

Duale Weiterbildung – Chance für neue Modelle der Qualifizierung?

Erkenntnisse aus dem Zukunftsforums des Rats der Arbeitswelt

Der Rat der Arbeitswelt hat in seinem [Arbeitswelt-Bericht 2023](#) deutlich gemacht: Für die doppelte Transformation am Arbeitsmarkt gilt das Motto „**Jede:r wird gebraucht**“. Dies reicht von der Rückkehr von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt bis zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der langfristigen Bindung gerade älterer Beschäftigter. Im Zuge des Strukturwandels kommen zudem Berufs- und Branchenwechseln bzw. beruflichen Neueinstiegen eine wachsende Bedeutung zu. Wesentlich ist dabei ein transparentes und bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem, welches individuelle Voraussetzungen und betriebliche Bedarfe konsequent zusammenführt. Die duale Berufsausbildung zeigt, dass die direkte Anbindung an den Betrieb eine zentrale Rolle bei der Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kompetenzen sowie bei der erfolgreichen (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt spielt.



Die Ratsmitglieder Prof. Dr. Melanie Arntz und Prof. Dr. Wolfgang Schroeder widmeten sich daher der Frage, was sich vom Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ für eine Neujustierung des deutschen Weiterbildungssystems lernen lässt und ziehen folgende Bilanz:

- Gegenwärtig besteht kein einheitliches Verständnis eines Konzeptes von „dualer Weiterbildung“ – anders als bei der dualen Ausbildung.
- Dennoch haben einzelne Aspekte des dualen Ausbildungssystems erhebliches Potenzial für den Aufbau einer tragfähigen Governance-Struktur sowie für die Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems insgesamt. Ziel ist dabei die Verbesserung von Transparenz und Verbindlichkeit – auf allen Ebenen des Systems.
- Vielversprechend sind dabei Ansätze von regionalen und branchenspezifischen Initiativen bis hin zu einer stärkeren Systematisierung und Institutionalisierung etablierter Qualifizierungsmodelle. Auch in diesem Prozess kommt den Sozialpartnern die wichtige Aufgabe zu, Arbeitnehmer- und Unternehmensinteressen erfolgreich auszugleichen.



[Hier geht's zum Arbeitswelt-Bericht.](#)

Wie ist der Status Quo?

Die **heterogene Weiterbildungslandschaft** in Deutschland kann unter dem Schlagwort „positive Anarchie“ zusammengefasst werden: Eine Vielzahl an (Weiter-)Bildungsträgern und ausdifferenzierte (gesetzliche) Fördermöglichkeiten bilden eine gute Basis für ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem. Zudem ist der Weiterbildungsbereich gerade in den vergangenen Jahren erheblich durchlässiger geworden. Gleichzeitig wird das Weiterbildungssystem gegenwärtig als zu unübersichtlich wahrgenommen. Meist kommt den (Weiter-)Bildungsträgern die Aufgabe zu, aus der Vielzahl an Angeboten und Fördermöglichkeiten individuelle Qualifizierungspfade aufzuzeigen.

- Dabei bleiben gegenwärtig noch zu viele Erwerbspersonen zurück: Gerade Langzeitarbeitslose oder an- und ungelernte Personen nehmen statistisch betrachtet seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Neben fehlenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen sind vor allem negative Lernerfahrungen ein großes Hindernis.
- Das deutsche Weiterbildungssystem ist an vielen Stellen noch wenig transparent und verbindlich, etwa mit Blick auf die Förderkulisse oder die strategische Weiterbildungsplanung. Dies gilt gleichermaßen für Betriebe wie Beschäftigte.
- Bislang ist Weiterbildung in Deutschland häufig standardisiert und kaum an die heterogenen Vorerfahrungen der verschiedenen Zielgruppen angepasst, vor allem wenn diese Erfahrungen nicht zertifiziert sind. Gleichzeitig gibt es jedoch einen zunehmenden Bedeutungsgewinn des non-formalen und informellen Lernens. Im Ergebnis fehlt es häufig an einer angemessenen Anerkennung vorhandener Kompetenzen, auf die Weiterbildungsangebote gezielt aufsetzen können.



Welche Lösungsansätze stehen zur Diskussion?

Gute Praxisbeispiele der Zusammenarbeit von Betrieben, Beschäftigten sowie den Arbeitsagenturen zeigen, wie ein transparentes und bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem im Sinne einer „dualen Weiterbildung“ aussehen kann:

BERUFS- UND BRANCHENLÖSUNGEN sind sinnvoll, um an konkreten branchen- und berufsspezifischen Anforderungen, Problemlagen und Zielgruppen aufzusetzen: Bei der Brancheninitiative „Ohne Hände keine Wende“ spielen beispielsweise Quereinsteigende aus anderen Branchen und mit unterschiedlichen Vorerfahrungen eine zentrale Rolle, um den Fachkräftebedarf des Handwerks im Zusammenhang mit der Energiewende zu decken. Die unterschiedlichen Vorerfahrungen der breit angelegten Zielgruppe werden durch maßgeschneiderte, **berufsanschlussfähige Teilqualifikationen** berücksichtigt. Die Initiative ermöglicht auf diese Weise parallel zur Arbeitsaufnahme eine bedarfsgerechte, berufs begleitende Weiterbildung, die bis zum Abschluss einer Berufsausbildung reichen kann.

