

## Lebenslanges Lernen und Weiterbildungsberatung in der Transformation: Lösungsansätze für gute Beratung im Weiterbildungschungel

Ralf Becker, Helena Müller

Der Begriff Transformation wird momentan mit den großen drei D verbunden: Demographischer Wandel, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Wenn durch die Transformation die Arbeit in allen Berufsfeldern und alle gesellschaftlichen Bereiche vor massiven Umbrüchen stehen, bedeutet dies für das Lernen und Lehren, adäquat auf diese Veränderungen zu reagieren. Dass lebensbegleitendes Lernen und die dazu notwendige Beratung zusammengehören, sollte selbstverständlich sein. Beratungsangebote sollten Menschen zudem die Möglichkeit geben, sich über Weiterbildung kompetent und umfassend am kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Leben zu beteiligen – dies ist in Zeiten von Verschwörungsmethoden und Rechtspopulismus wichtiger denn je. Dabei sollte die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit nur ein Ziel unter anderen sein (vgl. GEW-Beschluss 3.42 2013).

### Orientierung im Weiterbildungschungel

Die Weiterbildungslandschaft ist sehr heterogen – Bildungsangebote, Förderprogramme, Institutionen, Qualität und Zertifikate erscheinen oft als Weiterbildungschungel. Qualifizierte und professionelle Bildungsberatung muss Orientierung in dieser Landschaft bieten. Nur so ist gewährleistet, dass die Lernenden eine Systematisierung ihrer Lernanstrengungen vornehmen können. Deshalb ist es aus Sicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) notwendig, die Beratungsinfrastruktur auszubauen, zu strukturieren und auf eine rechtliche Basis (Bundesweiterbildungsgesetz) zu stellen. Auf den folgenden Seiten werden wir unsere Forderungen für eine verbesserte Beratung im Weiterbildungschungel aufzeigen.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) hat indessen ebenfalls Schritte unternommen, um die Beratungsstruktur in einem ihrer „Themenlabore“ zunächst zu analysieren und zu verbessern. Auch in der nächsten Legislaturperiode ist eine solche Vertiefung der Arbeit geplant. Die GEW als eine von 17 Partnerinnen der NWS arbeitet hier ebenfalls mit. Wir werden hier aufzeigen, was bereits erreicht wurde und was noch zu tun bleibt. Der\*die Leser\*in dieses Textes kann sich jedoch sicher sein: Wir bleiben am Ball!

### Situation: Weiterbildungsbedarf trifft auf Projektitis und unzureichende Finanzierung

Bernd Käßplinger von der Universität Gießen hat für die GEW den Weiterbildungsbedarf untersucht und auf der GEW Herbstakademie 2021 vorgestellt: Laut Ergebnisse der [Adult Education Survey \(2016\)](#) konnten 15 % der erwachsenen Bevölkerung im Erwerbsalter ihren Bedarf in Beratungsfragen zu Weiterbildung nicht decken. „Das sind hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung rund 7,7 Millionen Menschen im Jahr, was eine beachtliche Zahl darstellt und konkreten Handlungsbedarf anzeigt. Gegebenenfalls ist das Beratungsangebot nicht ausreichend ausgebaut, da viele Beratungsstellen nur befristet auf Basis von Projektmitteln existieren und über längere Wartelisten berichten. Bezogen auf sozio-demografische Merkmale zeigen sich hohe ungedeckte Bedarfe (jeweils in Prozentpunkten) bei Ausländerinnen und Ausländern (26,0), in der Gruppe der 25–34-Jährigen (25,6), bei Menschen ohne Berufsausbildung (23,2) und Arbeitslosen (22,3) sowie bei Frauen (15,9)“ (Käßplinger 2021, S.

52). Daher empfiehlt er, die Beratungsstrukturen dahingehend zu überprüfen, ob sie besonders für diese Gruppen zugänglich, vielfältig, ausgebaut und bekannt genug sind. Die NWS hat darauf reagiert und setzt für die nächsten Jahre einen Schwerpunkt auf die Weiterbildung dieser Gruppen.

