

Auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik?

Kritische Anmerkungen zur aktuellen Diskussion um das „sogenannte Weiterbildungsgesetz“ aus Sicht der BBB-Beratung

Karen Schober/Ursula Wohlfahrt/Elisabeth Tadzilidinoff

1. Ausgangslage

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2023 das „**Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung**“ (**sogenanntes Weiterbildungsgesetz**) verabschiedet. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende sowie für Unternehmen weiterzuentwickeln, um damit der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die künftige Fachkräftebasis zu sichern. Das Gesetz ist ein Mosaikstein in der Umsetzung der [Nationalen Weiterbildungsstrategie \(NWS\)](#) und der [Fachkräftestrategie](#) der Bundesregierung.

Im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16. Dezember 2022 einen Referentenentwurf mit dem Titel „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz)“ vorgelegt und die einschlägigen Verbände und Institutionen (darunter auch das *nfb*) zur Stellungnahme aufgefordert.¹ Der [Referentenentwurf](#) sah im Wesentlichen folgende Änderungen und Neuregelungen vor:

- Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III,
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes,
- Einführung einer Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Modell,
- Einführung einer Ausbildungsgarantie und eine
- Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit um ein Jahr bis 31. Juli 2024.

Auf Grundlage der zahlreichen Stellungnahmen und der Abstimmungen zwischen den Ressorts hat die Bundesregierung am 29. März 2023 einen [Regierungsentwurf](#) vorgelegt, der nun mit geringfügigen Änderungen verabschiedet wurde.

Die wichtigste Änderung zwischen Referenten- und Regierungsentwurf ist die Herausnahme der Einführung einer Bildungs(teil)zeit, die bereits im Koalitionsvertrag der Ampelregierung angekündigt war und nun nach Auskunft des BMAS später in einem gesonderten Gesetzesvorhaben erneut eingebracht werden soll. Damit entfällt ein wichtiger Baustein, der die Rechte von Beschäftigten auf die Förderung einer selbstinitiierten Weiterbildung unabhängig vom Interesse des Arbeitgebers stark einschränkt. Alle anderen Förderelemente sind mit geringfügigen inhaltlichen Änderungen und einigen Einsparpotentialen im Wesentlichen erhalten geblieben, so z. B. bei den erstattungsfähigen Kosten der Berufsorientierungspraktika und der Umwandlung der außerbetrieblichen Ausbildung von einer Ermessensleistung in eine gesetzliche Anspruchsleistung. Der vielfach geäußerten Kritik an der Bezeichnung des Gesetzes als Weiterbildungsgesetz wurde durch den Zusatz „sogenanntes Weiterbildungsgesetz“ nur vordergründig Rechnung getragen.

¹ Die Gesetzentwürfe, die Stellungnahmen der Verbände und Institutionen und das verkündete Gesetz sind auf der Webseite des BMAS dokumentiert. Siehe: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>.

Zeitgleich wurde auch das „[Fachkräfteeinwanderungsgesetz](#)“ [verabschiedet](#), das die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ergänzen soll, z. B. durch ein frühes Integrationsangebot, die Etablierung migrationsspezifischer Informations- und Beratungsangebote, Erleichterungen beim Familiennachzug und der Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie die Einführung einer sogenannten „Chancenkarte“.

Damit besteht das Konzept der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung im Wesentlichen aus den **vier Säulen**

- **Aktivierung inländischer Arbeitspotenziale** durch Maßnahmen zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung, zur Verbesserung der Arbeitsqualität und für einen Wandel der Arbeitskultur.
- Aufwertung des inländischen Fachkräftepotenzials durch **Qualifizierung und Weiterbildung** von Beschäftigten durch erleichterte Förderinstrumente.
- Nachhaltige Sicherung des inländischen Fachkräftepotenzials durch die Maßnahmen zur **Ausbildungsgarantie** (Förderung von Berufsorientierungspraktika, Mobilitätszuschüsse hierfür, Ausweitung des Instruments der Einstiegsqualifizierungen, außerbetriebliche Ausbildung als Ultima Ratio).
- Deutliche Steigerung der **Erwerbseinwanderung** durch Anwerbung und formale Erleichterungen insbesondere beim Zugang von außerhalb der EU.

Insofern ist es notwendig, das Gesetzesvorhaben nicht isoliert, sondern im Kontext der NWS und der Fachkräftestrategie zu betrachten. Und schließlich muss auch berücksichtigt werden, was bereits in den einschlägigen Gesetzen und den Fachkräftestrategien der Länder geregelt ist bzw. an Maßnahmen geplant und durchgeführt wird. Dies kann im vorliegenden Beitrag allerdings nur kursorisch und nicht im Detail erfolgen.

In seiner [Stellungnahme zum Referentenentwurf hat das nfb](#) vor allem bemängelt, dass der Gesetzentwurf keine Regelungen zur (Weiter-)Bildungsberatung, ihrer strukturellen Verankerung, einem weiteren Ausbau sowie der Qualitätssicherung und weiteren Professionalisierung enthält. In diesem Beitrag wollen wir die zum Referentenentwurf eingegangenen Stellungnahmen daraufhin untersuchen,

- welchen Stellenwert die Verbände und weitere Institutionen dem Erfordernis einer umfassenden und qualitativ hochwertigen Weiterbildungsberatung beimessen und
- ob und inwieweit der Gesetzentwurf dem Anspruch an ein *bundesweites Weiterbildungsgesetz* gerecht werden kann.

2. Wird der Gesetzentwurf den Erfordernissen eines bundesweiten Weiterbildungsgesetzes gerecht?

Fast alle eingegangenen [Stellungnahmen](#) von Verbänden und weiteren Institutionen begrüßen grundsätzlich den Gesetzentwurf und die damit verbundene Strategie einer kontinuierlichen und präventiven Weiterbildungsförderung. Positiv wird auch die Beseitigung von bürokratischen Hürden in den Förderinstrumenten beurteilt (z. B. Wegfall bestimmter Fördervoraussetzungen und Ermessensspielräume der Arbeitsagenturen).

