



BIBB / DEQA-VET

Action Plan

Zum 1. Deutschen Peer-Review auf Systemebene im
November 2022 mit dem Thema:

Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

Juli 2024



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Einleitung

Angesichts der aktuellen Herausforderungen – fortschreitende Digitalisierung, demographischer Wandel, sich verschärfender Fachkräftemangel sowie die Notwendigkeit des Umbaus von Wirtschaft und Gesellschaft hin zu CO²-Neutralität – besteht in Deutschland weitgehend Einigkeit darüber, dass berufliche Weiterbildung immer wichtiger wird. Sie gilt als wesentliche Stellschraube für die Bewältigung des Strukturwandels, sowohl auf der Ebene des Einzelnen als auch der Gesellschaft.¹ Um die Qualität der Weiterbildungsangebote in Deutschland sicherzustellen, bedarf es funktionierender qualitätssichernder Strukturen und Prozesse auf System-, Anbieter- und intermediärer Ebene.

Im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung ist die Qualitätssicherung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland, abgesehen von bundeseinheitlich geltenden Bestimmungen, wie die geregelten Fortbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), weitgehend unreglementiert – sofern das Weiterbildungsangebot nicht durch die öffentliche Hand finanziell gefördert wird.

Gleichzeitig gibt es lang eingeführte Standards und Verfahren, die für die Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung von zentraler Relevanz sind. Zu ihnen zählen – neben dem Prozess zur Erarbeitung der bundesweit gültigen Fortbildungsordnungen nach BBiG/HwO und den Fortbildungsordnungen selber –, das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG). Dieses regelt seit 1977 im Sinne des Verbraucherschutzes die Qualität des Lernens auf Distanz, zu dem auch Angebote der beruflichen Weiterbildung zählen. Im Kontext der staatlichen Steuerung der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildungsangebote spielen – neben dem BBiG – zudem die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) eine maßgebliche Rolle.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage zielte das deutsche Peer-Review-Verfahren 2022 darauf ab, Hinweise und Empfehlungen der europäischen Kollegen zum Status-Quo der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene zu erhalten.² Im Ergebnis identifizierten die Peers Weiterentwicklungspotenziale im genannten Bereich.

Nach Eingang des unter den Peers abgestimmten Feedback-Reports systematisierte die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) zunächst die im Bericht enthaltenen Rückmeldungen und Einschätzungen und reflektierte die Potenziale der einzelnen Hinweise vor dem Hintergrund der spezifischen Gegebenheiten des deutschen Systems. Neben den von den Peers hervorgehobenen Stärken (u.a.: das hohe Niveau der formalen Weiterbildung, die zum Teil lange Tradition von qualitätssichernden Regelungen, die konsensual unter Einbindung vieler Stakeholder festgelegt werden) wurden auch die im Zusammenhang mit den identifizierten Schwächen formulierten Kritikpunkte aufbereitet und über das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) über verschiedene Kanäle (Newsletter, Website) verbreitet. Hierzu zählen eine ganze Reihe von Punkten, die teils eher generellen Charakter haben (Bemühungen um einen ganzheitlichen Weiterbildungsbereich mit kohärenter Qualitätssicherung), aber auch spezifische Empfehlungen zu konkreten Instrumenten, wie dem Fernunterrichtsschutzgesetz. Im Rahmen dieses Action-Planes wird auf eine Auswahl dieser Punkte eingegangen (s. S. 3 ff.)

DEQA-VET erschien es in Absprache mit den direkten Führungskräften im BIBB am sinnvollsten, die Arbeitsergebnisse des Peer-Reviews an relevanten Stellen bekannt und damit für bereits

¹ Siehe hierzu beispielsweise: OECD (2021), BMAS/BMBF (2021a, 56ff.), BMAS/BMBF (2021b), GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL (2021).

² Regelungen, Standards und Verfahren auf der Ebene der 16 Länder in Deutschland werden im neu angelaufenen EQAVET-Projekt in den Fokus gesetzt.

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

stattfindende nationale Aktivitäten potenziell nutzbar zu machen. DEQA-VET informierte u.a. die BIBB-Leitung sowie weitere Führungspersonen über die wichtigsten Inhalte des Feedback-Reports (offizielle Leitungsvorlage, 04.04.2023). Darüber hinaus initiierte DEQA-VET u.a. Meldungen über X (ehemals Twitter) und über den BIBB-Newsletter.

