



Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem

Positionspapier der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales
der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

Beschluss vom 03. Juni 2024

Unsere Gegenwart bietet Chancen für Entwicklung und Wachstum, die von den Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland im täglichen Leben und in ihrer beruflichen Tätigkeit wahrgenommen werden können. Unser Ziel ist es, dass möglichst alle Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten, die Fähigkeit besitzen, Veränderungen als Chance zu nutzen und sich den Herausforderungen anzupassen. Wir wollen sie dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den Anforderungen unserer Zeit gerecht zu werden. Wir wollen den Menschen Lust auf Zukunft und aufs Lernen machen und ihnen den Erwerb des dafür notwendigen Rüstzeugs ermöglichen – damit sie aktiv an der Gesellschaft teilhaben und unser Land mitgestalten können. Hierfür braucht es die Eigenverantwortung des Einzelnen, aber auch zukunftsfähige Rahmenbedingungen.

Unser übergeordnetes Ziel besteht darin, die Widerstandsfähigkeit der Gesellschaft gegenüber Krisen aktiv zu stärken, während wir uns gleichzeitig zu einer Gesellschaft entwickeln, die Lernen und Innovationen stärker fördert. Eine bloße „Weiterbildungsrepublik“ reicht für unsere Vision nicht aus. Wir wollen uns von einer gegenwärtigen Effizienz-Gesellschaft hin zu einer Krisen-Resilienz-Gesellschaft entwickeln.

Wir sind überzeugt davon, dass

- lebensbegleitendes Lernen ein Schlüsselement ist, um uns als Gesellschaft und jeden Einzelnen auf die übergeordneten Herausforderungen vorzubereiten;
- die zentralen Schlüsselqualifikationen, die Deutschlands zukünftige Wirtschaftsstärke sichern, in der Breite gefestigt und unterstützt werden müssen;
- Krisenfestigkeit und Resilienz gegenüber der Unvorhersehbarkeit von politischen, gesundheitlichen und ökologischen Entwicklungen zu sichern sind.

Hierzu schlagen wir Maßnahmen in folgenden Bereichen vor:

I. Paradigmenwechsel aktiv begleiten

Die Wirtschaftsstärke und die Verfügbarkeit der relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerschaft und Gesellschaft wollen wir sichern und ausbauen. Wirtschaft und Staat müssen zukünftig noch mehr Verantwortung übernehmen, bei der Fachkräftesicherung und der Förderung beruflicher Weiterbildung. Beschäftigte sollen bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen noch besser unterstützt werden.

Wir wollen eine **Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit** hin zu einer **stärkeren Rolle in der Fachkräftesicherung**. Durch die Unterstützung der Agentur für Arbeit soll die Wirtschaft noch stärker befähigt werden, in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren. Dabei stellt die Bundesagentur für Arbeit die Notwendigkeit und Selbstverständlichkeit von lebenslangem Lernen neben der Arbeitsvermittlung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. Sie unterstützt Arbeitnehmer und Arbeitgeber noch aktiver in Fragen der beruflichen

Weiterbildung.

II. Organisatorische und finanzielle Hürden abbauen

Die Wirtschaft unseres Landes steht vor einem grundlegenden Wandel in der Arbeitswelt. Um im weltweiten Wettbewerb bestehen zu können und Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf neue Anforderungen vorzubereiten, ist es unerlässlich, Aus- und Weiterbildung zu fördern und wo nötig, fortzuentwickeln. Daher hat die unionsgeführte Bundesregierung im Jahr 2018 das Qualifizierungschancengesetz auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz war ein wichtiger Schritt in Richtung Zukunft der Arbeit. Ziel des Gesetzes war die Sicherung des bestehenden Fachkräftepotentials und die vorausschauende Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Die Qualifikationen von Beschäftigten sollten durch Fortbildungen erneuert, berufliche Aufstiege oder auch Umstiege ermöglicht werden. Niemand sollte den Strukturwandel in der Arbeitswelt fürchten. Wir begreifen Wandel als Chance für die Menschen, um eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten dem Wandel der Zeit entsprechend weiterentwickeln zu können.

