



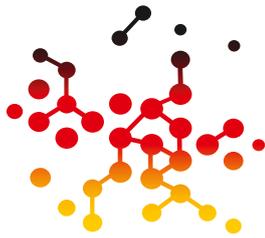
**WISSEN TEILEN.  
ZUKUNFT GESTALTEN.  
ZUSAMMEN WACHSEN.**

Nationale Weiterbildungsstrategie

FORTFÜHRUNG UND  
WEITERENTWICKLUNG

# Nationale Weiterbildungs- strategie

Gemeinsam für ein Jahrzehnt  
der Weiterbildung – Aufbruch  
in die Weiterbildungsrepublik



# WISSEN TEILEN. ZUKUNFT GESTALTEN. ZUSAMMEN WACHSEN.

Nationale Weiterbildungsstrategie



## INHALT

<b>KONTINUITÄT UND AUFBRUCH .....</b>	<b>4</b>
<b>I. FÜR EIN JAHRZEHNT DER WEITERBILDUNG – AUFBRUCH IN DIE WEITERBILDUNGSREPUBLIC .....</b>	<b>6</b>
<b>II. STRATEGIE AKTUALISIEREN UND UMSETZUNG VORANTREIBEN .....</b>	<b>10</b>
<b>III. NEUE ZIELE UND HANDLUNGSaufTRÄGE .....</b>	<b>14</b>
<b>IV. DIE NWS DOKUMENTIEREN, STRATEGISCH RÜCKKOPPELN UND KOMMUNIZIEREN .....</b>	<b>20</b>

## Kontinuität und Aufbruch

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde im Juni 2019 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, BMWK), der Bundesagentur für Arbeit (BA), drei Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsministerkonferenz) sowie Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen verabschiedet.

Innerhalb von zehn Handlungsfeldern haben sich die Partner der NWS auf Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur verständigt. Im Juni 2021 wurde ein Umsetzungsbericht zur NWS vorgelegt, um das bisher Erreichte zu dokumentieren und Wege zur Fortführung eines strategischen Ansatzes zur Stärkung der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung aufzuzeigen. Dabei wurde deutlich gemacht, dass dies einen langfristigen Prozess darstellt.

In diesem Geiste führen die Partner der NWS ihre Arbeit für eine starke Weiterbildung in Deutschland fort. Es braucht einen gemeinsamen Kompass und Willen, um die Herausforderungen der digitalen, demografischen und ökologischen Transformation gestalten zu können. Deswegen bekräftigen und erneuern Bund, BA, Länder, Sozial- und Wirtschaftspartner mit dem vorliegenden Updatepapier der NWS die Bereitschaft, ihren jeweiligen Beitrag für eine gute Weiterbildungskultur in Deutschland zu leisten – für jede Einzelne und jeden Einzelnen ebenso wie für den hiesigen Wirtschafts- und Innovationsstandort.

Die 17 Partner der NWS setzen sich mit der Fortführung dieser Strategie ambitionierte Ziele. Erprobte Instrumente und Konzepte sollen in eine breite Anwendung gebracht und neue Ideen mit Praxis und Wissenschaft diskutiert werden. Zusätzlich soll die allgemeine Weiterbildung als ergänzender Arbeitsschwerpunkt in die NWS einbezogen werden, soweit Schnittstellen zur beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung bestehen.

KAPITEL I

# Für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungs- republik

# I. Für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen sind angesichts des raschen digitalen, demografischen und ökologischen Wandels notwendiger denn je. Dies sollte der breiten Öffentlichkeit deutlicher vermittelt werden. Es braucht ein breites gesellschaftliches Bewusstsein, Akzeptanz sowie Motivation und Möglichkeiten zur Weiterbildung. Kontinuierliches Lernen im Lebensverlauf ist eine Zukunftsinvestition für neue Chancen: für den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, für individuelle Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven, für die Sicherung der Fachkräftebasis sowie für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Betrieblicher und individueller Bedarf sowie die gesellschaftliche Notwendigkeit steigen deutlich an.