Neben den operativen Maßnahmen diskutierte DEQA-VET auf Expertenebene thematische Anknüpfungspunkte zu den geäußerten Rückmeldungen der Peers und reflektierte grundsätzlich die Frage, wie die Empfehlungen der Peers einzuordnen sind. Vor diesem Hintergrund wurden geplante und bereits laufende Projekte sondiert, aufbereitet und in den Kontext des europäischen Feedbacks gebracht (siehe unten).

Der vorliegende Report bietet einen Überblick über – unabhängig vom Peer-Review-Verfahren – bereits angestoßene Maßnahmen, Projekte und Initiativen auf nationaler Ebene, die die von den Peers vorgebrachten Punkte adressieren. Somit können die Vorschläge der Peers als Bestätigung der laufenden Aktivitäten in Deutschland betrachtet werden.

Nationale Weiterbildungsstrategie

Das Thema berufliche Weiterbildung steht in Deutschland aktuell weit oben auf der bildungspolitischen Agenda. 2019 wurde die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) durch die deutsche Bundesregierung initiiert, um die Förderung und Stärkung von beruflicher Weiterbildung effektiver und effizienter zu gestalten und mehr Menschen zu mehr und besser geeigneter Weiterbildung zu bewegen.

„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.“ (BMAS/BMBF 2022, S. 12)

Partner aus Politik, Wirtschaft und anderen Interessensgruppen (Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit) arbeiten in der NWS zusammen und greifen damit unter anderem EU-2030 Zielsetzungen auf. So soll die Weiterbildungsbeteiligung auf 65% gesteigert werden (vgl. [Nationale Weiterbildungsstrategie - BMBF³](#)). Hierbei setzen sich die Partner grundsätzlich für eine nutzerorientierte Perspektive ein (BMAS/BMBF 2022, S. 12). Das BMBF hat das BIBB (AB 4.2) mit der fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS beauftragt (vgl. [BIBB / Nationale Weiterbildungsstrategie](#)), wobei es sich um denselben Arbeitsbereich handelt, in dem auch DEQA-VET angesiedelt ist.

Die NWS bringt politische Entscheidungsträger auf Bundes- und Länderebene in verschiedenen Gremien zusammen: Alle 17 NWS-Partner nehmen am so genannten NWS-Umsetzungsgremium und an den verschiedenen Arbeitsgruppen teil. Darüber hinaus wurde noch das politische Austauschformat Bund-Länder-Ausschuss eingerichtet. Das geschah vor dem Hintergrund, dass die Bildungshoheit in Deutschland bei den Ländern liegt, die daher auch zentrale Stakeholder für die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungsbereichs sind.

Im Rahmen der NWS 1.0 wurden 10 Handlungsfelder identifiziert, zu denen die Partner Aktivitäten vereinbarten (BMAS; BMBF 2021b:18)⁴. Während im Kontext der NWS 1.0 der Fokus nur auf der

³ Aufgerufen am 27.10.23

⁴ 1. Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen; 2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen; 3. Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend
Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

beruflichen Weiterbildung lag, wird in der NWS 2.0 der Schwerpunkt auf der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung gesetzt. Aktuell stehen somit die folgenden vier Querschnittsthemen im Zentrum:

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

Von diesen 4 Querschnittsthemen wurden die Themen für die fünf Arbeitsgruppen abgeleitet:

- 1) Alphabetisierung und Grundkompetenzen;
- 2) Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen;
- 3) Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation;
- 4) Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen;
- 5) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals. (BMAS/BMBF 2022, S. 11)

Darüber hinaus begleitet das BIBB folgende Projekte, die im Kontext der NWS zu unterschiedlichen Graden relevant sind:

- „Dekade der Alphabetisierung für ein verbessertes Grundbildungsniveau
- Innovat WB – innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung für ein zeitgemäßes Weiterbildungssystem
- Innovationswettbewerb InnoVET für eine exzellente berufliche Bildung
- Innovationswettbewerb INVITE für einen digitalen und sicheren Bildungsraum
- Überbetriebliche Bildungsstätten als Partner für betriebliche Aus- und Weiterbildung
- Weiterbildungsmentor/innen“ ([BIBB / Nationale Weiterbildungsstrategie⁵](#))

vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine 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 Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren (BMAS/BMBF (S. 18).

⁵ Aufgerufen am 27.10.23

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

Welche Initiativen setzt Deutschland bereits um und inwiefern adressieren sie das Peer-Feedback?

Im Folgenden werden vor dem Hintergrund des Peer-Feedbacks konkrete Projekte näher vorgestellt, an die die geäußerten Empfehlungen der Peers anschlussfähig erscheinen, da die Initiativen ähnlichen Einschätzungen nationaler Akteure entstammen. Dabei handelt es sich um umfangreiche nationale Maßnahmen, die sich zum Zeitpunkt des Peer-Reviews bereits auf den Weg und in der Umsetzung befanden und weiterhin umgesetzt werden.

