



DIE NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE (NWS)

Von den Anfängen zur regionalen Umsetzung



Sabrina Klaus-Schelleter (Leiterin der Abteilung Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg)

1. Retrospektive: Die NWS als Ausgangspunkt und Verhandlungsraum

Der Grundstein der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde bereits in der Legislaturperiode von 2013-2017 unter Andrea Nahles als Arbeitsministerin im Rahmen des Dialogprozesses Arbeiten 4.0 gelegt. Mit dem Ziel, die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer Arbeitsversicherung auszubauen, um dadurch mehr präventive Unterstützung für Beschäftigte zu ermöglichen, wurde das Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung^[1] einerseits sowie perspektivisch das Recht auf Weiterbildung andererseits angekündigt. Dazu sollte „eine umfassende Weiterbildungsstrategie [...] im Rahmen einer ‚Nationalen Weiterbildungskonferenz‘ unter Beteiligung aller betroffenen Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Sozialpartner und weiterer Akteure beraten und entwickelt werden“ (BMAS 2017, S. 114).

Mit der Verankerung der Nationalen Weiterbildungsstrategie im Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2017-2021 wurde unter Federführung der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Bildung und Forschung der Verhandlungsraum für die konkrete Ausgestaltung geschaffen. Im Herbst 2018 wurde ein Konsultations- und Diskussionsprozess mit insgesamt 17 Partnerinstitutionen – bestehend aus den oben genannten federführenden Ministerien sowie dem Bundeswirtschaftsministerium, den Sozialpartnern, der Bundesagentur für Arbeit sowie den drei Fachministerkonferenzen der Länder (ASMK, KMK und WMK) – aufgesetzt.

Die Handlungsfelder der NWS

1. Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen
2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
3. Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen stärken
4. Die Verantwortung der Sozialpartner stärken
5. Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken
6. Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen
7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln
8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln
9. Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren
10. Die strategische Vorschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

Für den DGB und seine beteiligten Mitgliedsgewerkschaften IG BCE, IGM sowie ver.di und GEW bot die Struktur der Nationalen Weiterbildungsstrategie durch die Arbeit in Workshops, Themenlaboren und in der Form konkreter Commitments die Möglichkeit, weitgehende gewerkschaftliche Positionen (wie bspw. die Einführung verbesserter Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Weiterbildung, das Transformationskurzarbeitergeld, das Recht auf Weiterbildung und finanzierte Bildungszeiten) zu verankern, aber auch konkrete Förderrichtlinien abzusichern (wie bspw. die ESF-Sozialpartnerrichtlinie) oder neu zu verabreden (wie die Implementierung von Weiterbildungsmentor:innen) (DGB 2019). Darüber hinaus konnten die Mitgliedsgewerkschaften auch branchenspezifische Akzente setzen. Nach intensiven und kontroversen Verhandlungen einigten sich die Partner auf 10 Handlungsfelder, und im Juni 2019 wurde das gemeinsam erarbeitete Strategiepapier veröffentlicht (BMAS 2019).

2. Erfahrungen vor Ort: Pandemie als Bremsklotz!?

Während durch die Nationale Weiterbildungsstrategie zentrale Impulse für bundesweite gesetzliche Regelungen, Richtlinien und strukturelle Verbesserungen abgestimmt und gemeinsam auf den Weg gebracht wurden, ist auf Länderebene weniger Dynamik hinsichtlich eines gemeinsamen Vorgehens zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung festzustellen. Zwar ist die NWS mit den Ländern verknüpft, aber sie wird nicht eigenständig auf Länderebene abgebildet. Und dennoch bieten einzelne Commitments, die inzwischen in gesetzliche Regelungen überführt wurden, sowie aktuelle und anstehende Förderlinien neue Möglichkeiten zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung. Gleichzeitig entstanden auf Länderebene weiterführende Ansätze und Ideen.

Und während es auf der Ebene der rechtlichen Normen voran ging, hat insbesondere die Pandemie die Umsetzung des Kernstücks der NWS zurückgeworfen: den Ausbau der Weiterbildungsberatung und der geförderten Weiterbildung mit dem Recht auf Nachqualifizierung.