Die Covid-19-Pandemie hat kurzfristig die Durchführung von Weiterbildungen in Präsenz verhindert sowie zu großen wirtschaftlichen Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen und -personal geführt. Gleichzeitig hat sie aber auch die Digitalisierung der Weiterbildung vorangetrieben und zu einer höheren Nachfrage nach digitalen Angeboten geführt. Die Covid-19-Pandemie macht einmal mehr deutlich, dass Weiterbildung einen zentralen Stellenwert einnimmt. Sie kann die Resilienz von Menschen und Organisationen in Krisen- und Umbruchsituationen stärken. Weiterbildung ist daher eine entscheidende Zukunftsaufgabe für die wirtschaftliche Stabilität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt – auch im Lichte der anstehenden Transformationsprozesse. Mit der Fortführung und Weiterentwicklung der NWS wollen die Partner in Zeiten des Wandels gemeinsam zur Sicherheit im Übergang beitragen und dazu ermutigen, Neues zu wagen.

Die kommenden Jahre müssen zum Jahrzehnt der Weiterbildung werden. Sie müssen dazu genutzt werden, die Kultur der Weiterbildung in Deutschland zu stärken. Der Grundstein hierfür ist mit den vorhandenen Strukturen und der Verabschiedung der NWS durch alle 17 Partner im Juni 2019 gelegt. Der nächste Schritt ist der gemeinsame Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass Weiterbildung ein selbstverständlicher Teil des Erwerbslebens wird und eine Weiterbildungskultur in den Unternehmen, den Bildungseinrichtungen und der Gesellschaft fest verankert wird. Dieser Aufbruch wird dann am besten gelingen, wenn alle 17 Partner der NWS die gemeinsame Strategie mit neuen Zielen verfolgen, mit eigenen Beiträgen unterstützen und noch sichtbarer vorantreiben.

## I. DIE TRANSFORMATION DES ARBEITSMARKTES

Das Fachkräftemonitoring der Bundesregierung (Stand: Juli 2022) prognostiziert, dass im Jahr 2026 trotz der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Aussichten ca. 240.000 Arbeitsplätze nicht mehr besetzt werden können, weil Arbeitskräfte fehlen. Zudem steigt der berufliche Mismatch am Arbeitsmarkt, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Verschiebung der Kompetenzbedarfe in wichtigen Branchen und Regionen („Fachkräfte-Paradox“). Vor allem die Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel verschärfen berufliche Engpässe und Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt.

Erhöhte Bedarfe bei sinkender Anzahl an Erwerbspersonen ergeben sich beispielsweise im Pflegebereich, in den pädagogischen Berufen oder in den MINT-Berufen. Die im Koalitionsvertrag für die Jahre 2021 bis 2025 vereinbarten Investitionen und Maßnahmen des Bundes in der Klima- und Wohnungsbaupolitik und die damit verbundenen Fachkräftebedarfe sind in der aktuellen Projektion für die Bundesregierung noch nicht berücksichtigt. Ab 2025 dürften allein für diese Vorhaben etwa 400.000 Erwerbstätige zusätzlich benötigt werden.<sup>1</sup> Die Folgen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine haben den Handlungsdruck weiter erhöht, fossile Energieträger durch alternative Energiequellen zu ersetzen und gleichzeitig den Energieverbrauch zu reduzieren beziehungsweise die Energieeffizienz zu steigern.

## II. CHANCEN FÜR ALLE ERÖFFNEN UND FÜR DIE ARBEIT VON MORGEN BEFÄHIGEN

Für Innovationen, wettbewerbsfähige Unternehmen und den Umbau zu einer digitalen, klimaneutralen Wirtschaft braucht es gut und bedarfsgerecht qualifizierte Beschäftigte. Dies gilt über alle Branchen hinweg: in der Entwicklung innovativer Energietechnologien, für soziale Dienstleistungen oder auch im Handwerk und Baugewerbe. Mit Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen können Beschäftigte, Arbeitsuchende, Arbeitslose und Selbstständige ihr Potenzial entfalten – Unternehmen können Fachkräfte sichern und gezielt weiterentwickeln. Dazu braucht es innovative und hochwertige Qualifizierungsangebote, Möglichkeiten der abschlussorientierten Nachqualifizierung sowie eine Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung.

Die überwiegende Zahl der Menschen, die im Jahr 2040 erwerbstätig sein werden, sind schon heute in Arbeit.<sup>2</sup> Daher müssen jetzt die Weichenstellungen erfolgen, um alle Menschen im Erwerbstätigenalter in ihrer beruflichen Entwicklung bedarfsorientiert unterstützen zu können. Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung, um möglichst alle Menschen für die Arbeit von morgen zu befähigen, damit sie eine aktive Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft einnehmen können.

<sup>1</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt (IAB-Forschungsbericht 3/2022).

<sup>2</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung: Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2025 (BMAS Forschungsbericht 526/4), November 2021.

