

NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Moderne und geförderte Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation



Foto: Robert Kneschke - stock.adobe.com

Lebenslanges Lernen als Wegbereiter für die digitale Transformation

Angesichts des rasanten Wandels in verschiedenen Bereichen gesellschaftlichen Lebens gewinnen lebenslanges Lernen und somit auch die berufliche Weiterbildung stetig an Relevanz. Bereits im Jahr 2019 wurde dieser Entwicklung durch die Verabschiedung der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen. Weiterbildung und lebenslanges Lernen rückten damit noch mehr in den Fokus politischer und wirtschaftlicher Akteure. Vor diesem Hintergrund ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einige interessante Möglichkeiten zur staatlichen Förderung von Weiterbildungen.

Im Juni 2019 verabschiedeten die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Bildung und Forschung gemeinsam mit 15 weiteren Partnern aus Wirtschaft und Kultur die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS). Zentrales Thema der NWS sind die Herausforderungen der digitalen, demografischen und auch ökologischen Transformation, denen Bürgerinnen und Bürger ebenso wie Politik und Unternehmen sowie ganze Wirtschaftsbereiche gegenüberstehen.

Transformation und Wandel sind seit jeher konstitutive Bestandteile aller Gesellschaften. Die Globalisierung und Technologisierung beschleunigen diese Prozesse allerdings immens. Zusätzlich verkürzen sich die Abstände zwischen entscheidenden Entwicklungen, wodurch Handlungshorizonte und damit Zeit für Entscheidungsfindungen eingegrenzt werden. Was heute gilt, kann morgen schon nicht mehr gelten. Transformation ist damit zum entscheidenden Element aktueller Zeitdiagnosen

geworden, weshalb die Bezeichnung unserer Gesellschaft als Transformationsgesellschaft naheliegt.

Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft

Ein Paradigma, das sich seit den 2000er-Jahren verstärkt Raum verschafft und alle Gesellschaftsbereiche durchdringt, ist das lebenslange Lernen. Bildung und Lernen beschränken sich damit nicht mehr auf konkrete biografische Abschnitte oder institutionalisierte Lebensphasen (wie beispielsweise Schule, Ausbildung und Universität), sondern weiten sich als biografieübergreifende Konzepte auf sämtliche Altersstufen und Lebenssituationen aus. Lebensläufe können individueller gestaltet und „versäumte“ Bildungsabschlüsse oder Kompetenzen auf anderen Wegen erlangt

oder nachgeholt werden. In diesem Kontext nimmt vor allem die berufliche Weiterbildung eine unverzichtbare Stellung ein, da sich auch die „Halbwertszeit“ von Wissen in einer digitalen Welt zunehmend verkürzt. Kontinuierliches Lernen wird zum Schlüssel biografischer Entwicklung und zum Grundstein der eigenen Karriere.

Eine wichtige Verknüpfung zwischen dem Ansatz der Transformationsgesellschaft und dem lebenslangen Lernen sieht auch der Soziologe Prof. Dr. Armin Nassehi, der in seinem Vortrag auf der Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz formulierte: „Auf welche Frage ist Weiterbildung die Antwort?“

Die Frage ist gleichermaßen komplex wie einfach zu beantworten. Eine Antwort lautet: Was hilft Bürgerinnen und Bürgern, Arbeitgebern sowie Politik und Wirtschaft die digitale, demografische und auch ökologische Transformation zu meistern? – Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen!

Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft, vor allem im beruflichen Kontext, sollte bestimmte Anforderungen erfüllen, damit sie sowohl den qualitativen Ansprüchen professioneller Weiterbildung entspricht als auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht wird. Spricht man von digitaler Transformation, dürfen demnach auch Neuerungen im Hinblick auf Inhalte und Methoden der Wissensvermittlung nicht ausbleiben.

Nicht zuletzt seit der Coronapandemie wurde das Angebot digitaler Weiterbildungsformate stark ausgebaut. Ein Trend, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begrüßen. Vor allem flexible Angebote, die zeit- und raumunabhängig bearbeitet werden können, erfreuen sich wachsender Beliebtheit, auch aufseiten der Unternehmen. Personen können ihr Wissen auf diese Weise parallel zu einer Tätigkeit oder passend zur persönlichen Situation auf aktuellem Stand halten, sich fortbilden oder auch eine Umschulung machen. So kann jede und jeder mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt mithalten und die eigenen wissensbasierten Ressourcen erweitern. Die moderne (berufliche) Erwachsenenbildung mit ihren digitalen Angeboten leistet zu-



Foto: Robert Kneschke - stock.adobe.com

Expertise fördern durch das Qualifizierungschancengesetz

sammenfassend einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Transformationsgesellschaft.