Dennoch wird in einigen Stellungnahmen (z. B. der Gewerkschaften, des *nfb* und des IAB) darauf hingewiesen, dass der Weg zur Weiterbildungsrepublik energischer und umfassender angegangen werden müsse, wenn Weiterbildung als kontinuierliche und präventive Strategie nachhaltig entwickelt werden solle. Ein echtes Weiterbildungsgesetz müsse die Defizite in den institutionellen,

finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen für gutes Lehren und Lernen in der Weiterbildung endlich beseitigen und einen Rahmen abstecken für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für alle Bürger*innen, für garantierte Lernzeiten, eine sichere Finanzierung sowie umfassende Beratung und mehr Transparenz, Qualitätssicherung und Zertifizierung und nicht zuletzt für eine auskömmliche Finanzierung der Träger sowie angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für die dort Beschäftigten.

Der nun von der Bundesregierung verabschiedete Gesetzentwurf mit dem Titel „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ wird in der Gesetzesbegründung sprachlich verkürzt als „sogenanntes Weiterbildungsgesetz“ bezeichnet. Damit wird der Eindruck erweckt, dass es sich bei dem Gesetzesvorhaben um ein bundesweites Weiterbildungsgesetz handelt. **Dies wird in den Stellungnahmen einiger Verbände zum Referentenentwurf kritisiert mit dem Argument, dass der Entwurf einem echten Weiterbildungsgesetz nicht gerecht wird, wenn es sich nur auf neue Förderinstrumente und nur auf die berufliche Weiterbildung beschränkt.** Dies gilt umso mehr, als im Regierungsentwurf das Instrument der Bildungs(teil)zeit ausgeklammert und auf ein späteres Gesetzesvorhaben verschoben wurde.

Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA (IAB) konstatiert: „Angesichts eines sich dramatisch zuspitzenden Fachkräftemangels hätte die Maßnahme dennoch mutiger ausfallen und der Weg zur Weiterbildungsrepublik energischer angegangen werden können.“ ([IAB](#))

„Die IG Metall begrüßt eine Reform zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ausdrücklich und teilt die Problembeschreibung im Referentenentwurf. Die Lösungsvorschläge greifen nach Einschätzung der IG Metall allerdings zu kurz, um den benannten Herausforderungen Rechnung zu tragen.“ ([IG-Metall](#))

„Mit dem Referentenentwurf wird der Stellenwert von Weiterbildung für die Gesellschaft deutlich herausgestellt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen dies ausdrücklich, weisen aber auch darauf hin, dass die geförderte Weiterbildung nur dann eine positive Wirkung auf die Gestaltung der Transformation und die Beseitigung des Fachkräftemangels haben kann, wenn der Nachfrageseite eine funktionsfähige Trägerstruktur gegenübersteht. Daher sind begleitend zu dem vorliegenden Entwurf Maßnahmen umzusetzen, die eine auskömmliche Finanzierung der Träger gewährleisten und gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für die dort Beschäftigten möglich machen.“ ([DGB](#))

DGB und die GEW kritisieren, dass die vorgelegten Instrumente im derzeitigen Referentenentwurf angesichts von Strukturwandel und Fachkräftemangel nicht ausreichen. „Der Begriff ‚Weiterbildungsgesetz‘ ist irreführend, da der vorgelegte Entwurf nur die Förderung von Aus- und Weiterbildung im Blick hat,“ erklärt Ralf Becker, GEW-Vorstandsmitglied für berufliche Bildung und Weiterbildung. Ein echtes Weiterbildungsgesetz müsse die Defizite in den institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen für gutes Lehren und Lernen in der Weiterbildung endlich verbessern, so Becker weiter. „Dies fordert die GEW schon seit längerem.“ ([GEW](#)).

Insofern wird nach Auffassung der Gewerkschaften (IG Metall, ver.di, DGB und GEW) und des *nfb* der vorgelegte Gesetzesentwurf mit dem irreführenden Klammerzusatz („sogenanntes Weiterbildungsgesetz“) den Anforderungen an ein bundesweites Weiterbildungsgesetz nicht gerecht und trägt auch nicht der Vereinbarung in der NWS Rechnung, die lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend zu vernetzen und die Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu stärken.

Die gemeinsame Stellungnahme des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung ([BBB](#)), des Verbands der Privatschulen (VdP) und der bag arbeit sowie die Stellungnahme des internationalen Bundes ([IB](#)) arbeiten sich dagegen nicht an der Begrifflichkeit ab, dennoch benennen auch diese klar die Notwendigkeit der Ausweitung der vorgeschlagenen Förderungen. So stellt der BBB u. a. zur betrieblichen Weiterbildungsförderung nach dem § 82 SGB III heraus: „Die vorgeschlagene Weiterbildungsförderung muss ausnahmslos von allen Betrieben genutzt werden dürfen.“ Auch nach Auffassung des Internationalen Bundes (IB) genügen die Regelungen nicht, um den „individuellen Rechtsanspruch auf geförderte Weiterbildung für alle Beschäftigten zu gewährleisten“.

3. Stellenwert der BBB-Beratung im Kontext der Gesetzesvorhaben zur Förderung der Weiterbildung und der Fachkräftesicherung

Die [Stellungnahme des nfb](#) zum Referentenentwurf vom 13.01.2023 fokussiert auf die Frage, welchen Stellenwert das Thema „Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB-Beratung)“ – und hier speziell die Weiterbildungsberatung – in dem Gesetzentwurf einnimmt. Denn das *nfb* geht davon aus, dass die insgesamt begrüßenswerten Änderungen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung einen erhöhten Beratungsbedarf sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der Beschäftigten nach sich ziehen werden. Dazu bedarf es nicht nur mehr finanzieller und personeller Ressourcen bei den Beratungsanbietern, sondern auch mehr Unterstützung bei der weiteren Professionalisierung und Kompetenzentwicklung in der BBB-Beratung, zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sowie zur Kooperation und Vernetzung der in diesem Feld tätigen Akteure und Beratungsanbieter.

Während in der NWS die Weiterbildungsberatung als eines von 10 vorrangigen Handlungsfeldern benannt und auch in einem der Themenlabore bearbeitet wurde mit der Empfehlung für eine bessere flächendeckende Vernetzung der Akteure und Anbieter sowie eine Stärkung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (insbesondere KMU), fehlen in dem sog. Weiterbildungsgesetz ebenso wie in dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz und der Fachkräftestrategie entsprechende gesetzliche Regelungen hierzu. D. h., es bleibt bei den in der NWS von den Partnern eingegangenen, mehr oder weniger verbindlichen Selbstverpflichtungen.

