



Foto: nd3000/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

## Must-have: Lebenslanges Lernen

*Die Arbeitswelt verändert sich so rasant wie nie zuvor. Auch Berufstätige in den Grünen Berufen müssen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern. Allerdings fehlen hier interaktive Online-Tools, um Beschäftigte, Unternehmen und Weiterbildungsträger unkompliziert zusammenzubringen – ein wichtiges Element einer funktionierenden Weiterbildungskultur.*

Betriebe und Beschäftigte müssen permanent bereit sein, mit den Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt Schritt zu halten. Die Grundlage für das „Lebenslange Lernen“ und das Entstehen einer „Weiterbildungskultur“ ist aber, dass die Menschen auch wissen, welche Fach- und Führungskompetenzen sie für die von ihnen angestrebten Tätigkeiten – als berufsbegleitende Zusatzqualifikationen oder als für den Beruf notwendige Fortbildungen – benötigen und wie sie sich diese schnell, unkompliziert und effektiv aneignen können. Für die Interessenten von Weiterbildungen muss eine „Angebotstransparenz“ hergestellt werden. Nachfrage und Angebot müssen also zielsicher zueinander finden. Das erscheint als eine der wichtigsten Grundbedingungen für die Etablierung einer erfolgreichen Weiterbildungskultur.

### Weiterbildungskultur?

Gibt es in Deutschland bereits diese Weiterbildungskultur? Wie steht es mit der Wei-

terbildungsbereitschaft von deutschen Unternehmen und Beschäftigten? Statistiken lassen einen deutlichen Trend erkennen: Laut der „Weiterbildungserhebung 2020“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft lag die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland bei 87,9 Prozent. Durchschnittlich hat sich im Jahr 2019 jeder Mitarbeitende 18,3 Stunden weitergebildet, das ist eine Zeitsunde mehr als 2016.

Aktuell investieren die Unternehmen 1.236 Euro je Mitarbeitenden in Weiter- und Fortbildung, knapp 16 Prozent mehr als im Jahr 2016. Das Investitionsvolumen für Weiterbildung ist um 23 Prozent gestiegen und beläuft sich auf 41,3 Milliarden Euro – wobei Fortbildungen mit einbezogen sind. Zu über 60 Prozent (Weiter- und Fortbildung) geht es bei den von den Unternehmen angebotenen Kursen und Seminaren um Schulungen zu IT, Internet und anderen Digitalisierungsthemen.

Deutlich wird, dass Betriebe zunehmend in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in-

Der Autor



**Dr. Joerg Hensiek**  
Freier Journalist, Bonn  
joerg.hensiek@googlemail.com

vestieren, während sich die Beschäftigten selbst auf die von ihren Arbeitgebern bereitgestellten und finanzierten Weiterbildungen, also On-the-job (s. Infokasten), verlassen und nur in Ausnahmefällen aktiv werden, um im Rahmen von Bildungsurlauben eigenständig und auf eigene Kosten für ihre Weiterbildung zu sorgen. Diese Schlussfolgerung legt eine Befragung der Online-Plattform Statista nahe. Unter den 4.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zwischen April 2021 und März 2022 befragt wurden, gaben 87 Prozent an, in den zurückliegenden zwölf Monaten kein Geld für berufliche Weiterbildung ausgegeben zu haben. Die Pandemie allein kann hier nicht ausschlaggebend gewesen sein, denn viele Angebote können auch online genutzt werden.

Nach Meinung einiger Experten und Verbände, zum Beispiel der Bildungsgewerkschaft GEW und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, bedarf es aber nicht nur einer (freiwilligen) Weiterbildungskultur, sondern auch bundesweiten gesetzlichen

### On- oder Off-the-job

Grob lässt sich zwischen zwei Weiter- und Fortbildungsvarianten unterscheiden: Bei der sogenannten Off-the-job-Weiterbildung oder Bildungsfreistellung unterstützen Unternehmen das Engagement ihrer Mitarbeitenden mit zusätzlichen freien Tagen oder reduzierter Arbeitszeit, zum Beispiel für einen Bildungsurlaub. Im Falle einer Bildungsfreistellung ist der Beschäftigte frei in der Auswahl der Lerninhalte, die Inhalte müssen lediglich im jeweiligen Bildungsurlaubsgesetz des Bundeslands anerkannt sein.

