

von: Dr. Sven Rahner (Leiter der Geschäftsstelle „Nationale Weiterbildungsstrategie“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

# Dr. Sven Rahner: Nationale Weiterbildungsstrategie - für eine neue Weiterbildungskultur im digitalen Wandel

Der digitale und demografische Strukturwandel verändert die Arbeitswelt massiv. Im Zuge dessen steigt der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierungspotenzial arbeiten. Jeder vierte Beschäftigte in Deutschland kann in den kommenden Jahren von Automatisierung betroffen sein und wird sich beruflich neu orientieren müssen.<sup>[1]</sup> Auch für Beschäftigte in Berufen, die bestehen bleiben, sind tiefgreifende Veränderungen zu erwarten. Die OECD geht davon aus, dass sich mehr als 35 Prozent aller Berufe bis 2030 grundlegend wandeln werden.<sup>[2]</sup> Komplexer werdende Qualifikationsprofile erfordern zudem die Aneignung neuer Kompetenzen: Sozial-kommunikative Kompetenzen, systemisches Denken, Abstraktionsfähigkeit und die Fähigkeit zur schnellen Informationsverarbeitung und Datenselektion werden zentraler. Kreativität, interdisziplinäres Denken, und Veränderungsfähigkeit sind gefragt.

Kurzum: Die Digitalisierung verändert unser Leben und wie wir arbeiten. Sie eröffnet damit eine Vielzahl an Chancen zur Ausgestaltung der zukünftigen Arbeitswelt, birgt gleichzeitig aber auch Risiken. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass die Beschäftigten von heute auch die Arbeit von morgen machen können – nicht zuletzt um Fachkräfteengpässen, die sich bereits heute in einigen Branchen und Regionen abzeichnen, entgegenzuwirken.

## Weiterbildung als Antwort auf den digitalen Strukturwandel

Weiterbildung ist die zentrale Antwort auf diesen vor allem digital getriebenen Strukturwandel. Für die Weiterbildungspolitik kommt es mehr denn je darauf an, frühzeitig und präventiv zu agieren, Kompetenzen über den gesamten Erwerbsverlauf zu stärken und Talente zur Entfaltung zu bringen. Im Kern geht es darum, durch gezielte Investitionen in Weiterbildung Produktivitätsfortschritte der Digitalisierung so zu nutzen, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig gesichert und Erwerbsbiografien stabilisiert werden. Dabei muss die Weiterbildungspolitik sowohl an den Bedarfen der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten ausgerichtet werden: Weiterbildung und Qualifizierung sind mehr denn je Voraussetzung, um das Berufsleben in die eigene Hand zu nehmen. Jeder soll dabei ausreichende Wahlmöglichkeiten für unkomplizierte Einstiege, gelingende Umstiege und mögliche Aufstiege in seiner Berufsbiografie haben.

Bereits in der vergangenen Legislaturperiode wurde daher die Ausweitung und Absicherung beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung im Zuge des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“ des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) diskutiert und die Forderung nach einer „umfassenden, langfristig ausgerichteten Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie“ laut.<sup>[3]</sup> Entsprechend entstand der Auftrag im Koalitionsvertrag, dass „gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie“ entwickelt werden soll mit dem Ziel, „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“.<sup>[4]</sup>

## 03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Dr. Sven Rahner (Leiter der Geschäftsstelle „Nationale Weiterbildungsstrategie“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

### Veränderungen gemeinsam gestalten

Weiterbildungsbeteiligung und Qualifizierungschancen in Deutschland auszubauen, gelingt jedoch nur, wenn alle an einem Strang ziehen - dies ist mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie gelungen. Für deren Entwicklung wurde ein Gremium aus einer Vielzahl an unterschiedlichen Akteuren vollständig neu eingerichtet. Die Federführung obliegt dem BMAS und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Weitere 15 Partner aus Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, den Bundesländern sowie die Bundesagentur für Arbeit sind aktiv beteiligt. Bereits am 12. Juni 2019 - und damit nur sieben Monate nach der ersten Auftaktsitzung - konnte das gemeinsam erarbeitete Strategiepapier durch die Partner erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Damit gibt es zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland eine in gemeinsamer Federführung der Bundesministerien für Arbeit sowie für Bildung ressortübergreifend vorbereitete Nationale Weiterbildungsstrategie, deren grundlegendes Ziel die Reformierung, Systematisierung und Stärkung einer Weiterbildungspolitik ist, die lebensbegleitendes (Weiter-)Lernen unterstützt. Im Mittelpunkt stehen Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sowie die nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Hierbei liegt der Fokus auf beruflicher Weiterbildung.