3.1 Das Beratungsthema in den Stellungnahmen – ausgewählte Beispiele

Die Notwendigkeit eines qualifizierten und flächendeckenden Beratungsangebots, um die Ziele des Gesetzentwurfs zu erreichen, also das Thema der BBB-Beratung insgesamt und insbesondere die Weiterbildungsberatung, wird im Referentenentwurf nicht thematisiert. Und auch der Regierungsentwurf greift das Thema nur in seiner Begründung zur Einführung des Qualifizierungsgeldes mit einem neu eingefügten Absatz auf, der auf die ohnehin bestehenden Beratungsangebote der BA verweist:

„Bei Bedarf steht den Beschäftigten und den Arbeitgebern auch das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber können dazu beitragen, bei der Identifikation von Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfen zu unterstützen, Weiterbildungsziele zu ermitteln und die Beteiligten zu geeigneten Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung zu beraten.“ ([Regierungsentwurf](#), Seite 34)

Das *nfb* verweist in seiner Stellungnahme ausdrücklich auf den durch die Neuregelungen entstehenden zusätzlichen Beratungsbedarf und die damit einhergehenden fachlichen und strukturellen Anforderungen an den Ausbau und die Professionalisierung der Beratungsangebote:

„Der Entwurf erwähnt den Beitrag der BBB-Beratung nur auf der Seite 30 im Rahmen der Nennung der [OECD-Studie](#) aus 2022 ‚Career Guidance for Low Qualified Workers in Germany‘ sowie auf Seite 34 bei den Ausführungen zur Ausbildungsgarantie: „Angebote der Beratung, Orientierung und Vermittlung werden mit Anreizen zur Förderung der Ausbildungsmobilität und zusätzlichen außerbetrieblichen Angeboten zusammengedacht.“

„Die unmissverständliche Analyse im Nationalen Bildungsbericht 2022 sowie die Feststellung im [Update-Papier](#) zur Fortführung und Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) vom September 2022 machen aber eindrücklich deutlich, dass zur Deckung des steigenden Beratungs- und Bildungsbedarfes ‚insbesondere ein bedarfs- und zielgruppengerechter Ausbau der Informations- und Beratungsangebote notwendig‘ ist. Ein weiterer Ausbau ist u. E. insbesondere erforderlich, um das nicht flächendeckende und nur unzureichend, nicht überall hinreichend professionalisierte Beratungsangebot sowie die daraus resultierende, zu geringe Inanspruchnahme der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen vor, während und nach der beruflichen Erstausbildung sowie im weiteren Erwerbsleben zu beheben.“ ([nfb 2023](#)).

Auch wenn in den Stellungnahmen der übrigen Verbände nicht expressis verbis angemerkt wird, dass im Gesetzentwurf der Hinweis auf den zur Erreichung der Ziele notwendigen Ausbau eines professionellen und flächendeckenden (Weiterbildungs-)Beratungsangebots fehlt, lassen sich einige Ausführungen dahingehend interpretieren, dass die Veränderungen in der Arbeitswelt für Beschäftigte und Unternehmen auch (mehr und kompetentere) Beratung erforderlich machen:

„Die Transformation der Arbeitswelt „verlangt von vielen Fachkräften mehr als partielle Weiterbildung oder Umschulung. Die Notwendigkeit einer ‚zweiten Berufsausbildung‘ stellt sich für Hunderttausende von Beschäftigten, wenn nicht beruflicher Abstieg oder gar Arbeitslosigkeit drohen soll. Auf diese Herausforderung müssen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik angepasst werden. [...] Neben zielgenauer Beratungsangebote bedarf es aktivierender und unterstützender Begleitstrukturen, wie wir sie mit den Weiterbildungsmentoren aktuell in Betrieben etablieren.“ ([IG-Metall](#))

Der [Deutsche Verein](#) weist darauf hin, dass eine den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eröffnende Beratung benachteiligungssensibel und inklusiv ausgestaltet sein sollte.

[Bitcom](#) wiederum fordert, dass Weiterbildung ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags werden muss, da nur so „die Verankerung einer gesamtgesellschaftlichen, lebenslangen Lernkultur möglich ist“ und verweist in diesem Zusammenhang auf die „Notwendigkeit einer guten Qualifizierungsberatung für Unternehmen, die mit Blick auf die Unternehmensstrategie Kompetenzentwicklungsbedarfe erkundet und feststellt sowie bei der Entwicklung geeigneter Lernstrategien und der Auswahl geeigneter Förderinstrumente unterstützt.“

In den o. a. Zitaten sehen wir deutliche Hinweise auf die Notwendigkeit gezielter Beratungsangebote, denn eine gesamtgesellschaftliche, lebenslange Lernkultur kann ohne eine professionelle gut ausgebaute Bildungs- und Qualifizierungsberatung für Beschäftigte und für Unternehmen nicht gelingen.

Auch der [IB](#) und der [BBB](#) fordern in ihren Stellungnahmen mehr Unterstützung und Begleitung aus Bundesmitteln, allerdings mit Schwerpunkt auf dem Übergang Schule – Beruf. So wird bezüglich der Berufsorientierungspraktika Unterstützung bei der „Akquise von Praktikumsplätzen sowie eine pädagogische Begleitung der Praktika“ gefordert. Der BBB formuliert die gleiche Position in Form der Nachfrage, „ob die betroffenen Jugendlichen bei der Organisation und Begleitung dieser Praktika allein gelassen werden sollen oder ob hier nicht ergänzend sozialpädagogische Unterstützungsangebote greifen könnten“. Der internationale Bund greift zudem die nicht

flächendeckende Versorgung mit Angeboten der Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) auf: „Nach Auffassung des IB liegt die BerEb [...] außerhalb der Verantwortung der Länder. BerEb muss deshalb zu einem voll aus Mitteln des Bundes oder der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Instrument werden.“