Käpplinger argumentiert weiter, dass Bildungsentscheidungen zur Person und zur Biografie passen müssen: „Statt auf Quantität sollte vielmehr auf Qualität gesetzt werden; d. h. besser wenige sehr gute, intensive und kompetente Beratungen als unspezifische Angebote für viele. In dieser Hinsicht zeigen sich auch noch die Grenzen von künstlicher Intelligenz oder Algorithmen im Internet, die nicht in die Tiefe gehend beraten können“ (ebd.). Zudem erfahren Beratungen durch Gewerkschaften und ihre Vertretungen in den Betrieben einen hohen Vertrauensvorsprung. Die Rolle der Betriebs- und Personalräte sollte verstärkt genutzt werden, um Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und in Weiterbildung umzusetzen (Rehfeld 2021, S. 47).

Dagegen steht, dass die Versorgung mit Angeboten der Weiterbildungsberatung insgesamt unzureichend und regional sehr unterschiedlich aufgestellt ist. Weiterbildungsberatung ist nicht systematisch mit der Weiterbildung und dem übrigen Bildungssystem verzahnt, sondern ein fakultatives und sporadisches Angebot, oftmals bildungsanbieterbezogen. Sie ist zudem meist projektbezogen organisiert und von daher finanziell fragil aufgestellt. Sie ist in keinem Weiterbildungsgesetz der Länder Pflichtaufgabe: Ein Bundesweiterbildungsgesetz, das diese Aufgabe festlegt und deren Umsetzung beschreibt, fehlt. Die Ausbildung des Beratungspersonals ist nicht reglementiert. Es existieren allerdings einige Ansätze zur Beraterqualifizierung sowohl an Hochschulen als auch in der Fortbildung. Das Tätigkeitsspektrum und das Berufsbild Weiterbildungsberatung sind noch weitgehend ungeklärt. Die Inanspruchnahme der bestehenden Beratungsstellen geschieht sozial selektiv.

## Vorschläge der GEW für den Ausbau der Beratungsinfrastruktur<sup>1</sup>

- 1. „One-Stop-Shop“ Weiterbildungsberatungsstellen:** Bundesweit sollte ein Netz von Weiterbildungsberatungsstellen aufgebaut werden. Flächendeckend bedeutet, dass in jedem Kreis und in jeder kreisfreien Stadt mindestens eine Weiterbildungsberatungsstelle verfügbar ist. Diese regionalen Beratungsstellen sind trägerunabhängig und neutral. Sie sind sächlich und personell so auszustatten, dass sie die Beratungsnachfrage im Einzugsgebiet bewältigen können und eine aufsuchende Beratung möglich ist. Die regionale Weiterbildungsberatung ist erster Anlaufpunkt für Ratsuchende und Weiterbildungsanbieter (sog. „One-Stop-Shop“) und mit anderen Beratungseinrichtungen in der Region vernetzt. Ausgangspunkt bei den Beratungsprozessen sind die Interessen der Ratsuchenden. Die Finanzierung dieser Grundstruktur erfolgt aus Steuermitteln durch den Bund und die Länder.
- 2. Bundesweite telefonische und internetbasierte Weiterbildungsberatung:** In diesem Feld ist das InfoTelefon zur Weiterbildung des Bundesbildungsministerium (BMBF) ein erster begrüßenswerter Schritt. Damit ist besonders Ratsuchenden gedient, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder in abgelegenen Regionen leben.  
Durch die Corona-Pandemie sind virtuelle Angebote so gefragt wie nie.  
Videokonferenzsysteme haben den Vorteil, dass gemeinsam Formulare ausgefüllt werden können oder verschiedene Angebote bildlich dargestellt und gegenübergestellt werden

---

<sup>1</sup> In längerer Fassung auch zu finden unter: Weiterbildung reformieren. 6 Vorschläge die wirklich helfen. Herausgegeben von GEW, ver.di und IG Metall.

können. Daher ist dieses Angebot durch den Bund auszubauen und zu verstetigen. Die geplante Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW) kann unter Umständen eine weitere Unterstützung der Beratung werden. Jedoch können und sollten digitale Angebote persönliche „Face-to-Face“-Beratung nicht ersetzen.