Schon vor der Veröffentlichung der NWS wurde im Januar 2019 das Qualifizierungschancengesetz (QCG) verabschiedet. Dieses richtet sich speziell an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zielt darauf, diese mit Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern sowie Unternehmen finanziell zu entlasten. Unternehmen sollen insbesondere bei der Bewältigung von Strukturwandel und Digitalisierung unterstützt werden. Einige der wichtigsten Vorteile des QCG sind nachfolgend aufgeführt:

- ➔ **Weiterbildungsmöglichkeiten:** Das Gesetz ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Zugang zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern und sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.
- ➔ **Förderung lebenslangen Lernens:** Durch die finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen fördert das Gesetz eine Kultur des lebenslangen Lernens. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ermutigt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erlernen.
- ➔ **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen:** Arbeitgeber profitieren ebenfalls von diesem Gesetz, da sie ihre Mitarbeitenden durch gezielte und geförderte Weiterbildungsmaßnahmen besser qualifizieren können. Dies trägt zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei.
- ➔ **Förderung von Beschäftigungssicherheit:** Durch die Investition in die Qualifizierung trägt das Gesetz zur Sicherheit von Arbeitsplätzen bei. Gut qualifizierte

Mitarbeitende sind in der Lage, sich an neue Anforderungen anzupassen, und bleiben dadurch für ihre Unternehmen auch in herausfordernden Zeiten jederzeit wertvoll.

Ein wichtiger Bestandteil des QCG ist die Möglichkeit, Bildungsgutscheine für Weiterbildungsmaßnahmen zu beantragen. Die folgenden Schritte dienen als Orientierung, um Bildungsgutscheine für Mitarbeitende zu beantragen:

- ➔ **Beratung durch die Agentur für Arbeit:** Unternehmen sollten sich an die örtliche Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wenden, um Informationen über das Qualifizierungschancengesetz und die damit verbundenen Möglichkeiten in ihrer Region zu erhalten.
- ➔ **Bedarfsermittlung:** Im nächsten Schritt ist der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden konkret zu ermitteln, um festzustellen, welche Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich sind.
- ➔ **Auswahl geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen:** Basierend auf dem Quali-

fizierungsbedarf werden nun geeignete Weiterbildungsmaßnahmen ausgewählt, wie berufliche Fortbildungen, Umschulungen, Sprachkurse usw.

- ➔ **Antragstellung für Bildungsgutscheine:** Nach der Auswahl stellen Unternehmen einen Antrag auf Bildungsgutscheine bei der Agentur für Arbeit. In diesem Antrag müssen sie den Qualifizierungsbedarf darlegen und die geplanten Weiterbildungsmaßnahmen kurz beschreiben.
- ➔ **Genehmigung und Umsetzung:** Bei Genehmigung bzw. Erhalt der Bildungsgutscheine können die Mitarbeitenden die Weiterbildungsmaßnahmen sofort starten. Die Kosten für die Weiterbildung werden dabei bis zu 100 Prozent, z. B. je nach Unternehmensgröße und Alter der Beschäftigten, von der Agentur für Arbeit übernommen. Dazu gibt es einen Zuschuss von bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgeltes während der Weiterbildung.
- ➔ **Dokumentation und Berichterstattung:** Unternehmen müssen die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an den Weiterbildungsmaßnahmen dokumentieren und gegebenenfalls Berichte über den Fortschritt erstellen. Diese Informationen müssen sie der Agentur für Arbeit zur Verfügung stellen.

Es ist wichtig zu beachten, dass die genauen Verfahren und Voraussetzungen für die Beantragung von Bildungsgutscheinen je nach Bundesland und örtlicher Agentur für Arbeit variieren können. Unternehmen sollten sich daher direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit wenden, um genaue Informationen und Unterstützung bei der Beantragung von Bildungsgutscheinen gemäß dem Qualifizierungschancengesetz zu erhalten.

① *Weitere Informationen unter:*
<https://www.marketinginstitut.biz/blog/qualifizierungschancengesetz-gefoerderte-marketing-weiterbildung/>



Foto: Sally Hateswring/Philip Johann



Foto: Sally Hateswring/Philip Johann

Gastautoren: **Jonas Gran**, Bereichsleiter Weiterbildung,
Katrin Herkenrath, Bildungsberaterin, Deutsches Institut für Marketing