügbaren Online-Berufsberatung, doch die Ergebnisse bleiben abzuwarten.

Das System zur Validierung von Kompetenzen ist in Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Ländern unterentwickelt. Es gibt keinen gemeinsamen Rechtsrahmen, und es fehlt der Landschaft an Kohärenz und Koordination. Bestehende Ansätze beziehen sich typischerweise nur auf einige Teilbereiche des Bildungssystems, Berufe oder Wirtschaftssektoren und betreffen eine vernachlässigbare Anzahl von Personen pro Jahr. Nur einer der bestehenden Ansätze - die Externenprüfung - führt zu einer vollwertigen Qualifikation, während andere lediglich zu Äquivalenzbescheinigungen führen.

Berufsberatung, Kompetenzfeststellung und die Validierung von Vorbildung müssen jedoch im Zusammenhang mit modularer Weiterbildung und Teilqualifizierungen betrachtet werden. Die Entwicklung von Teilqualifikationen findet bisher vor allem auf Projektbasis statt. Es fehlt ein einheitlicher Ansatz im gesamten Bundesgebiet, und bei einigen Schlüsselakteuren gibt es starke Widerstände gegen Teilqualifikationen.

Empfehlungen

Deutschland sollte in Betracht ziehen:

1. **Gründung einer nationalen Initiative zur Beratung.**

Eine solche Initiative sollte die bestehenden Angebote vernetzen und straffen, regionale Angebotslücken schließen und Berufsberatung unter einer einheitlichen Marke auch online anbieten. Sie würde eine starke Einbindung der Sozial- und Wirtschaftspartner sowie anderer lokaler Akteure erfordern, weil sie eine Schlüsselrolle bei der Bereitstellung von Beratungsangeboten einnehmen.

2. **Entwicklung eines landesweiten rechtlichen Rahmens für die Validierung von informal und informell erworbenen Kompetenzen.** Idealerweise sollte dieser Rahmen in das neue deutsche Weiterbildungsgesetz (siehe Kapitel 3) aufgenommen werden und ein individuelles Recht auf Validierung etablieren sowie Standards für Validierungsverfahren und deren Ergebnisse festlegen.

3. **Etablierung von Teilqualifikationen als Strukturmerkmal der deutschen Weiterbildungslandschaft,** die flächendeckend verfügbar sind und deren Standardisierung beschleunigt wird. Deutschland sollte seine Bemühungen in diesem Bereich verstärken, anstatt Teilqualifikationen weiterhin als projektfinanzierte Initiativen mit begrenzter Reichweite zu entwickeln.

4. **Einrichtung einer Stakeholder-Arbeitsgruppe,** die die Beziehungen zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen systematisiert. Diese Arbeitsgruppe sollte die Verbindungen zwischen den verschiedenen Politikbereichen untersuchen, einen systematischen Ansatz entwickeln und Empfehlungen an die deutsche Regierung für weitere Maßnahmen aussprechen.

➤ **1. Eine nationale Initiative zur Beratung gründen**

Die NWS enthält eine Reihe von Verpflichtungen zur Stärkung der Berufsberatung in der deutschen Weiterbildungslandschaft, darunter die Entwicklung von Online-Plattformen und die Einführung der LBB. Allerdings erscheinen die Verpflichtungen in diesem Bereich unzusammenhängend und es gibt Überschneidungen, insbesondere wenn es um Online-Beratungsplattformen geht: Sowohl BMBF als auch BMAS entwickeln derzeit allgemeine Online-Beratungsplattformen für unterschiedliche Zwecke; das BMBF unterstützt zusammen mit den Bundesländern die Entwicklung eines eigenen Informationsportals für die wissenschaftliche Weiterbildung; die BA und die Wirtschaftspartner werden ermutigt, ihre eigenen Angebote weiterzuentwickeln. Neben diesen Online-Angeboten, die aber in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) nicht explizit erwähnt werden, sorgen die vielen Präsenz- und Online-Angebote der Bundesländer, der Gewerkschaften und privater Anbieter für zusätzliche Komplexität. Obwohl die Verpflichtungen der NWS auf eine erhöhte Transparenz für die Endnutzer abzielen, scheint dies in der Praxis schwer erreichbar zu sein.