### Von der Strategie zur verlässlichen Umsetzung

Das Strategiepapier beinhaltet zehn Handlungsziele, unter denen von allen Partnern konkrete Maßnahmen und Commitments, Vorhaben und Prüfaufträge aufgeführt und benannt werden.<sup>[5]</sup> Das BMAS wirkt unter anderem darauf hin, dass ein zentrales Online-Eingangsportale zukünftig einen besseren Überblick über Möglichkeiten zur Förderung individueller beruflicher Weiterbildung bietet und die diesbezügliche Antragstellung vereinfacht. Als Antwort auf die umfassenden Transformationsprozesse im Zuge der Digitalisierung wird das BMAS unterschiedliche sich gegenseitig ergänzende kollektive und individuelle Maßnahmen der Weiterbildungsförderung prüfen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbspersonen nachhaltig zu verbessern. Für den Transformationsprozess hin zu einer digitalen und dekarbonisierten Wirtschaft sollen flankierende strukturpolitische Instrumente für den Fall von disruptiven Entwicklungen geprüft werden, z.B. die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden die Bedarfe nach individueller beruflicher Weiterbildungsförderung für Entwicklungsqualifizierungen und Umschulungen, auch über Branchen- und Berufswechsel hinweg, deutlich zunehmen. Das BMAS wird daher zusätzlich staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten prüfen, die Beschäftigte dabei unterstützen, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten selbstbestimmt wahrzunehmen.<sup>[6]</sup> Weiterhin werden Arbeitgeber mit Modellprojekten dabei unterstützt, Weiterbildung im Verbund auf regionaler Ebene zu organisieren.

Den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie war es bei der Erarbeitung des Strategiepapiers ein besonderes Anliegen, keine bloßen Absichtserklärungen zu formulieren, sondern mit starken Impulsen, konkreten Maßnahmen und klaren Prüfaufträgen die Grundlage für eine veränderte Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen. Ein besonderes Anliegen ist es, Geringqualifizierte für Weiterbildung zu motivieren. Denn ihre Arbeitsplätze sind in der Tendenz am meisten vom Wandel durch die Digitalisierung betroffen. Zugleich ist deren Teilnahmequote in Weiterbildungsmaßnahmen verhältnismäßig geringer. Deshalb wird das BMAS - neben den bisher existierenden Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung - einen Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

### 03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Dr. Sven Rahner (Leiter der Geschäftsstelle „Nationale Weiterbildungsstrategie“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

entsprechend der persönlichen Eignung und der Arbeitsmarktorientierung gesetzlich ausgestalten. Das Gesetzesvorhaben soll auch die Fortführung der Weiterbildungsprämien bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen einer Umschulung beinhalten, das seit 2016 erprobt wird.

#### **Fokussiert und engagiert bis 2021 - und darüber hinaus**

Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie verfolgen das Ziel, die Strategie im kontinuierlichen Austausch weiter umsetzen. In einem Gremium das halbjährlich tagt, werden die Umsetzungsaktivitäten koordiniert und vernetzt. Zur vertieften Bearbeitung einzelner Handlungsziele werden zudem Themenlabore durchgeführt. In ihnen werden durch die inhaltlich zuständigen Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie einzelne thematische Schwerpunkte näher betrachtet, um Lösungsvorschläge zur weiteren Umsetzung zu erarbeiten. Unter anderem werden Schwerpunkte wie Grundkompetenzen und Alphabetisierung, Qualitätssicherung in der Weiterbildung, die Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen sowie die Erarbeitung der strategischen Vorausschau und von Analyseinstrumenten hinsichtlich der Kompetenzentwicklung in den Themenlaboren diskutiert. Durch die Themenlabore wird der Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie noch stärker gegenüber weiteren gesellschaftlichen, betrieblichen und wissenschaftlichen Akteuren geöffnet. Mitte 2021 soll dann ein erster Bericht zum Stand der Umsetzung vorliegen. Die OECD wird den Umsetzungsprozess der Strategie mit einem Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland fachlich begleiten. Fokussiert und engagiert arbeiten die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie bis dahin an der Umsetzung der Maßnahmen und an den Rahmenbedingungen für eine Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung nicht als notwendiges Übel, sondern als selbstverständlichen Teil der Erwerbsbiografie versteht. Eine vorsorgende und befähigende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die kollektive und individuelle Ansätze in der Weiterbildungsförderung gezielt miteinander verbindet, kann den Ausschlag dafür geben, dass aus technologischem auch sozialer Fortschritt werden kann. Digitalisierung kann so auch als Möglichkeit erlebt werden, dass individuelle Freiheitsräume erschlossen werden und neue persönliche Chancen auf Qualifizierung, Beschäftigung und Entfaltung entstehen können.

[1] Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): IAB-Kurzbericht 04/2018, S. 7.

[2] Nedelkoska, Ljubica; Glenda, Quintini (2018): Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, S.49.

[3] BMAS (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 106.

[4] CDU/CSU/SPD (2018): Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode, S. 50.

[5] BMAS/BMBF (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie, Strategiepapier, Berlin, S. 6 ff.

[6] Vgl. BMAS (2019): Zukunftsdiallog, Ergebnisbericht, Handlungsempfehlungen, Berlin, S. 39.