Grundsätzlich führte die Pandemie in Berlin und Brandenburg zu einem beispiellosen Einbruch bei der betrieblichen Weiterbildung, die seit Beginn dieses Jahrtausends bis dahin – abgesehen von der Wirtschafts- und Finanzkrise – einen deutlichen Anstieg verzeichnete. Lag die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin 2019 noch bei 57 Prozent, so betrug sie 2020 nur noch 33 Prozent. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten sank von 39 Prozent auf 16 Prozent! Besonders dramatisch war der Rückgang im stark von Transformationsprozessen getriebenen Verarbeitenden Gewerbe. Hier nahmen während der Pandemie gerade mal noch 5 Prozent der Beschäftigten an einer Weiterbildung teil (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin 2021, S. 81ff.). Auch in Brandenburg ist bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe die gleiche Entwicklung wie in Berlin festzustellen. Der

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer:innen an allen brandenburgischen Beschäftigten stürzte von 44 Prozent im ersten Halbjahr 2019 auf 17 Prozent im ersten Halbjahr 2020 ab. Allerdings trifft der Einbruch des Verarbeitende Gewerbe in Brandenburg auch dramatisch, aber weniger als in Berlin (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie 2021, S. 50ff.).

Ebenso brach trotz verbesserter Fördermöglichkeiten im Rahmen des Arbeit-von-morgen-Gesetzes[2] und der verbesserten Fördermöglichkeit durch das Beschäftigungssicherungsgesetz[3] auch die **geförderte berufliche Weiterbildung** pandemiebedingt ein, insbesondere bei den Geringqualifizierten und besonders in Brandenburg:

Eintritte in die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Summe seit Jahresbeginn bis jeweils Dez., Berlin und Brandenburg im Vergleich, beide Rechtskreise zusammengefasst

(Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)

Strukturmerkmale	Jahresbeginn – Dez. 2021		Jahresbeginn – Dez. 2020		Jahresbeginn – Dez. 2019	
	Berlin	Brandenburg	Berlin	Brandenburg	Berlin	Brandenburg
Eintritte insgesamt	23.503 (2,3 %)	7.139 (-7,8 %)	22.783 (-18,3 %)	7.745 (-24,9 %)	27.877 (3,2 %)	10.319 (3 %)
davon geförderte Beschäftigte	631 (12,3 %)	740 (0,3 %)	562 (-34,3 %)	738 (-24,2 %)	853 (-40 %)	970 (-5 %)
davon Geringqualifizierte, die an FbW mit Abschluss teilnehmen	1.426 (9,9 %)	229 (-13,3 %)	1.298 (-31,2 %)	264 (-34,5 %)	1.886 (7 %)	403 (-2,4 %)

Quelle: Förderstatistik der BA (Datenstand: März 2022)

Da die **Qualifizierung während der Kurzarbeit** nicht gesondert statistisch ausgewiesen wird, lassen sich Rückschlüsse zur Umsetzung derzeit nur aus der Finanzentwicklung des Beitragshaushalts ziehen. Dieser zufolge wurden den Arbeitgebern im Jahr 2021 insgesamt in Berlin 215.000 Euro und in Brandenburg 87.000 Euro für Lehrgangskosten bei Qualifizierung während Kurzarbeit erstattet. Bundesweit waren es im selben Zeitraum 3.099.000 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr sind im Februar die Ausgaben für Qualifizierung während Kurzarbeit in Berlin-Brandenburg rückläufig.

