



Dokumentation

Zu Förderinstrumenten des Bundes zur Weiterbildung

Zu Förderinstrumenten des Bundes zur Weiterbildung

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 044/22
Abschluss der Arbeit: 30.06.2022
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung
und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Formen der Weiterbildung	4
2.	Förderinstrumente des Bundes zur Weiterbildung	6
2.1.	Nationale Weiterbildungsstrategie	6
2.2.	Informationsangebot des BMBF	7
2.3.	Finanzierungsmaßnahmen	8
3.	Zur regionalen und kommunalen Förderung der Weiterbildung	8
4.	Bewertende Studien staatlicher Weiterbildungsinstrumente	9
4.1.	Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020	9
4.2.	Monitor Digitale Bildung (Bertelsmann Stiftung)	9
4.3.	Weiterbildungsförderung in Deutschland (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung)	10
4.4.	Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (im Auftrag des BMBF)	10
4.5.	Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland (Bertelsmann Stiftung)	11
4.6.	Berufsabschluss durch Weiterbildung (Bertelsmann Stiftung)	13

1. Formen der Weiterbildung

Unter dem Begriff „Weiterbildung“ fallen eine Reihe verschiedener Maßnahmen, die sowohl im beruflichen wie im privaten oder Ausbildungsbereich durchgeführt werden können. Hierbei werden drei Angebotsformate unterschieden:

- **Allgemeine und politische Weiterbildung:** In diese Kategorie fallen Weiterbildungsangebote, die nicht direkt berufsbezogen sind wie beispielsweise Sprachkurse, Kurse zu Medienkompetenz oder Teamfähigkeit. Oftmals spricht man hierbei auch von Schlüsselkompetenzen.
- **Berufliche Weiterbildung:** Dieser Sektor ist die klassische Form der Weiterbildung. Sie umfasst Kurse zur Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Aufgrund des kontinuierlichen wirtschaftlichen und sozialen Wandels ist eine begleitende Anpassung an Anforderungen im Berufs- und Ausbildungsleben erforderlich. Je nach Zielrichtung unterscheidet man hier zwischen Umschulung, Aufstiegsfortbildung und Anpassungsfortbildung.
- **Weiterbildung im Hochschulsektor:** Eine spezifische Form der Weiterbildung richtet sich an den akademischen Sektor. Nach Abschluss eines Hochschulstudiums ist es erforderlich, durch Weiterbildungen das erworbene Wissen dem aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand anzupassen. Allerdings können auch diejenigen, die kein Studium abgeschlossen haben, auf diesem Weiterbildungsweg vertiefende Kenntnisse erwerben, beispielsweise im IT-Weiterbildungssystem. Hinzu kommen berufs begleitende und weiterbildende Bachelor- oder Masterstudiengänge.¹

Für viele Weiterbildungsmaßnahmen gibt es verschiedene staatliche Fördermöglichkeiten, sowohl im Zuständigkeitsbereich des Bundes als auch der Länder und Kommunen.

Federführend für die Definition von Weiterbildungsmaßnahmen als staatliche Förderprogramme im Zuständigkeitsbereich des Bundes sind die Ministerien Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen im Geschäftsbereich des BMAS² sind:

- Fortzahlung Arbeitslosengeld II (Alg II) bei Weiterbildung (zzgl. Mehrbedarf bei Menschen mit Behinderungen).
- Übernahme Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, ggfs. Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung; Kinderbetreuungspauschale) nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II i.V.m. § 81 ff. SGB III.

1 Zur „Weiterbildung an Hochschulen“ erschien 2021 eine Arbeit der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, in der rechtliche Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Weiterbildung dargestellt werden.

2 Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 24. Juni 2022.