Der Stellenwert betrieblicher Weiterbildung in Deutschland ist weiterhin hoch. Die Beteiligung von Betrieben variiert allerdings stark nach Betriebsgröße. Für viele Betriebe sind die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung und die Tragfähigkeit des Geschäftsmodells mit Unsicherheiten behaftet. Dies wirkt sich sowohl auf die Personal- als auch Weiterbildungsplanung aus. In anderen Fällen erweist es sich als herausfordernd, bei betrieblicher Auslastung Zeiten und Möglichkeiten für Weiterbildung zu schaffen. Hürden für mehr Weiterbildungsengagement – insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen genauso wie von weiterbildungsinteressierten Personen – sind zudem mangelnde Transparenz, aber gerade auch fehlende Zeit und finanzielle Möglichkeiten für die Organisation und Planung von Weiterbildung.<sup>3</sup> Für formal gering qualifizierte Menschen beziehungsweise Personen mit einem hohen Beschäftigungsanteil an Routinetätigkeiten, die seltener an Weiterbildungen teilnehmen und häufig schlechtere Arbeitsmarkt- und Einkommensperspektiven haben, stellen zudem Lernentwöhnung und unzureichende Alphabetisierung und Grundbildung große Barrieren dar.<sup>4</sup> Auch Betreuungspflichten sind Hürden, die eine Teilnahme erschweren können.

Es gilt daher, bedarfsorientierte, niedrighschwellige und passfähige Förderangebote und Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, die helfen, sich für eine Weiterbildung zu motivieren und sich die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen. Je nach Zielgruppe unterscheiden sich die Anforderungen an die Weiterbildungszugänge und -modelle, wie zum Beispiel familienfreundliche und barrierefreie Weiterbildungsangebote sowie niedrighschwellige Ansätze für arbeitsmarktferne Personen und „Lernentwöhnte“. Darüber hinaus müssen die integrations- und weiterbildungspolitischen Auswirkungen der erhöhten Zuwanderung, aktuell insbesondere aus der Ukraine, verstärkt in den Blick genommen werden.

---

<sup>3</sup> Zum Beispiel Seyda, Susanne; Placke, Beate (2020): Weiterbildungserhebung 2020 – Weiterbildung auf Wachstumskurs, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018.

<sup>4</sup> Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden, in: IAB-Forum, 2. August 2018.

KAPITEL II

# Strategie aktualisieren und Umsetzung vorantreiben

## II. Strategie aktualisieren und Umsetzung vorantreiben

In Deutschland gibt es sowohl eine große Vielfalt an Weiterbildungsakteuren und -angeboten als auch an Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten. Zahlreiche Akteure übernehmen regional und vor Ort Verantwortung. Diese Vielfalt am Weiterbildungsmarkt ist für die Flexibilität des Weiterbildungssystems und individuell passende Bildungsangebote wichtig. Wie der OECD-Bericht zur Weiterbildung in Deutschland aus dem Jahr 2021 gezeigt hat, kann Vielfalt – unter anderem aufgrund fehlender Transparenz – aber auch eine Hürde auf dem Weg zu passgenauer Weiterbildung sein. Um die Vielfalt der Angebote aufrechtzuerhalten und gleichzeitig den steigenden Beratungs- und Weiterbildungsbedarf decken zu können, ist insbesondere ein bedarfs- und zielgruppengerechter Ausbau der Informations- und Beratungsangebote notwendig. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung von digitalen Angeboten und Lösungen weiter steigen. Vor dem Hintergrund dieser auch strukturellen Herausforderungen werden die Koordination und Kooperation zwischen den Partnern weiter vertieft. Damit wird die Kohärenz im Sinne der Weiterentwicklung des deutschen Weiterbildungssystems und des verbesserten Zusammenspiels von Angeboten in Deutschland weiter gestärkt.

Mit dem Koalitionsvertrag skizziert die Bundesregierung den Anspruch, dass der Staat vorausschauend und ermöglichend für seine Bürgerinnen und Bürger agiert, die Kooperation mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft sucht und hierbei mehr Transparenz und Teilhabe in seinen Entscheidungen bietet. Die Förderung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Innovationsprozesse soll insbesondere ressortübergreifend und sozialpartnerschaftlich gestaltet werden. Diesen Ansprüchen wollen BMAS und BMBF als für die NWS federführende Ressorts Rechnung tragen – in enger Kooperation mit den Partnern der NWS.

