



**Definitionen, Tipps und Infos**

# **Praxis-Check: Wie finde ich die richtige Fort- und Weiterbildung?**



**Maren Keup-Gottschalck  
Andreas Kahl-Andresen  
Gerhard Labusch-Schönwandt**

**Bildungspolitik**



**Definitionen, Tipps und Infos**

# **Praxis-Check: Wie finde ich die richtige Fort- und Weiterbildung?**

**Maren Keup-Gottschalck, Andreas Kahl-Andresen,  
Gerhard Labusch-Schönwandt — [ver.di](#) und [IFTP](#) | [mendi.net](#)**



- 4 Vorwort**
- 6 Was sind Fort- und Weiterbildungen?**
- 12 Passende Fort- und Weiterbildungen finden**
- 18 Beurteilung von Angeboten**
- 24 Vertragliche Regelungen**
- 28 Finanzierung von Fort- und Weiterbildung**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

berufliche Fort- und Weiterbildungen eröffnen Perspektiven, sichern die Beschäftigung und bieten neue Chancen. Da einmal erworbene Kompetenzen und Qualifikationen längst nicht mehr ausreichen, um den sich ändernden und immer komplexer werdenden Anforderungen der heutigen Arbeitswelt gerecht werden zu können, sind berufliche Fort- und Weiterbildungen ein wichtiger Faktor zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen. Es geht aber auch um Teilhabe an der Berufs- und Arbeitswelt und damit letztlich an der Lebenswelt.

Die Fort- und Weiterbildungslandschaft ist sehr vielfältig und leider auch unübersichtlich. Im Gegensatz zum schulischen Bildungsbereich oder der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz ist der Weiterbildungssektor weitgehend unreguliert. Einheitliche gesetzliche Regelungen und staatliche Aufsicht, wie sie in der schulischen Bildung oder der dualen Berufsausbildung zu finden sind, gibt es nur für wenige, staatlich geregelte und anerkannte Fortbildungen. Diese Untersteuerung/Unterregulierung der (beruflichen) Weiterbildung wird zumindest seitens der Wirtschaft nicht kritisiert. Die privatrechtlichen Angebotsstrukturen verbunden mit der Konkurrenz unter den Bildungsanbietern lassen das „System“ zwar schnell auf Veränderungen in der Nachfrage reagieren und die Bildungsangebote entsprechend anpassen, führen jedoch auch dazu, dass das Weiterbildungsangebot weitgehend intransparent ist – intransparent deshalb, weil durch die fehlende Regulierung jeder Anbieter letztlich machen kann, was er will.

Vor diesem Hintergrund haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, Interessierte durch diesen Dschungel zu führen und Kriterien zu benennen, mit deren Hilfe man zu einer zielgerichteten Auswahl und Fortbildungsplanung kommen kann.

Dabei soll es um folgende Punkte gehen:

- Klärung der persönlichen Voraussetzungen
- Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen (es kann z.B. erforderlich sein, sich mit dem Betriebs- bzw. Personalrat, der Personalabteilung und der finanzierenden Institution in Verbindung zu setzen und ggf. abzustimmen)

- Informationsbeschaffung zu den verschiedenen Anbietern und Bewertung ihrer Angebote
- Prüfung der Förder- und Finanzierungsfragen
- ggf. Einbeziehung einer neutralen Beratungsstelle

Sind all diese Punkte geklärt, kann eine begründete Entscheidung für ein konkretes Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsangebot getroffen werden.

# Was sind Fort- und Weiterbildungen?

---

*Begriffserklärung: Berufliche Fortbildungen basieren auf dem Berufsbildungsgesetz und verfolgen das Ziel, sich auf dem erlernten Beruf aufbauend weiter zu qualifizieren. Dem gegenüber umfasst die berufliche Weiterbildung jegliche Qualifizierung, die in einem mehr oder weniger engen Zusammenhang mit dem Beruf oder dem Beschäftigungsverhältnis steht.*

# Geregelte Fortbildung und Umschulung

Mit der geregelten Fortbildung haben Weiterbildungsinteressierte die Möglichkeit, staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse zu erwerben. Als „geregelt“ gilt eine Fortbildung, wenn sie zu einem (staatlich) anerkannten Abschluss führt und auf der Grundlage einer gesetzlichen bzw. öffentlich-rechtlichen Regelung durchgeführt wird. Dazu gehören Aufstiegsfortbildungen zum/zur Meister:in, Fachwirt:in, Techniker:in, Erzieher:in sowie diverse Fortbildungen im Gesundheitswesen (z. B. Praxisanleiter:in im Gesundheitswesen).