-
- Weiterbildungsprämie bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung (1.000 bzw. 1.500 €, befristet für Eintritte bis Ende 2023) nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II i.V.m. § 131a Absatz 3 SGB III.
 - Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen vor und begleitend zu einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II i.V.m. § 81 Absatz 3a SGB III.
 - Betriebsgrößenabhängige Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung Beschäftigter („Aufstocker“) und Erstattung von Lehrgangskosten (vollständig oder teilweise) nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II i.V.m. § 82 SGB III.
 - Bei Arbeitslosengeld-Beziehern wird Arbeitslosengeld (Alg) während Weiterbildung als „Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung“ (Alg-W) fortgezahlt (§ 144 SGB III).
 - Bei Beschäftigten betriebsgrößenabhängige Zuschüsse zum Arbeitsentgelt an Arbeitgeber und Erstattung von Lehrgangskosten vollständig oder teilweise (§ 82 SGB III).
 - Sonderregelung für Beschäftigtenqualifizierung während Bezug von Kurzarbeitergeld (§ 106a SGB III), pauschale betriebsgrößenabhängige Erstattung der Lehrgangskosten und Erstattung von 50 % der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit während der Teilnahme an der Weiterbildung.
 - Förderung von Weiterbildungskosten während Bezug von Transferkurzarbeitergeld, wenn bisheriger Arbeitgeber mind. 50% (KMU 25%) der Lehrgangskosten trägt. Bei Insolvenz kann die Agentur für Arbeit eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten festlegen (§ 111a SGB III).
 - Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ des BMAS³

Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen im Geschäftsbereich des BMBF⁴ sind:

- Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS): vgl. hierzu Kapitel 2.1. Im Rahmen der NWS wurde vom BMBF auch eine OECD-Studie angestoßen. Diese wird in einer frei verfügbaren Publikation dargestellt.⁵
- Umsetzung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG): Gefördert wird die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse. Förderfähig sind Fortbildungen öffentlicher und privater Träger in Voll- und Teilzeit sowie Fernunterrichtslehrgänge und medienge-

3 <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbände/weiterbildungsverbuende.html>.

4 Informationen des BMBF vom 5. Juli 2022.

5 <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1f552468-en.pdf?expires=1657009210&id=id&ac-name=ocid177634&checksum=E35B1D0B6A580067C01197DD716EB236>.

stützte Lehrgänge, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten.

- Begabtenförderung: Das Weiterbildungsstipendium richtet sich an Berufseinsteiger bis zu einem Alter von 24 Jahren. Es fördert finanziell die Teilnahme an fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildungen, an Aufstiegsfortbildungen oder einem berufsbegleitenden Studium. Das Aufstiegsstipendium richtet sich dagegen an Fachkräfte, die schon eine mehrjährige Berufserfahrung gesammelt haben. Es unterstützt sie finanziell bei einem ersten Hochschulstudium in Vollzeit oder berufsbegleitend. Umgesetzt werden sie durch die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung GmbH (SBB).⁶
- Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe (Projekt „Valikom-Transfer“ (Laufzeit 2018 – 2024))⁷

Im Folgenden werden zunächst einzelne wichtige Förderinstrumente des Bundes zur Weiterbildung vorgestellt. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf Angebotsformate im Zuständigkeitsbereich des Bundes. In Hinblick auf regionale und kommunale Aspekte der Weiterbildung in Deutschland wird in Kapitel 3 auf eine Publikation der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2016 (Deutscher Weiterbildungsatlas) verwiesen. Abschließend wird auf einzelne bewertende Studien eingegangen, die verschiedene Aspekte von Weiterbildungsinstrumenten bewerten.

2. Förderinstrumente des Bundes zur Weiterbildung

2.1. Nationale Weiterbildungsstrategie

Im Juni 2019 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), die Bundesagentur für Arbeit (BA), drei Fachministerkonferenzen der Länder (ASMK, KMK und WMK) sowie Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände die „Nationale Weiterbildungsstrategie“ (NWS) beschlossen. Ziel ist es, berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen verstärkt zu fördern. Federführend in der Durchführung sind die beiden Bundesministerien BMBF und BMAS. Hier werden Maßnahmen und Instrumente gebündelt.