Trotz der unter der unionsgeführten Bundesregierung realisierten Verbesserungen stellen einige gesetzliche Vorgaben Beschäftigte und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) weiterhin vor Herausforderungen. Die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass die Passgenauigkeit der Fördermaßnahmen auf den betrieblichen Alltag von KMU verbessert werden muss.

Wir wollen, dass "**Lern- und Innovationszeit**" in Betrieben eine Selbstverständlichkeit wird. Daher sollen die zeitlichen und formalen Vorgaben der Förderung für Unternehmen vereinfacht werden.

1. Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung weiterentwickeln

Konkret streben wir folgende – über das aktuelle **Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung** hinausgehende – Verbesserungen an:

- Wir wollen eine **deutliche Verringerung der Mindestdauer** auf mindestens 80 Std. von förderfähigen Maßnahmen erreichen, um Zugangshürden abzubauen. Die aktuelle Voraussetzung, dass Maßnahmen eine Mindestdauer i.H.v. 120 Unterrichtseinheiten umfassen müssen, ist insbesondere für KMU oftmals nicht erfüllbar.
- Die **Wartezeit zwischen Förderungen** wollen wir über die nun geltenden zwei Jahre (vorher 4 Jahre) hinaus verringern. Eine starre mehrjährige Frist entspricht nicht dem aktuellen Zyklus von Kompetenzanforderungen sowie den damit verbundenen Qualifikationsbedarfen. Auch wollen wir prüfen, ob die Bewilligung und Durchführung von **mehreren**

(kürzeren) Einzelmaßnahmen (bspw. 1-tägige Workshops) **über einen längeren Zeitraum** sinnvoll sein können.

- Wir wollen die Attraktivität und Bekanntheit der Weiterbildungs-Maßnahmen für KMU insgesamt erhöhen, indem wir die **Antragsverfahren sowie die Gewährung von Förderungen vereinfachen**. Dies gilt gleichermaßen für Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, wobei im Antragsverfahren und bei der Förderhöhe die besondere Bedeutung der Weiterbildungsförderung für diese Personengruppe auch weiterhin Berücksichtigung finden. Die einheitlichere Staffelung für Arbeitgeberbeteiligungen sowie Arbeitnehmerzuschüssen zur Vereinfachung des Antragsverfahrens können nur ein erster Schritt sein.
- Wir wollen u.a. die **Beratung von Unternehmen**, die **Erstellung eines Qualifizierungsplans** sowie die **Konzeption** von Weiterbildungsmaßnahmen förderfähig machen. Wir unterstützen die Einführung eines eigenständigen Bundes-Durchschnittskostensatzes (BDKS).
- Wir wollen, dass auch **Unternehmens-** und **Weiterbildungsverbünde** deutlich mehr von Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildungsförderung profitieren können.
- Wir wollen prüfen, ob ein **grundsätzlicher Wegfall der Zertifizierung** nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) **für alle Maßnahmen** der Beschäftigtenqualifizierung zielführend sein kann. Zu diesem Zweck wollen wir die Maßnahmenzertifizierung für eine befristete Dauer von drei Jahren entfallen lassen und dem Gesetzgeber eine Evaluation dieser Erprobung vorlegen.
Um sicherzustellen, dass weiterhin Maßnahmen für kostenintensivere barrierefreie Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, wollen wir prüfen, inwieweit die damit verbundenen höheren Kosten über die Anpassung des BDKS oder die Einführung eines gesonderten BDKS abgedeckt werden können.

2. Vereinfachte Beschäftigungsförderung für die Vermittlung von „Schlüsselkompetenzen“

In der heutigen technologisch schnell fortschreitenden Arbeitswelt sind auch die Entwicklung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen erforderlich, die für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen notwendig sind.

Neben klassischen Weiterbildungsmaßnahmen wollen wir deshalb die Förderfähigkeit von Maßnahmen ermöglichen, die auf den Erwerb und **die Stärkung von Schlüsselkompetenzen**, wie bspw. Veränderungsbereitschaft, Teamkompetenz, Resilienz, abzielen.

- Wir wollen die Entwicklungskosten für zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen zur Bildung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen

förderfähig machen. Voraussetzung ist, dass ein konkreter betrieblicher Bedarf zusammen mit dem Träger formuliert wird.