Nicht intendierte Folgen der Neubezeichnung geregelter Fortbildungsabschlüsse

Feedback:

⇒ Die Umbenennungen der Abschlussbezeichnungen empfanden die Peers als verwirrend (EQAVET NETWORK 2023, S. 7). Sie weisen in ihrem Feedback-Report darauf hin, dass nicht intendierte Folgen der neuen Abschlussbezeichnungen für geregelte Fortbildungen nach BBiG und HwO untersucht werden sollten (EQAVET NETWORK 2023, S. 9).

Hintergrund:

Durch die Novellierung des BBiG wurden neue Bezeichnungen für die Fortbildungsabschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung eingeführt: in der ersten Fortbildungsstufe der „Berufsspezialist“, in der zweiten der „Bachelor Professional“ und in der dritten der „Master Professional“. Während des Peer-Review-Hauptmeetings im November 2022 in Bonn und in ihrem Feedback-Report warfen die Peers die Frage auf, ob diese Neueinführung nicht zu Verwirrung führe. Nach Meinung der Peers wäre die [alleinige] Vermarktung der (traditionellen) Weiterbildungsabschlüsse wie dem "Meister" einfacher, da dieser bereits einen sehr guten Ruf habe (EQAVET NETWORK 2023, S. 7-8).

Sachstand:

Aktuell wird im BIBB ein Forschungsprojekt zur Evaluation einiger neu eingeführter Elemente des BBiG umgesetzt:

„Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 1. Januar 2020 sieht eine Evaluationsklausel (§ 105) vor, (...). Auf dieser Basis hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Schreiben vom 29. März 2021 zur gemeinsamen Evaluation (...) beauftragt (...)“ (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2023, S. 4)

Das Forschungskonzept des BIBB sieht auch vor, die Wirkungen der neuen Abschlussbezeichnungen zu evaluieren. Folgenden Forschungsfragen soll in diesem Zusammenhang nachgegangen werden:

- Wie ist der Bekanntheitsgrad der neuen Abschlussbezeichnungen bei den relevanten Zielgruppen?
- Wie werden die neuen Abschlussbezeichnungen von den verschiedenen Akteuren bewertet?
- Haben die neuen Abschlussbezeichnungen einen Einfluss auf Berufswahl- oder Fortbildungsentscheidungen?
- Gibt es durch die neuen Bezeichnungen einen Attraktivitätszuwachs (z.B. im Vergleich zu akademischen Abschlüssen)?

- Wie haben sich die Absolventenzahlen bei Fortbildungen nach BBiG/HwO mit neuen Titelbezeichnungen entwickelt (insbesondere bei den Verordnungen, bei denen keine inhaltlichen Änderungen durchgeführt wurden)?
- Haben die neuen Abschlussbezeichnungen Auswirkungen auf das Rekrutierungsverhalten von Unternehmen bzw. die Einstellungsperspektiven von Absolventinnen und Absolventen? (...)“ (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2023, S. 22)

Der Abschlussbericht zu diesem Teil des Evaluationsprojektes wird im ersten Halbjahr 2026 erwartet (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2023, S. 24). Der federführenden Abteilung (Abteilungsleitung der A 2) der Evaluation im BIBB wurde der Feedback-Report zur Kenntnisnahme übergeben.

Nutzung der vielseitigen Daten zur Verbesserung des beruflichen Weiterbildungsangebots

Feedback:

⇒ Die Peers warfen die Frage auf, ob die exzellente Datenlage hinsichtlich des deutschen Arbeits- (und Ausbildungs-) marktes im Bereich Weiterbildung in systematischer Weise genutzt wird.

Hintergrund:

Deutschland verfügt sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene über komplexes Datenmaterial, das regelmäßig zu systemischen Zwecken erhoben wird. Im Rahmen des Peer Reviews erhielten die Peers Kenntnis darüber und zeigten sich beeindruckt von der aus ihrer Sicht ausgezeichneten Verfügbarkeit von Daten über Qualifikationen und Beschäftigung, auch im Bereich der Qualifikationserwartung. Sie fragten sich jedoch, ob diese Daten systematisch genutzt werden, um das Ausbildungsangebot und die Qualifikationsnachfrage des Arbeitsmarktes aufeinander abzustimmen (EQAVET NETWORK 2023, S. 9). Die reichhaltigen Daten könnten für die Entscheidungsfindung im Bereich der beruflichen Weiterbildung genutzt werden, um sicherzustellen, dass die berufliche Weiterbildung dazu beiträgt, das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu beseitigen und den Qualifikationsmangel zu beheben (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Sachstand:

In Bezug auf die Daten der beruflichen Weiterbildung wurde der Punkt der verbesserten Datengrundlage für evidenzbasierte bildungspolitische Entscheidungen, mit dem folgenden Projekt adressiert:

Das Projekt „Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe)“ (Laufzeit 2020-2022) zielte unter anderem darauf ab „die strategische Vorausschau [in der beruflichen Weiterbildung] zu stärken und die Weiterbildungsstatistik zu optimieren“ (MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 13, S. 13). Die Untersuchung der Systematik bisheriger Berichtserstattungen im beruflichen Weiterbildungsbereich wurde im Kontext der NWS angestoßen, das Projekt steht damit im direkten Zusammenhang mit der oben beschriebenen nationalen Initiative.

„[E]s sollte kein gänzlich neues Berichtssystem aufgebaut werden, sondern es ging vielmehr darum, bislang eher punktuelle und partielle Daten aus bestehenden Berichtssystemen zu einem Gesamtbild zusammenzuführen, auf Schnittmengen zu analysieren und ggf. Erweiterungspotenziale aufzuzeigen.“ (MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 13, S. 13).

Damit weist das Projekt auf Lücken in der Datenerhebung und gleichzeitig als notwendig angesehene Informationszusammenhänge für die Vorbereitung politischer Entscheidung hin. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Datengrundlage und Berichterstattung würde politischen Entscheidungsträgern eine verbesserte evidenzbasierte Datengrundlage für politische Umsetzungspläne liefern. Insgesamt wurden im Projekt 20 Kernindikatoren abgegrenzt, die durch eine integrierte Weiterbildungsberichterstattung abgebildet werden sollten, um für politische Entscheidungen eine evidenzbasierte Datenbasis zu generieren.

Ein Abgleich mit dem EQAVET-Rahmen hat gezeigt, dass die Projektergebnisse auf viele Indikatoren hinweisen, welche nicht explizit oder im weiteren Sinne durch den Rahmen abgebildet werden.

Auf dem Weg zu einem ganzheitlichen beruflichen Weiterbildungsbereich

Feedback:



Nach Meinung der Peers sei (neben dem Fehlen eines kohärenten Qualitätssicherungssystems für die berufliche Weiterbildung) die mangelnde Transparenz des Weiterbildungssystems als größte Herausforderung anzusehen (EQAVET NETWORK 2023, S. 9). Es sollten Bemühungen unternommen werden, um zu einem ganzheitlichen beruflichen Weiterbildungsbereich mit einer kohärenten Qualitätssicherung zu gelangen (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Hintergrund:

Im Zusammenhang mit der Kritik an der mangelnden Transparenz im beruflichen Weiterbildungsbereich verwiesen die Peers auf den Umstand, dass verbindliche Qualitätssicherungssysteme auf Bundesebene nur Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung abdeckten. Dazu zählen die formale Weiterbildung sowie formale und nicht-formale Weiterbildungsangebote – sofern sie unter das Fernunterrichtsschutzgesetz und/oder die Regelungen im Bereich staatlich geförderter Weiterbildung (AFBG, AZAV) fallen. Es wurde auch konstatiert, dass die beiden Teilsysteme der Qualitätssicherung nicht miteinander verbunden zu sein scheinen. Nach Einschätzung der Peers scheint diese Lücke durch die Aushändigung von Firmenzertifikaten geschlossen zu werden. Dadurch erhielten diese Unternehmen eine große Machtfülle, ohne dass sie im Dialog mit staatlichen Institutionen über Ausbildungsinhalte und die Qualität der Ausbildung stünden (EQAVET NETWORK 2023, S. 9).

Sachstand:

Die Rückmeldungen der Peers ähneln den Schlussfolgerungen des OECD-Berichtes von 2021, wobei die Forderung nach mehr Kohärenz sich genereller auf den Weiterbildungsbereich bezieht und weniger auf die etablierte Qualitätssicherung.⁶ Hinsichtlich der Qualitätssicherung des beruflichen Weiterbildungsbereichs sei auf die Evaluierung der AZAV von 2019 hingewiesen, die prinzipiell zu einem positiven Ergebnis führte, aber auch punktuelle Mängel im Bereich der Prozesstransparenz identifiziert hat (PFEIFFER u. a. 2019).⁷

⁶ Siehe: „Deutschland braucht ein kohärenteres Weiterbildungssystem, das die Bedürfnisse Geringqualifizierter besser berücksichtigt“, (Presse - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org), abgerufen am 27.10.2023); “Establishing a stakeholder working group that systematises the connections between guidance, validation and partial qualifications. This working group would explore links between the different policy areas, develop a systematic approach and make recommendations to the German Government on further action to be taken.” (OECD (2021, S. 18).)

