

Weiterbildung in Deutschland



Vorwort

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Digitalisierung, Globalisierung und der demografische Wandel haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Art und Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze sowie auf die dafür erforderlichen Kompetenzen. Zukunftsfähige Weiterbildungssysteme ermöglichen es Erwachsenen, relevante Kompetenzen im Laufe Ihres Berufslebens zu erhalten und weiterzuentwickeln, um sich auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einzustellen. Sie sind entscheidend für das Ausmaß, in dem Individuen, Unternehmen und Volkswirtschaften von diesen strukturellen Veränderungen profitieren können.

Um dieses Thema zu untersuchen, führt das OECD-Direktorat für Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik ein umfassendes Arbeitsprogramm zur Funktionsweise, Effektivität und Belastbarkeit von Weiterbildungssystemen in verschiedenen Ländern durch. Dies beinhaltet die Entwicklung des Dashboards *Prioritäten in der Erwachsenenbildung (Priorities for Adult Learning, PAL)*, das die Leistungsfähigkeit nationaler Weiterbildungssysteme im Hinblick auf zukünftige Qualifikationsanforderungen vergleicht, sowie einen länderübergreifenden Bericht, der erprobte Praxisbeispiele aus OECD- und Schwellenländern beinhaltet (*Getting Skills Right: Future Ready Adult Learning Systems*). Das OECD-Direktorat führt außerdem eine Reihe von Länderstudien zu Weiterbildungssystemen durch. Diese beinhalten eine umfassende Analyse der Bereiche, in denen in diesen Ländern Handlungsbedarf besteht.

Der vorliegende Bericht *Weiterbildung in Deutschland* untersucht die Effektivität des deutschen Weiterbildungssystems im Hinblick darauf, wie es Individuen und Unternehmen auf die fortschreitenden Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereitet. Zudem werden konkrete Handlungsempfehlungen herausgearbeitet, um das Weiterbildungssystem zukunftsfähiger zu machen.

Die Autorinnen dieses Berichts sind Anja Meierkord (Projektleitung), Karolin Killmeier und Magdalena Burtscher von der Abteilung *Skills and Employability* des Direktorats für Beschäftigung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Das Forschungsprojekt wurde unter der Aufsicht von Glenda Quintini (Leiterin des *Skills Teams*) und Mark Keese (Leiter der *Skills and Employability Division*) durchgeführt. Der Bericht erhielt wertvolle Kommentare von Stefano Scarpetta (Direktor für Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik), Mitgliedern des *Skills Teams* (Julie Lassébie, Luca Marcolin, Katherine Mullock, Stefano Piano, Annelore Verhagen) und dem *VET and Adult Learning Team* im *OECD Centre for Skills* (Pauline Musset, Simon Normandeau, Marieke Vandeweyer). Die vorliegende Studie profitierte in großem Maße von Gesprächen mit deutschen Expert*innen, Mitarbeiter*innen der Verwaltung, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Wissenschaftler*innen und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, die zwischen April und Juni 2020 stattgefunden haben. Darüber hinaus profitierte der Bericht von den Erkenntnissen der Teilnehmer*innen eines virtuellen Validierungsworkshops im Dezember 2020 sowie von der schriftlichen Kommentierung einer Entwurfsversion des Berichts. Besonderer Dank gilt Michael Schulze und Marie Ullmann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Stefan Angermüller und Katharina Kloke (Bundesministerium für Bildung und Forschung) sowie Michael Dörsam und Aileen Körfer (Bundesinstitut für Berufsbildung) für ihre Begleitung des Projekts im herausfordernden Kontext der COVID-19-Pandemie.

Dieser Bericht wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschlands veröffentlicht. Die in diesem Bericht geäußerten Ansichten sollten nicht als offizielle Position der OECD-Mitgliedsländer verstanden werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	6
Glossar	8
Zusammenfassung	10

Follow OECD Publications on:



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdilibrary>



<http://www.oecd.org/oecddirect/>

Abkürzungsverzeichnis

Allgemeine Abkürzungen

AES	Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (<i>Adult Education Survey</i>)
AI	Künstliche Intelligenz (<i>Artificial Intelligence</i>)
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
ALMP	Aktive Arbeitsmarktpolitik (<i>Active Labour Market Policy</i>)
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
AVMG	Arbeit-von-Morgen-Gesetz (<i>Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung</i>)
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
CET	Weiterbildung (<i>Continuing education and training</i>)
COVID-19	Coronavirus Krankheit 2019 (<i>Coronavirus disease 2019</i>)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBB	Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V.
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIZ	Berufsinformationszentrum
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BQFG	Bundesqualifikationsfeststellungsgesetz
CVET	Berufliche Weiterbildung (<i>Continuing Vocational Education and Training</i>)
CVTS	Erhebung über die berufliche Weiterbildung (<i>Continuing Vocational Training Survey</i>)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband
EIB	Europäische Investitionsbank (<i>European Investment Bank</i>)
ERDF	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (<i>European Regional Development Fund</i>)
ESF	Europäischer Sozialfonds (<i>European Social Fund</i>)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
GDP	Bruttoinlandsprodukt (<i>Gross Domestic Product</i>)

HRG	Hochschulrahmengesetz
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie (<i>Information and Communication Technology</i>)
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (<i>International Standard Classification of Education</i>)
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe (<i>International Standard Classification of Occupations</i>)
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
IVET	Berufliche Erstausbildung (<i>Initial Vocational Education and Training</i>)
KMK	Kultusministerkonferenz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LBB	Lebensbegleitende Berufsberatung
LFS	Arbeitskräfteerhebung (<i>Labour Force Survey</i>)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
PES	Öffentliche Arbeitsvermittlung (<i>Public Employment Services</i>)
PIAAC	Internationale Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (<i>Survey of Adult Skills</i>)
QCR	Qualifizierungschancengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
STEM	Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (<i>Science, technology, engineering and mathematics</i>)
SME	Kleine und mittlere Unternehmen (<i>Small and medium enterprises</i>)
TVG	Tarifvertragsgesetz
VHS	Volkshochschulen
WBB	Weiterbildungsberatung
WMK	Wirtschaftsministerkonferenz
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Abkürzungen der OECD Länder				Abkürzungen der deutschen Länder	
AUS	Australien	LVA	Lettland	BW	Baden-Württemberg
AUT	Österreich	MEX	Mexico	BY	Bayern
BEL	Belgien	NLD	Niederlande	BE	Berlin
CAN	Canada	NOR	Norwegen	BB	Brandenburg
CHE	Schweiz	NZL	Neuseeland	HB	Bremen
CHL	Chile	POL	Polen	HH	Hamburg
COL	Kolumbien	PRT	Portugal	HE	Hessen
CZE	Tschechische Republik	SVK	Slowakische Republik	NI	Niedersachsen
DEU	Deutschland	SVN	Slowenien	MV	Mecklenburg-Vorpommern
DNK	Dänemark	SWE	Schweden	NW	Nordrhein-Westfalen
ESP	Spanien	TUR	Türkei	RP	Rheinland-Pfalz
EST	Estland	USA	Vereinigte Staaten	SL	Saarland
FIN	Finnland			SN	Sachsen
FRA	Frankreich			ST	Sachsen-Anhalt
HUN	Ungarn			SH	Schleswig-Holstein
GBR	Vereinigtes Königreich			TH	Thüringen
GRC	Griechenland				
IRE	Irland				
ISL	Island				
ISR	Israel				
ITA	Italien				
JPN	Japan				
KOR	Korea				
LTU	Litauen				
LUX	Luxemburg				

Glossar

Weiterbildung (continuing education and training, CET) ist definiert als Lernen von Erwachsenen, die ihre Erstausbildung abgeschlossen haben und bereits ins Berufsleben eingetreten sind. Berufliche **Weiterbildung** ermöglicht Erwachsenen, neue Fähigkeiten zu erwerben, sich umzuschulen, den Beruf zu wechseln, ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern und sich beruflich weiterzuentwickeln. **Allgemeine Weiterbildung** dient primär der persönlichen Weiterentwicklung und steht nicht im Fokus des Berichts. Weiterbildung umfasst formales, nicht-formales und informelles Lernen:

- **Formale Bildung** (*formal education and training*) sind gezielte institutionalisierte Bildungsmaßnahmen, die von den zuständigen Behörden anerkannt sind und eine Mindestdauer von einem Semester haben. Beispiele sind Aufstiegsfortbildungen, Abschlüsse der Sekundarstufe II oder Bachelor- Studiengänge.
- **Nicht-formale Bildung** (*non-formal education and training*) umfasst gezielte, institutionalisierte Lernaktivitäten (z. B. kurze Lehrgänge, Workshops und Seminare), die entweder von kurzer Dauer (weniger als ein Semester) oder nicht von den zuständigen Behörden anerkannt sind.
- **Informelles Lernen** (*informal learning*) ist gezieltes Lernen, das überall stattfinden kann, jedoch nicht institutionalisiert und weniger strukturiert ist als formales und nicht-formales Lernen. Beispiele sind das Lernen von Kolleg*innen, Freund*innen oder *Learning-by-doing*.