- Wir wollen befristet für die Dauer von drei Jahren auf Einzelzulassungen von Weiterbildungsmaßnahmen verzichten und eine alleinige Trägerzulassung ermöglichen. Die Qualitätssicherung erfolgt dadurch, dass Weiterbildungs- sowie Lohnkosten zum Teil vom Staat und zu einem großen Anteil von den Unternehmen getragen werden. Eine Evaluation soll zeigen, ob sich die Erprobung bewährt hat.

3. Lern- und Innovationsverbünde für KMU fördern

Um KMU gezielter im Wandel der Arbeitswelt zu begleiten, wollen wir bestehende **Strukturen für Weiterbildungsverbünde stärken** und ihre Weiterentwicklung hin zu **Lern- und Innovationsverbünden** fördern.

- Wir wollen das "**Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbünden**" flächendeckend weiterentwickeln und auf weitere Branchen ausweiten.
- Wir wollen den Fokus hierbei verstärkt auf Kooperationen legen, die sich mit innovativen Konzepten und Innovationen im konkreten Arbeitsumfeld auseinandersetzen.
- Anstelle einer zweiseitigen Finanzierung der Infrastruktur von Weiterbildungsverbünden über das Bundesprogramm einerseits und den Qualifizierungsmaßnahmen über Beschäftigtenförderung andererseits streben wir eine **ganzheitliche Finanzierung zur Förderung der Verbünde** an. Sie sollen dann eigene Qualifizierungsformate entwickeln und durchführen.
- Hierfür wollen wir prüfen, ob eine gesetzliche Verankerung der Förderung von Weiterbildungsverbünde für KMU als Regelinstrument im SGB III möglich ist.

Wir wollen den unter der unionsgeführten Bundesregierung aufgelegten und erfolgreichen **Innovationswettbewerb des BMBF für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)** fortführen. Im Rahmen von InnoVET werden ausgewählte Verbundprojekte mit Verbundpartnern gefördert. Die Verbundprojekte entwickeln und erproben Konzepte für eine exzellente und innovative berufliche Bildung. Ziel ist es, die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit von dualer beruflicher Bildung zu steigern und neue Lernkooperationen zu initiieren. Wir wollen prüfen, ob der Innovationswettbewerb InnoVET weiter ausgebaut werden soll. Dafür bedarf es zunächst einer Evaluation der laufenden Projekte.

4. Zeit für Weiterbildung ermöglichen

Das Modell einer Bildungs(teil)zeit lehnen wir ab. Bei näherem Blick auf das Vorbild in Österreich wird klar, dem Modell fehlt es an Zielorientierung und damit an

einem angemessenen Arbeitsmarktbezug. Weiterbildungen, die losgelöst von Arbeitsmarktrelevanz sind und allein auf individuelle Interessen abstellen, wollen wir nicht fördern. Wir halten die Lenkungswirkung für verfehlt. Wie Österreich zeigt, wird das Instrument kaum von geringqualifizierten Menschen in Anspruch genommen. Vielmehr wird es für „goldene Handschläge“ oder auch für Verlängerungen von Elternzeiten zweckentfremdet. Auch eine Finanzierung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung lehnen wir ab, da es sich bei der Bildungs(teil)zeit nicht um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme handelt. Sie wäre eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht zulasten der Versichertengemeinschaft gehen darf.

Gute Weiterbildungspolitik zeichnet sich dadurch aus, dass sie diejenigen mit dem größten Bedarf im Blick hat und zielgerichtet fördert. Deshalb ist für uns die Weiterbildung von Geringqualifizierten in Beschäftigung zentral. Die Praxis zeigt, Geringqualifizierte werden über Teilqualifizierungen sehr gut erreicht. Sie ermöglichen modulare, abschlussorientierte Weiterbildungen. Sie senken die Hemmschwelle von Beschäftigten, die vorwiegend negative Lernerfahrungen gemacht haben und sich vor langen Weiterbildungen oder Umschulungen scheuen. Teilqualifizierungen gewährleisten einen zielgerichteten und effizienten Mitteleinsatz und bieten die notwendige Flexibilität insbesondere für KMU.