⁷ In der Stellungnahme des AZAV-Beirats heißt es:

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

Aktuell wird das Thema Transparenz und Kohärenz des beruflichen Weiterbildungsbereichs eher auf übergeordneter Ebene behandelt.

So arbeitet das Bundesministerium für Bildung und Forschung an der Entwicklung eines digitalen Tools namens „Mein Bildungsraum“. Hierzu heißt es:

„Stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihre individuelle Lernreise nahtlos digital von Bildungsangebot zu Bildungsangebot gestalten - ein Leben lang. Die dabei anfallenden personenbezogenen Daten, Lernstände und auch Bildungsnachweise erhalten Sie digital in Ihre persönliche Ablage bspw. auf dem Smartphone übermittelt, um sie bedarfsgerecht mit den Bildungsangeboten, die Sie für Ihren nächsten Lernschritt nutzen wollen, teilen zu können. Sei es, um sich zu registrieren und Zugang zu erhalten oder sei es, damit ein Bildungsangebot so personalisiert angeboten wird, dass die für Sie - in Ihrer aktuellen Situation - passendsten Inhalte direkt nutzbar werden. Weitere Funktionen bieten Orientierung zu den im digitalen Bildungsraum vernetzten Angeboten oder helfen dabei, Gleichgesinnte mit ähnlichen Profilen, Interessen oder anderen geteilten Merkmalen zu finden. Damit wird kollaboratives Lernen über Grenzen der Bildungssektoren und -institutionen hinweg digital unterstützt.“ ([Digitaler Bildungsraum - Digitaler Bildungsraum \(meinbildungsraum.de\)](#), 23.11.2023) *(dies ist keine offizielle Übersetzung)*

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitet momentan an der Entwicklung des digitalen Angebots „mein NOW“. Hierzu heißt es:

„Ziel des Portals ist es, ein zentrales und niedrighschwelliges Online-Eingangsportale zum Thema berufliche Weiterbildung anzubieten. "mein NOW" bietet damit Orientierung und macht das komplexe System der beruflichen Weiterbildung für die Zielgruppen digital an einem Ort zugänglich.“ ([BMAS - Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung](#), 23.11.2023) *(dies ist keine offizielle Übersetzung)*

Beide Initiativen zeigen, dass die Schwierigkeit für Bürger, einen Überblick von beruflichen Weiterbildungsangeboten zu erlangen, auf Seiten der deutschen Ministerien bereits erkannt wurde und aktuell in die Erprobung entsprechender Lösungsansätze investiert wird.

Klare Kommunikation über mögliche Karrierewege zur Attraktivitätssteigerung

Feedback:

⇒ Die Peers merkten an, dass die Attraktivität der formalen beruflichen Weiterbildung durch eine klare Kommunikation der Vorteile einer beruflichen Weiterbildung gesteigert werden kann, da die formale berufliche Weiterbildung einen wichtigen Weg zur Höherqualifizierung darstelle (EQAVET NETWORK 2023, S. 9).

Hintergrund:

Vor dem Hintergrund der sinkenden Beteiligungszahlen im Bereich der beruflichen Erstausbildung, konnten die Peers nachvollziehen, dass die deutschen Behörden den rückgängigen Zahlen junger Menschen in die Berufsbildung entgegenwirken wollen, indem sie die Attraktivität hochqualifizierter

„6. Informationen zur Akkreditierung und Zulassung werden von den unterschiedlichen Akteuren bereitgestellt. Grundsätzlich sind alle relevanten Informationen online verfügbar. Allerdings sind sie nicht immer adressatengerecht formuliert, aufbereitet oder leicht auffindbar. Daher ist es sinnvoll, alle Informationen auf einem zentralen Portal zu bündeln und zielgruppenorientiert zu gestalten. Alle Akteure sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit angehalten ihre Unterlagen adressatengerecht aufzubereiten und ggf. zusätzliche Informationen bereitzustellen. Der Beirat sieht bei Aufbau und Pflege einer zentralen Plattform insbesondere das Bundesarbeitsministerium als Programmeigner in der Pflicht.