Nach den aktuell geltenden Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§§ 53, 54 BBIG) tragen diese (zukünftig) zusätzlich die Bezeichnungen „Bachelor professional“ bzw. „Master professional“, sofern sie auf einer Rechtsverordnung des Bundes, der Länder bzw. auf Regelungen der zuständigen Stellen (Kammern) beruhen. Neu eingeführt wurde der Fortbildungsabschluss „Berufsspezialist:in“, der auf einer Qualifikationsebene zwischen Facharbeiter:in und Meister:in/Fachwirt:in angesiedelt ist.

Die berufliche Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz soll es ermöglichen, berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und neuen Entwicklungen anzupassen, sie zu erweitern und/oder beruflich aufzusteigen. Folgende Formen der geregelten Fortbildung gibt es:

## Aufstiegsfortbildung (höher qualifizierende Berufsbildung)

Sie dient dazu, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Qualifizierungsumfang:

- Berufsspezialist:in: 400 Stunden
- Bachelor professional: 1.200 Stunden
- Master professional: 1.600 Stunden

## Anpassungsfortbildung

Sie dient dazu, vorhandene berufliche Kompetenzen zu erhalten und/oder an neue Entwicklungen in der Arbeitswelt anzupassen.

## **Berufliche Umschulung**

Dagegen soll die berufliche Umschulung zu einer anderen als der zuvor erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen.

In jedem Fall muss geklärt werden, ob die beruflichen Voraussetzungen gegeben sind und/oder ob bereits erworbene berufliche Kompetenzen angerechnet werden können. Davon unabhängig werden in den Fortbildungsordnungen lediglich die Prüfungsanforderungen, Prüfungsinhalte und der Prüfungsablauf geregelt sowie das Berufsbild beschrieben.

## **Ungeregelte Weiterbildung**

Neben den gesetzlich geregelten Fortbildungen gibt es eine Vielzahl von unregelmäßig, d. h. themen-, träger- und einrichtungsspezifischen Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat oder einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen werden. Diese Weiterbildungen sind gesetzlich nicht geregelt und auch nicht staatlich anerkannt. Da keine gesetzlichen Mindestanforderungen für sie bestehen, obliegen Inhalt, Ausgestaltung und Prüfung allein den durchführenden Bildungsträgern bzw. denjenigen, die das Zertifikat ausstellen (z. B. firmenspezifische Zertifikate in der IT-Branche).

Für die meisten unregelmäßigten Weiterbildungen, aber auch für die geregelten Fortbildungen, gibt es keinen verbindlichen Rahmenplan analog zu den Ausbildungsrahmenplänen in der Erstausbildung. Somit gibt es auch keine verbindlichen Festlegungen für die inhaltliche und zeitliche Gliederung der Fort- bzw. Weiterbildung. Die Sicherung der Qualität von beruflichen Weiterbildungen liegt damit ausschließlich in den Händen der Anbieter. Das gilt auch für die Aufstiegsfortbildungen.

Da es in den meisten Fällen weder klare inhaltliche noch strukturelle Vorgaben gibt, die auch kaum einer wie auch immer gearteten Kontrolle unterliegen, ist es aus Sicht der Gewerkschaft erforderlich, Berater:innen (Weiterbildungsmentoren) sowie an Fortbildung Interessierten Kriterien für die Beurteilung der Qualität und für die Auswahl eines Bildungsangebotes/einer Bildungsmaßnahme an die Hand zu geben.

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Ob eine Fort- oder Weiterbildung gut oder schlecht ist, lässt sich nicht daran festmachen, ob es formale Regelungen dafür gibt. Meisterkurse können genauso gut oder schlecht sein wie schlechte Zertifikatskurse mit Teilnahmebescheinigung. Aus diesem Grund wollen wir mit dieser Handreichung Hinweise geben, wie man die Qualität einer Bildungsmaßnahme beurteilen kann. Vor eventuellen Enttäuschungen kann das aber nicht in jedem Fall bewahren.

## **Ziele der Fort- und Weiterbildung**

Wer sich fort- oder weiterbilden will, hat in der Regel ein bestimmtes Motiv oder ein Ziel vor Augen. Deshalb ist zunächst zu klären, was mit der beruflichen Fort- bzw. Weiterbildung erreicht werden soll.