Die Daten zeigen, dass viele Erwachsene, insbesondere Geringqualifizierte, mit einer Reihe komplexer Barrieren vor der Teilnahme an Weiterbildung konfrontiert sind. Deutschland sollte einen „One-Stop-Shop-Ansatz“ für die Beratung in Erwägung ziehen, der Erwachsenen dabei hilft, ihren Entwicklungsbedarf und geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zu identifizieren sowie weitere Hindernisse, mit denen sie evtl. konfrontiert sind, zu bewältigen (Finanzierung, gesundheitliche Probleme, Betreuungspflichten, zeitliche Probleme usw.; siehe Kapitel 6). Diese Dienste sollten die Teilnehmenden auch während der Weiterbildung mit Beratung, Coaching und anderen Maßnahmen unterstützen, um Abbrüche zu vermeiden.

Deutschland sollte in Erwägung ziehen, das Thema Beratung systematischer anzugehen und eine nationale Initiative zu diesem Thema zu gründen. Diese sollte alle relevanten Akteure auf verschiedenen Regierungsebenen, einschließlich der lokalen Ebene, sowie die Sozial- und Wirtschaftspartner, die eine Schlüsselrolle bei der Beratung spielen, einbeziehen.

Eine solche Initiative sollte:

- die derzeitigen Angebote vernetzen und straffen (einschließlich der bestehenden regionalen Netzwerke und der LBB);
- einen One-Stop-Shop-Ansatz für die Beratung verfolgen, der umfassende Dienstleistungen anbietet, die die vielfältigen Barrieren für die Teilhabe adressieren, mit denen insbesondere gering qualifizierte Erwachsene konfrontiert sind (siehe Kapitel 6);
- Qualitätsstandards für die Weiterbildungsberatung festlegen;
- regionale Angebotslücken schließen (z.B. in strukturschwachen Regionen); und
- Beratung unter einer einheitlichen Marke anbieten, auch online.

Die Initiative könnte von Bund, Ländern und ESF kofinanziert werden und durch Verwaltungsvereinbarungen zwischen Bund, BA und einzelnen Ländern umgesetzt werden (siehe Kapitel 3). Entscheidend ist, dass die Initiative auf bestehenden, gut funktionierenden lokalen und vernetzten Ansätzen in einigen Bundesländern und Regionen aufbaut, anstatt sie zu ersetzen (siehe auch Fuchs et al. (2017[21])).

Der Betrieb unter einer einheitlichen Marke würde die Sichtbarkeit bestehender Angebote erhöhen, die Transparenz für Personen, die nach Berufsberatung suchen, verbessern, das Angebot straffen und sicherstellen, dass Menschen die für ihre Bedürfnisse am besten geeignete Beratung erhalten. Die gemeinsame Initiative würde auf einen einzigen Einstiegspunkt für alle Online-Angebote hinarbeiten, um den Nutzer:innen volle Transparenz und umfassende Informationen anzubieten, damit sie das für ihre spezifische Situation am besten geeignete Angebot auswählen können. Die Initiative würde auch eine qualitativ hochwertige Präsentation dieses Online-Einstiegspunktes sicherstellen, um das Interesse und das Engagement der Nutzer:innen während ihrer Suche nach Beratung zu fördern. Ein Hauptziel sollte es sein, die Inanspruchnahme unter den Bevölkerungsgruppen zu erhöhen, die am seltensten eine Beratung in Anspruch nehmen.

Andere OECD-Länder verfolgen ähnliche landesweite Ansätze:

➤ **Berufsberatung unter einer "einheitlichen Marke" anbieten:**

Österreich hat seine Weiterbildungsberatung unter der Marke "**Bildungsberatung Österreich**" zusammengefasst. Der Service bietet kostenlose Berufsberatung in 16 Sprachen in allen Bundesländern, online (erwachsenenbildung.at, E-Mail und Chat) und am Telefon. Die Berufsberatung wird durch Netzwerke von verschiedenen Organisationen in jedem Bundesland durchgeführt. Lokale Anlaufstellen bieten die kombinierten Dienstleistungen von Berufsberatung und Validierungsberatung an, einschließlich der Begleitung von Einzelpersonen durch den Validierungsprozess. Im **Vereinigten Königreich** bietet der **National Careers Service** landesweit Informationen, Beratung und Orientierung, um Einzelpersonen bei der Entscheidung über Lernen, Ausbildung und Arbeit zu unterstützen. Qualifizierte Berufsberater:innen unterstützen Erwachsene ab 19