7. Der Austausch zwischen den Akteuren sollte vertieft werden. Die Evaluation hat gezeigt, dass dies auch insbesondere hinsichtlich der Prüfaktivitäten der verschiedenen Akteure noch Raum für Verbesserung bietet. Dabei kann auf bewährte Formate zurückgegriffen werden, wie dem Erfahrungsaustausch der DAKKS mit den fachkundigen Stellen. Zudem sollten auch die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesarbeitsministerium sowie Vertretungen der Bildungsträger und der Jobcenter noch stärker in Austauschformate einbezogen werden.“ AZAV-BEIRAT (2019), S. 3.

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

beruflicher Ausbildungswege erhöhen. Die Peers merkten im Zusammenhang mit den Angeboten der höherqualifizierenden Berufsausbildung (CVET) an, dass systematische Informationen über Karrierewege und Löhne in beiden Systemen zu mehr Klarheit für junge Menschen und ihre Eltern führen könnten, die sich frühzeitig für einen Bildungs- und Ausbildungsweg sowie für eine Karriere entscheiden müssen (EQAVET NETWORK 2023, S. 8).

Sachstand:

Im Rahmen der NWS wird dieser Aspekt adressiert, indem sich die Partner in ihrem aktualisierten Strategiepapier von 2022 gemeinsam auf die stärkere Bekanntmachung von beruflichen Aufstiegsperspektiven geeinigt haben (BMAS/BMBF 2022, S. 17).

„Die Partner der NWS wollen ihre Beratungsaktivitäten stärken und damit eine breit etablierte Kultur der Weiterbildung fördern.

(...) Darüber hinaus sollen die Bekanntheit und Inanspruchnahme bestehender Förderinstrumente in der Fläche weiter gesteigert werden.“ (BMAS/BMBF 2022, 16f.)

Berufliche Laufbahnmodelle der höherqualifizierenden Berufsbildung sollen von den Wirtschafts- und Sozialpartnern geprüft werden, um konsistente Entwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Zusätzlich bündelt der Bund entsprechende Vorhaben in einer „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ (BMAS/BMBF 2022, S. 17). Hierfür sollen unter anderem die auf Seite 7 erwähnten zwei digitalen Plattformen entwickelt werden, um nutzerorientierte Transparenz über die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zu schaffen. Der Live-Gang einer ersten Version von „mein NOW“ erfolgte am 01.01.2024 ([BMAS - Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung](#), 18.01.2024). Mein Bildungsraum befindet sich momentan in der Beta-Phase und wird testweise von einer begrenzten Zahl von Nutzern getestet ([Interesse am Beta-Testprogramm - Digitaler Bildungsraum \(meinbildungsraum.de\)](#), 27.11.2023).

Beratung und Orientierung von geringqualifizierten Menschen

Feedback:



Die Peers verwiesen in ihrem Feedback-Report darauf, dass bei allen Qualitätssicherungsüberlegungen auch der Zugang vulnerabler Gruppen zu Weiterbildungsangeboten, unter anderem durch Beratung, sichergestellt werden sollte.

Hintergrund:

Die Peers merkten an, dass Orientierung und Beratung für Erwachsene wichtig sind, um eine gut informierte Wahl zwischen verschiedenen Weiterbildungsangeboten zu treffen. Insbesondere bei gering qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden kann nicht erwartet werden, dass sie über ein detailliertes Wissen über ihren Weiterbildungsbedarf und die zugänglichen Optionen verfügen (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Laut der Peers sollten bestehenden Qualitätssicherungsmaßnahmen mehr Gewicht darauf legen, dass das Weiterbildungsangebote und entsprechende Beratungsleistungen integrativ gestaltet werden (z. B. Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Pädagogik älterer Arbeitnehmer, gering qualifizierter Arbeitnehmer usw.) (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Sachstand:

Die Berücksichtigung vulnerabler Gruppen im Bereich beruflicher Weiterbildung wird durch die NWS in den Arbeitsgruppen „Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen“ sowie „Alphabetisierung und Grundbildung“ adressiert.

Seit 2020 werden Projekte zu den betrieblichen Weiterbildungsmentoren umgesetzt. Während z. B. die Bundesagentur für Arbeit berufliche Weiterbildungsberatung anbietet, sollen die Weiterbildungsmentoren in den Betrieben geringqualifizierte Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag erreichen und grundsätzlich für das Thema Weiterbildung sensibilisieren. Der Ansatz möchte Hürden für geringqualifizierte Mitarbeitende gegenüber dem Thema Weiterbildung und Weiterbildungsberatung abbauen. Ziel ist es, die heterogene Adressatengruppe an Weiterbildung niedrigschwellig heranzuführen, sodass entsprechende Angebote überhaupt erst wahrgenommen werden. Es handelt sich dabei um vier Einzelvorhaben der Gewerkschaften IG Metall, Ver.di, NGG und der Sozialpartner IG BCE und BAVC.⁸ Das BIBB stellt für diese Projekte die wissenschaftliche Begleitung.