Auf den Internetseiten der beiden Ministerien finden sich Informationen zu Weiterbildungsmaßnahmen:

6 Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung sind veröffentlicht: Buhr, R./Cleuvers, B. A. (2014): Endbericht: Übergreifende Evaluation der Begabtenförderung des BMBF im Programmfeld „Berufliche Talente“. Berlin; Otto, K. u.a. (2020): Verbleibstudie: Bildungs- und Berufskarrieren von Stipendiatinnen und Stipendiaten des Aufstiegsstipendiums. Berlin.

7 Informationen finden sich unter: www.validierungsverfahren.de. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung sind veröffentlicht (vgl. Müller-Werth et al. (Mai 2022): Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen“ (ValiKom Transfer). Herausgeber: Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)).

BMBF: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html>

BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html>

Ein erster Umsetzungsbericht wurde im Juni 2021 veröffentlicht:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.html>

Insgesamt werden die ersten Maßnahmen und Instrumente, die in zehn Handlungsfelder eingeteilt sind, als positiv bewertet.⁸ Im Umsetzungsbericht werden diese zehn Handlungsfelder im Einzelnen analysiert, die durchgeführten Maßnahmen, der aktuelle Stand und ein Ausblick auf zukünftige Anforderungen geboten. Beispielsweise wird im Bereich der Unterstützung von Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten (Handlungsfeld 1) konstatiert, dass Bund und Länder in Zukunft ein koordiniertes Vorgehen anstreben. Zudem sollte durch die Fortführung eines Bund-Länder-Ausschusses der Informationsaustausch und die Abstimmung zwischen BMBF, BMAS, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Ländern mit Blick auf die öffentlich geförderte Weiterbildung weiter verbessert werden.⁹

2.2. Informationsangebot des BMBF

Um die zahlreichen Weiterbildungsmaßnahmen durch eine kompetente Stelle vermitteln zu können, hat das BMBF ein Infotelefon eingerichtet. Hier können sich Interessierte zu passgenauen Weiterbildungsmaßnahmen informieren:

https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/infotelefon-weiterbildungsberatung/infotelefon-weiterbildungsberatung_node.html

Auf einer Informationsseite des BMBF finden sich verschiedene Hinweise zu Weiterbildungsmaßnahmen bei dem Wunsch der Umorientierung bzw. Höherqualifikation:¹⁰

- Aufstiegs-BAföG
- Weiterbildungsstipendium

8 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Umsetzungsbericht - Nationale Weiterbildungsstrategie; Juni 2021; <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.html>.

9 Ebd. Seite 25.

10 <https://www.praktisch-unschlagbar.de/praktischunschlagbar/de/deine-zukunft/staatliche-foerderprogramme-nutzen/staatliche-foerderprogramme-nutzen>.

- Aufstiegsstipendium
- Bildungsprämie

Das Projekt „**hoch & weit**“ bezeichnet ein Weiterbildungsportal der Hochschulen¹¹. Dieses Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Hier werden alle Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung deutscher Hochschulen in einer Datenbank gebündelt. Begleitet wird hoch & weit von Öffentlichkeitsarbeit, um die wissenschaftliche Weiterbildung und das Weiterbildungsportal der Hochschulen bekannter zu machen.

Informationen zum Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ sind im Internet unter <https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/> verfügbar. Mit diesem Projekt wollen „Konzepte für berufsbegleitendes Studieren und lebenslanges, wissenschaftliches Lernen besonders für Berufstätige, Personen mit Familienpflichten und Berufsrückkehrerinnen und -kehrer“ gefördert werden.

2.3. Finanzierungsmaßnahmen

Auch die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme wird im Rahmen verschiedener Maßnahmen gefördert. Ein Überblick findet sich unter:

<https://www.kursfinder.de/ratgeber/weiterbildungsfoerderung-staat-12414>

Zu den Maßnahmen zählen: Bildungsgutscheine, Prämiegutscheine, Spargutschein, Aufstiegs-Bafög, Aufstiegsstipendium, Weiterbildungsstipendium, WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und -beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen).