Daneben gibt es die On-the-job-Weiterbildung, die von den Arbeitgebern der teilnehmenden Beschäftigten organisiert und finanziert ist, und die zumeist während der Arbeitszeit stattfindet. Bildungsorte sind bei größeren Unternehmen oft eigene Weiterbildungseinrichtungen, ansonsten werden sie bei oder durch externe Dienstleister im Kundenunternehmen durchgeführt.

Verpflichtungen, eines bundeseinheitlichen Weiterbildungsgesetzes also. Ein solches Gesetz, welches das Recht auf Weiterbildung nationalweit festschreibt und hierfür klare Strukturen und Verantwortlichkeiten schafft, gibt es aber noch nicht. Immerhin hat die Mehrzahl der deutschen Länder bereits eigene Weiterbildungsgesetze erlassen. So regelt das Bildungsgesetz Baden-Württemberg bereits seit 2015 die Rahmenbedingungen für Weiterbildung, wie beispielsweise den Anspruch auf Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dennoch oder gerade deshalb müssen sich die Beschäftigten (und Betriebe) auf einem sehr heterogenen Anbietermarkt immer noch das passende Angebot herausuchen, je nach länder- und branchenspezifischen Gegebenheiten.

Programme, die für die Beschäftigten Orientierung bieten und sie zielgenau zu den richtigen Weiterbildungsangeboten bringen, sind daher dringend nötig. Zumindest die Grundlagen hierfür sind bereits vorhanden. So wurde bereits in den Nullerjahren durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein Modell zur Kompetenzdefinition und -messung erarbeitet, das darauf zielt, Transparenz und Vergleichbarkeit von Wissen herzustellen und die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung zu erhöhen. Vor allem aber wurde durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen festgelegt.

2015 folgte die Förderrichtlinie „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), durch die neue Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems entwickelt werden sollen. Vier Jahre später beschloss die Bundesregierung eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“ (NWS), die in naher Zukunft unter anderem zu Gründung von branchenspezifischen oder regionalen Weiterbildungsverbänden in der mittelständischen Wirtschaft führen soll.

Weitere nationale und europäische Programme, die zum Teil auch die Weiterbildung berücksichtigen, sind InnoVET, INVITE und „Pact of Skills“. Die durch InnoVET geförderten Projekte erproben innovative Ansätze zur optimalen Vermittlung von Wissen und Kompetenzen. Mittels Lernplattformen, Blended Learning und digitalen Lerninhalten soll es ermöglicht werden, die Berufsbildung flexibler und individueller zu gestalten. Der Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) hat zum Ziel, aus der individuellen Nutzerperspektive innovative digitale Entwicklungen für die berufsbezogene Weiterbildung auf den Weg zu bringen und Standards für einen kohärenten digitalen Weiterbildungsraum zu schaffen. Im Rahmen des „Pact of Skills“, eines Förderprogramms der EU, wurde für die Landwirtschaft das Projekt „Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training“ (ACT) aufgelegt. Im Mittelpunkt des EU-Projekts steht die Schaffung eines nachhaltigen Verbunds der unterschiedlichen Stakeholder für kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Landwirtschaft zu steigern.



Die Förderung digitaler Kompetenzen ist auch in Grünen Berufen essenziell.