Mögliche Zielsetzungen sind:

- Anpassung an technische Neuerungen
- Absicherung des Arbeitsplatzes
- innerbetrieblicher Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel
- beruflicher Aufstieg
- Bewerbung auf ein Stellenangebot
- Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung

## **Abschlüsse und Zertifikate**

Wie bereits erwähnt, werden Fort- und Weiterbildungsabschlüsse hinsichtlich ihrer rechtlichen Verankerung, dem zu erwerbenden Abschluss bzw. Zertifikat und der Abschlussbezeichnung unterschieden. Nachfolgendes Schaubild gibt eine Übersicht über die Struktur der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

## Struktur der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

### Fortbildungsabschluss nach öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungsvorschriften

Bundesrechtlich geregelte Prüfung	Landesrechtlich geregelte Prüfung	Prüfungsregelung der zuständigen Stelle
Fortbildung nach § 53 BBIG § 42 HWO	Fortbildung z. B. nach Schulgesetzen der Länder	Fortbildung nach § 54 BBIG § 42f HWO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• gepr. Berufsspezialist:in</li> <li>• Bachelor professional (Meister, gepr. Fachwirt:in)</li> <li>• Master professional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniker:in</li> <li>• Erzieher:in</li> <li>• Gewandmeister:in</li> <li>• staatl. gepr. Betriebswirt:in</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gepr. Berufsspezialist:in</li> <li>• Bachelor professional (Meister, gepr. Fachwirt:in)</li> <li>• Master professional</li> </ul>

### Weiterbildungsabschluss ohne öffentlich-rechtlich geregelte Prüfungsvorschriften

Trägerspezifische Prüfung

Weiterbildung ohne gesetzliche Grundlage

- Sprachzertifikate (z. B. TOEFL)
- Herstellerzertifikate (z. B. für Netzwerke, Sachkundeprüfung z. B. der Berufsgenossenschaften u. Ä.)

### Weiterbildungsmaßnahmen ohne Prüfung/Zeugnis mit Teilnahmebescheinigung

Themenbezogene Weiterbildung

Betriebsinterne Weiterbildung, Seminare, Kurse etc.

- Teilnahmebescheinigung mit Kursbezeichnung

# Zwischenfazit

## **Welche beruflichen Chancen/Perspektiven sollen mit einer Fort- oder Weiterbildung eröffnet werden?**

- Geht es um einen beruflichen Aufstieg, ist in der Regel eine öffentlich geregelte Fortbildung anzustreben (grüner Bereich).
- Geht es um einen Aufgabenwechsel, wie z.B. neues Aufgabengebiet, um Beschäftigungssicherung durch eine bessere Qualifizierung oder um die Anpassung an neue technologische bzw. organisatorische Entwicklungen o.Ä., kommen oftmals Zertifikatsfortbildungen infrage (blauer Bereich).

## **Folgende Fragen können für eine erste Klärung hilfreich sein:**

- Sollen die beruflichen Kompetenzen bzw. Qualifikationen den aktuellen Veränderungen im Unternehmen/der Behörde bzw. der Arbeitswelt angepasst bzw. erweitert werden oder geht es um den beruflichen Aufstieg?
- Soll durch die Fort- bzw. Weiterbildung der Einstieg in eine neue Perspektive im Unternehmen, der Behörde bzw. für das Arbeitsleben im Allgemeinen eröffnet werden?
- Soll ein beruflicher Abschluss erworben (z.B. Umschulung) oder eine Erstausbildung nachgeholt werden (z.B. durch die Teilnahme an einer Externenprüfung)?
- Geht es um eine berufliche Neuorientierung?

# **Passende Fort- und Weiterbildungen finden**

# Persönliche Voraussetzungen

Fort- und Weiterbildungen knüpfen in der Regel an vorhandene berufliche Erfahrungen an bzw. setzen bestimmte berufliche Qualifikationen/Abschlüsse voraus. Deshalb sollten die persönlichen Voraussetzungen geklärt und dazu folgende Fragen beantwortet werden:

## **Welche schulischen und beruflichen Abschlüsse sowie Berufserfahrungen liegen vor?**

- Schulabschluss: Haupt-, Realschulabschluss, fachgebundene Hochschulreife, Abitur
- berufliche Erstausbildung (medizinische Fachangestellte, Kaufmann\*frau, Pflegefachkraft, Mediengestalter:in) Fortbildungsabschluss (Meister:in, Fachwirt:in u. Ä.), Studienabschluss (Bachelor, Master, Diplom)
- aktuelle Berufserfahrungen (Arbeitsgebiet, Einbindung in bestimmte technische Entwicklungen u. Ä.)
- Weiterbildungserfahrungen (Bildungsurlaub, Zertifikate usw.).  
Wie lange liegen die jeweiligen Erfahrungen zurück?