3. Zur regionalen und kommunalen Förderung der Weiterbildung

Die Bertelsmann Stiftung hat 2016 eine Zusammenfassung einer bewertenden Studie zu Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland publiziert.¹² Hierin wird insbesondere auf regionale Ungleichheiten hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen und der Teilnahme an diesen eingegangen. So schwankt beispielsweise der prozentuale Anteil von Menschen (über 25 Jahren), die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, in den Kommunen zwischen 2,9 und 23,1 Prozent.¹³

11 <https://www.hrk.de/themen/studium/weiterbildungsportal/>.

12 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.); M. Bürmann, F. Frick: Deutscher Weiterbildungsatlas; 4.7.2019; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas-teilnahme-und-angebot-in-kreisen-und-kreisfreien-staedten>.

13 Eine grafische Darstellung der Weiterbildungsteilnahme findet sich auf Seite 13 der Publikation.

Eine Evaluation des Bildungszeitgesetzes in Baden-Württemberg wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2019 durchgeführt und ist im Internet verfügbar.¹⁴

4. Bewertende Studien staatlicher Weiterbildungsinstrumente

4.1. Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020

Der Adult Education Survey (AES) ist eine Datenerhebung zur Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen innerhalb der EU. In Deutschland wird er seit 2007 in Abständen von zwei bis drei Jahren durchgeführt. Die Ergebnisse der jüngsten Erhebung (2020) wurden vom BMBF in einer Publikation unter dem Titel „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020“ zusammengestellt. Sie enthält Daten zur Teilnahme an Weiterbildung, zu den wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten und zum Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung.¹⁵ Hierin wird festgestellt, dass der **Anteil Erwachsener, die sich weiterbilden, ständig wachse und sich die Beteiligungsquoten zwischen Ost und West weiter annäherten**. Dabei erweise sich noch immer die betriebliche Weiterbildung als das am stärksten angenommene Instrument, allerdings **wachse der Anteil individueller berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung**. Insbesondere sei festzustellen, dass der Anteil der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit mittlerem und niedrigem schulischen Bildungsniveau ansteige. Allerdings sei erkennbar, dass die Beteiligungsquote von Personen mit und ohne Migrationshintergrund sich auseinander entwickelte (d.h. diejenigen ohne Migrationshintergrund beteiligten sich stärker an Weiterbildung). Knapp 40 Prozent der Personen, die zu Weiterbildungsmaßnahmen befragt wurden, gaben an, dass sie sich weitergehende Information und bessere Beratung wünschten, d.h. dass es an **Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten mangle**.

4.2. Monitor Digitale Bildung (Bertelsmann Stiftung)

Die Bertelsmann Stiftung hat 2017 Weiterbildungsteilnehmer, Leitende von Weiterbildungseinrichtungen sowie Trainer und Dozenten zu verschiedenen Aspekten digitaler Bildung befragt. Dabei wurde den Fragen nachgegangen, welchen Stellenwert digitale Technologien hier für das Lernen haben, was sich Teilnehmende von Maßnahmen erwünschen und wie Dozenten hiermit umgehen. Die Ergebnisse der Befragung wurden in einem Bericht zusammengefasst.¹⁶ Dabei wird festgestellt, dass **Digitale Weiterbildung vorrangig informell und online** zu Hause erfolge und oftmals nicht durchgängig qualitätsgesicherte Angebote, wie sie über „Google-“Suchen eingesetzt würden. Zudem wird festgestellt, dass **sozial Benachteiligte bisher nicht von digitaler Weiterbildung profitierten**, von Dozenten zwar digitale Medien eingesetzt würden, das **Potenzial aber**

14 Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (2019): Evaluationsbericht_BzG_BW_f-bb.pdf https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BZG/Evaluationsbericht_BzG_BW_f-bb.pdf.

15 BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020; September 2020; https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf.