Ergänzt wurde die Möglichkeit der Kostenerstattung für die Qualifizierung während Kurzarbeit an Arbeitgeber in Berlin mit einem **Weiterbildungsbonus** für Arbeitnehmer:innen, der zu Beginn des Jahres 2021 eingeführt wurde. Beschäftigte, die während ihrer Kurzarbeit an einer von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, erhalten bis zu 250 Euro pro Monat der Weiterbildung[4]. Trotz geringer Fallzahl dieser neu eingeführten Unterstützung sollte es Ziel sein, die Idee – Kurzarbeiter:innen während einer Qualifizierung grundsätzlich finanziell besser zu stellen – bei der nächsten SGB-III-Novelle zu berücksichtigen. Dies kann als Anreiz und Unterstützung für Weiterbildung auf der Arbeitnehmerseite dienen. Auf Arbeitgeberseite gibt es bereits eine Unterstützung bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Anknüpfungspunkte für das SGB III finden sich im Koalitionsvertrag der Ampel sowohl beim an der Kurzarbeit angelegten Qualifizierungsgeld als auch beim monatlichen Weiterbildungsgeld während einer geförderten Qualifizierungsmaßnahme (Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP 2021, S. 68).

Darüber hinaus hat das Land Berlin ebenfalls in Folge der Pandemie zu Beginn 2021 eine Verwaltungsvorschrift bis Ende 2022 erlassen, mit der sie Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit als Folge von Entlassungen schützt, wenn sie in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sowie in Unternehmen der Sozialwirtschaft tätig sind. Auf dieser Grundlage sollen Unternehmen bei der Gründung einer **Transfergesellschaft** dann unterstützt werden, wenn in den

Transfer-Sozialplänen oder in der Insolvenzmasse nicht genug Geld für wirkungsvolles Coaching und notwendige Qualifizierung bereitsteht[5]. Auch dieses Instrument, welches als präventiver Schutzschirm fungiert, füllt derzeit eine Lücke, da es einen Weiterentwicklungsbedarf bei den Instrumenten des SGB III in Transfergesellschaften gibt, die es ebenfalls im Rahmen der nächsten SGB-III-Novelle zu schließen gilt.

Ein weiteres strategisch interessantes Projekt in Berlin ist das **Tarifpolitische Projekt (TP)** „Kommunikationsprozess zur Schaffung sozialpartnerschaftlicher Strukturen und tariflicher Regelungen im Bereich der Berliner Beschäftigungs- und Weiterbildungsträger“, welches eine Laufzeit bis Ende März 2022 hat und in die Verlängerung soll. Die Ziele des Projektes sind die Unterstützung der Etablierung von sozialpartnerschaftlichen Strukturen im Bereich der Berliner Beschäftigungs- und Bildungsträger, die Zuwendungen oder öffentliche Aufträge vom Land Berlin erhalten, die praxisnahe Unterstützung bei der Entwicklung tarifvertraglicher Regelungen in diesen Bereichen sowie die Installation einer Dialogebene zur Vorbereitung und Sondierung von Tarifgesprächen unter Einbezug weiterer Partner:innen und unter Berücksichtigung der Bund-Länder-Dimension. Politisches Ziel bleiben bundesweit tarifliche einheitliche Regelungen in dieser Branche analog den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst. Unabhängig von diesem Ziel soll im Sinne eines Pilotprojektes zunächst eine regionale, auf Berlin bezogene Lösung angestrebt werden. Das Projekt wurde auch im Themenlabor „Gute Arbeit in der Weiterbildung“ der NWS diskutiert. Leider konnten daraus in der letzten NWS noch keine gemeinsame Empfehlung der Mitglieder der Arbeitsgruppe abgeleitet werden, wenngleich das Projekt Potential für bundesweite Strahlkraft hat.

Die ausgewählten Beispiele zeigen: Die Pandemie wirkt als Bremsklotz – insbesondere mit Blick auf die Teilnahme an Weiterbildung. Zugleich entstehen weiterführende interessante Initiativen, Ansätze und Ideen, um die berufliche Weiterbildung voranzubringen.

3. Welche Förderlinien als strukturbildende Elemente weiterhelfen

Mit Hilfe der **Sozialpartnerrichtlinie**, die aus dem Europäischen Sozialfonds und Beiträgen von den Unternehmen und Sozialpartnern finanziert wird, werden derzeit in Berlin und Brandenburg zahlreiche Projekte gefördert. In der Förderperiode (2014-2020) konnten über die Richtlinie *Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern* verschiedene sozialpartnerschaftlich angelegte Projekte aus den Handlungsfeldern Initiierung von Branchendialogen, Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen, Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit, Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU und Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen gefördert werden.