Vor allem Aufstiegsfortbildungen setzen einen zuvor erlernten Beruf oder ausreichend Berufserfahrungen voraus. Wer z. B. Bäckermeister werden will, muss vorher Bäcker gelernt haben, d. h. Bäckergeselle sein.

Berufliche (ungeregelte) Weiterbildungen setzen in der Regel keinen bestimmten Berufsabschluss bzw. Berufserfahrungen voraus. Allerdings beschreiben seriöse Anbieter beruflicher Weiterbildungen, welche konkreten Vorkenntnisse oder Berufserfahrungen sie von den Teilnehmenden erwarten. Das ist deshalb wichtig, weil man die Teilnehmenden immer dort abholen sollte, wo sie stehen, damit sie den angebotenen Inhalten folgen können.

## **Auf welchen Stärken beruhen die bisherigen beruflichen Erfolge?**

- Interesse an neuen Entwicklungen
- Eigeninitiative, Engagement
- Lernbereitschaft
- Zielstrebigkeit
- Zuverlässigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- stabiles familiäres Umfeld

Wenn man ein Interesse hat, hat man auch ein Motiv, etwas zu lernen. Das gilt auch für die (berufliche) Fort- und Weiterbildung: Wer beruflich fortkommen will, braucht das entsprechende Interesse, Eigeninitiative, Engagement und die Bereitschaft, Neues zu lernen. Nicht alle zuvor genannten Faktoren sind von gleicher Wichtigkeit, aber spielen dennoch eine gewisse Rolle. Eine Besonderheit bildet das familiäre Umfeld: Wer in diesem Bereich Sorgen und Probleme hat, hat den Kopf nicht für andere Dinge frei.

## **Welche Lernerfahrungen liegen vor und wann wurden sie erworben?**

- selbstständiges Lernen
- lehrerzentrierter Unterricht
- Lernen in der Gruppe (projektorientiertes Lernen) hybride Lernformen (Mischform aus Lernen in Präsenz und digitaler Form)
- Medien, die mich beim Lernen unterstützen oder behindern: Bücher, Lehrer-Vorträge, Filme, Präsentationen, rechnergestützte Medien, Selbstlernformate u. Ä.
- usw.

Mit dem Lernen verhält es sich wie mit vielen Dingen im Leben: Wer in Übung ist, dem fällt es leichter als jenen, die ungeübt sind. Wer lange raus ist, der braucht eine Weile, um wieder ins Lernen hineinzufinden. Bei einem Bildungsangebot muss deshalb darauf geachtet werden, dass Anbieter die Lernerfahrungen berücksichtigen. Auch das Lernen kann man wieder lernen – darauf müssen die Anbieter konzeptionell eingehen.

Gibt es z. B. viele Selbstlernphasen, müssen Teilnehmende darin geübt sein. Bestimmte Unterrichtsmethoden (Gruppenarbeit, Projektlernen usw.) sind für manche Lernende förderlich, für andere dagegen eher hinderlich. Es gilt herauszufinden, welche Methode die individuell geeignete ist.

### **Welche personalen Kompetenzen liegen vor?**

- Eigeninitiative
- Selbstdisziplin
- Durchhaltevermögen
- Belastbarkeit
- Teamfähigkeit
- usw.

### **Welche Potenziale und Talente sollten noch ausgebaut oder weiterentwickelt werden?**

Diese Frage zielt sowohl auf fachliche als auch auf personale Kompetenzen (s. o.).

### **Welche Fähigkeiten und Erfahrungen sind im Ehrenamt, in der Freizeit und/oder der Familie erworben worden?**

- Trainer:innen
- Jugendarbeit
- Prüfer:innentätigkeit
- freiwillige Feuerwehr oder THW
- Schöff:in
- Wahlhelfer:in
- gesetzliche:r Betreuer:in
- usw.