- Wir wollen Teilqualifizierungen noch stärker etablieren. Deshalb muss systematisch geprüft werden, bei welchen weiteren Ausbildungsordnungen Nach- bzw. Teilqualifizierungen eingeführt werden können.
- Teilqualifikationen sollten „abschlussorientiert“ sein, sich also in vorhandene Berufsbilder einpassen bzw. anrechenbar sein und damit die Chance eines späteren vollwertigen Berufsabschlusses eröffnen.
- Bestehende Fördermöglichkeiten müssen bekannter gemacht werden. Deshalb wollen wir Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassend über Teilqualifizierungen informieren. Chancen auf mehr Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung sollen so noch besser genutzt werden können.
- Die Möglichkeit von Teilqualifizierungen möchten wir auch und gerade für Menschen mit Behinderungen, insbesondere Werkstattbeschäftigte, etablieren und soweit erforderlich Anpassungen im Berufsbildungsgesetz vornehmen.
- Wie die Praxis zeigt, führt eine intensive Begleitung während der Qualifizierungsmaßnahme zu einem größeren Erfolg. Diese Begleitung wollen wir sicherstellen.

Geringqualifizierte Beschäftigte haben bereits jetzt die Möglichkeit, durch eine geförderte Maßnahme nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Sie sieht als Förderung einen Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von bis zu 100% vor und auch eine komplette Übernahme der Lehrgangskosten durch die Bundesagentur für Arbeit. Voraussetzung hierfür ist, dass kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer

Berufsabschluss vorliegt. Der §81 SGB III hat sich als Förderinstrument zur beruflichen Weiterbildung bewährt. Die derzeitigen Förderbedingungen sind jedoch in der Praxis zu eng gefasst. **Deshalb wollen wir das Instrument zu einem Fachkräftestipendium weiterentwickeln.** Wir wollen das Förderinstrument so weiten, dass in Zukunft auch Umschulungen für einen zweiten beruflichen Abschluss – auch im Wege von Teilqualifizierungen – möglich sind. Allerdings wollen wir dies auf Mangelberufe begrenzen.

Wer in Deutschland einen Fortbildungsabschluss anstrebt, hat Anspruch auf das sogenannte **Aufstiegs-BAföG**. Der Zugang zu dieser Leistung ist unabhängig von Einkommen und Alter. Die aktuelle Förderlogik ermöglicht bislang die finanzielle Unterstützung für eine Aufstiegsfortbildung pro Qualifikationsstufe. Liegt die Qualifikationsstufe des gewünschten Abschlusses jedoch auf derselben Stufe des aktuellen Abschlusses, ist eine Förderung nicht möglich. Diese Förderungslogik entspricht jedoch nicht mehr den vielfältigen Kompetenzanforderungen an Fachkräfte. Ein Heizungsbauermeister, der mit dem technologischen Fortschritt mithalten möchte, wird sich immer mehr für eine Aufstiegsfortbildung als Klima- oder Elektrotechniker interessieren, die ebenfalls innerhalb einer Qualifikationsstufe liegen. Wir wollen daher, dass die **Förderung einer weiteren Aufstiegsfortbildung auf derselben Qualifikationsstufe** zukünftig möglich ist. Zusätzlich soll die Förderung von Teilzeitmaßnahmen nicht mehr nur auf die Übernahme der Fortbildungskosten begrenzt werden. Wir wollen, dass auch bei einer Aufstiegsfortbildung in Teilzeit ein Zuschuss zum Lebensunterhalt möglich ist.

III. Informelles Lernen sichtbar und nutzbar machen

Vor dem Hintergrund des wachsenden Anteils von non-formalen und informellen Lernformaten und -bedarfen besteht - für Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Arbeitsuchende - ein Bedarf darin, **beruflich erworbene, substanzielle Kompetenzen bewertbar, sichtbar und verwertbar zu machen.**

Wir wollen den Auftrag aus dem **Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie** umsetzen und eine Grundlage für **die Validierung informell und non-formal erworbener berufsbezogener Kompetenzen** entwickeln.