Das Land Brandenburg hat in der aktuellen Förderperiode ebenfalls im ESF eine Sozialpartnerrichtlinie aufgelegt, mit der im Land Brandenburg Projekte zur Stärkung der Sozialpartnerschaft, Steigerung der Qualität der Arbeit, Modernisierung der betrieblichen Arbeitsorganisation und Schaffung einer beteiligungsorientierten Unternehmenskultur gefördert werden konnten.

In der neuen Förderperiode (2021-2027) ist geplant, beide Ansätze in der neuen Sozialpartnerrichtlinie des Bundes zusammenzufassen.

Aus regionaler Sicht besonders interessant ist die Förderung der **Weiterbildungsverbände als strukturbildender Ansatz**. Diese sind als regionale Koordinierungsstellen für Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zu verstehen, die u.a. zwischen Unternehmen sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen aufgebaut werden sollen. In Folge des in 2020 gestarteten Bundesprogramms des BMAS „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ konnten im Raum Berlin-Brandenburg sechs der über 40 Weiterbildungsverbände realisiert werden, die unterschiedliche Ansätze verfolgen:

- Koordinierungsstelle Weiterbildung für das Berliner Gastgewerbe (hogaco.berlin)
- Modellhafte Etablierung einer Koordinierungsstelle für den Aufbau eines Weiterbildungsverbundes im Automotiv-Cluster Berlin-Brandenburg (MEKA-BB, wbv-bb.de)
- Weiterbildungsverbund Medien in der Bewegtbild-Branche (<https://www.epi.media>)

- Aufbau einer Hybrid-Plattform, die durch gezielte Offline- und Online-Angebote die Firmen und Betriebe bei der Auswahl der richtigen Weiterbildung unterstützt und die angebotenen Maßnahmen vernetzt (**R-Learning kollektiv**, <https://gfbm-akademie.de/>)
- Weiterbildungsverbund des Unternehmensnetzwerks Großbeerenstraße (<https://teachcom-edutainment.de>)
- Weiterbildungsverbund der Wirtschaftsförderung für Ostbrandenburg im Wirtschaftsraum Nord- Ostbrandenburg (stic.de)

Leider ist die **Einbeziehung sozialpartnerschaftlicher Strukturen** nicht in allen Verbänden Voraussetzung bzw. konzeptionell vorgesehen. Ein weiteres Manko ist die anfangs fehlende strategische Koordinierung und Verzahnung mit anderen Ansätzen der Bildungsakteure vor Ort, die bislang manche Weiterbildungsverbände auch zur Blackbox gemacht haben. Hier braucht es eine sozialpartnerschaftlich angelegte Koordinierungsstelle zum einen. Zum anderen ist eine Verzahnung mit den Weiterbildungsmentor:innen (da wo vorhanden) ebenso nötig, wie eine strategische Kooperation mit den Weiterbildungsberater:innen der Agenturen für Arbeit (BBiE). Positiv ist, dass das Bundesministerium die Förderung eines Koordinierungszentrums für die Weiterbildungsverbände mit einer übergeordneten Stelle bundesweit vorgesehen hat, welche nun seit dem 1. März dieses Jahres gefördert wird. Darüber hinaus hat sich für die Weiterbildungsverbände in Berlin-Brandenburg Anfang März ein projekt- und länderübergreifender Beirat konstituiert, der Anfang April erstmals zusammenkommt. Ziel ist die Nutzung von Synergieeffekten und die Gestaltung einer länderübergreifenden Weiterbildungsinitiative.

Die Idee der Weiterbildungsverbände hat sich auch über die NWS hinaus weiterverbreitet. So wird im Rahmen der **STARK**-Förderrichtlinie der Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien (kurz QLEE) gefördert. Dieser hat den Aufbau eines regionalen und branchenspezifischen Qualifizierungsverbundes zur Unterstützung von Unternehmen in der Region bei dem Strukturwandel durch Entwicklung bedarfsgerechter Weiterbildungen zum Ziel.