In einigen Stellungnahmen wird die wachsende **Komplexität und Intransparenz** der neuen Förderlandschaft bemängelt, was in der Konsequenz dann auf einen erhöhten Beratungsbedarf bei Unternehmen und Beschäftigten schließen lässt: „Die zusätzlichen Förderinstrumente führen zu mehr Intransparenz und Rechtsunsicherheit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern.“ ([Wuppertaler Kreis](#))

„Immer neue Förderinstrumente führen nur zu noch mehr Komplexität und Unübersichtlichkeit.“ ([BDA](#))

„Ziel jeglicher arbeitsmarktpolitischen Instrumente muss jetzt sein, Transparenz in eine nach wie vor recht undurchsichtige Weiterbildungslandschaft zu bringen [...]. Bürgerinnen und Bürger, genauso wie Unternehmen und öffentliche Einrichtungen brauchen transparente und zugängliche Informationen dazu, welche Förderungen und Qualifizierungsoptionen für sie besonders attraktiv und geeignet sind. Dieser Anspruch muss an vorderster Stelle der Ausgestaltung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente stehen.“ ([Bitcom](#))

Das [IAB](#) unterstreicht in seiner Stellungnahme ausdrücklich die Notwendigkeit von mehr und besserer Weiterbildungsberatung, die durch zahlreiche Forschungsergebnisse belegt ist:

- „Gerade angesichts der Komplexität der Förderbestimmungen erscheint ein Ausbau der Weiterbildungsberatung wichtig, um die Transparenz zu erhöhen. Dies gilt umso mehr, als dass die Initiative zur Weiterbildung im Falle der Bildungs(teil)zeit von den Beschäftigten ausgehen soll.“²
- „Tatsächlich kennen viele Betriebe die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gar nicht. Kruppe et al. (2021) stellen anhand einer Betriebsbefragung fest, dass zwei Drittel der befragten Betriebe die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte nicht kannten. Der Bekanntheitsgrad steigt dabei mit der Betriebsgröße.“
- „Auch den Beschäftigten sind die Fördermöglichkeiten nur in begrenztem Ausmaß bekannt. [...] Dies weist darauf hin, dass passende Weiterbildungsberatungen möglicherweise sogar eine wichtigere Rolle spielen könnten als die konkrete Ausgestaltung der Förderkonditionen, die allerdings kein Bestandteil des Gesetzesentwurfs sind.“
- „Die Förderungen, die in Deutschland in den letzten Jahren neu eingeführt wurden, wurden von den Beschäftigten bisher nur mäßig in Anspruch genommen (Klaus et al. 2020). Das kann auch dahingehend gedeutet werden, dass ein kohärentes Weiterbildungssystem entwickelt werden sollte (Kruppe 2020).“
- „Untersuchungen des IAB zeigen allerdings, dass Beratungsangebote bisher eher selten in Anspruch genommen werden (Osiander/Stephan 2020, Kruppe et al. 2021). Niedrigschwellige und aufsuchende Beratungsangebote können daher gerade für die Gruppe der Geringqualifizierten wichtig sein. Eine IAB-Studie zu den Dresdner Bildungsbahnen zeigt, dass eine Weiterbildungsberatung die spätere Inanspruchnahme von durch die BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhöht (Schanne/Weyh 2017). Hier leistet die BA

² Da die Bildungs(teil)zeit im Regierungsentwurf nicht mehr enthalten ist, gilt dieser Hinweis dann vor allem für die zu einem späteren Zeitpunkt geplante Gesetzesinitiative.

mit der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) einen wichtigen Beitrag, die sich vor allem auch an Beschäftigte mit Beratungsbedarf richtet.“

Auch der kürzlich erschienene [Arbeitsweltbericht 2023](#) des vom BMAS eingerichteten **Rat der Arbeitswelt** weist auf die unübersichtliche Förderlandschaft hin und fordert einen niedrigschwelligen Zugang: „Es gibt bereits eine Vielzahl an öffentlichen Fördermitteln für Weiterbildungsangebote, die die betrieblichen Akteure in der Gestaltung ihrer Transformationsprozesse unterstützen sollen. Was fehlt ist ein niedrigschwelliger, transparenter Zugang zu den Programmen einer bislang oftmals unübersichtlichen Förderlandschaft.“

Darüber hinaus empfiehlt der Arbeitsweltbericht eine deutliche Stärkung der Beratungsangebote sowohl für Beschäftigte, insbesondere Ältere und Geringqualifizierte als auch für Unternehmen:

„Neben gesetzlichen Regelungen, die notwendige betriebliche und individuelle Anreize setzen, bedarf es für die langfristige Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstens förderlicher Rahmenbedingungen im Sinne der Gestaltungsmerkmale nachhaltiger Arbeit im Betrieb und zweitens einer entsprechenden Motivation der betroffenen Personen. Für beide Dimensionen sollten passende Beratungsangebote gestärkt und aktiv platziert werden [...]. Auch auf betrieblicher Seite gibt es einen erheblichen Unterstützungs- und Beratungsbedarf, vor allem in Unternehmen, die nicht über eine strategische Personalplanung verfügen.“

Daher empfiehlt das *nfb* in seiner Stellungnahme, einen nationalen Koordinierungsprozess zur Umsetzung eines bundesweiten Weiterbildungsgesetzes anzustoßen sowie den Ausbau und die gezielte Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung sowie der Qualifizierungsberatung in Deutschland als eigenständiges prioritäres Handlungsfeld voranzutreiben. Es solle klar und deutlich benannt werden, dass ein „Weiterbildungsgesetz“ noch ausstehe.