Ein nationales System zur Validierung nicht-formalen oder informellen Lernens, sowie zuvor erworbener Abschlüsse

Feedback:

Die Peers empfahlen darüber nachzudenken, ein landesweites System zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens sowie zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen zu entwickeln (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Hintergrund:

Die Peers waren der Meinung, dass der Prozess der Validierung von Vorerfahrungen unklar sei. In diesem Zusammenhang wiesen sie auf den Umstand hin, dass es kein bundesweites Validierungssystem gibt (EQAVET NETWORK 2023, S. 8). 2012 wurden die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bis 2018 aufgefordert, ein System zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens einzuführen. In Deutschland existieren verschiedene Ansätze zur Validierung früher erworbenen Wissens parallel (z.B. Externenprüfungen, sowie Ausbildungsverkürzungen durch die Kammern, einzelne Instrumente wie der Computerführerschein ECDL).

Sachstand:

Im Projekt „Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen“ wurde in einem mehrstufigen Verfahren Szenarien zur Validierung von früher erworbenen Wissens modelliert (GUTSCHOW u. a. 2019).

Das BMBF hat mit den Partnern Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) über die ValiKom-Transferinitiative (ValiKom steht für abschlussbezogene Validierung nonformal und informell erworbener Kompetenzen) zur Umsetzung des in ValiKom entwickelten standardisierten Validierungsverfahrens Kompetenzzentren bei den Kammern aufgebaut. An diesen können für ausgewählte Berufe abschlussbezogene Validierungsverfahren durchgeführt werden ([Valikom](#)).

⁸ Die Abkürzungen stehen für: Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC).

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

Zudem wird im Rahmen der NWS angestrebt, dass Kompetenzerhebung, -validierung und -entwicklung ausgebaut wird. Das Instrument der Validierung soll unter anderem eine bundesweite Verankerung erfahren (BMAS/BMBF 2022, S. 16).

Ein geplantes Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDIG) – aktuell im gesetzlichen Anhörungsprozess – sieht die Schaffung eines niedrighwelligen Verfahrens zur Feststellung und Bescheinigung individuell erworbener beruflicher Handlungsfähigkeit vor, die unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben wurde. Dabei integrierte man die Erfahrungen aus den Valikom-Projekten (s.o.).

Der Entwurf sieht vor, dass die zuständigen Stellen zukünftig in einem Tandem aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit in einem Referenzberuf auf Antrag feststellen sollen. Wird die berufliche Handlungsfähigkeit in diesem Verfahren nur teilweise festgestellt, soll die präzise Ausdifferenzierung der erreichten Fähigkeiten im Sinne des Referenzberufes dazu beitragen, dass Einzelqualifikationen nachgeholt und in einem Ergänzungsverfahren später Berücksichtigung finden können. Ist dieses Ergänzungsverfahren erfolgreich, kann die zuständige Stelle die vollständige Vergleichbarkeit der Qualifikation mit dem Referenzberuf bescheinigen (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2023, S. 28).

Schlussfolgerungen aus dem nationalen EQAVET Peer Review

Das im Feedback-Report enthaltene Feedback verdeutlicht die fachliche und analytische Tiefe, mit der sich die Peers den vorgestellten Bereichen der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene genähert haben. Das Feedback wird von deutscher Seite als verständlich, nachvollziehbar und anschlussfähig gewertet. Die vorgebrachten Empfehlungen und Kritikpunkte sind auch insofern als Feedback gut nutzbar, als dass sie häufig thematisch an bereits bestehende Projekte im Haus anschließen und damit als Bekräftigung und Argumentationshilfe gelten können. Somit erweist sich das europäische Feedback in weiten Teilen als Rückversicherung nationaler Einschätzungen und kann in diesem Sinne als Reflexionsmöglichkeit für sehr hilfreich befunden werden. Insbesondere die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) verbindet im Ansatz viele der oben genannten Punkte thematisch, was von der OECD ausdrücklich begrüßt wird.⁹

Die beispielhaft aufgeführten Aktivitäten in Deutschland mit Bezug zum Feedback-Report der Peers zeigen die umfassenden Bemühungen von deutscher Seite, vor dem Hintergrund der Transformationsthemen „digitaler und ökologischer Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft“, den Weiterbildungsbereich zu verbessern und zu stärken. Diese Anstrengungen werden aktuell in der zweiten Runde der NWS weiter vorangetrieben.