Weiterbildungsberatung (*guidance services for continuing education and training*) hilft Personen dabei, Weiterbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen. Neben der Bereitstellung von Informationen wird in der Regel auch Beratung, Mentoring und/oder eine Kompetenzfeststellung angeboten.

Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen (*low-skilled adults*) sind Erwachsene mit geringen basalen Kompetenzen und/oder niedrigem Qualifikationsniveau:

- **Erwachsene mit geringen basalen Kompetenzen** (*adults with low basic skills*) umfasst Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren mit geringen Fähigkeiten im Lesen, Schreiben oder Rechnen. Dies sind Erwachsene, die allenfalls kurze Texte zu vertrauten Themen verstehen und/oder einfache mathematische Aufgaben lösen können.
- **Geringqualifizierte Erwachsene** (*adults with low qualification levels*) sind Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, deren höchster Bildungsabschluss die untere Sekundarstufe ist (ISCED Stufe 0 2).

Teilqualifikationen (*partial qualifications*) sind Teile von vollständigen Qualifikationen. Sie können entweder erworben werden, um im Laufe der Zeit eine vollständige Qualifikation zu erwerben oder zum Zweck einer Spezialisierung oder Auffrischung von Fähigkeiten. Teilqualifikationen erfordern eine Leistungsfeststellung und/oder Validierung, um die Lernfortschritte zu bescheinigen, die eine Person erreicht hat, und beinhalten in der Regel eine Form der offiziellen Anerkennung.

Qualifikationen (*qualifications*) sind das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, wenn eine zuständige Behörde oder Einrichtung feststellt, dass eine Person Lernfortschritte gemäß vorgegebenen Standards erzielt hat. Das Ergebnis kann ein Abschluss, ein Diplom

oder ein anderes Zertifikat sein. Eine Qualifikation kann auch gesetzlich zur Ausübung eines Gewerbes berechtigen.

Validierung (*validation*) ist ein Prozess, bei dem überprüft wird, ob eine Person Fähigkeiten erworben hat, die einem festgelegten Standard entsprechen. Dieser Prozess wird von einer autorisierten Instanz durchgeführt.

Zusammenfassung

Durch die COVID-19-Pandemie wurde ein Jahrzehnt stabiles Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in Deutschland jäh unterbrochen. Gleichzeitig wird sich der Strukturwandel des Arbeitsmarktes voraussichtlich aufgrund von Digitalisierung, demografischen und ökologischen Wandel zunehmend beschleunigen. Mehr denn je sind Entscheidungsträger also gefordert, ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem zu schaffen, das alle Menschen befähigt, sich auf diese Veränderungen einzustellen sowie sicherzustellen, dass die starke Wirtschaftsleistung Deutschlands anhält und weiterhin eine hohe Lebensqualität gewährleistet.

Deutschland hat ein starkes Bildungs- und Ausbildungssystem. Die Leistungen der 15-jährigen Schülerinnen und Schüler des Landes lagen bei der letzten Ausgabe des *Programme for International Student Assessment (PISA)* 2018 über dem OECD-Durchschnitt und setzten damit den deutlichen Aufwärtstrend seit der ersten PISA Erhebung in 2000 fort. Auch die Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen der erwachsenen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren liegen laut der *OECD-Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC)* über dem Durchschnitt. Ein leistungsfähiges und anerkanntes Berufsbildungssystem gilt als wichtiger Erfolgsfaktor für diese Ergebnisse. Allerdings liegt Deutschland bei der Beteiligung an Lernangeboten, die über die Erstausbildung hinausgehen, deutlich hinter anderen, leistungsstarken OECD-Ländern. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert erheblich je nach Bevölkerungsgruppe. Dies ist angesichts eines sich schnell verändernden Arbeitsmarktes problematisch, da die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eine Voraussetzung dafür ist, dass Einzelpersonen, Unternehmen und Volkswirtschaften die Chancen des Wandels nutzen können.

Der vorliegende Bericht analysiert das deutsche Weiterbildungssystem. Der Bericht untersucht, wie effektiv es Individuen und Unternehmen auf die Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereitet und zeigt auf, welche Veränderungen notwendig sind, um das Weiterbildungssystem zukunftsfähiger zu machen. Der Bericht gibt Empfehlungen für dessen Weiterentwicklung auf Grundlage internationaler guter Praxis.