3.2 Die Rolle der BA bei der Umsetzung des sog. Weiterbildungsgesetzes und der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung

Die Umsetzung der im Gesetzentwurf enthaltenen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung liegt weitgehend in der Zuständigkeit der BA. Inwieweit die BA mit ihrem neuen Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben diesem Anspruch mit Blick auf die neuen Förderinstrumente und dem daraus resultierenden steigenden Beratungsbedarf (allein) gerecht werden kann, wird von einigen Akteuren angezweifelt – nicht zuletzt von der BA selbst:

„Die weiter zunehmende Vielfalt der Fördermöglichkeiten macht die Umsetzung der Beschäftigtenqualifizierung anspruchsvoller und löst deutliche Mehraufwände im operativen Bereich der BA aus [...]. Insbesondere zum Erfüllungsaufwand ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine abschließende Aussage möglich. Die absehbar entstehenden Mehrbedarfe bedürfen einer angemessenen Personal- und Finanzausstattung.“ ([BA](#))

Das sieht auch der Personalrat der BA so: „Die Arbeitsagenturen haben nach erfolgreicher Pilotierung die ‚Berufsberatung im Erwerbsleben‘ eingeführt. Dies ist eine zukunftsweisende Aufgabe, in der es um eine neutrale, diskrete und kompetente Berufsorientierung und Berufsberatung von Menschen in Beschäftigung geht. Allerdings kann die momentane, personelle Ausstattung unseres Erachtens lediglich als Startaufstellung begriffen werden. Hier bedarf es einer deutlichen Personalaufstockung.“ ([dbb beamtenbund und tarifunion](#))

Und wird dabei von den Gewerkschaften unterstützt:

„Die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergeben sich aus dem Gesetz und wenn der BA per Gesetz neue Aufgaben zugewiesen werden, muss sie auch die zur Umsetzung notwendigen

finanziellen und personellen Ressourcen erhalten. Nur eine solide finanzielle und personelle Ausstattung der BA kann im vorliegenden Kontext zum Erfolg führen [...]. Von zentraler Bedeutung ist, die maßgeblichen Gesetze so zu gestalten, dass sie vor Ort in Arbeitsagenturen und Jobcentern – ausgestattet mit den erforderlichen Ressourcen – auch erfolgreich und wirkungsvoll umgesetzt werden können. Denn der Beratungsaufwand wird deutlich steigen, weil die Regelungen in der Gesamtschau die Komplexität erhöhen.“ ([DGB](#))

3.3 Weiterbildungsberatung durch Anbietervielfalt, bessere Vernetzung und Kooperation

Die BA weist in ihrer Stellungnahme auf ihre eingeschränkten Möglichkeiten zur Umsetzung aufgrund unzureichender personeller und finanzieller Ressourcen hin. Zur Lösung der Probleme setzt sie allerdings nicht auf eine bessere Vernetzung und Kooperation mit anderen Beratungseinrichtungen, obwohl in der NWS die Notwendigkeit der regionalen Vernetzung sowie einer besseren Zusammenarbeit und Koordinierung der vielfältigen Beratungsangebote als dringliche Aufgabe herausgestellt wurde.³ Nur wenige der anderen Stellungnahmen betonen, dass die BA ja nicht der alleinige Anbieter von Weiterbildungsberatung ist, sondern dass es neben der BA eine Vielzahl weiterer gut etablierter, professioneller Beratungsanbieter gibt (z. B. Kammern, Volkshochschulen), die in diesem Kontext eingebunden werden sollten:

„Allerdings ist es überfällig, eine funktionierende Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit und regionalen Kooperationspartnern aufzubauen. Dass dies in der Praxis flächendeckend geschieht bzw. angestoßen würde, ist jedoch nicht zu erkennen.“ ([BAGWf](#))

„Alle im Entwurf vorgeschlagenen Veränderungen werden ihre Wirkung jedoch nur entfalten können, wenn es gelingt, ein hierzu passendes, flächendeckendes, vernetztes und auskömmliches Beratungsangebot zu sichern, das über die Angebote der Bundesagentur und der Jobcenter hinausgehen muss. Die Annahme, dass Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung ausschließlich durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter erbracht werden könnte, wird bereits durch die vielfältige Realität nicht bestätigt. [...] Zudem missachtet diese Annahme die Tatsache, dass die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit ihre Schwerpunkte in Richtung Schulen und Hochschulen verlagert sowie die Beratungsangebote der Jobcenter bereits ihre Belastungsgrenzen überschritten haben. Mögliche Beiträge der anderen Beratungsanbieter, z. B. der Rehabilitationsträger, der Hochschulen, der Jugendämter, der (Jugend-)Migrationsdienste, von Ländern und Kommunen oder von Stellen, die an Weiterbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) angesiedelt sind, werden ebenso wenig erwähnt, wie die vielfältige Trägerlandschaft und die regionalen Netzwerke zur berufsbezogenen Bildung und Beratung.“ ([nfb](#))

4. Stellenwert der (Weiter-)Bildungsberatung in den Fachkräftestrategien und Weiterbildungsgesetzen der Länder

4.1 Fachkräftestrategien der Länder

In vierzehn der sechzehn Bundesländer wurden länderspezifische Fachkräftestrategien entwickelt,⁴ um dem Fachkräftemangel vorzubeugen bzw. diesen zu beheben. Die Fachkräftestrategien wurden

³ „Im Themenlabor Beratungsstrukturen in der Weiterbildung haben sich die NWS-Partner darauf verständigt, die Vernetzung auf regionaler Ebene auf- und auszubauen. Die Beratungsangebote unterschiedlicher Akteure sollen nicht in Konkurrenz zueinander stehen, sondern sich ergänzen und gut miteinander verzahnt werden. [...] Die BA und die Länder haben einen gemeinsamen Prozess aufgesetzt, in dem eine Bestandsaufnahme der regionalen Kooperationen angestoßen wurde. Darauf aufbauend sollen der Wissenstransfer verstärkt, gegebenenfalls Empfehlungen für regionale Aktivitäten entwickelt und wo nötig die Kooperation ausgebaut werden.“ (Umsetzungsbericht zur NWS vom Juni 2021, S. 31).

ähnlich wie im Bund in der Regel im Rahmen von Vereinbarungen zwischen den jeweiligen Landesregierungen, Sozialpartnern und weiteren Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft verabschiedet.

Zentrale Handlungsfelder der Fachkräftesicherung in den meisten Vereinbarungen:

- Die Senkung der Schulabgängerquote ohne Abschluss
- Die Stärkung/Ausweitung einer (praxisnahen) Berufs- und/oder Studienorientierung
- Optimierung des Übergangs Schule – Beruf
- Die Stärkung der dualen Berufsausbildung
- Die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung
- Die Ausweitung/Intensivierung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen, insbesondere für KMU
- Steigerung der Erwerbsbeteiligung allgemein sowie insbesondere von Frauen, Älteren, Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten
- Qualifizierte Fachkräfteeinwanderung von außerhalb der EU

Anders als die Fachkräftestrategie der Bundesregierung enthält die Mehrzahl der Fachkräftestrategien der Länder auch Empfehlungen für zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen zum Ausbau und zur Stärkung von Beratungs- und Berufsorientierungsangeboten, um die Ziele der Fachkräftestrategie zu erreichen (*siehe hierzu im Detail **Kasten 1 im Anhang***).