3. **Betriebliche Weiterbildungsbeauftragte:** Diese sollen beim Betriebs bzw. Personalrat angesiedelt sein und aktiv für die Teilnahme an Weiterbildung werben (aufsuchende Beratungsarbeit). Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es schon erhebliche weiterbildungsrelevante Mitbestimmungsrechte. Sie sind aber zu erweitern um ein Initiativrecht des Betriebsrates für die Weiterbildung. Darüber hinaus ist ein System dauerhafter Beratungs und Unterstützungsstrukturen für Betriebsräte zu schaffen.
4. **Beratungspersonal:** Fortzusetzen und zu intensivieren sind die Anstrengungen zur Qualifizierung der Berater\*innen. Festzulegen sind entsprechend Beratungsstandards und Qualifikationsanforderungen an das Beratungspersonal. Dabei ist auf die einschlägigen Vorarbeiten des Nationalen Forums für Beratung zurückzugreifen. Die Qualifikationen sind sowohl durch entsprechende Studienangebote oder über zu definierende Fortbildungsangebote zu erwerben.
5. **Beratungsqualität:** In Analogie zur Weiterbildungsqualität ist auch die Qualität der Weiterbildungsberatung zu sichern und zu entwickeln. Das bedeutet vor allem, dass die Beratungsstellen nach einem der gelisteten Verfahren anerkannt sein müssen. Ideal wäre, wenn Weiterbildungsagenturen als staatliche Institutionen durch ein Bundesweiterbildungsgesetz eingerichtet werden.

### **Bisherige Anknüpfungspunkte der Nationalen Weiterbildungsstrategie<sup>2</sup>**

Anknüpfend an die Forderungen zu den Weiterbildungsberatungsstellen haben die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Länder einen gemeinsamen Prozess aufgesetzt, in dem eine Bestandsaufnahme der regionalen Kooperationen angestoßen wurde. Darauf aufbauend soll der Wissenstransfer verstärkt, gegebenenfalls Empfehlungen für regionale Aktivitäten entwickelt und „wo nötig“ die Kooperation ausgebaut werden.

Außerdem wurde die Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) in Form der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der BA umgesetzt. Damit steht nun seitens der BA ein flächendeckendes Beratungsangebot auch für beschäftigte Arbeitnehmer\*innen zur Verfügung, um sie bei berufsbiografischen Entscheidungen und dem Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

Die BBiE hat die Menschen im Erwerbsleben im Blick und bietet das neu entwickelte Online-Erkundungs-Tool „New Plan“ an. Dieses soll der beruflichen (Um-)Orientierung dienen, insbesondere wenn noch kein konkretes Berufs- oder Weiterbildungsziel vorliegt. Dabei werden berufliche Vorerfahrungen und persönliche Lebensumstände berücksichtigt. „New Plan“ ist seit Dezember 2020 in einer ersten Projektversion für Nutzer\*innen zugänglich, wird bis Herbst 2022 in einem Projekt kontinuierlich weiterentwickelt und soll in Zukunft in der NOW integriert werden.

Die Sozialpartner sehen in der Stärkung des Beratungsangebots der BA im Rahmen der BBiE eine Chance, um Beschäftigten und Betrieben einen niedrighschwelligem Zugang zu Weiterbildungen zu ermöglichen, auch im engen Zusammenspiel mit den Sozialpartnern. So stellt z. B. die

---

<sup>2</sup> Teilweise Auszüge aus dem NWS-Umsetzungsbericht, v. a. S. 31-32.