### I. FORTSETZUNG UND WEITERENTWICKLUNG DES STRATEGIEPROZESSES

Ziel der Partner der NWS ist es, gemeinsam an der Fort- und Weiterentwicklung der Strategie zu arbeiten. Neben den federführenden Ressorts BMAS und BMBF zählen dazu das BMWK, die Länder, vertreten durch die Fachministerkonferenzen für Arbeit und Soziales sowie Kultus und Wirtschaft, die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsorganisationen sowie die BA. Das Bundeskanzleramt begleitet den Prozess mit Gaststatus. Punktuell werden die Partner der NWS themenbezogen weitere Stakeholder und Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und der betrieblichen Praxis sowie von Bildungsträgern, Verbänden und Stiftungen einbeziehen.

Die Gremienstruktur und Arbeitsweise sollen gezielt weiterentwickelt werden. Der Umsetzungsprozess wird durch ein Steuerungsgremium auf Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie ein strategisches Umsetzungsgremium auf Ebene der Abteilungsleitungen aller Partner begleitet. Das Steuerungsgremium soll anlassbezogen zusammenkommen; das Umsetzungsgremium regelmäßig. Das Umsetzungsgremium orientiert sich in seiner Arbeit an den vier im NWS-Umsetzungsbericht definierten Querschnittsthemen:

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

Schwerpunkt der NWS bleibt die berufliche Weiterbildung. Zusätzlich wird die allgemeine Weiterbildung mit Blick auf Verbindungslinien zur beruflichen Weiterbildung in die NWS integriert. Neben dem Themenfeld „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“ betrifft dies übergreifende Schlüsselkompetenzen beziehungsweise sogenannte Future Skills<sup>5</sup>, die häufig Gegenstand sowohl allgemeiner als auch beruflicher und berufsbezogener Weiterbildungen sind und in der Transformation deutlich an Relevanz gewinnen. Zu diesen Kompetenzen zählen beispielsweise Eigeninitiative, Kreativität, Problemlösungs- und Organisationsfähigkeit, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Innovationskompetenz, Prozesswissen und Schnittstellenkompetenz, nachhaltigkeitsrelevante und digitale Kompetenz sowie Demokratiekompetenz. Unter der berufsbezogenen Perspektive soll darüber hinaus die wissenschaftliche Weiterbildung in die Umsetzung der NWS einbezogen werden.

Für folgende ausgewählte Themen werden spezifische NWS-Arbeitsformate in Form von Arbeitsgruppen aufgesetzt:

- „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“,
- „Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen“,
- „Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation“,
- „Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen“,
- „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals“.

<sup>5</sup> Future Skills 2021, Diskussionspapier Nr. 3, 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Hrsg.: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen (in Kooperation mit McKinsey & Company), November 2021.

Die inhaltliche und anlassbezogene organisatorische Verantwortung soll weiterhin im Kreis der Partner aufgeteilt werden. Das gemeinsame Engagement der Partner der NWS ist eingebettet in und verzahnt mit weiteren nationalen und internationalen Strategieprozessen, zu denen Bezüge herzustellen sind. Dies gilt insbesondere für die Fachkräftestrategie, die Allianz für Aus- und Weiterbildung, die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, die Digitalstrategie, die nationale Umsetzung der EU-2030-Ziele, den Nationalen Implementationsplan zur Erklärung von Osnabrück oder die Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Der in der letzten Legislaturperiode neu konstituierte Bund-Länder-Ausschuss ist ein wichtiger Bestandteil der NWS und soll fortgesetzt werden. Das übergreifende Ziel des Ausschusses bleibt die Verbesserung der Frühkoordinierung und Förderkohärenz in der Weiterbildungsförderung von Bund und Ländern. Dabei spielen der Transfer beziehungsweise Ausbau von Best-Practice-Beispielen und ein koordiniertes Vorgehen im Hinblick auf Förder- und Beratungsmaßnahmen, gegebenenfalls auch im Kontext von „Weiterbildungsketten“<sup>6</sup>, eine wichtige Rolle. Bund und Länder berichten regelmäßig in den NWS-Gremien.

Um die Themen Weiterbildung und Qualifizierung noch stärker in den Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Debatten zu rücken, soll ein Fokus auf die öffentlichkeitswirksame Kommunikation gelegt werden. Damit soll eine neue Dynamik unterstützt werden, die in die gesamte Gesellschaft hineinwirkt. Zu diesem Zweck werden insbesondere öffentlichkeitswirksame Nationale Weiterbildungskonferenzen (NWK) auf Ministerienebene stattfinden. Die Konferenz soll in dieser Legislaturperiode zwei Mal stattfinden. Die NWK soll auch als Plattform dienen, um einen breiteren Kreis an Akteuren aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft einzubeziehen und daraus neue Impulse für die weitere Arbeit der NWS zu generieren. Einzelne Formate beziehungsweise Teile der Konferenz sollen von den Partnern der NWS und weiteren Stakeholdern daher eigenverantwortlich organisiert werden. Die erste NWK ist für den Herbst 2023 geplant.