In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich dabei um Strategien zum Ausbau und zur Stärkung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen sowie um Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung im Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf. Die Länder Thüringen und Schleswig-Holstein sowie Rheinland-Pfalz legen darüber hinaus auch einen Fokus auf die individuelle Weiterbildungsberatung von Beschäftigten.

Ähnlich wie bei der Fachkräftestrategie des Bundes bleibt bislang offen, inwieweit die Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen der beteiligten Partner in den Ländern auch tatsächlich umgesetzt werden und welche Erfolge und Wirkungen erzielt wurden.

4.2 Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze der Länder

Eine Analyse der Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetze der Länder⁵ im Hinblick auf eine gesetzliche Verankerung der (Weiter-)Bildungsberatung zeigt, dass diese nur in sieben der sechzehn Landesgesetze überhaupt erwähnt wird, und dann meist nicht als eigenständiges Aufgabenfeld der Weiterbildung, sondern im Kontext der finanziellen Fördervoraussetzungen oder regionaler Koordinierungs- und Entwicklungsaufgaben. Lediglich Rheinland-Pfalz, Hessen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein erwähnen die Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung als eigenständiges Aufgabenfeld oder Infrastrukturmaßnahme der Weiterbildung (*siehe hierzu im Detail **Kasten 2 im Anhang***).

Das weitgehende Fehlen verbindlicher gesetzlicher Regelungen in den Weiterbildungsgesetzen der Länder bedeutet allerdings nicht, dass die Länder keine Anstrengungen unternehmen, um die

⁴ Eine Übersicht über die Fachkräftestrategien der Länder mit jeweils weiterführenden Informationen gibt es u. a. auf der Webseite der [Allianz für Aus- und Weiterbildung/Länderbündnisse](https://www.allianz-fuer-aus-und-weiterbildung/laenderbueundnisse) sowie auf dem Bund-Länder Demographie Portal: <https://www.demografie-portal.de/DE/Startseite.html>

⁵ Die nachfolgenden Informationen wurden in gekürzter Form den Webseiten des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) (https://www.die-bonn.de/weiterbildung/wb_fakten/recht_politik/landesgesetze) und des Deutschen Bildungsserver (<https://www.bildungsserver.de/weiterbildung-laender--1201-de.html>) entnommen.

(Weiter-)Bildungsberatung in ihren Zuständigkeitsbereichen zu fördern. Hierzu wurden z. B. in Niedersachsen, Baden-Württemberg, Hessen und Schleswig-Holstein Weiterbildungsagenturen oder Verbände eingerichtet, die von den jeweiligen Ländern gefördert werden. Aufgabe dieser Einrichtungen ist es, die Bildungsberatung auszubauen, weiterzuentwickeln und zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Beratungsangebote beizutragen. Allerdings sind diese Einrichtungen und Maßnahmen immer von der jeweiligen Haushaltslage im Land und den zur Verfügung stehenden Fördermitteln sowie den Vorgaben der Fördermittelgeber (häufig vom Europäischen Sozialfond/ESF) abhängig. Insbesondere die Finanzierung durch eine befristete Projektförderung gefährdet oftmals eine Verstetigung der Beratungsangebote und der Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und Professionalisierung.

5. Schlussfolgerungen

Als Fazit lässt sich festhalten, dass es bislang in den Fachkräftestrategien und Weiterbildungsgesetzen von Bund und Ländern keine angemessene gesetzliche Verankerung einer umfassenden und qualitätsvollen (Weiter-)Bildungsberatung gibt, die der Bedeutung dieses Aufgabenfeldes für eine erfolgreiche Weiterbildungsstrategie und Fachkräftesicherung gerecht wird. Trotz der vielfältigen Maßnahmen und Förderprogramme, die es in Bund und Ländern zum Ausbau und zur Stärkung des Angebots an Beratungsdienstleistungen im Bereich von Bildung, Beruf und Beschäftigung gibt (wie z. B. die o. g. aewb in Niedersachsen, das LN WBB in Baden-Württemberg oder HESSEN Campus und „Perspektiven im Erwerbsleben (PiE)“ in Nordrhein-Westfalen) wäre aus Sicht des *nfb* eine verbindliche gesetzliche Verankerung erforderlich, um Beratungsangebote nachhaltiger und unabhängiger von Schwankungen der Haushaltsmittel und den oftmals nicht kompatiblen Vorgaben der ESF-Förderung sowie auch von politischen Richtungsänderungen zu machen.

Einerseits ist es gut nachvollziehbar, dass gemäß der in den EU-Strategien enthaltenen sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen zur Beschäftigungsförderung und zum Abbau von Armutsrisiken, die Länder beim Aufbau von Beratungsstrukturen im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung gerne auf bereitstehende ESF-Mittel zurückgreifen. Andererseits stehen die damit einhergehenden Förderrichtlinien und zeitlichen Begrenzungen gerade der notwendigen Etablierung und einhergehend auch der Professionalisierung teilweise entgegen.

Insofern ist ein bundesweites Rahmen-Weiterbildungsgesetz erforderlich, das die (Weiter-)Bildungsberatung als eigenständiges Aufgabenfeld der Weiterbildung verankert, den Ländern aber im Rahmen ihrer Kulturhoheit genügend Spielraum für länderspezifische Ausgestaltungen lässt. Die Ampel-Regierung hat sich im [Koalitionsvertrag](#) (S. 67) für die Einrichtung von regionalen Weiterbildungsagenturen und ein Netz unabhängiger Weiterbildungsberatungszentren ausgesprochen – siehe hierzu auch das [Interview](#) mit Ralf Becker und Helena Müller (GEW).

Die gesetzliche Verankerung der Weiterbildungsberatung wäre also ein weiterer notwendiger Schritt auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und zur Etablierung einer echten Weiterbildungskultur in Deutschland!