Foto: phuttaphat tipsana/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

### Förderprogramme

Eines der großen Probleme der Weiterbildung ist es, dass der Zugang zu Weiterbildungen sozial ungleich verteilt ist. Um vor allem hierbei Abhilfe zu schaffen, wurden in den vergangenen Jahren unter anderem in den folgenden Förderprogramme gestartet:

- Das 2008 aufgelegte BMBF-Programm „Bildungsprämie“ fördert mit einem durchschnittlichen Gesamt-Fördervolumen von 80 Millionen Euro pro Jahr, finanziert von Bund und Ländern, die Weiterbildung durch „Prämiengutscheine“ und „Bildungssparen“.
- Ebenfalls unter Federführung des BMBF startete 2013 das „Weiterbildungsstipendium“, durch das nicht nur Weiterbildungen im klassischen Sinne, sondern auch berufsbegleitende Studiengänge, die auf die Ausbildung oder eine Berufstätigkeit aufbauen, gefördert werden.
- Mit dem BMBF-Projekt „Berufsbildung ohne Grenzen“ werden Mobilitätsberatende gefördert, die bei den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern mittelständische Unternehmen über Möglichkeiten von Arbeitsaufenthalten im EU-Ausland für ihre Auszubildenden informieren und sie bei der Organisation dieser Aufenthalte unterstützen.

### Digitalkompetenzen

Es ist unbestritten, dass die Entwicklung zur Industrie 4.0 der wichtigste Impetus für die Weiterbildung ist. Denn mit der Digitalisierung werden nicht nur die Strukturen von Produktion und Arbeit vollkommen verändert, sondern auch die grundlegenden Kompetenzen, um überhaupt in den neuen Strukturen arbeiten zu können. Die Anwendungskompetenz mit digitalen Medien und

## Grüne Kompetenzen

Was sind neben der Digitalisierung die wichtigsten Bereiche, in denen Beschäftigte in den grünen Berufen vermehrt über Kenntnisse und Kompetenzen verfügen müssen? Hierzu zählen:

<b>Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten:</b>	Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit als umfassende Fähigkeit zu betriebsinterner wie -externer Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung. Hierzu gehört unter anderem die Pflege von Beziehungen zu Kunden, zu Dienstleistern sowie zu Geschäfts- wie Kooperationspartnern. Zunehmend erweist sich auch der Aufbau und die Pflege regionaler Netzwerke „neuen Typs“, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Erzeugung und Verwertung Erneuerbarer Energien als sinnvoll.
<b>Ökolandbau:</b>	Der zunehmenden Nachfrage nach Bioprodukten, möglichst aus der Region, steht kein hinreichendes Angebot gegenüber. Ökologische Bewirtschaftung und erst recht die Umstellung auf Ökolandbau erfordern entsprechendes Wissen und Können. Angefangen mit dem Grundsatz der Kreislaufwirtschaft, Fragen der Bodenbewirtschaftung und der damit verbundenen Bodenfruchtbarkeit, der artgerechten Tierhaltung usw. spielen eine große Rolle.
<b>Umwelt- und Naturschutz:</b>	Die Anforderungen an Landwirte aktiven Umwelt- und Naturschutz zu betreiben, werden immer größer. Neben ökologischen und biologischen Kenntnissen ist auch das Wissen über die aktuelle Rechtslage in diesem Bereich von großer Bedeutung.
<b>Erneuerbare Energien:</b>	Die Erzeugung und Verwertung Erneuerbarer Energien ist für die Landwirtschaft als Beitrag zum Umweltschutz, gegebenenfalls zur Kreislaufwirtschaft im Ökolandbau sowie als (weitere) Erwerbsquelle ein wichtiges Thema. Dabei geht es sowohl um den Anbau von Biomasse, wie Mais, Raps oder Energieholz, als auch um Flächen für Windräder oder Sonnenkollektoren. Rechtlich, praktisch sowie in der Vermarktung und Verwertung ergeben sich hierbei aber viele Fragen und Herausforderungen und damit entsprechender Qualifizierungsbedarf.
<b>Technische und naturwissenschaftliche Innovation:</b>	Die Umsetzung und betriebliche Nutzung technischer wie naturwissenschaftlicher Innovationen, auch von Maschinen-, Informations- und Steuerungstechnik, spielt auch in der Landwirtschaft eine zunehmend große Rolle. Vor allem ein Bereich zeichnet sich hierbei als besonders wichtig ab: das Management der in großen Mengen anfallenden Daten moderner Arbeitsmaschinen.
<b>Weitere landwirtschaftsnahe Erwerbsquellen:</b>	Qualifizierungsbedarf gibt es auch zu den Möglichkeiten wie der Nutzung weiterer landwirtschaftsnahe Erwerbsquellen. Einige Beispiele dazu sind Dienstleistungen im Tourismus oder die Direktvermarktung eigener Produkte sowie ihre Veredelung (Apfelsaft oder Apfelmilch statt Äpfeln, trockene Pellets statt feuchter Holzhackschnitzel u.ä.).
<b>Betriebswirtschaft/Betriebsführung:</b>	Management und Betriebsführung landwirtschaftlicher Betriebe stellen besondere Anforderungen, sowohl im Falle von Familienbetrieben („unterstützte Soloselbstständigkeit“) als auch bei größeren unternehmerischen Einheiten in Form juristischer Personen.