Mit Blick auf die Arbeitsweise werden die Partner der NWS gezielt Möglichkeiten nutzen, um die Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern – zum Beispiel von weiterbildungsinteressierten Personen, Betrieben oder Weiterbildungsanbietern – stärker einzubeziehen, insbesondere bei der Entwicklung neuer Konzepte und Prozesse. Die bestehenden Ansätze zum Nachhalten zentraler Meilensteine und Umsetzungsfortschritte werden die Partner der NWS weiterführen.

---

<sup>6</sup> Vergleichbar mit der „Bildungsketten“-Initiative im Bereich Übergang Schule-Beruf könnten Maßnahmen von Bund und Ländern im Bereich der Weiterbildung enger verzahnt werden.

KAPITEL III

# Neue Ziele und Handlungsaufträge

### III. Neue Ziele und Handlungsaufträge

Aufbauend auf der entstandenen Kooperationskultur zwischen den Partnern der NWS sollen weiterhin gemeinsam zukunftsweisende und vorausschauende Antworten für bestehende und neu entstandene Herausforderungen gesucht werden. Um diesen Herausforderungen begegnen und die damit verbundenen Chancen besser nutzen zu können, sollen die Aktivitäten der NWS fokussierter und sichtbarer werden. Die damit verbundene Überprüfung der Umsetzungsschritte und Zielerreichung ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Partner der NWS.

Neben den mit der Fortführung der NWS weiterentwickelten qualitativen Zielen und Handlungsfeldern werden sich die Partner auch an quantitativen Indikatoren orientieren. Dabei bewegt sich die NWS im Kontext verschiedener nationaler, europäischer und internationaler politischer Prozesse wie der Europäischen Säule sozialer Rechte, Europas digitaler Dekade oder den Vereinbarungen der G7.

Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die **Weiterbildungsbeteiligung** auf einen Wert von **65 Prozent** zu steigern. Dieses Ziel unterstützen die Partner der NWS.

**Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern. Dieses Ziel unterstützen die Partner der NWS.**

Laut Adult Education Survey haben sich 60 Prozent der 18- bis 64-Jährigen im Jahr 2020 an non-formaler Weiterbildung beteiligt. Allerdings unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung erheblich im Hinblick auf Qualifikation, Betriebsgröße, Beschäftigung sowie Art, Dauer und Ort der Weiterbildung. Daher gilt es, individuelle und passgenaue Lösungen zu finden, die diesen Bedarfen Rechnung tragen, und damit die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die Partner der NWS setzen sich daher folgende Ziele:

- Formal gering qualifizierte Personen nehmen deutlich weniger an Weiterbildungen teil und sind gleichzeitig in besonderem Maße von den Auswirkungen des Strukturwandels betroffen. Die Partner der NWS wollen daher verstärkt Ansätze finden und umsetzen, wie mehr **Geringqualifizierte** an Weiterbildungen teilnehmen. Das gemeinsame Ziel ist es, die Teilnahme dieser Zielgruppe an Weiterbildung deutlich zu steigern. Zu diesem Ziel hat sich die Bundesregierung auch im Rahmen der Erklärung der G7-Arbeitsministerinnen und -Arbeitsminister vom Mai 2022 bekannt.<sup>7</sup> Die Partner der NWS wollen in diesem Zusammenhang die abschlussorientierte Weiterbildung weiter fördern und stärken, auch um den Bedarf an Neuorientierung und beruflicher Weiterentwicklung von Beschäftigten besser berücksichtigen zu können.
- Die Weiterbildungsbeteiligung unterscheidet sich deutlich je nach Betriebsgröße. In **kleinen und mittleren Betrieben** (KMU) sind die innerbetrieblichen Personalentwicklungsstrukturen, die Erhebung der Weiterbildungsbedarfe und die Ressourcen für Weiterbildung anders organisiert als in größeren Betrieben.

<sup>7</sup> „Wir streben deshalb an, die Teilnahmequote Geringqualifizierter an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung deutlich zu erhöhen und damit den Abstand zu anderen Gruppen zu verringern.“ Quelle: Just transition: Make it work – Sicherung menschenwürdiger und hochwertiger Arbeit in ökologischen Wirtschaftssystemen (g7germany.de).