An dieser Stelle geht es um soziale Kompetenzen. Soziale Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, mit anderen Menschen einfühlsam und angemessen umgehen zu können. Dabei geht es um Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die im sozialen Miteinander von Bedeutung sind: Menschenkenntnis, Empathie, Teamfähigkeit oder Überzeugungskraft.

Engagement in einem der oben genannten Bereiche, insbesondere die Betreuung und der Umgang mit Menschen, erfordert und fördert die sozialen Kompetenzen. Dazu gehören darüber hinaus auch:

- Kritikfähigkeit
- Resilienz (Widerstandsfähigkeit)
- Toleranz

### **Sind finanzielle, berufliche und familiäre Rahmenbedingungen in die Überlegungen einbezogen und angemessen berücksichtigt worden?**

- Einkommensverhältnisse
- besondere finanzielle Belastungen
- zeitliche Rahmenbedingungen (Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit, feste Arbeitszeiten)
- familiärer Zeitbedarf (Kinder, Eltern, Großeltern, Pflegeaufwand für Angehörige usw.)

Die Lebensumstände, d. h. finanzielle wie familiäre Rahmenbedingungen, sind ein nicht zu unterschätzender Faktor für den Lernerfolg. Man muss sich eine Fortbildung in mehrfacher Hinsicht leisten können: Sorgen in einem dieser Bereiche können das Lernen erheblich hemmen, weil sie zu psychischem Stress führen können, der wiederum Konzentrationsstörungen, Antriebslosigkeit und andere Stressphänomene verursachen kann. Und das kostet Kraft, die für das Lernen fehlt.

# Hilfsmittel zur Erfassung von Qualifikationsprofilen

Zur Erfassung des umfangreichen Qualifikationsprofils gibt es digitale Hilfsmittel, von denen sich eine Vielzahl im Internet findet. Einige davon sind seriös, viele aber dienen nur der Anwerbung von Kund:innen.

Zu den aus unserer Sicht seriösen Hilfsangeboten gehören u. a. die von der Technologie-Beratungsstelle NRW (TBS-NRW). Diese Beratungsstellen gibt es in mehreren Bundesländern. Das Projekt wird von den Gewerkschaften sowie von einigen Landesregierungen unterstützt.

Im Internetauftritt der TBS-NRW sind u. a. folgende Angebote zu finden:

- **Selbsttest:** [demobib.de/bib/index,id,1987.html](https://demobib.de/bib/index,id,1987.html)  
Der Test ist sehr umfangreich und erfordert ein spezielles Programm für die Auswertung, das zum Herunterladen bereitsteht.
- Wer nicht so viel Zeit investieren möchte oder nur einen kurzen Überblick braucht, sollte den **Kurzcheck** machen: [demobib.de/bib/index,id,3773.html](https://demobib.de/bib/index,id,3773.html)

Neben diesen Hilfsmitteln kann man auch den ProfilPASS nutzen. Damit können berufliche und in anderen Kontexten erworbene (formale und non-formale) Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie die persönlichen Interessen und Neigungen erfasst werden – siehe [www.profilpass.de](http://www.profilpass.de). Der ProfilPASS ist sehr breit angelegt, daher ist für die Erstellung viel Zeit erforderlich. Die dort angebotenen professionellen Unterstützungs- und Hilfestellungen sind nützlich, jedoch nicht durchgängig kostenfrei.

# Beurteilung von Angeboten

Wie man in den oben aufgeführten Informationsquellen erfahren kann, gibt es eine Vielzahl von Anbietern – öffentliche und private – mit einer breiten Palette an Angeboten. Da sich Qualitätsunterschiede auf den ersten Blick kaum erkennen lassen, lohnt es sich, genauer hinzuschauen und nach Möglichkeit mehrere Anbieter zu vergleichen. Denn allein auf eine ansprechende Präsentation im Internet oder auf Werbematerial sollte man sich nicht verlassen. Es bietet sich an, folgende Fragen zu beantworten:

## Wie ist die Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme aufgebaut?

Die Qualität einer Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme ist in erheblichem Maße von sachlichen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen abhängig. Erste Hinweise auf eine qualitativ hochwertige Maßnahme liefern eine klare Strukturierung der zu vermittelnden Inhalte, der Einsatz sachgerechter erwachsenenpädagogischer Methoden und ein erkennbarer Praxisbezug. Anbietern, die zu diesen Punkten schweigen, haben vielleicht etwas zu verbergen.