Absichtserklärung zwischen der BA und den Chemie-Sozialpartnern „Zusammenarbeit bei der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Beschäftigten in der Chemischen Industrie“ eine Option dar, die Beratungsangebote der BA in den Betrieben bekannter zu machen und eine enge Kooperation mit den Arbeitsagenturen vor Ort zu erreichen. Ab 2021 wird ein bedarfsorientiertes Beratungsangebot in drei Pilotregionen entwickelt, das im Erfolgsfall auf das gesamte Bundesgebiet ausgerollt werden soll.

Mit den betrieblichen Weiterbildungsmentor\*innen, wie sie in BMBF-geförderten Projekten der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE etabliert werden, ist ein neuartiger Ansatz der direkten Ansprache der Beschäftigten geschaffen worden, um sie für Weiterbildungsbedarfe zu sensibilisieren und zur Weiterbildung zu motivieren. Entsteht konkreter Beratungsbedarf, erfolgt – je nach Beratungsziel – der Verweis auf die individuelle Berufsberatung der BA oder auf eins der anderen zur Verfügung stehenden Beratungsangebote. Ähnliche Projekte bestehen auch in einzelnen Ländern gemeinsam mit NWS-Partnern auf regionaler Ebene.

### **Fortführung der NWS 2022 „Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung“**

Auf der GEW Herbstakademie 2021 an der Fernuni Hagen empfahl die GEW die Fortführung der nationalen Weiterbildungsstrategie, eine Ausweitung auf die allgemeine Weiterbildung und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrenden in der Weiterbildung. Im Koalitionsvertrag wurden diese Forderungen übernommen. Damit ging die NWS im Herbst 2022 in die zweite Legislaturperiode.

Das im Herbst 2022 vorgestellte Grundlagenpapier zur Fortführung der NWS benennt folgende Querschnittsthemen:

1. Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern,
2. Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen,
3. Konzepte weiterentwickeln,
4. digitale Weiterbildung stärken.

Eine von fünf Arbeitsgruppen wird sich mit der Frage „Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen“, eine andere mit den Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals beschäftigen.

Die Partner der NWS erklären, dass durch die Weiterbildungsberatung für Individuen sowie der Qualifizierungsberatung für Unternehmen und Betriebe gestärkt werden sollten. Dabei soll geprüft werden, ob zusätzliche Anlaufstellen zu einer Erhöhung der Transparenz für Weiterbildungsinteressierte beitragen können. In Pilotregionen sollen „One-Stop-Shop“-Anlaufstellen im Kontext von Flucht- und Erwerbsmigration mit dem Ziel der Sprachförderung und Beratung aus einer Hand eingerichtet werden. Regionale Netzwerke und Beratungsstrukturen sollen miteinander verzahnt werden.

Neben dem Ausbau und der Vernetzung von Beratungsangeboten vor Ort setzt die NWS 2022 auch auf die Unterstützung digitaler Werkzeuge bei der Beratung. Die BA soll die Weiterbildungsplattform NOWentwickeln und das Online-Tool „New Plan“ soll integriert werden (NWS 2022).

## Die Richtung stimmt, aber...?

Die Bedeutung und der Ausbau von persönlicher Beratung wurden seitens der NWS-Partner im Rahmen des Themenlabors als hoch eingestuft: „Aus Sicht aller Beteiligten müssen zukünftig mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Personengruppen mit geringerer Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern. Dafür ist es notwendig, die Möglichkeiten eines niedrigschwiligen Zugangs zu verbessern“ (NWS 2021, S. 32). Ergänzend zur individuellen Ansprache und zur persönlichen Beratung der\*des Einzelnen sollen Online-Beratungsangebote dazu beitragen, dass mehr Menschen eine Weiterbildungsberatung in Anspruch nehmen. Die Beratung über digitale Kanäle ist nur als Ergänzung zu bisherigen Beratungsformaten zu betrachten. Die Chancen und Herausforderungen der Online-Beratung bedürfen zudem noch weiterer Forschung und Entwicklung.