Quelle: The Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training (Jahr unbekannt): Sekundärforschung für Deutschland, URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a33\\_nh\\_deskresearch\\_result\\_laenderbericht\\_de.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_nh_deskresearch_result_laenderbericht_de.pdf), Abruf: 29.6.2022.

Technologien ist daher für fast alle Beschäftigten zur notwendigen Grundkompetenz geworden, ohne die ein Teilhabe an der modernen Arbeitswelt nicht denkbar ist. Allein schon die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen der Arbeitsprozesse und Arbeitsmittel bedingen, dass lebenslanges Lernen in allen Berufsfeldern zur Norm wird.

Auch in den grünen Berufen bietet die digitale Transformation schon heute enorme Chancen und stellt sie gleichzeitig vor große Herausforderungen. Darauf hat sich die Weiterbildungsszene eingestellt (s. Online-Beitrag September). So stehen den Beschäftigten bereits eine ganze Reihe von teils interaktiven Weiterbildungsportalen zur Verfügung – beispielsweise der „Raum für Vielfalt“, ein E-Learning-Portal der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf zur Schulung eines besseren Verständnisses der Bedeutung von Artenvielfalt in der Kulturlandschaft. Neben der Förderung digitaler Kompetenzen müssen sich Beschäftigte in der grünen Branche viele weitere Kompetenzen aneignen, um auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft erfolgreich zu sein (s. Infokasten). Für den Einzelnen ist es aber fast unmöglich, stets auf dem neusten Stand der Trends und Entwicklungen zu sein, welche die grüne Arbeitswelt verändern und neue Qualifizierungsbedarfe entstehen lassen.

### Passgenaue Angebote

Dringend erforderlich sind daher Online-Plattformen oder andere digitale Hilfsmittel, auf denen Berufstätige ihr Kompetenzprofil mit aktuell für bestimmte Stellen und Berufe relevanten Kompetenzen vergleichen und hierfür sofort konkrete Weiterbildungsangebote finden können,

die ihnen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Mit anderen Worten: Gefragt sind Tools, die ein „Kompetenzanforderungs-Matching“ mit einer Lotsenfunktion zu relevanten Weiterbildungsangeboten kombinieren.

Einen Versuch in diese Richtung unternahm zwischen 2014 und 2015 das EU-Projekt „Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training“ (ACT). Unter der Koordination der Universität Duisburg-Essen hatten sich in dessen Rahmen Bildungsträger und -institute aus vier EU-Ländern (aus Deutschland unter anderem das Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) zum Ziel gesetzt, die Definition von erforderlichen (neuen) Kompetenzen durch die Bereitstellung von Online- und anderen Kommunikationstools zu ermöglichen, um Lücken zwischen den vorhandenen und den gewünschten Kompetenzen und durch maßgeschneiderte Angebote in der Fort- und Weiterbildung zu schließen. Leider konnte ein entsprechendes Portal bis heute nicht verwirklicht werden.