Jahren (oder ab 18 Jahren, die arbeitslos sind oder Sozialleistungen beziehen) über drei Kanäle: lokale persönliche Beratung, Telefon und eine Website. **Griechenland** bietet Berufsberatung für alle über die gesetzliche Einrichtung **EOPPEP**, die nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung. Ihr Ziel ist es, die Berufsbildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu verbinden, die beruflichen Qualifikationen der Menschen zu verbessern, ihre Beschäftigungsperspektiven zu stärken und den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

➤ **Entwicklung einer einzigen Plattform zur Berufsberatung:**

In **Portugal** dient das **Orientierungsportal Vi@s** des Instituts für Beschäftigung und berufliche Bildung (Instituto do Emprego e Formação Profissional) als zentrale Plattform für die Berufsberatung. Einzelpersonen können auf Informationen zur Erkundung ihrer Fähigkeiten, zur Entwicklung von Soft Skills, zu Unternehmertum, zur Erkundung verschiedener Berufe (einschließlich Arbeitsmarktinformationen aus verschiedenen Quellen) und zur Arbeits- und Ausbildungssuche zugreifen. Die Beratung hat einen starken Fokus auf lebenslanges Lernen. Unter Einbeziehung innovativer Ansätze bietet Vi@s über sein Multimediazentrum eine Vielzahl interaktiver Tools an, wie z. B. Online-Beratungsprogramme, berufliche Spiele, elektronische Publikationen und Videos. Darüber hinaus ermöglicht der Bereich "Mein Portfolio" den Nutzer:innen, ihren Lebenslauf und andere Zertifikate zu speichern. Es gibt einen Plan, Vi@s in das interaktive Dienstleistungsportal des IEFP (<https://iefponline.iefp.pt>) zu integrieren, um seine Sichtbarkeit zu erhöhen.

Der **irische Ansatz** zur Online-Beratung aus einer Hand wird im Folgenden skizziert (Info-Kasten 4.8).

Info-Kasten 4.8. Einheitliches Portal zur Berufsberatung in Irland

Irland entwickelte das öffentlich finanzierte nationale Portal **CareersPortal.ie**, das eine einzige Anlaufstelle für Berufsinformationen bietet. Es wurde als direkte Reaktion auf einen Bericht der nationalen Expertengruppe zum zukünftigen Qualifikationsbedarf im Jahr 2007 eingerichtet. Heute bietet es Karriere-, Bildungs- und Arbeitsmarktinformationen, Tools und Ressourcen. Das Angebot richtet sich an alle Bevölkerungsgruppen, einschließlich Schüler:innen und Studierende, erwachsene Lernende, Arbeitssuchende, Eltern und Berufsberater:innen. Beispielhaft für einen gut vernetzten Ansatz arbeitet CareersPortal auch mit wichtigen Akteuren wie Arbeitgebern, staatlichen Stellen und Bildungsanbietern zusammen. Das Portal umfasst eine persönliche Karrieredatei, die bei der Planung und Verwaltung der individuellen beruflichen Entwicklung hilft, Analysen von 33 Beschäftigungssektoren, die den Fachkräftemangel und die dazugehörigen Bildungsangebote aufzeigen, sektorspezifische Nachrichten und Links zu offenen Stellen sowie eine Berufsdatenbank, Arbeitgeberprofile und Interviews mit Stelleninhaber:innen über ihre Erfahrungen in verschiedenen Sektoren. Quelle: CareersPortal.ie, <https://careersportal.ie/>, OECD (2019[57]), Getting Skills Right: Engaging Low-Skilled Adults in Learning, <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>; OECD (2020[58]), Continuous Learning in Working Life in Finland, <https://dx.doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>.

➤ **One-Stop-Shops einrichten, die umfassende Beratung und Orientierung für Erwachsene bieten:**

Viele OECD-Länder experimentieren mit solchen Ansätzen für unterschiedliche Zielgruppen: **Finnland** zum Beispiel hat One-Stop-Shops für Jugendliche (Ohjaamo), Migrant:innen und Langzeitarbeitslose entwickelt. Verschiedene Unterstützungsdienste, unter anderem in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Beschäftigung, sind in einer Vielzahl von One-Stop-Shops im ganzen Land untergebracht. **Island** betreibt ein Netzwerk von regionalen Zentren für lebenslanges Lernen, die kostenlose Dienstleistungen für Geringqualifizierte anbieten. Hochqualifiziertes Personal bietet Beratung und Orientierung rund um Weiterbildung, geht aber auch auf finanzielle, gesundheitliche und andere Hemmnisse ein (OECD, 2019[57]). In der Praxis muss ein One-Stop-Shop nicht von einer einzigen Institution angeboten werden, sondern kann durch die Koordination und gemeinsame Unterbringung verschiedener lokaler Dienstleister am selben Ort umgesetzt werden. Auf diese

Weise stellen One-Stop-Shops die Informations- und Beratungsbedürfnisse des/der Einzelnen in den Mittelpunkt. In **Portugal** gibt es zum Beispiel One-Stop-Shops, die Beratung, Validierung und Teilqualifikationen kombinieren (Info-Kasten 4.9).