Im Rahmen einer Richtlinie des Bundeswirtschaftsministeriums zur Förderung von **Qualifizierungsmaßnahmen für die Batteriezellfertigung** ist es auf gewerkschaftliche Initiative gelungen, ein **Verbundprojekt** bestehend aus sieben Partnern (IBBF, bfw, dem Bildungs- und Innovationscampus der HWK Potsdam, den Technischen Universitäten in Berlin und Cottbus sowie den Innovationsclustern Energietechnik sowie Verkehr, Mobilität und Logistik der Länder Berlin und Brandenburg) zur Gestaltung der Transformation in der Fahrzeugindustrie auf den Weg zu bringen. In enger Kooperation mit zwei weiteren Innovationsclustern, assoziierten Bildungs- und Forschungspartnern sowie Unternehmen und anderen Unterstützern sollen vor dem Hintergrund der stark wachsenden Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfe erstmals berufliche Weiterbildungen für die komplette Wertschöpfung in geschlossenen Kreisläufen konzipiert und durchgeführt werden. Das Projekt soll zum 1. Juli 2022 starten.

Die Qualifizierung im Bereich der Batteriezellfertigung ist im Zusammenhang mit dem, ebenfalls von IGM und DGB durch Unterstützung des bfw in Berlin-Brandenburg initiierten, **Regionalen Transformationsnetzwerks für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie** (ReTraNetz BB) zu sehen. Hierbei handelt es sich um die Gründung eines breit aufgestellten Konsortiums bestehend aus den Konsortialpartnern Berlin-Partner (Projektmanagement), der Wirtschaftsförderung Brandenburg, den beiden Ländern, der IGM, dem VME mit der bbw-Hochschule, dem bfw, der TU Berlin und dem Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik IPK sowie einem Partnerschaftsnetzwerk mit Unternehmen (die durch ausgewählte Entscheider und Betriebsräte vertreten werden), dem DGB, der IHK, weiteren Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, der Regionaldirektion Berlin Brandenburg der BA, Automotiv Berlin/Brandenburg (aBB) und anderen.

Das Projekt soll zum 1. Mai 2022 starten. Fördergrundlage ist die Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit dem die Bundesregierung das Ziel verfolgt, neue Impulse in fahrzeugindustriegeprägten Regionen zu setzen, die den regionalen Transformationsprozess unterstützen. Hiermit soll ein zukunftsorientiertes wirtschaftspolitisches Profil der betreffenden Regionen erarbeitet, deren Innovationsfähigkeit befördert und langfristige Perspektiven für Wertschöpfung und Beschäftigung geschaffen werden.

Für Berlin-Brandenburg heißt das entlang der vier Handlungsfelder Qualifizierung und Fachkräftesicherung, Beschäftigung und Mitbestimmung, Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle und technologischer Innovationen:

- die Herausarbeitung der Besonderheiten der Automobillandschaft in der Region und der “Transformations-Pioniere” auf der einen Seite und derjenigen Akteure auf der anderen Seite, die Unterstützung dabei benötigen, sich an die Geschwindigkeit der laufenden Transformation anzupassen und daran zu partizipieren,
- die Entwicklung einer kohärenten Transformationsstrategie, die alle relevanten Akteure berücksichtigt und deren Randbedingungen verbindet,
- die damit einhergehende Nutzung und verstärkte Bündelung der bestehenden Initiativen der regionalen Innovations- und Industriepolitik sowie der Netzwerke relevanter Branchen, um für die von Transformation betroffenen Unternehmen maximale Wirksamkeit zu entfalten,
- die darauf aufbauende Entwicklung und Initiierung von Maßnahmenpaketen als Umsetzungsimpulse, die eine möglichst konzertierte und nachhaltige Transformation der Akteure der Region ermöglichen.

Langfristig wird die Gründung einer Transformationsgesellschaft angestrebt.