6. Anhang

6.1 Fachkräftestrategien der Länder (Kasten 1)

Hinweise auf (Weiter-)Bildungsberatung in den Fachkräftestrategien der Länder

- **Bayern (2022):**
Ausschöpfung einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung, u. a. durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote und eine professionelle Beratung für Existenzgründer
- **Brandenburg (2022):**
Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten, u. a. durch Berufliche Orientierung
- **Bremen (2019):**
u. a. Betriebe durch Beratung, Förderung und Information unterstützen
- **Hessen (2022):**
Zentrale Handlungsempfehlungen für Arbeiten im Bereich des digitalen Wandels und im Handwerk: Maßnahmen in Form von Beratung/Information, Qualifizierung/Weiterbildung; [...] Stärkung praxisnaher Berufsorientierung
- **Nordrhein-Westfalen (2023):**
Landesweite, verbindliche Standards für Berufsorientierung und den Übergang Schule – Beruf; diversitätssensible Berufsorientierung; Weiterentwicklung der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“
- **Mecklenburg-Vorpommern (2019):**
Zentrale Handlungsfelder u. a.: Verbesserung der zielgenauen Beratung und Steuerung durch die Weiterentwicklung der Arbeitsbündnisse Jugend-Beruf im Sinne von Jugendberufsagenturen, eine Beratungsstelle für ausländische Arbeitskräfte
- **Rheinland-Pfalz (2022):**
Vorberufliche Berufsorientierung optimieren: gute berufliche Orientierung; passende Berufswahl entsprechend der Potentiale und Interessen der Jugendlichen; Lebenslagenbezogene Übersicht aller Fördermöglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie aller Beratungsangebote
- **Sachsen (2019):**
Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus-)bilden; Verbesserung der beruflichen Orientierung
- **Sachsen-Anhalt (o. J.):**
Beratung von Unternehmen; Beratung von Fachkräften: Angebote für die berufliche Weiterbildung, individuelle Karriereplanung, berufliche Neu- oder Umorientierung, Weiterbildung, Analyse der Stärken, Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Partnern
- **Schleswig-Holstein (2012):**
Der vom Land geförderte Fachkräfteservice ist die zentrale, landesweite Anlauf-, Vernetzungs- und Servicestelle für die Wirtschaft in Schleswig-Holstein. Hier erfolgt eine Bündelung aller Belange der Fachkräftesicherung, der Bindung und Gewinnung von Fachkräften (www.fachkraefte-sh.de): Das Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung berät und unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen (KMU); Beratungsnetzwerk Weiterbildung: Die vom Land geförderten Beratungsstellen beraten rund um das Thema Weiterbildung
- **Thüringen (2021):**
 - flächendeckender qualitativer Ausbau der individuellen, praxisnahen beruflichen Orientierung
 - qualitativer und quantitativer Ausbau der Jugendberufsagenturen
 - Entwicklung eines Berufsvorbereitungsangebotes für die Zielgruppe der Migrant*innen/Geflüchteten
 - Ausbau einer sozialpartnerschaftlichen Qualifizierungsberatung im Sinne der lebensbegleitenden Berufsberatung
 - Angebot der Videoberatung; Weiterentwicklung der digitalen Beratungs- und Orientierungsangebote
 - Kooperationsvereinbarung zwischen BA (RD Sachsen-Anhalt – Thüringen) dem IQ-Netzwerk und der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung zur Beratung und Begleitung von Arbeitgebern

Hinweise auf (Weiter-)Bildungsberatung in den Erwachsenen- und Weiterbildungsgesetzen der Länder

- **Brandenburg: § 10 Regionaler Weiterbildungsbeirat**

„3) Die regionalen Weiterbildungsbeiräte erfüllen ihre Aufgaben, indem sie insbesondere [...] auf die Planung und Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen sowie Maßnahmen der Bildungswerbung und Beratung im Bildungsbereich hinwirken.“

- **Hessen: § 2 Aufgaben der Einrichtungen der Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens**

„Weiterbildung ist als Teil lebensbegleitenden Lernens für die Bildung von Erwachsenen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Lebensbegleitendes Lernen der Erwachsenen ist auf die individuellen, regionalen und gesellschaftlichen Bildungsbedürfnisse auszurichten. Diesen Grundsätzen ist auch die Weiterbildungsberatung verpflichtet.“

- **Mecklenburg-Vorpommern: § 10 Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung**

„Um eine umfassende, aktuelle und benutzerfreundliche Weiterbildungsinformation zu gewährleisten, unterhält das Land eine Weiterbildungsdatenbank für Mecklenburg-Vorpommern. Die Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung erfolgen trägerneutral und unabhängig.“

- **Nordrhein-Westfalen: § 13a (Fn 16) Maßnahmen für regionale Bildungsentwicklung**

„(1) Das Land stellt jährlich wenigstens eine Million Euro für Maßnahmen zur regionalen Bildungsentwicklung zur Verfügung. Gefördert werden insbesondere Maßnahmen, mit denen sich Volkshochschulen innerhalb regionaler Bildungslandschaften vernetzen, über Angebote der Alphabetisierung und Grundbildung bis hin zum Nachholen von Schulabschlüssen informieren oder eine allgemeine Bildungsberatung durchführen, mit jeweils bis zu 35 000 Euro.“

- **Rheinland-Pfalz: § 5 Hauptberufliche pädagogische Fachkräfte**

„Hauptberufliche pädagogische Fachkräfte im Sinne des Gesetzes sind Personen, die nach ihrem Werdegang und grundsätzlich nach ihrer Vorbildung für eine Tätigkeit in der Weiterbildung geeignet sind und überwiegend in folgenden Bereichen tätig sind:

- In der pädagogischen und organisatorischen Planung von Weiterbildung,
- In der Durchführung von Maßnahmen der Weiterbildung einschließlich eigenständiger pädagogischer Tätigkeit oder
- In der Information und Beratung der an der Weiterbildung Interessierten.“

- **§ 25 Beiräte für Weiterbildung: Aufgaben:**

„(2) Zu den Aufgaben im Sinne des Absatzes 1 zählen insbesondere die: [...] Mitwirkung bei der Planung von Verbundsystemen zum Aufbau von regionalen Datenbanken und zur Information und Beratung der an Weiterbildung Interessierten.“