Für Betriebe aller Größen gilt, dass im unmittelbaren betrieblichen Umfeld Qualifizierungsbedarfe am besten identifiziert und auch umgesetzt werden können. Deswegen sollen der Aufbau benötigter Kompetenzen und die etwaige Umorientierung im Erwerbsleben im betrieblichen Kontext gestärkt werden. Dies gilt insbesondere auch für KMU. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auch auf die (Weiter-)Entwicklung von branchenspezifischen oder regionalen Kooperationen gelegt werden.

- Eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und auch im beruflichen Kontext setzt zunehmend digitale Kompetenzen voraus. Denn der berufliche und soziale Alltag ist zunehmend von digitalen Anwendungen geprägt. Vor diesem Hintergrund wollen die Partner der NWS erfolgreiche Ansätze identifizieren und verbreiten, mit denen **digitale Kompetenzen** gestärkt werden.

Die Erreichung dieser Ziele unterstützen die Partner der NWS im Rahmen ihres jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches mit ihren Aktivitäten. Die Partner der NWS wollen gemeinsam eine neue Dynamik für die Beteiligung an Weiterbildung und am lebensbegleitenden Lernen erreichen. Hierfür soll die Umsetzungsstruktur weiterentwickelt werden. Inhaltlich werden für die Partner der NWS die oben genannten Querschnittsthemen handlungsleitend sein. Damit geben die Partner einen ambitionierten Impuls, um die gesetzten Ziele auf der qualitativen und quantitativen Ebene zu erreichen.

In Kontinuität zu dem bisherigen Umsetzungsprozess knüpfen die Partner an die Zwischenergebnisse und Empfehlungen des NWS-Umsetzungsberichts sowie die Arbeit in den damaligen Themenlaboren an. Die Empfehlungen der Themenlabore sollen geprüft und gegebenenfalls mit konkreten Maßnahmen realisiert werden. Zusätzlich werden die neuen Initiativen und Instrumente der Partner den NWS-Umsetzungsprozess verstärken.

Nachfolgend sind exemplarisch herausgehobene Handlungsfelder und Zielbilder der jeweiligen Partner für die Untersetzung der vier Querschnittsthemen aus dem Umsetzungsbericht aufgeführt.

## **1. ZUGÄNGE ZU BERATUNG, FÖRDERUNG UND WEITERBILDUNGSANGEBOTEN ERLEICHTERN**

- Die Partner der NWS wollen ihre Beratungsaktivitäten stärken und damit eine breit etablierte Kultur der Weiterbildung fördern. Eine Voraussetzung ist die Stärkung der Weiterbildungsberatung für Individuen sowie der Qualifizierungsberatung für Unternehmen und Betriebe, damit sowohl berufliche und persönliche als auch betriebliche Herausforderungen und Umbrüche bewältigt werden können. Dabei wird unter anderem geprüft, ob zusätzliche Anlaufstellen zu einer Erhöhung der Transparenz für Weiterbildungsinteressierte beitragen können.
- Die von der Bundesregierung geförderten Projekte zur Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren von Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Vereinter Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

(NGG) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) werden zusätzlich von einer durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Evaluation ergänzt, die die Erfahrungen, Potenziale und Erfolgsfaktoren bewerten soll, um Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren nachhaltig als Instrument zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten zu verankern. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) unterstützt seinen Sozialpartner IG BCE ausdrücklich.