16 Bertelsmann Stiftung: Monitor Digitale Bildung, 16.2.2018; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/monitor-digitale-bildung-13>

nicht voll genutzt werde und **private Weiterbildungsanbieter** öffentlich geförderten Anbietern beim digitalen Lernen oftmals deutlich voraus seien.¹⁷

4.3. Weiterbildungsförderung in Deutschland (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung hat 2019 eine Evaluationsstudie zu Weiterbildungsprogrammen veröffentlicht.¹⁸ Hierbei lag der Fokus auf der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte; Qualifikationsmaßnahmen Arbeitsloser waren nicht Gegenstand der Studie. Bei der Bewertung bestehender Maßnahmen wird kritisch bemerkt, dass die Maßnahmen **sozial selektiv** seien und Teilnehmende von Weiterbildungsmaßnahmen eher Personen mit höheren Bildungsabschlüssen seien. Zudem würden **Frauen seltener** an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als Männer. Bestehende Instrumente der Weiterbildungsförderung fokussierten zu sehr auf finanzielle und zeitliche Faktoren, seien aber nicht geeignet, Hürden wie die Geschlechter-Ungleichheit und soziale Selektion zu überwinden. Zur Wirksamkeit der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird bemerkt: „Die Nationale Weiterbildungsstrategie erhebt den Anspruch `alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren´. Dazu bedarf es zunächst einer systematischen Analyse, welche Zielgruppen mit den bestehenden Programmen erreicht bzw. nicht erreicht werden, welche Bedarfe bei den Zielgruppen vorhanden sind und welche Hürden die Weiterbildungsprogramme adressieren, um die Beteiligung an Weiterbildung zu steigern.“¹⁹

4.4. Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (im Auftrag des BMBF)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. und Kantar²⁰ haben 2019 im Auftrag des BMBFs eine Studie zur Wirksamkeit des Bundesprogramms Bildungsprämie veröffentlicht. Kernresultate aus den Befragungen von „weiterbildungsaffinen“ Personen sind:

- „Die Teilnehmenden am Programm Bildungsprämie sind zu ca. **drei Viertel Frauen und regional leicht ungleich** verteilt. Es nehmen eher jüngere und eher besser gebildete oder ausgebildete Anspruchsberechtigte den Prämiegutschein in Anspruch.“²¹

17 Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 2019 eine Umfrage publiziert, in der der Stand der Digitalisierung von Weiterbildungsanbietern beleuchtet wird. Diese ist im Internet unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16685> abrufbar.

18 I. Pfeiffer et al.: Weiterbildungsförderung in Deutschland; 2019; https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf.

19 Ebd. Seite 6.

20 Datenanalytisches Medienunternehmen.

21 I. Pfeiffer et al. Seite 13.

-
- Fast alle Teilnehmenden (Befragten) lassen sich in zwei Gruppen einteilen, wobei die erste Gruppe deutlich größer als die zweite ist: (1) Personen, die mehrheitlich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und einer nicht sehr gut bezahlten Vollzeitstelle nachgehen, aber im Vergleich zur zweiten Gruppe höhere Einkommen beziehen. (2) Fast ausschließlich Frauen, die im Vergleich zur ersten Gruppe häufiger in Teilzeit arbeiten und vorwiegend mit minderjährigen Kindern im selben Haushalt leben.

4.5. Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland (Bertelsmann Stiftung)

Die Bertelsmann Stiftung hat zum Thema eine Studie zur Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland im April 2022 veröffentlicht.²² In dieser Publikation findet sich ab Seite 16 eine nicht all-umfassende **Übersicht bestehender Instrumente der beruflichen Weiterbildung in Deutschland**.

In dieser Studie werden Stärken und Schwächen des deutschen Weiterbildungssystems herausgearbeitet. Kritisch werden folgende Punkte der deutschen beruflichen Weiterbildung bewertet:

- Teilweise hohe Zugangsbarrieren zu Maßnahmen
- Mangelnde Transparenz bestehender Beratungsangebote
- Geringe Anzahl von Beratungsstellen, kein niederschwelliger Zugang zu diesen
- Mangelnde Transparenz und starke Fragmentierung bestehender Instrumente
- Mangelnde Validierung von bestehenden Kenntnissen und Berufserfahrungen über den Aus- und Weiterbildungswegen hinaus
- Mangel an durchgängigen Entwicklungspfaden über Teil- oder Zusatzqualifikationen
- Vergleichsweise geringe Neigung der Betriebe, bestehende Instrumente zu nutzen
- Fehlen von tragfähigen Transformationshilfen gefährdeter oder sich stark verändernder Arbeitsplätze hin zu neuen Tätigkeiten oder Arbeitgebern
- Fehlen von generell leicht zugänglichen Fördermöglichkeiten mit Entgeltersatz und Freistellungsrechten für die individuelle berufliche Weiterbildung
- Mechanismen der Qualitätssicherung und Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen.