- Wir wollen Menschen ohne formalen Berufsabschluss einen Weg eröffnen, ihre Berufserfahrung und ihre Kompetenzen sichtbar zu machen. Ziel muss es sein, wieder Anschluss an das formale Bildungssystem zu bekommen.
Wir wollen **die über die Projekte Valikom und ValikomTransfer** entwickelten und erprobten Verfahren gesetzlich verankern.
Durch das vom BMBF geförderte Projekt „ValiKom“ (2015-2018) wurde ein standardisiertes Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen

Berufsbildungssystemen erworben wurden, in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet und zertifiziert werden können. Mit dem Folgeprojekt „ValiKom Transfer“ (2018-2024) werden für ausgewählte duale Ausbildungsabschlüsse bundesweit weitere Kammerstandorte aufgebaut.

Wir wollen, dass die Qualifikationsfeststellung bundesweit einheitlich erfolgt und durch die bestehenden Prüfungsgremien der dualen Ausbildung (die für die jeweiligen Berufe zuständigen Stellen nach BBIG) festgelegt wird.

- **Voraussetzung für die Zulassung zum Validierungsverfahren** ist, dass die betroffene Person das Zweifache der für den Beruf vorgeschriebenen Ausbildungszeit als Berufspraxis vorweisen kann. Dadurch wird eine klare Abgrenzung zur Externenprüfung geschaffen und vermindert Fehlanreize, statt einer Ausbildung eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
- Wir sind uns bewusst, dass die Einführung eines Validierungsverfahrens zu Fehlanreizen führen kann, die die berufliche Erstausbildung schwächen. Deshalb müssen die berufliche Ausbildung und die Sicherung der Qualität der dualen Ausbildung Vorrang haben. Die Validierung verstehen wir als einen weiteren Baustein, beruflich erworbene, substanzielle Kompetenzen feststellen zu lassen. Um Verdrängungseffekte zu Lasten der dualen Ausbildung zu reduzieren, **wollen wir eine Altersgrenze für die Validierung erst über 25 Jahren.** Diese hat sich in der Modellprojektphase von ValiKom sehr bewährt. Wir sehen die Altersgrenze von 25 Jahren als tragende Säule für die Akzeptanz des Verfahrens bei Prüfenden und Unternehmen.
- Das Verfahren zur **Feststellung der beruflich erworbenen substanziellen Kompetenzen soll so bürokratiearm wie möglich** ausgestaltet werden. Daher wollen wir die Detailregelungen zur konkreten Ausgestaltung des Verfahrens - z.B. zum Einsatz von Fachexpertinnen und Fachexperten - so gering wie möglich halten. Ziel muss es sein, das ohnehin schon knapp **vorhandene Ehrenamt nicht übermäßig zu belasten.**
- Das neue Verfahren soll die zuständigen Stellen kostendeckend sein. Wir werden darauf achten, dass durch notwendige Gebühren Anreize nicht geschmälert werden, Validierungsverfahren anzustoßen. Hierfür wollen wir die Einführung eines Validierungszuschusses prüfen.

IV. Weiterbildungsformate auf der Höhe der Zeit entwickeln

Das heutige System der Abschluss- und Zertifikatsorientierung hat sich bewährt, kann aber für die Zukunft nicht mehr allein ausreichend sein. Die Art und Weise der Vermittlung von Weiterbildungsinhalten erweist sich nicht immer als praxisgerecht. Deshalb wollen wir eine **modulare, erweiterbare Weiterbildung verstärkt fördern.** Hierfür wollen wir im Rahmen von Pilotprojekten:

- Formate, die Lernen und Qualifizierung als einen **stetigen, wiederkehrenden und flexibel anpassbaren Prozess** verstehen, verstärkt fokussieren;
- **Lernprogramme fördern**, die digital, fähigkeitsorientiert und mit Lernmethoden für eine Entwicklung von mehr Problemlösekompetenz und Selbstorganisation gestaltet sind. Die Gewährleistung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung haben wir dabei im Blick.
- verstärkt auch die Entwicklung von digitalen Weiterbildungsformaten fördern, die als **Kombination von klassischer Präsenzlehre mit Phasen des Online-Lernens** konzipiert werden und Elemente kurzer Lerneinheiten in Form von Videos oder spielerischer Vermittlung des Stoffes nutzen;
- neben der Förderung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen auch das hierfür notwendige **Lehrpersonal gezielt unterstützen und fördern**;
- neben dem etablierten Modell der Teilqualifizierungen auch sogenannte **Mikroabschlüsse**, wie sie Plattformen wie Udacity oder edX anbieten, als festen Bestandteil eines zukunftsweisenden Qualifizierungssystems **in den Fokus nehmen**. Anstelle einer langwierigen Prüfung, ob entsprechende Angebote im Rahmen der Nationalen Bildungsplattform vorgesehen werden können, wollen wir bereits bestehende, bewährte Plattformen nutzen.