- Die Bundesregierung wird die Förderinstrumente zielgruppengerecht optimieren, bedarfsgerecht weiterentwickeln und Förderlücken schließen. Beispielsweise sollen Beschäftigte mit einer „Bildungs(teil)zeit“ nach österreichischem Vorbild finanziell dabei unterstützt werden, sich selbstbestimmt und arbeitsmarktbezogen weiterzubilden. Zudem soll ein „Qualifizierungsgeld“ vom Strukturwandel betroffene Unternehmen dabei unterstützen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Für Leistungsberechtigte im SGB II und III soll mit einem zusätzlichen, monatlichen „Weiterbildungsgeld“ ein wirksamer Anreiz zur Weiterbildung geschaffen werden. Die Förderinstrumente des Aufstiegs-BAföG werden erweitert. Weiterhin soll mit dem „Lebens-Chancen-BAföG“ ein übergreifendes Förderinstrument für die selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifikation für alle geschaffen werden. Darüber hinaus sollen die Bekanntheit und Inanspruchnahme bestehender Förderinstrumente in der Fläche weiter gesteigert werden.
- Für Gruppen mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung (zum Beispiel gering Literalisierte und Geringqualifizierte) sollen niedrighschwellige und ganzheitliche Unterstützungsmöglichkeiten ausgebaut werden. So wird beispielsweise in einer Arbeitsgruppe Alphabetisierung und Grundkompetenzen insbesondere die Überführung erfolgreicher Modelle und Projektergebnisse (unter anderem aus der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung) in Strukturen des Regelsystems einen besonderen Schwerpunkt darstellen. Zudem soll das Angebot für Kompetenzerhebung, -validierung und -entwicklung ausgebaut werden. Für das Instrument der Validierung wird unter anderem eine bundesweite Verankerung angestrebt.
- Von einer abschlussorientierten Qualifizierung über Teilqualifikationen können nicht nur Arbeitslose, sondern vor allem auch an- und ungelernte Beschäftigte profitieren. Dies zeigen einige erfolgreiche Beispiele. In Zusammenarbeit mit regionalen oder auch überregionalen Partnern nutzen Unternehmen, die in den kommenden Jahren besonders von Transformations- und Digitalisierungsprozessen betroffen sein werden, das Instrument der Teilqualifizierung zunehmend strategisch, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schrittweise und abschlussorientiert zu qualifizieren. Erfolgsfaktoren für das Potenzial des Instruments sind unter anderem die bundesweite Standardisierung und damit Qualitätssicherung und steigende Transparenz von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen. Diesen Weg beschreiten unter anderem BMBF, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) seit einigen Jahren.
- Die BA setzt sich mit der Fortsetzung der „Initiative Zukunftsstarter“ das Ziel, dass Menschen zwischen 25 und 35 Jahren ihren Berufsabschluss nachholen können. Dabei sollen verstärkte Anstrengungen für junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II oder die Berücksichtigung besonderer Personengruppen (zum Beispiel junge Geflüchtete, schwerbehinderte Menschen) im Fokus stehen.

- Entwicklungsperspektiven und Aufstiegswege von Fachkräften sowie exzellente Qualifizierungsangebote, insbesondere auch in der höherqualifizierenden Berufsbildung, werden gestärkt und besser bekannt gemacht. Die Wirtschafts- und Sozialpartner prüfen in Abhängigkeit vom konkreten Bedarf der Unternehmen den Ausbau von beruflichen Laufbahnmodellen der höherqualifizierenden Berufsbildung und ermöglichen so konsistente Entwicklungsmöglichkeiten vom Berufsspezialisten zum Bachelor Professional oder gar zum Master Professional. Weiterhin sollen bildungspolitische Vorhaben des Bundes in einer „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ gebündelt werden. Die Maßnahmen umfassen dabei sowohl die individuelle Förderung als auch die Förderung zur Entwicklung moderner und exzellenter Berufsbildungsangebote.
- Die Länder prüfen in Zusammenarbeit mit beteiligten Einrichtungen in Pilotregionen die Einrichtung von One-Stop-Shop-Anlaufstellen im Kontext von Flucht und Erwerbsmigration mit dem Ziel der Sprachförderung und Beratung aus einer Hand.

## **2. KOOPERATIONEN IN REGIONEN UND BRANCHEN VERTIEFEN**

- Regionale Netzwerke und Beratungsstrukturen sollen gestärkt und miteinander verzahnt werden. Hierzu wird die NWS Austauschmöglichkeiten für die geförderten Projekte zu Weiterbildungsverbänden und regionalen Transformationsnetzwerken ermöglichen sowie durch die Einbeziehung unterschiedlicher Weiterbildungsträger Zugangsmöglichkeiten für unterschiedliche Zielgruppen erweitern.
- Die BA nimmt eine stärkere Rolle in Transformationsprozessen ein, moderiert, begleitet und gestaltet mit den Partnern in den Regionen die Veränderungen am Arbeitsmarkt. So bringt sich die BA aktiv zum Beispiel beim Ausstieg aus der Kohleförderung und -verstromung oder der Transformation in der chemischen Industrie ein, wo dies sinnvoll ist.
- Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation werden systematischer in den Blick genommen, unter anderem anhand von exemplarischen technologie- und forschungsbasierten Fachkräfteeansätzen (zum Beispiel Wasserstoff-Leitprojekte und Qualifizierungsinitiative Wärmepumpen).