Ausblick: Die Peers wiesen in ihrem Feedback darauf hin, dass kaum Anforderungen an non-formale nicht staatlich gefördertes Angebot gestellt würden, die nicht unter das Fernunterrichtsschutzgesetz fallen (EQAVET NETWORK 2023, S. 9). Das deutsche Peer-Review 2022 konzentrierte sich allerdings bewusst auf die Regelungen auf Bundesebene, hier liegt auch der Verantwortungsbereich des

⁹ Launched in June 2019, the National Skills Strategy (Nationale Weiterbildungsstrategie, NWS), aims to address some of these historical challenges. In bringing together federal ministries, federal states, the Federal Employment Agency, the social partners (trade unions and employer organisations) and the economic partners (chambers of commerce and trade, chambers of skilled crafts), it is an important step towards greater co-ordination and collaboration in this policy area. By taking a joint-up approach along 10 overarching objectives, it moves towards more coherent and strategic policy-making on CET. This report is intended to support the implementation of the National Skills Strategy., OECD Bericht, S. 10)

Anmerkung der Autorinnen: In diesem Bericht wird bewusst auf gendersensible Sprache verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit der englischen Version zu gewährleisten.

BIBB und der beteiligten Institutionen (ZFU). Da viele Bildungskompetenzen bei den 16 Bundesländern liegen, wurden im Rahmen des Peer-Reviews entsprechende Vorgaben auf dieser Ebene nicht beleuchtet. Hier gibt es allerdings zahlreiche Ansätze zur Qualitätssicherung der Weiterbildung. Eine systematische Erhebung dieser Regelungen auf Länder- und Regionalebene soll im Rahmen des ERASMUS+ Projekt 2023-2026 von DEQA-VET durchgeführt werden. Dieses Vorhaben liegt auf der Linie des Feedbacks der Peers, weil die bislang nicht angeführten Regelungen auf Landesebene damit transparent gemacht werden sollen. Ziel des Projektes ist es, einen Überblick sämtlicher Qualitätsanforderungen im Bundesgebiet vorzulegen.

Übergreifend lässt sich festhalten, dass DEQA-VET das erste Peer-Review als konstruktives und gewinnbringendes supranationales Austauschformat erlebt hat. Die Meinung der Peers, Deutschland solle die Beteiligung an diesem Format weiterführen, wird daher geteilt und aktiv umgesetzt (EQAVET NETWORK 2023, S. 10).

Literaturverzeichnis

- AZAV-BEIRAT (Hrsg.): Stellungnahme des AZAV-Beirats zur AZAV-Evaluation. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba900145.pdf> (Stand: 10.01.2024)
- BMAS (Hrsg.); BMBF (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung - Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik 2022. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- BMAS; BMBF* (Hrsg.): Themenlabore. Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht 2021a
- BMAS; BMBF* (Hrsg.): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2021b
- BMAS (Hrsg.); BMBF (Hrsg.): Umsetzungsbericht: Nationale Weiterbildungsstrategie. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 10.01.2024)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Konzeption zur Evaluation verschiedener Elemente der BBIG-2020 Novellierung. Stand 08/2023. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_78226.pdf (Stand: 09.01.2024)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Entwurf eines Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes. BVA/DiG. Referentenentwurf 2023. URL: **[Online-Adresse fehlt!]**
- EQAVET NETWORK (Hrsg.): EQAVET Peer Review. 'Quality Assurance in CVET: The examples of distance learning, nationally valid further training regulations and quality requirements in the case of state funding'. Feedback report 2023. URL: https://www.deqa-vet.de/dokumente/pdf/EQAVET%20PR%20DE%20Feedback%20Report_final_revised.pdf
- GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL (Hrsg.): Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030. Brüssel 2021
- GUTSCHOW, Katrin; JÖRGENS, Julia DR.; TSCHÖPE, Tanja; MÜNCHHAUSEN, Gesa; ZAHEER, Kinzler: Einführung von Verfahren zur Valisierung nichtformalen und informellen Lernens - Anforderungen und Handlungsoptionen. Bonn 2019. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42452.pdf
- MÜNCHHAUSEN, Gesa; REICHART, Elisabeth; MUELLER, Normann; GERHARDS, Pia; ECHARTI, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsberichterstattung - Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBB). Projektendbericht. Bonn 2023
- OECD (Hrsg.): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right 2021
- PFEIFFER, Iris Dr.; DAUSER, Dominique; GAGERN, Saskia; HAUENSTEIN, Timo; KREISER, Irina; WOLF, Markus: Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente 2019. URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf (Stand: 10.01.2024)