Bislang existieren damit noch keine interaktiven „Matching- und Lotsen-Portale“ speziell für die Weiterbildung in den Grünen Berufen – hier besteht also dringender Handlungsbedarf. Allerdings gibt es bereits detaillierte Informationsseiten zur berufsspezifischen Weiterbildung, inklusive Auflistungen von Bildungsträgern mit ihren

Programmen, auf den Webpräsenzen vieler Bundes- und Länderministerien, anderer Fachbehörden und Landwirtschaftskammern. Viele dieser Institutionen bieten darüber hinaus individuelle Beratungen zum Thema Weiterbildung in Form von Telefonberatung oder von Informationsveranstaltungen an. Als Beispiele seien hier lediglich das „Bundesprogramm ökologischer Landbau“ (BÖL), koordiniert von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), der „Bildungsserver Agrar“ des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) mit dem Grünen Bildungskatalog (<https://www.bildungsserveragr.de/bildungswege/gruener-bildungskatalog>) oder das „Netzwerk Grüne Arbeitswelt“ genannt. Portale, auf denen Kompetenzprofile interaktiv abgeglichen werden können, gibt es immerhin bereits für Unternehmen und Forschungsinstitute in der Landwirtschaft, beispielsweise das „Kompetenz-Netzwerk Digitale Landwirtschaft“ auf der Webseite von „Bayern Innovativ“.

#### Links

Bundesprogramm ökologischer Landbau (BÖL): [www.bundesprogramm.de](http://www.bundesprogramm.de)  
 Bildungsserver Agrar: [www.bildungsserveragr.de](http://www.bildungsserveragr.de)  
 Kompetenznetzwerk Digitale Landwirtschaft: [www.bayern-innovativ.de/de/seite/anmeldung-kompetenzprofil-knedl](http://www.bayern-innovativ.de/de/seite/anmeldung-kompetenzprofil-knedl)  
 Netzwerk Grüne Arbeitswelt: [www.gruene-arbeitswelt.de](http://www.gruene-arbeitswelt.de)

## Soziale Dimension

Abgesehen von den berufspraktischen Fragen stellt der ständige Weiterbildungsdruck aber auch sozio-psychologische und sozio-kulturelle Herausforderungen, die man bei der Etablierung einer „Kultur des lebenslangen Lernens“ zumindest mitberücksichtigen sollte. So fühlt sich jeder dritte Beschäftigte durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Anforderungen zum Teil überfordert, wie bereits eine Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) 2012 feststellte. Eine fortwährende Weiterbildung wird daher nicht jeder Beschäftigte als Bereicherung seines Lebens empfinden. Speziell in den Grünen Berufen droht traditionelles Wissen an Bedeutung zu verlieren. Dies kann zusätzlich zu Konflikten zwischen den Generationen innerhalb eines Betriebes führen, die ganz besonders Familienbetriebe sehr belasten und die bislang erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt möglicherweise erschweren. ■

#### Literatur

**Institut der Deutschen Wirtschaft (2021):** IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs, URL: [www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends\\_2020-04-07\\_Seyda\\_Placke.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends_2020-04-07_Seyda_Placke.pdf) (Abruf: 27.6.2022)  
**Statista (2022):** Nutzung bezahlter beruflicher Weiterbildung, URL: (<https://de.statista.com/prognosen/999736/deutschland-nutzung-bezahlter-beruflicher-weiterbildung>) (Abruf 28.6.2022)



Handlungsbedarf besteht bei passgenauen Weiterbildungsangeboten.