Da sich in der ersten Legislatur der NWS nur auf betriebliche Weiterbildung fokussiert hat, wurde die politische und allgemeine Weiterbildung vernachlässigt. Die GEW wird sich in der nächsten Legislatur dafür einsetzen, dass sie in den Fokus rückt. Denn die Beratung zur Politischen Bildung und damit zur Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe ist noch immer unzureichend. Politische Bildung darf sich nicht auf „Feuerwehrfunktionen“ beschränken. Projektarbeit behindert eine Verstetigung. Transformation setzt nicht nur am Arbeitsprozess an, sondern benötigt darüber hinaus gesellschaftliche Akzeptanz und demokratische Teilhabe. Dazu ist Transparenz, Fach- und Orientierungswissen notwendig.

Auch zu den Arbeitsbedingungen der Berater\*innen gibt die NWS (noch) keine Antworten. Die GEW fordert: Das Personal in diesen Beratungseinrichtungen muss wissenschaftlich ausgebildet, zu tariflichen Bedingungen festangestellt sein und die Möglichkeit haben, sich im Rahmen seiner Aufgaben regelmäßig fortzubilden.

Es bleibt noch viel zu tun und es bedarf noch einiges an Überzeugungsarbeit. Diese Aufgabe werden wir als GEW wahrnehmen und unsere Anstrengungen intensivieren, damit unsere Arbeit Wirkung zeigt.

## Quellen:

Käpplinger, Bernd (2021): Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? In: Herbstakademie 2021. Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter? S. 48–53. URL: [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=119798&token=6789b7434f23077e92367fd13149d148d718c9c7&sdo\\_wload=&n=20220210-Herbstakademie-2022-web.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=119798&token=6789b7434f23077e92367fd13149d148d718c9c7&sdo_wload=&n=20220210-Herbstakademie-2022-web.pdf)

GEW Beschluss 3.42 (2013): Bildungsberatung für Lernen im Lebensverlauf. In: Herbstakademie 2021. Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter? S. 57. URL: [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=119798&token=6789b7434f23077e92367fd13149d148d718c9c7&sdo\\_wload=&n=20220210-Herbstakademie-2022-web.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=119798&token=6789b7434f23077e92367fd13149d148d718c9c7&sdo_wload=&n=20220210-Herbstakademie-2022-web.pdf)

GEW, ver.di, IG Metall (2017): Weiterbildung reformieren: 6 Vorschläge, die wirklich helfen. URL: [https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative\\_Bundesregelungen\\_Weiterbildung/2017-10\\_Weiterbildung-reformieren.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative_Bundesregelungen_Weiterbildung/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf)

Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht (2021). URL:  
[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=5D2BF4F4D65CBA0920629BB0D7D3551F.delivery2-replication?\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=5D2BF4F4D65CBA0920629BB0D7D3551F.delivery2-replication?_blob=publicationFile&v=4)

Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik (2022). URL:  
[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?_blob=publicationFile&v=1)

Rehfeld, Wilfried (2021): Forum 2. Bildungsberatung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie. In: Herbstakademie 2021. Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter? S. 46–47. URL:  
<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=119798&token=6789b7434f23077e92367fd13149d148d718c9c7&sdownload=&n=20220210-Herbstakademie-2022-web.pdf>

#### **Kontakt:**

Ralf Becker

Leiter OB Berufliche Bildung und Weiterbildung

GEW Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Mobil: +49 (0)151 656 437 79

E-Mail: ralf.becker@gew.de

Helena Müller

Referentin OB Berufliche Bildung und Weiterbildung

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 789 73-319

E-Mail: helena.mueller@gew.de

Wilfried Rehfeld

GEW-Vertretung im Nationalen Forum Beratung

E-Mail: dialog.nrw@mail.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 3/2022 (Dezember 2022) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „Professionalisierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ veröffentlicht worden.