Zwei Ergebnisse kehren über die verschiedenen Themen dieses Berichts hinweg wieder:

- Deutschlands Weiterbildungslandschaft hat eine der komplexesten Governance-Strukturen im OECD-Raum. Diese ist geprägt von Dezentralisierung, Föderalismus, Pluralismus, Wettbewerb zwischen den Anbietern und Selbstverantwortung. Unternehmen, Sozial- und Wirtschaftspartner, Weiterbildungsträger und die Regierung auf Bundes- und Landesebene teilen sich die Verantwortung für Weiterbildung. Diese Struktur ist einerseits eine große Stärke, da das Weiterbildungsangebot so auf die unterschiedlichen Anforderungen von Individuen, Organisationen, und (regionalen) Arbeitsmärkten eingehen kann. Es ist andererseits aber auch eine Schwäche, da es Koordinations- und Kooperationsherausforderungen mit sich bringt. Aus der Nutzer*innenperspektive stellt die Komplexität der deutschen Weiterbildungslandschaft eine Herausforderung dar, etwa bei der Suche nach qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten oder geeigneten Fördermöglichkeiten.
- Deutschland hat große Fortschritte bei der Identifizierung und Inangriffnahme von wichtigen Maßnahmen zur Verbesserung der Zukunftsfähigkeit des Weiterbildungssystems gemacht, die internationale gute Praxis berücksichtigt. Dies umfasst die Entwicklung von Ansätzen für die

Validierung von nicht-formalem und informellen Lernen, die Einführung von Teilqualifikationen in spezifischen Bereichen und die Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen. Da diese Reformen jedoch entlang historischer Pfadabhängigkeiten und innerhalb des bestehenden institutionellen Kontextes entwickelt wurden, fehlt häufig ein übergreifender und systematischer Ansatz. Die Maßnahmen werden bisweilen nur stückweise und auf Projektbasis umgesetzt. Die strukturelle Eingliederung dieser Projekte in das Weiterbildungssystem erfolgt, wenn überhaupt, nur langsam. Eine höhere Effektivität, Effizienz und Chancengerechtigkeit des deutschen Weiterbildungssystems kann nur durch die grundlegende Umstrukturierung zentraler Aspekte des Systems und eine deutliche Komplexitätsreduktion erreicht werden.

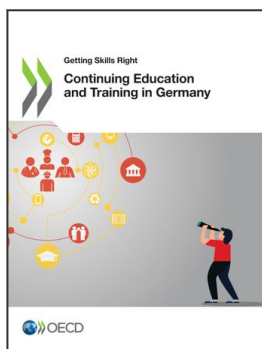
Mit der im Juni 2019 verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) werden einige dieser bedeutenden Herausforderungen in Angriff genommen. Die Strategie bündelt Aktivitäten der Bundesministerien, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und der Wirtschaftspartner (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) und ist damit ein wichtiger Schritt zu mehr Koordination und Zusammenarbeit in der Weiterbildungspolitik. Entlang von 10 gemeinsam festgelegten übergreifenden Handlungszielen wird eine einheitlichere und strategischere Politikgestaltung im Bereich der Weiterbildung angestrebt. Dieser OECD Bericht stellt eine fachliche Begleitung der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie dar.

Der Bericht umfasst sechs Kapitel. Kapitel 1 gibt einen Überblick über die Analyse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen des Berichts. Kapitel 2 stellt den sich verändernden Kompetenz- und Qualifikationsbedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt unter Einbezug von Daten zur Weiterbildungsbeteiligung dar. Kapitel 3 beschreibt die Weiterbildungslandschaft, untersucht deren Governance-Strukturen, skizziert das Weiterbildungsangebot und die Anbieterstruktur. Kapitel 4 gibt einen Überblick über den aktuellen Entwicklungsstand von Beratung, Validierung und Teilqualifikationen. Kapitel 5 befasst sich mit der Finanzierung der Weiterbildung sowie mit den Fördermöglichkeiten für Einzelpersonen und Unternehmen. Kapitel 6 untersucht schließlich die Lernbeteiligung von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen, die ihnen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmöglichkeiten und die Hindernisse, die ihre Teilnahme an Weiterbildung erschweren. Der Bericht hebt zentrale Herausforderungen hervor und formuliert Empfehlungen auf Basis internationaler guter Praxis.