Neben den strukturbildenden Ansätzen ist für die individuelle Förderung ebenfalls ESF-gefördert die

Weiterbildungsrichtlinie 2020 in Brandenburg interessant, mit der berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vereinen und öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe niedrigschwellig gefördert wird. Ziel ist es, den Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stabilisierung und den perspektivischen Aufbau von Arbeitsplätzen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, zu unterstützen. Auch hier ist eine Fortführung in der neuen Förderperiode geplant.

3.1 Im Aufbau als Ergänzung zum bestehenden Beratungsangebot:

Mentor:innen als zentrale Akteur:innen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildungskultur mit strategischer Scharnierfunktion

Zur individuellen Unterstützung der Beschäftigten im Transformationsprozess ist der Dreh- und Angelpunkt für die Förderung der beruflichen Weiterbildung die Beratung der Arbeitnehmer:innen, aber auch der Betriebsräte und der Arbeitgeber.

Hier kommt neben dem Beratungsangebot der Länder insbesondere den Agenturen für Arbeit eine wichtige Rolle zu. Mit der **Berufsberatung im Erwerbsleben** richten die Agenturen für Arbeit ihr Angebot insbesondere an Erwerbstätige ohne / mit geringer Qualifikation, in Umorientierungsphasen oder beim beruflichen Wiedereinstieg sowie an Absolvent:innen und Arbeitslose/Arbeitssuchende mit erhöhtem Beratungsbedarf. Bis Ende 2023 sind für Berlin-Brandenburg 42 Beraterstellen geplant. Für die Lausitz wird ein weiteres, länderübergreifendes Beratungsteam derzeit aufgebaut. Durch den Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit können Arbeitgeber entsprechend zu Qualifizierungsfragen beraten werden.

Für Gewerkschaften von zentraler Bedeutung ist – quasi als Gegenstück zur Förderung der Weiterbildungsverbände – die Implementierung der betrieblichen **Weiterbildungsmentor:innen**. In den vom Bundesbildungsministerium geförderten Projekten der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE sollen in einem neuartigen Ansatz der direkten Ansprache durch Betriebs- bzw. Personalräte bzw. Vertrauensleute Beschäftigte für Weiterbildung sensibilisiert werden. Entsteht konkreter Beratungsbedarf, erfolgt – je nach Beratungsziel – der Verweis auf die individuelle Berufsberatung der BA oder auf eins der anderen zur Verfügung stehenden Beratungsangebote. Die IG BCE hat ihr Weiterbildungsmentor:innenprojekt gemeinsam mit den Arbeitgebern so konzipiert, dass sowohl Vertrauensleute der IG BCE als auch Beschäftigte aus dem Bereich Personalwesen zu Weiterbildungsmentor:innen ausgebildet werden.

Anders als die anderen drei Gewerkschaften – die ihre Projekte bundesweit koordinieren – hat die IG Metall in den jeweiligen Landesbezirken **Mentorencoaches** eingestellt. Damit wird ein Scharnier in die jeweiligen Betriebe auf regionaler Ebene installiert, aber ebenso zu relevanten Weiterbildungsakteur:innen wie beispielsweise den Weiterbildungsverbänden. Ziel ist es, mit Hilfe der regionalen Mentorencoaches bundesweit 200 Weiterbildungsmentor:innen (Vertrauensleute und Betriebsrät:innen) in den Betrieben zu gewinnen, zu schulen und zu coachen, um den Aufbau und die Weiterentwicklung von nachhaltigen (betrieblichen) Weiterbildungsstrukturen zu ermöglichen und in die Betriebe an die Beschäftigten zu tragen. Die Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und weiteren Akteur:innen der regionalen Weiterbildungslandschaften soll gestärkt werden, um einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung zu leisten und Qualifizierung als Zukunftsthema nachhaltig in den Betrieben zu setzen. Bevor das Bundesprogramm gestartet ist, wurde über die **Sozialpartnerrichtlinie Brandenburg** im Raum Potsdam-Oranienburg Weiterbildungsmentor:innen im Organisationsbereich der IG Metall ausgebildet (www.imu-berlin.de/portfolio-item/wb-mentorinnen/). Das Projekt läuft noch bis August 2022. Im Anschluss werden die Strukturen in das bundesweite Projekt auf Bezirksebene integriert.