Info-Kasten 4.9. One-stop-shops für Beratung in Portugal und Island

Portugal betreibt mehr als 300 *Qualifica*-Zentren für Beratung, Validierung und Teilqualifikationen im gesamten Land. Diese One-Stop-Shops richten sich in erster Linie an Erwachsene mit geringen Qualifikationen, Arbeitslose und junge Menschen, die sich nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung befinden, sind aber grundsätzlich offen für alle. Die Anerkennung von zuvor erworbenen Kompetenzen ist eine der Kernaufgaben der Zentren. Erwachsene durchlaufen einen vierstufigen Prozess: i) Information und Anmeldung bei *Qualifica*; ii) Kompetenzanalyse und Erstellung eines persönlichen Profils; iii) Festlegung eines persönlichen Qualifizierungsplans; iv) Weiterleitung an Anerkennungsverfahren oder geeignete Bildungs- und Ausbildungsangebote. Der individualisierte persönliche Qualifizierungsplan zeigt Qualifikationslücken und Lernmodule auf, die zum Erreichen der vollen Qualifikation absolviert werden müssen.

Island betreibt ein Netzwerk von Zentren für Lebenslanges Lernen, die umfassende Dienstleistungen zur Unterstützung der Qualifikationsentwicklung von Erwachsenen anbieten. Hochqualifizierte Bildungs- und Berufsberater:innen bieten Orientierung, unterstützen die Validierung früherer Lernerfahrungen, bieten Trainingskurse sowie allgemeine Hilfestellungen an. Neben dem Wissen über Arbeitsmarktanforderungen und Bildungsmöglichkeiten beinhalten die Beratungsdienste auch eine umfassende Betreuung, zum Beispiel in finanziellen und gesundheitlichen Fragen. Als Teil der öffentlichen Arbeitsverwaltung stehen die Zentren für Lebenslanges Lernen jedem zur Verfügung, und für gering qualifizierte Erwachsene sind die Dienstleistungen völlig kostenlos. Die Zentren für lebenslanges Lernen sind über das ganze Land verteilt, auch in dünn besiedelten Gebieten, und führen pro Jahr etwa 10 000 Beratungsgespräche mit Menschen mit niedrigem Qualifikationsniveau durch (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Island, 2018).

Quelle: OECD (2019[57]), Engaging Low-Skilled Adults in Learning, www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf; OECD (2018[59]), Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264298705-en>; Metcalfe (2019[60]), The ECVET Users' Group visits Portugal, ECVET Magazine 34, <https://www.ecvet-secretariat.eu/en/system/files/magazines/en/ECVET%20Mag%2034%20May%202019%20Final.pdf>.

S. 105 – 107 (nicht übersetzt)

2. *Entwicklung eines landesweiten rechtlichen Rahmens für die Validierung von informal und informell erworbenen Kompetenzen*
 3. *Etablierung von Teilqualifikationen als Strukturmerkmal der deutschen Weiterbildungslandschaft*
- **Einrichtung einer Stakeholder-Arbeitsgruppe, die die Beziehungen zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen systematisiert. (S. 107)**

Jeder der Politikbereiche Beratung, Validierung und Teilqualifikationen sollte wie oben skizziert weiterentwickelt werden. Gleichzeitig müssen die Stakeholder Verbindungen zwischen ihnen herstellen. Die gemeinsame Betrachtung dieser Politikbereiche ist im deutschen Kontext kein völlig neues Konzept, muss aber für die Gesamtbevölkerung noch umgesetzt werden. Für Personen mit Migrationshintergrund verknüpft die Initiative „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ seit 2005 Beratung, Validierung und (überbrückende) Qualifizierungsmaßnahmen. Andere OECD-Länder haben vernetzte Lösungen für alle Erwachsenen entwickelt (siehe *Qualifica* in Portugal oben).