- **§ 26 Regionale Weiterbildungszentren:**

„Das Land kann nach Maßgabe des Landeshaushaltsplans zur Stärkung der Weiterbildung in den Regionen Zuwendungen für regionale Weiterbildungszentren gewähren. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Zentren insbesondere

- der Förderung der Kooperation in der Weiterbildung,
- der bürgernahen Information und Beratung über Weiterbildung,
- dem Aufbau von Informationssystemen der Weiterbildung und
- der Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Weiterbildung dienen.“

- **Schleswig-Holstein: Abschnitt III Förderung; § 15 Finanzierung**

„Das Land fördert die Weiterbildung insbesondere zur Aufrechterhaltung folgender Formen der Weiterbildungsinfrastruktur:

1. Träger und Einrichtungen der Weiterbildung zur flächendeckenden Grundversorgung (Volkshochschulen),
2. Berufsbildungsstätten und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung,
3. eine Weiterbildungsdatenbank zur Transparenzverbesserung,
4. Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung,
5. Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Unterbrechung sowie
6. Modellvorhaben und besondere Zielgruppen.“

- **Thüringen: § 1 Ziele der Erwachsenenbildung**

„Die Erwachsenenbildung steht als eigenständiger, gleichberechtigter Teil des Bildungswesens allen offen und dient der Verwirklichung des lebensbegleitenden Rechts auf Bildung. Sie verfolgt folgende Ziele: [...].

- (2) Sie soll die Bereitschaft des Einzelnen zu lebensbegleitendem Lernen fördern, zur Chancen- gleichheit und Chancengerechtigkeit beitragen sowie gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Dabei begleiten und unterstützen die Einrichtungen der Erwachsenenbildung die Einzelnen auf ihrem Bildungsweg durch Beratung.“

- **§ 7 Qualitätssicherung, Evaluation:**

„Die Evaluation nach Satz 1 hat insbesondere die folgenden Qualitätsbereiche zu berücksichtigen: [...] 4. Schlüsselprozesse der Bildungsarbeit (beispielsweise Bedarfserhebung, Angebotserstellung, Programmplanung, Marketing, Angebotsveröffentlichung, **Beratung**, Anmeldeverfahren, Durchführung und Evaluation der Angebote).“

7. Literatur und Quellen

Allianz für Aus- und Weiterbildung (2023), Länderbündnisse. Download: <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Laenderbuendnisse/laenderbuendnisse.html> (Zugriff: 10.06.2023)

BAGFW (2023), Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-bagfw.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Bitcom (2023), Stellungnahme. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13. Januar 2023, Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-bitkom.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugriff: 10.06.2023)

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023), Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz). Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ba.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) (Hrsg.), Gemeinsame Stellungnahme (BBB, VDP und bag arbeit) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Stand 16.12.2022, 18:02 Uhr) „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“. Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-bbb-vdp-bag-arbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2023), Weiterbildungsförderung einfacher und nicht komplizierter machen – Bildungszeit aus Steuermitteln finanzieren. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz). Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-bda.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Bund-Länder-Demografie-Portal, Politik, Download: <https://www.demografie-portal.de/DE/Politik/Politik.html;jsessionid=94862A43D47656AA00FC710A3DDD7D19.intranet671> (Zugriff: 10.06.2023)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz). Download: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html> (Zugriff 10.06 2023)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS). Download: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html> (Zugriff: 10.06.2023)

beamtenbund und tarifunion (dbb) (2023), Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dbb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Deutscher Bildungsserver, Weiterbildung in den Ländern. Download:

<https://www.bildungsserver.de/weiterbildung-laender--1201-de.html> (Zugriff: 10.06.2023)

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2023), Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Bundestagsdrucksache 20/6500) Download:

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw17-de-fachkraefteeinwanderung-943936>. (Zugriff: 10.06.2023)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2023), Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dgb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.03.2023)

Deutscher Verein (2023), Stellungnahme der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz) vom 16. Dezember 2022. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dv-fuersorge.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Landesrecht der Weiterbildung. Download:

https://www.die-bonn.de/weiterbildung/wb_fakten/recht_politik/landesgesetze (Zugriff: 10.06.2023)

Die Bundesregierung (Hrsg.) (2023), Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Download:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung-2133828> (Zugriff: 10.06.2023)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (09.02.2023), Geplantes Weiterbildungsgesetz.

„Jetzt nachbessern!“ Download: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/jetzt-nachbessern> (Zugriff: 10.06.2023)

GEW (Becker, Ralf; Müller, Helena) (2023), Interview zum Weiterbildungsgesetz, in: *nfb*-Newsletter 1/2023. Download: <https://www.forum-beratung.de/politische-arbeit/strukturen/>

Internationaler Bund (IB) (2023), Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit („Weiterbildungsgesetz“).

Stellungnahme des Internationalen Bundes e.V. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ib.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugriff: 10.06.2023)

IG Metall (2023), Ergänzende Stellungnahme der IG Metall zur DGB-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ig-metall.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 13.01.2023 // Stellungnahme für die Verbändeanhörung des BMAS. Weiterbildungsgesetz. Download:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-iab.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Koalitionsvertrag (2022), Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Download: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (Zugriff: 10.06.2023)

Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2003), Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive NRW. Download: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/23.05.10_fko_strategiepapier_mags.pdf (Zugriff: 11.06.2023)

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2023), Stellungnahme des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb) im Rahmen der Verbändeanhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz). Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-nfb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 10.06.2023)

Rat der Arbeitswelt (2023), Transformation in bewegten Zeiten. Arbeitswelt-Bericht 2023. Download: <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitswelt-bericht-2023> (Zugriff: 10.06.2023)

OECD (2022), Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Download: <https://www.oecd.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany-5e6af8da-en.htm> (Zugriff: 10.06.2023)

Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung (2023), Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungsteilzeit (Weiterbildungsgesetz). Stellungnahme des Wuppertaler Kreises. Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-wk.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff: 10.06.2023)

Kontakt:

nfb-Newsletter-Redaktion: Karen Schober, Ursula Wohlfahrt, Elisabeth Tadzilidinoff
info@forum-beratung.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 1/2023 (Juli 2023) des Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) mit dem Schwerpunkt „**Das neue sogenannte Weiterbildungsgesetz - wo bleibt die BBB-Beratung?**“ veröffentlicht worden.