Verstärkt kann mit der Gewinnung von Weiterbildungsmentor:innen nach der Betriebsratswahl 2022 begonnen werden.

4. Ausblick und Fazit

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie sowie mit den Richtlinien des Bundeswirtschaftsministeriums wurden zentrale Instrumente und Richtlinien auf den Weg gebracht, um berufliche Aufstiegsmobilität zu fördern und Transformationsprozesse zu gestalten.

Die damit verbundene Bedeutung von Weiterbildung ist auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung in Berlin und Brandenburg weiterhin hoch. So hat das Land Brandenburg Anfang März seine Fach- und Arbeitskräftestrategie neu aufgesetzt. Die bisherigen Handlungsfelder berufliche Orientierung, Aus- und Weiterbildung sowie Gute Arbeit werden fortgeführt und um neue Handlungsfelder mit dem Fokus Pflege und dem Erschließen der Potentiale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte ergänzt. Das Land Berlin beabsichtigt, eine umfassende Weiterbildungsstrategie zu entwickeln, mit der die Weiterbildungsstrukturen und -angebote, eine Kultur des lebenslangen Lernens, Zugänge für heterogene Zielgruppen und die Beteiligung insbesondere von KMU an Weiterbildung gestärkt werden können. Beide Länder – Berlin und Brandenburg – haben sich in einer gemeinsamen Kabinettsitzung Ende März darauf verständigt, sich in der Umsetzung ihrer Fachkräftestrategien gezielt abzustimmen und bis zum Herbst 2022 dafür einen Fahrplan zu entwickeln.

Rahmen dafür kann ein mit den Sozialpartnern und Ländern gemeinsames Arbeitsmarktprogramm mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sein, die ebenfalls stärker ihre Arbeitsmarktpolitik aufgrund des zunehmend verflochtenen Arbeitsmarkt länderübergreifend ausrichtet. Anlass hierfür bieten allein schon die Anforderungen von Großansiedlungen bzw. -projekten wie z.B. Tesla, Siemensstadt 2.0 und TXL oder am Flughafen BER und seinem Umfeld. Angelehnt an die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte ein gemeinsamer Schwerpunkt auf der Anpassung von Qualifikationen im Transformationsprozess liegen. Gerade hierfür bieten sich die bereits gestarteten Weiterbildungsverbände und das regionale Transformationsnetzwerk für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie (ReTraNetz BB) an, ebenso wie auch die in beiden Ländern aufgebauten Regionalen Zukunftszentren oder das gewerkschaftliche Revierwendeprojekt in der Lausitz.

Den Weiterbildungsmentor:innen kommt in diesem Setting eine zentrale Bedeutung zu. Sie können bezogen auf berufliche Qualifizierung in den Betrieben als Transformationsmanager:innen fungieren – sowohl auf die betrieblichen als auch auf persönliche Aspekte des Wandels bezogen. In jedem Fall sind sie zentrale Akteur:innen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildungskultur mit strategischer Scharnierfunktion. Das gilt umso mehr, da der Druck auf die Betriebe in Folge der beschleunigten Transformation durch die Coronakrise und den Ukrainekrieg hinsichtlich Digitalisierung und Dekarbonisierung zum Teil massiv angestiegen ist. Gleichzeitig wirken sich Krisenzeiten nachteilig auf die Teilnahme an Weiterbildung aus.