Deutschland sollte nun in Erwägung ziehen, eine zeitlich befristete Arbeitsgruppe der wichtigsten Interessengruppen einzurichten, die an der Gestaltung der Politik zu Berufsberatung, Validierung und Teilqualifikationen beteiligt sind. Teilqualifikationen sollten in diesem Zusammenhang über ihre derzeitige Verwendung als Fort- und Höherqualifizierungs-Maßnahmen hinaus als modulare Wege zum Erreichen einer formalen Qualifikation intensiver verfolgt werden. Die Arbeitsgruppe würde die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Politikbereichen untersuchen, einen systematischen Ansatz entwickeln und Empfehlungen für weitere Maßnahmen an die deutsche Regierung abgeben. In dieser Gruppe könnten relevante Verwaltungsbeamten:innen aus BMAS, BMBF und BA, Vertreter:innen der Länder und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, Berufsverbände, Bildungsträger, relevante Verbände, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftler:innen vertreten sein.

Literatur

- BA (2019), *Weisung 201912024 vom 29.12.2019 - Lebensbegleitende Berufsberatung - Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben*, <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf>.
- BA (2015), *Chancen erkennen. Vorteile nutzen.*, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013269.pdf.
- Bilger, F., Behringer, F., H. Kuper and J. Schrader (2017), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, <http://dx.doi.org/10.3278/85/0016w>. (accessed on 23 June 2020).
- BIBB (2019), *Weiterbildungsberatung in Deutschland – Angebote, Strukturen und Entwicklungsfelder*, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Weiterbildungsberatung_in_Deutschland.pdf.
- Bimrose, J., S. Barnes and D. Hughes (2008), *Adult career progression and advancement: a five year study of the effectiveness of guidance*, http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf.
- BMAS et al. (2019), *Nationale Weiterbildungsstrategie*, <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf>.
- BMBF (2019), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey-AES-Trendbericht*, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin, https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf
- Cedefop (2020), *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Germany*, CareersNetnational records, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany> (accessed on 5 March 2021).
- Dauth, C. et al. (2018), *Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitslosenversicherung*, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn1518.pdf>.
- European Commission (2015), *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*, Publication Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.
- Fuchs, P. et al. (2017), *IAB Forschungsbericht Pilotierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit. Implementationsstudie und quantitative Begleitforschung*, IAB Forschungsbericht, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0117.pdf> (accessed on 5 March 2021).
- Jenschke, B., K. Schober und J. Langner (2014), *Career Guidance in the Life Course: Structures and Services in Germany*, National Guidance Forum in Education, Career and Employment (nfb) 2nd revised edition, <https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/berufsbildung/>

shop/detail/name/_/0/1/104-014wa/facet/104-014wa////////nb/0/category/1161.html

- Kidd, J., C. Jackson and W. Hirsh (2003), "The outcomes of effective career discussion at work", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62/1, pp. 119-133, [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00027-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00027-1).
- Killeen, J. and M. White (2000), *The Impact of Careers Guidance on Adult Employed People*. Research Report RR226, Department for Education and Employment, <https://core.ac.uk/download/pdf/4154302.pdf>
- Lane, M. et al. (2017), *An economic evaluation of the National Careers Service*, Department for Education, https://dera.ioe.ac.uk/28677/1/National_Careers_Service_economic_evaluation.pdf.
- Loebe, H. and E. Severing (2013), *Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung*, <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/qualifizierungsberatung-in-kmu-foerderung-systematischer-personalentwicklung> (accessed on 1 April 2021).
- Maguire, M. (2004), "Measuring outcomes of Career Guidance", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4/2, pp. 179-192, <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-005-1022-1>.
- OECD (2021), *Getting Skills Right: Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm>.
- OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/berlin/presse/deutschland-braucht-ein-kohaerenteres-weiterbildungssystem-das-die-beduerfnisse-geringqualifizierter-besser-beruecksichtigt.htm>
- OECD (2020), *Continuous Learning in Working Life in Finland*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>.
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Engaging Low-Skilled Adults in Learning*, OECD Publishing, Paris, <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>.
- OECD (2018), *Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/23078731>.
- OECD (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging The Gap*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264105669-en>.
- Osiander, C. and G. Stephan (2018), *Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden*, <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/?pdf=8601> (accessed on 27 November 2020).

Fußnoten

¹ www.arbeitsagentur.de

² z.B. ihk-niederrhein.de oder rostock.ihk24.de.

³ INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit (Initiative New Quality of Work).