V. Weiterbildungsangebote transparent machen

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist komplex und vielschichtig. Im Jahr 2021 waren fast 60.000 öffentliche, gemeinschaftliche und private Anbieter einschließlich der Soloselbstständigen am deutschen Weiterbildungsmarkt aktiv. Aktuell gibt es bundesweit über 40 Weiterbildungsdatenbanken und 20 landesweite Datenbanken. Nur 26 % der Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten kennen die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, wohingegen 67 % der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten sie bereits kennen.

- Wir wollen die **Bekanntheit von staatlichen Förderinstrumenten insbesondere für KMU erhöhen** und entsprechende Beratungsstrukturen stärken. Qualifizierungsmaßnahmen samt Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten müssen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitssuchende schnell, einfach, digital und barrierefrei auffindbar und entsprechende Maßnahmen leicht zugänglich sein. Wir wollen uns hierbei nicht nur auf staatliche Plattformlösungen wie NOW oder INVITE stützen, denn es ist fraglich, ob die genannten staatlichen Plattformlösungen nach Auslaufen der Förderung wirtschaftlich nachhaltig betrieben und kontinuierlich weiterentwickelt werden können.

Wir wollen daher prüfen, ob eine Bündelung aller großen Weiterbildungsverbände und Interessengruppen in einem gemeinnützigen **Verein zur**

Förderung der Digitalisierung und Förderung der Weiterbildungskultur in Deutschland zielführend sein kann.

- Wir wollen verstärkt technische Open-Data-Standards nutzen, damit **Weiterbildungsformate online durchsuchbar und leicht auffindbar** dargestellt werden können (analog zur Förderung einer offenen Datenkultur im Rahmen der Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.).

VI. Krisenfestigkeit durch Schlüsselqualifikationen für alle sichern

Um die Widerstandsfähigkeit unserer Gesellschaft gegenüber unvorhersehbaren politischen, gesundheitlichen oder ökologischen Entwicklungen unserer Zeit zu stärken, ist es unser Ziel, die Förderung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen in der Bevölkerung zu intensivieren. Wir setzen auf ein Lernumfeld, das dem Bundesfreiwilligendienst ähnelt und speziell im Handwerk verankert ist. Dies könnte zum Beispiel durch ein freiwilliges praktisches Jahr im Handwerk realisiert werden. So wollen wir den **Erwerb von Qualifikationen erleichtern, die dazu beitragen, auf unvorhergesehene Herausforderungen besser reagieren zu können.**

Hintergrund

Zur Plattformlösung NOW:

Seit September 2022 entwickelt die Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des BMAS (Finanzierung bis zu 70 Mio. EUR) und im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie, das Portal „mein NOW“ (=Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung). Ziel ist die Vernetzung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Weiterbildungsträgern sowie die Bereitstellung und Bündelung von Informationen und Angeboten, um die berufliche Weiterbildung bekannt zu machen

Zur Plattformlösung INVITE:

Im Rahmen von INVITE fördert das BMBF seit 2021 in insgesamt 35 INVITE-Projekten innovative Entwicklungen, die es allen Menschen ermöglichen sollen, digital möglichst unkompliziert und schnell die Weiterbildung zu finden, die zu ihnen und ihrer Lebenslage passt. Die INVITE-Entwicklungen zielen darauf, die Reichweite und Nutzerorientierung von digitalen Weiterbildungsplattformen zu steigern, die Sichtbarkeit und Transparenz von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen und das Angebot digitaler individualisierter Weiterbildungsangebote zu vergrößern.