## **3. KONZEPTE WEITERENTWICKELN**

- Die strategische Vorausschau für Zukunftskompetenzen in Branchen und neuen Märkten sowie die Weiterbildungsstatistik sollen weiter verbessert werden. Hierzu werden die Einführung eines Berufe- und Kompetenzradars sowie die Weiterentwicklung des Kompetenz-Kompasses geprüft.
- Tarifliche und betriebliche Ansätze zur Weiterbildung werden weiterentwickelt und die Qualifizierungsplanung im Betrieb erleichtert. Den Sozial- und Betriebspartnern kommt hierbei eine zentrale Rolle zu. Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie wird unter dem neuen Namen „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ fortgesetzt. Die Förderstrukturen werden bis zum Ende der Förderperiode 2027 sichergestellt. Die Sozialpartner werden zudem ihre Dialoge zur Entwicklung innovativer Strategien zur Weiterbildung fortsetzen und darauf aufbauend Weiterbildungsaktivitäten initiieren oder durchführen.

- Mit der Weiterentwicklung der NWS wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der die Konzepte zu Schlüsselkompetenzen und Future Skills tiefer diskutiert und mit Blick auf ihre Anschlussfähigkeit zur beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung überprüft werden, zum Beispiel mit Bezug auf die Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- Die Partner prüfen, wie bestehende Qualitäts- und Transparenzinstrumente besser genutzt und bekannter gemacht werden können.

#### **4. DIGITALE WEITERBILDUNG STÄRKEN**

- Lebenslanges Lernen soll durch eine nutzergerechte Weiterbildungsreise digital unterstützt werden. Die BA entwickelt unter finanzieller Beteiligung des Bundes hierzu eine Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW!), um weiterbildungsinteressierten Personen und Unternehmen die Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderinstrumente zu erleichtern. Das Online-Tool New Plan wird dabei integriert.
- Die Nationale Bildungsplattform und der digitale Bildungsraum sollen digitale Bildung als durchgängige Bildungsjourney ermöglichen. Ziel ist ein Plattform-Ökosystem auf Basis gemeinsamer Standards, Formate und interoperabler Strukturen.
- Die Plattformangebote sollen verstetigt und miteinander verzahnt werden, um die digitale Orientierung und Beratung dauerhaft auszubauen. Rahmenbedingungen für neue Lehr-Lernkonzepte werden unter anderem durch den Innovationswettbewerb INVITE verbessert.
- Insgesamt soll die Vernetzung von Partnern zur digitalen Bereitstellung von Informationen, Tests, Beratungsstrukturen, Förderinformationen und Weiterbildungsangeboten ermöglicht werden.

KAPITEL IV

**Die NWS  
dokumentieren,  
strategisch  
rückkoppeln und  
kommunizieren**

## IV. Die NWS dokumentieren, strategisch rückkoppeln und kommunizieren

Anspruch der Fortführung und Weiterentwicklung der NWS ist es, Aktivitäten in der Breite der Weiterbildungslandschaft zu stärken, insbesondere mit Blick auf die Transformation der Arbeitswelt. Die gemeinsamen Kraftanstrengungen sollen zu einem größeren Weiterbildungsengagement auf individueller und betrieblicher Ebene beitragen. In den vorherigen Abschnitten wurden bereits die Ziele und Umsetzungsbeiträge der Partner der NWS beschrieben. Für eine erfolgreiche Umsetzung der gesetzten Strategie ist es entscheidend, Fortschritte in den Umsetzungsbeiträgen angemessen zu dokumentieren, eine strategische Rückkopplung hinsichtlich der Zielerreichung zu ermöglichen und diese Fortschritte öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren. Im Herbst 2023 soll im Rahmen der ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz eine Zwischenbilanz gezogen werden.



## Impressum

### **Herausgeber**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Referat: Gundsatzfragen der Weiterbildungspolitik,  
Nationale Weiterbildungsstrategie  
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung,  
Referat: Berufliche Weiterbildung  
Kapelle-Ufer 1, 10117 Berlin

### **Stand**

September 2022

### **Design und Produktion**

familie redlich AG – Agentur für Marken und Kommunikation  
KOMPAKTMEDIEN – Agentur für Kommunikation GmbH

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeber, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeber.

Die Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden kann.

Außerdem ist diese kostenlose Publikation, gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl sie dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen ist, nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der bildmechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten. Dieser Umsetzungsbericht ist auch verfügbar in englischer Sprache sowie online auf [bmas.de](http://bmas.de) und [bmbf.de](http://bmbf.de).