Umso wichtiger wird neben der Etablierung und strategischen Vernetzung von Weiterbildungsmentor:innen in Berlin-Brandenburg die zeitnahe gesetzgeberische Umsetzung der von der Bundesregierung angekündigten Maßnahmen im Bereich der Arbeitsförderung und beruflichen Qualifizierung sein. Mit Hilfe des an Kurzarbeit angelegten Qualifizierungsgeldes und der Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild mit finanzieller Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung (z. B. für eine berufliche Neuorientierung) würde sowohl der kollektive als auch der individuelle Rahmen gestärkt werden. Der DGB Bundesvorstand hat hierzu ein Positionspapier erarbeitet: <https://www.dgb.de/-/cMe>.

Gleichzeitig erfordert die Situation auf dem Arbeitsmarkt die verstärkte Qualifizierung im Bereich der beruflichen Anerkennung sowie zur Nachqualifizierung, um Langzeitarbeitslosigkeit aktiv und präventiv zu bekämpfen. In Verbindung von aktiver Arbeitsmarktpolitik und einer auf Qualifizierung ausgerichteten Betriebspolitik könnten auch hier perspektivisch Weiterbildungsmentor:innen im Zusammenspiel einer stärker auf Beratung und Qualifizierung ausgerichteten Bundesagentur für Arbeit als Aufstiegshelfer:innen wirken.

Doch erst einmal geht es um die regionale Gewinnung und Schulung künftiger Weiterbildungsmentor:innen. Sie werden dringend gebraucht.

[1] Das Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung wurde im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes für Arbeitslose und Beschäftigten als verpflichtende Aufgabe der Arbeitsagenturen nach § 29 SGB III zum 1. Januar 2019 eingeführt.

[2] Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz können Beschäftigte und Betriebe, die durch den Strukturwandel bedingt einen erhöhten Weiterbildungsbedarf haben, umfangreicher als mit dem Qualifizierungschancengesetz unterstützt werden. Zudem wurde das Antragsverfahren vereinfacht und ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Geringqualifizierte eingeführt.

[3] Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung während der Kurzarbeit verbessert.

[4] Mehr Informationen siehe www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/weiterbildungspraemie-kug/

[5] Mehr Informationen siehe www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1071354.php

Literatur:



Bundesagentur für Arbeit (2020 / 2021 / 2022): Förderung der beruflichen Weiterbildung: Deutschland, Länder und Regionaldirektionen, <https://statistik.arbeitsagentur.de>

Bundesagentur für Arbeit (2022): Finanzentwicklung im Beitragshaushalt SGB III: Deutschland, Regionaldirektionen, Bundesländer, <https://statistik.arbeitsagentur.de>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0, www.arbeitenviernull.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html>

Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Recht auf Weiterbildung: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt: Gemeinsame Anforderungen der Gewerkschaften, www.dgb.de/-/CEW

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg (Hrsg.) (2021): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg: Ergebnisse der fünfundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg,

[Arbeit_Forschungsbericht_45_web.pdf \(brandenburg.de\)](#)

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin (Hrsg.) (2021): Betriebspanel Berlin 2020: Ergebnisse der 25. Welle, www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/

SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP (2022): Koalitionsvertrag: Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, www.bundesregierung.de

AUTOR



Sabrina Klaus-Schelletter

Sabrina Klaus-Schelletter ist Diplom-Pädagogin und studierte Erziehungswissenschaften, Soziologie und Medienwissenschaften in Trier und Marburg. Seit 2006 arbeitet sie als Gewerkschaftssekretärin beim DGB: erst als Jugendbildungsreferentin in Hessen-Thüringen, bevor sie 2009 zum Bundesvorstand in die Abteilung Jugend wechselte und dort die Leitung der gewerkschaftlichen Studierendenarbeit übernahm. Nach einem weiteren Wechsel in die Abteilung Arbeitsmarktpolitik in 2013 befasste sie sich als Referatsleiterin für Betriebsbezogene Arbeitsmarktpolitik vorrangig mit Qualifizierungsfragen im Kontext der Arbeitsförderung und des Europäischen Sozialfonds und zählte zu einer der „Architekt:innen“ der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Seit 2021 leitet sie die Abteilung Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg. Im Mittelpunkt ihrer aktuellen fachlichen Tätigkeit liegt die Gestaltung der Transformationsprozesse in der Region.

[View all posts](#)