



## **Strukturen beruflicher Weiterbildung** zwischen „New Work“, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation

**Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)**

**29./30. November 2022 an der Universität Rostock**

### **Call for Papers**

Die Bedeutung beruflicher Weiterbildung für die individuelle, betriebliche und gesellschaftliche Entwicklung wird seit Jahrzehnten postuliert. Bereits vom DEUTSCHEN BILDUNGSRAT (1970, S. 197) wurde die berufliche Weiterbildung als wichtige vierte Säule des deutschen Bildungssystems beschrieben und nicht zuletzt mit den Vereinbarungen von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie noch einmal gestärkt: „Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Sie ist zugleich Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit“ (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2021, S. 2).

Auch wenn diese Erkenntnis nicht neu ist, gewinnt sie in unserer von strukturellen Veränderungen gekennzeichneten modernen Wissens- und Lerngesellschaft mit einer unbeständigen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Zukunft weiter an Bedeutung: Seit vielen Jahren ist angesichts der demografischen Entwicklung die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Weiterbildung, Nachqualifizierung und Erschließung am Arbeitsmarkt unterdurchschnittlich beteiligter Personengruppen ein zentrales Thema sowohl auf der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Agenda als auch in der Praxis (über-)betrieblicher Bildungsarbeit. Auch im Kontext der laufenden digitalen Transformation gilt Weiterbildung als Schlüssel zur Bewältigung steigender Anforderungen auf der einen und der Substituierbarkeit von Tätigkeiten mit hohem Routineanteil auf der anderen Seite. Weniger Thema im fachlichen Diskurs sind bisher die mit „New Work“ als Containerbegriff für veränderte Arbeits- und Beschäftigungsformen in der Arbeitswelt 4.0 (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2017), die u. a. durch Digitalisierung und Plattformökonomie, aber auch durch veränderte Werte und Anforderungen der Beschäftigten beeinflusst werden, sowie der notwendigen umfassenden sozioökologischen Transformation verbundenen Anforderungen an bzw. Folgen für berufliche Weiterbildung und deren Strukturen.

Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewinnen also im Verhältnis zum Erwerb eines formalen ersten berufsqualifizierenden Abschlusses via Ausbildung oder Studium an Bedeutung. Dennoch ist fraglich, inwieweit berufliche Weiterbildung dieser Rollenzuschreibung innerhalb ihrer bisherigen Strukturen gerecht wird bzw. werden kann, gilt sie doch als der am wenigsten



strukturierte und staatlich gesteuerte Teilbereich des Bildungssystems mit entsprechend unübersichtlichen organisationalen Strukturen (ROSENDAHL/WAHLE 2017, S. 202). BAETHGE, SEVERING und WEIß konstatieren 2013 in einem Gutachten zu Status Quo und Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung u. a. eine äußerst heterogene Weiterbildungslandschaft und wenig koordinierte Weiterbildungspolitik. Hinzu kommt eine strukturelle Unterfinanzierung und Unterinvestition, die zusätzlich mit einer Unkalkulierbarkeit der Planung und Unsicherheit der Finanzierungsgrundlagen im Bereich geförderter Weiterbildung konfrontiert ist, „die aus der institutionellen Heterogenität der öffentlichen Financiers, dem vielfach projektförmigen Charakter der Förderung über jeweils kurzzeitige Ausschreibungen, der zunehmenden Privatisierung der Weiterbildungskosten und damit insgesamt der Diskontinuität der Finanzströme resultieren“ (BAETHGE/SEVERING/WEIß 2013, S. 9). Deutschland hat damit im Vergleich zu anderen OECD-Ländern eine der komplexesten Governance-Strukturen in der Steuerung, Bereitstellung und Finanzierung von Weiterbildung, die stark von Selbstverantwortung, Dezentralisierung, Pluralismus und Föderalismus geprägt sind (vgl. OECD 2021, S. 4).