Eine tabellarisch-grafische Aufarbeitung der Beurteilung findet sich auf Seite 28 der Publikation. Hier wird die Situation der beruflichen Weiterbildung in Deutschland hinsichtlich des Zu-

22 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland; 19.4.2022; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/reform-der-beruflichen-weiterbildung-in-deutschland>.

gangs, der Beratung, der Feststellung von vorhandenen Qualifikationen und des Qualifikationsbedarfs, der Identifikation von Entwicklungspfaden, der zeitlichen Ressourcen, der Finanzierung und der Qualitätssicherung zusammenfassend aufgelistet:

Abbildung 1: Beurteilung der gegenwärtigen Situation des deutschen Systems der Weiterbildung²³

TABELLE 2 Situation in Deutschland

DIMENSION	ANFORDERUNG	MÖGLICHE ANSÄTZE	EINSCHÄTZUNG DEUTSCHLAND
1 	Zugang und Beratung	Frühzeitige und niederschwellige Beratung und Aufklärung	Unübersichtliches System mit Zugangsbarrieren, Intransparenz, aber neuere Initiativen
2 	Feststellung von vorhandenen Qualifikationen und Qualifikationsbedarf	Feststellung und Validierung, Arbeitsmarktprojektionen und Monitoring von Tätigkeiten/Veränderungen	In vielen Bereichen Hürden bei der Validierung bestehender Kompetenzen
3 	Identifikation von Entwicklungspfaden	Entwicklung von Qualifizierungssequenzen, Aufbau von Modulen	Insgesamt nur eingeschränkt vorhanden, begrenzte Modularität
4 	Zeitliche Ressourcen	Freistellungen, Teilzeitleösungen (mit Entgeltersatz)	Für Erwerbstätige nur sehr eingeschränkt vorhanden
5 	Finanzierung	Angemessene Kofinanzierungsmodelle	Teilweise vorhanden, aber häufig selektiv und fragmentiert, insbes. keine Lohnersatzlösung für Erwerbstätige außerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik
6 	Qualitätssicherung	Transparenz, Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Evaluation	Nicht durchgängig gewährleistet, am stärksten in der Arbeitsmarktpolitik

Quelle: eigene Darstellung. | BertelsmannStiftung

4.6. Berufsabschluss durch Weiterbildung (Bertelsmann Stiftung)

Im April 2022 wurde von der Bertelsmann Stiftung eine Studie veröffentlicht, in der die Wirksamkeit von Maßnahmen hinsichtlich der beruflichen Nachqualifizierung untersucht wurde.²⁴ Hierbei wird als Kernaussage festgestellt, dass **mehrmonatige Teilqualifikationsmaßnahmen** (2-6 monatige modular aufgebaute Qualifikationsmaßnahme) in rund drei von vier Fällen zu einem erfolgreichen Jobeinstieg führen. Damit sei dies ein erfolgreicherer Instrument als andere Weiterbildungsangebote. Umschulungsmaßnahmen (24-monatige Bindung an Umschulungsmaßnahme)

23 Quelle: Seite 28 in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland; 19.4.2022; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/reform-der-beruflichen-weiterbildung-in-deutschland>.

24 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Berufsabschluss durch Weiterbildung, 7.4.2022; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all>.

dauerten länger, seien kostenintensiver und führen zu vergleichbaren Erfolgsquoten. Gleichzeitig wirke sich ein nachgeholtter Berufsabschluss auch auf die Gehaltsentwicklung positiv aus.

* * *