Tabelle 1. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Berichts

Ergebnisse	Handlungsempfehlungen
Verbesserung der Governance-Strukturen in der Weiterbildung	
Dezentralisierung, Wettbewerb und Föderalismus stellen Herausforderungen für Kooperation und Kohärenz in der Weiterbildungslandschaft dar.	Vertiefung der Zusammenarbeit der Akteure im Kontext der NWS, Festlegung auf eine Fortführung über Mitte 2021 hinaus, bei gleichzeitiger Erhöhung des Ambitionsniveaus der Strategie.
Der Regulationsrahmen der Weiterbildungslandschaft ist fragmentiert. Spezifische Aspekte der Weiterbildung sind durch eine Vielzahl von Gesetzen und anderen Regelwerken organisiert, ohne übergreifenden Rahmen.	Entwicklung eines deutschen Weiterbildungsgesetzes, das einen gemeinsamen Rechtsrahmen im gesamten Bundesgebiet sicherstellt.
Viele Anbieter von nicht-formalem Lernen unterliegen minimaler öffentlicher Aufsicht und Qualitätskontrolle.	Ausgestaltung und Einführung von Mindestqualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter, um die Transparenz für Individuen und Unternehmen in der komplexen deutschen Weiterbildungslandschaft zu erhöhen.
Systematische Herangehensweise an Beratung, Validierung und Teilqualifikationen	
Die Strukturen der Weiterbildungsberatung sind so vielfältig wie die Weiterbildungslandschaft selbst und aus Nutzer*innenperspektive schwer zu durchschauen.	Einrichtung einer nationalen Initiative zur Weiterbildungsberatung, die das bestehende Angebot vernetzt und optimiert, regionale Angebotslücken schließt und Beratung unter einer einheitlichen Marke anbietet, inklusive online.
Der Ansatz zur Validierung von Kompetenzen in Deutschland ist im Vergleich zu Validierungssystemen in anderen OECD-Ländern wenig ausgereift.	Entwicklung eines bundesweiten Rechtsrahmens für die Validierung von Kompetenzen.

Die Entwicklung von Teilqualifikationen erfolgt in erster Linie projektbezogen.	Etablierung von Teilqualifikationen als fester Strukturbestandteil der deutschen Weiterbildungslandschaft, indem diese flächendeckend verfügbar gemacht und deren Standardisierung beschleunigt wird.
Berufsberatung, Kompetenzvalidierung und Teilqualifikationen werden nicht aus der Nutzer*innenperspektive zusammen konzipiert.	Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Zusammenhänge zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen systematisiert.
Erweiterung der Finanzierung und Bündelung der finanziellen Anreize	
Die bestehenden Fördermöglichkeiten sind für Einzelpersonen und Unternehmen schwierig zu überblicken.	Bündelung der finanziellen Anreize und Schließung von Finanzierungslücken durch ein einheitliches Anreizsystem für Individuen.
Es gibt keine bundesweite Gesetzgebung zu Bildungsurlaub und der Rechtsrahmen dazu variiert je nach Bundesland.	Einführung einer bundesweiten Regelung für Bildungszeiten.
Weiterbildung macht einen kleinen Teil der Gesamtinvestitionen in Bildung aus.	Nutzung vorhandener Möglichkeiten, Bundesinvestitionen für Weiterbildung in die Länder zu lenken. Erhöhung der Gesamtinvestitionen in Weiterbildung und mittelfristige Prüfung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten.
Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen für Weiterbildung gewinnen	
Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen niedrig.	Entwicklung einer Bund-Länder-Initiative für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen.
Die finanziellen Vorteile von Weiterbildungsinvestitionen werden von dieser Zielgruppe als begrenzt wahrgenommen, und die Kosten für Weiterbildung stellen eine Herausforderung dar.	Verbesserung der finanziellen Anreize für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen durch eine mögliche Aufstockung des Arbeitslosengeldes und progressive finanzielle Anreize für Arbeitnehmer*innen.
Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen haben zahlreiche vielschichtige und miteinander verwobene Hindernisse an Weiterbildung teilzunehmen, wobei mangelndes Interesse ein entscheidendes Hemmnis darstellt.	Finanzierung von Outreach-Aktivitäten zur Aktivierung der Zielgruppe, etwa durch arbeitsplatzbezogene Beratungs- und Mentoring Programme.



From:
Continuing Education and Training in Germany

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/1f552468-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2021), "Zusammenfassung", in *Continuing Education and Training in Germany*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/30325443-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.