Vor diesem Hintergrund sind in den letzten Jahren vermehrt Initiativen zur Stärkung beruflicher Weiterbildung(sstrukturen) ergriffen worden: Beispielhaft genannt seien hier u. a. die ressortübergreifend und in föderaler Zusammenarbeit koordinierten Aktivitäten im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie und die gesetzlichen Regelungen auf Ebene des Bundes und der Länder zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und finanziellen bzw. zeitlichen Förderung (z. B. im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes und des „Arbeit-von-morgen-Gesetzes“) sowie die Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Entwicklung „Regionaler Zukunftszentren“ und zum „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“. Die Initiativen zielen auf die Förderung beruflicher Weiterbildung und die Stärkung von Strukturen einer Weiterbildungslandschaft, in der Betriebe, Dienstleister und auch das Weiterbildungspersonal sich einerseits weiterhin im Spannungsfeld pädagogischer und ökonomischer Zielsetzungen bewegen und andererseits auf die oben beschriebenen Transformationsprozesse reagieren, diese aber auch wesentlich mitgestalten sollen (vgl. DIETRICH/FABHAUER/KOHL 2021, S. 28).

Ziel des AGBFN-Forums ist es, das Wechselverhältnis zwischen gesellschaftlichen Transformationsprozessen einerseits und Strukturen beruflicher Weiterbildung andererseits in den Blick zu nehmen und diesbezügliche Forschungsansätze und -befunde, aber auch aktuelle Initiativen und Gestaltungsansätze aus der Weiterbildungspraxis und -politik zu diskutieren und zu reflektieren. Transformationsprozesse und Weiterbildungsstrukturen stehen dabei in einem reziproken Verhältnis: Transformationsprozesse lösen auf der einen Seite erheblichen Lern- und Weiterbildungsbedarf aus, z. B. im Kontext der Digitalisierung. Auf der anderen Seite sind zur Bewältigung und Gestaltung von Transformationsprozessen wiederum Lern- und Weiterbildungsprozesse respektive Qualifikationen und Gestaltungskompetenzen notwendig. Somit ist Weiterbildung eine Konsequenz, aber gleichzeitig auch die Voraussetzung von Transformation in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt.



Die Beiträge im AGBFN-Forum sollen aus der Perspektive von Wissenschaft, Berufs(bildungs)praxis und Politik auf folgende Leitfragen fokussieren:

1. Wie wirkt sich 'New Work' als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene 'Digitalisierung' auf die Strukturen der Weiterbildung aus, z. B. hinsichtlich notwendiger Rahmenbedingungen für Weiterbildung, Lernorte und Institutionen sowie die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen?
2. Welchen Beitrag kann Weiterbildung zum sozio-ökologischen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft leisten und welche Weiterbildungsstrukturen (z. B. Lernökosysteme) können diese gesellschaftliche Transformation unterstützen?
3. Wie können Weiterbildungsstrukturen auf demographische und regionale Aspekte von Transformation reagieren und z. B. durch Weiterbildungsverbände oder -netzwerke regionale Disparitäten kompensieren?
4. Welche Veränderungen hinsichtlich der Steuerungslogiken (z. B. vom Marktprinzip zum Weiterbildungsgesetz) und des Selbstverständnisses zentraler Akteure wie der Bundesagentur für Arbeit (z. B. von der Arbeitsvermittlung zur lebensbegleitenden Berufsberatung) sind zur Bewältigung von Transformationsprozessen geeignet?

## Hinweise zur Veranstaltung und zum Auswahlverfahren

Das AG BFN-Forum dient dem interdisziplinären Austausch und richtet sich somit an verschiedene Fachdisziplinen sowie Fachgebiete, die sich mit beruflicher Weiterbildung, insbesondere mit Strukturfragen der Weiterbildung befassen. Für die Ausgestaltung dieses AG BFN-Forums sind Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaft und Berufs(bildungs)praxis herzlich eingeladen, sich mit einem Vortrag zu beteiligen. Es können sowohl Beiträge aus der Weiterbildungs-, Berufsbildungs- oder Arbeits(markt)forschung (empirisch-qualitativ und -quantitativ), theoretisch-systematische Arbeiten als auch reflektierte Praxisbeiträge zum Vortrag und zur Diskussion eingereicht werden. Bei Vorstellung laufender Projekte sollte mindestens die Präsentation von Zwischenergebnissen möglich sein.