REGIONALE NETZWERKE spielen eine wichtige Rolle, um gezielt relevante Akteure wie Unternehmen, Kammern und Bildungsträger anzusprechen und Kooperation und Wissenstransfer zu intensivieren. Im Saarland bauen beispielsweise derzeit 68 regionale Partner als Weiterbildungsverbund Saarland ein Netzwerk auf, um durch gemeinsamen Austausch die Weiterbildungsbeteiligung in der Region zu erhöhen und passgenaue Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Dabei sind unter anderem niedrigschwellige Beratungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte besonders hilfreich.

Die **SOZIALPARTNERSCHAFT** ist ein wesentliches Element „dualer Weiterbildung“: Sie hilft dabei, die Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen erfolgreich auszugleichen. Einerseits braucht es dafür einen Kulturwandel in den Unternehmen, z.B. durch strategische Personalentwicklungsplanung (Stichwort „Chief Learning Officer“). Andererseits müssen die Gewerkschaften und Betriebsräte ihre „pädagogische“ Rolle wahrnehmen und den Beschäftigten die Vorteile einer Weiterbildung aufzeigen, z.B. durch den Einsatz von Lernmentor:innen.

Eine **STÄRKERE INSTITUTIONALISIERUNG** etablierter Qualifizierungsmodelle ist nötig: Dies umfasst die Systematisierung von Weiterbildungsinhalten im Rahmen gesetzlicher Grundlagen, z.B. des Berufsbildungsgesetzes. Wichtig ist dabei jedoch, die Flexibilität des Systems zu erhalten und Überregulierung zu vermeiden. Im Zusammenhang mit **Teilqualifikationen** sollten Maßnahmen wie die Einführung eines geschützten Begriffs, die bundesweite Vereinheitlichung einzelner Teilqualifikationen über bestehende Konstruktionsprinzipien hinaus sowie eine verbindlichere Regelung des Zugangs zur Externenprüfung erwogen werden.



Hintergrund – Expert:innen und Ablauf des Deep Dives Duale Weiterbildung

Die oben zusammengefassten Überlegungen basieren auf den Diskussionen eines zweiteiligen Deep Dives mit dem Titel „Duale Weiterbildung – Chance für neue Modelle der Qualifizierung“. Dieser Deep Dive wurde im Rahmen des Zukunftsforums - Nachhaltige Arbeit in der beschleunigten Transformation unter der Leitung der beiden Ratsmitglieder Prof. Melanie Arntz und Prof. Wolfgang Schroeder durchgeführt.

Im ersten Teil des Formats ordneten zunächst Vertreter:innen aus Wissenschaft und Arbeitsverwaltung das deutsche Weiterbildungssystem und seine Strukturen ein. **Dr. Nicolas Echarti**, Wissenschaftler am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn, gab einen kurzen Überblick über die verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung sowie die heterogene Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Im Anschluss erläuterte **Prof. Dr. Martin Allespach**, Präsident der University of Labour in Frankfurt, die wachsende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung und stellte die Rolle der Sozialpartner für eine wirksame Weiterbildungskultur in den Vordergrund. **Regina Paulitz**, Bereichsleiterin Aktive Arbeitsmarktpolitik der Regionaldirektion Baden-Württemberg bei der Bundesagentur für Arbeit, stellte schließlich das Angebot der Arbeitsagenturen und Jobcenter zur Förderung von Weiterbildung dar und zeigte Anknüpfungspunkte auf, um breitere Zielgruppen für Weiterbildung zu motivieren.

Im zweiten Teil standen schließlich ausgewählte Beispiele aus der Weiterbildungspraxis im Fokus: **Leon Trippel**, Initiator und Co-Lead der Brancheninitiative “Ohne Hände keine Wende“ illustrierte, wie an- und ungelernte Arbeitskräfte durch berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen für eine Beschäftigung im Handwerk fit gemacht werden. **Leo Marose**, CEO von StackFuel, berichtete vom Fachkräftemangel im IT-Bereich und den bestehenden Hürden, aber auch möglichen Lösungsansätzen bei der Qualifizierung von Quereinsteiger:innen und Arbeitssuchenden.

Abschließend diskutierten die Experten:innen gemeinsam mit den Teilnehmenden, was sich aus diesen Praxisbeispielen für eine Weiterentwicklung des Systems insgesamt ableiten lässt, und welches Potenzial duale Ansätze haben, um die bestehenden Herausforderungen im Weiterbildungssystem zu adressieren.