Bitte senden Sie dazu **bis zum 9. Oktober 2022** ein aussagekräftiges Exposé (Umfang maximal 2.500 Zeichen inkl. Leerzeichen) zu einem der genannten Themenschwerpunkte per E-Mail an [agbfn@uni-rostock.de](mailto:agbfn@uni-rostock.de). Geben Sie bitte für die Planung der Veranstaltung zudem an, welcher Leitfrage Sie Ihren Beitrag zuordnen würden.

Die AG BFN nimmt anhand der nachfolgend aufgeführten Kriterien eine Auswahl der eingereichten Beiträge vor, über deren Ergebnis die Autorinnen und Autoren **bis spätestens 18. Oktober 2022** informiert werden.



*Kriterien für die Auswahl wissenschaftlicher Beiträge sind:*

- **Berücksichtigung der Befundlage und des theoretischen Kontextes:**  
Ist der Forschungsstand berücksichtigt? Sind die Fragestellungen klar definiert? Ist die Argumentation nachvollziehbar?
- **Relevanz für die Forschung und deren Fortentwicklung:**  
Ist der Beitrag neu bzw. liefert er innovative Erfahrungen? Wie trägt er zur Weiterentwicklung von Theorie und Praxis bei?
- **Erfüllung (fach-)wissenschaftlicher Standards:**  
Sind alle erforderlichen Informationen vorhanden? Sind Untersuchungsdesign, Methoden und statistische Prozesse angemessen? Sind Ergebnis, Diskussion und Folgerungen nachvollziehbar?

*Kriterien für die Auswahl von Beiträgen aus der Praxis sind:*

- **Einordnung des Projektes in den Kontext:**  
Wie ordnet sich das Thema in die aktuelle Diskussion ein? Welchen Bezug hat es zum Thema der Veranstaltung?
- **Darstellung des Projektes:**  
Ist die Projektbeschreibung vollständig? Worin liegen die Spezifika und das Innovationspotenzial des Projektes? Sind die eingesetzten Methoden und Prozesse angemessen? Sind Ergebnis, Diskussion und Folgerungen nachvollziehbar?

Das AG BFN-Forum ist als Präsenzveranstaltung in Rostock geplant. Die Veranstalter behalten sich jedoch eine Ausrichtung in hybrider oder digitaler Form bei pandemischer Lage vor.

Die **Vorträge**, denen sich eine ca. 10-minütige Diskussion anschließt, sind auf eine Dauer von 20 Minuten zu begrenzen. Bei Annahme der Beiträge bitten wir die entsprechenden Referentinnen und Referenten, **bis zum 21. November 2022** begleitende **Präsentationsunterlagen** als Datei (PDF) einzureichen. Abstracts und Präsentationsunterlagen werden auf der Homepage der AG BFN der Öffentlichkeit im Vorfeld der Veranstaltung zur Verfügung gestellt.

Im Anschluss an die Veranstaltung ist die Erstellung einer Publikation vorgesehen. Die Referentinnen und Referenten sind aufgefordert, **bis zum 15. Februar 2023** ihre Beiträge einzureichen. Diese werden in einem Single-Blind-Peer-Review-Verfahren doppelt begutachtet und in der Schriftenreihe der AG BFN veröffentlicht.

## Literatur

BAETHGE, M./SEVERING, E./WEIß, R. (2013): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld: wbv.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2021): Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht (Juni 2021). <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf>. 24.06.2021.



DEUTSCHER BILDUNGSRAT (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Ernst-Klett-Verlag.

DIETRICH, A./FAßHAUER, U./KOHL, M. (2021): Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. In: KOHL, M./DIETRICH, A./FAßHAUER, U. (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, S. 17–33.

OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/continuing-education-and-training-in-germany\\_a203b814-de](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/continuing-education-and-training-in-germany_a203b814-de). 01.11.2021.

ROSENDAHL, A./WAHLE, M. (2017): Diskurse zur Krise von Beruf und Beruflichkeit. In: MÜNK, D./WALTER, M. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel: Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 187–213.