Auf folgende Punkte ist zu achten:

- Anzahl der Dozent:innen (Ausbilder:innen) und deren Qualifikationen (fachlich sowie pädagogisch)
- klar benannte Ansprechpartner:innen und geregelte Zuständigkeiten
- zeitliche, sachliche und personelle Struktur der Bildungsmaßnahme
  - Sind die Inhalte zeitlich und sachlich aufeinander abgestimmt?
  - Gibt es eine personelle Zuordnung zu den Inhalten? (Wer macht was?)
  - Eine große Zahl von Dozent:innen allein ist kein Qualitätsmerkmal – im Gegenteil.
- methodischer Aufbau der Maßnahme (Handlungs- und Projektorientierung? Praxisbezug? Frontalunterricht oder Methodenwechsel? Aussagen zu den eingesetzten Unterrichtsmedien? Einsatz bestimmter, aktiver Lernmethoden? Zielgruppenorientierung? Berücksichtigung der Berufs- und Lernerfahrungen? usw.)

Seriöse Anbieter geben zu den genannten Punkten Auskunft.

# Welche Ziele und Inhalte umfasst die Fort- bzw. Weiterbildung?

Um die Eignung einer Maßnahme beurteilen zu können, ist es hilfreich und notwendig, einen Einblick in die Unterlagen und Lehrpläne zu bekommen. Dort sollten die Ziele und Inhalte des Angebots ausführlich beschrieben sein. Wichtig ist, vor Beginn der Maßnahme zu klären, ob sie mit einer Prüfung, einem Berechtigungsnachweis oder einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen wird. Endet die Maßnahme mit einer Prüfung, sind die rechtlichen Grundlagen zu klären:

- Geltungsbereich (In welchen Regionen/Bundesländern wird der Abschluss anerkannt?)
- Voraussetzungen (Muss z. B. eine Ausbildereignung (AEVO) vorliegen, wie beim Geprüften Berufspädagogen oder Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen?)
- Zuständigkeit für die Prüfung (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Institutionen der Länder, Zertifikatsgeber usw.).

# Welche Lernformen und Methoden werden im Kurs/in der Maßnahme eingesetzt?

Die eingesetzten Lernformen und Methoden sollten den Vorerfahrungen und Qualifikationen der Lernenden sowie den Inhalten und Zielen der jeweiligen Maßnahme angemessen sein.

Häufig angewandte Methoden sind:

- selbstgesteuertes Lernen
- Projektarbeit
- Vorträge
- Rollenspiele/Planspiele
- Praktika und Exkursionen

Hinzu kommen Lernformen und Lernarrangements wie beispielsweise E-Learning (PC- bzw. internetbasierte Lern- und Trainingsprogramme) und sog. „Blended Learning“ (eine Kombination aus Präsenzphasen und PC- bzw. internetbasierten Lernphasen). Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die verschiedenen Lernformen und ihre zeitlichen, räumlichen und organisatorischen Bedingungen.

Kriterium	Lernform/Lernarrangements					
	Präsenz- unter- richt	Fern- lehrgang	Blended Learning	Online- Seminar	Com- puter Based Training (CBT)	Web Based Training (WBT)/ Online- Kurs
Zeitunabhängig- keit?	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Ortsunabhängig- keit?	Nein	Ja	Nein (Präsenz- phase) Ja (Online- Phase)	Ja	Ja	Ja
Betreuung bei Fragen/ Problemen?	Ja	i. d. R. Ja	Ja	Ja	Nein	i. d. R. Ja
Austauschmög- lichkeit mit anderen Teilneh- menden?	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein	i. d. R. Ja
Möglichkeit, ver- schiedene Lern- methoden einzu- setzen?	Ja	Ja (einge- schränkt)	Ja	Ja (einge- schränkt)	Ja (einge- schränkt)	Ja
Externe Qualitäts- überprüfung?	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Kostenpflichtig?	Ja	Ja	Ja	i. d. R. Ja	Ja	Ja

Vgl. Lernformen i. d. beruflichen Bildung, GIB, [www.weiterbildungsberatung.nrw/kursuche/lernformen-in-der-beruflichen-weiterbildung](http://www.weiterbildungsberatung.nrw/kursuche/lernformen-in-der-beruflichen-weiterbildung), aufgerufen am 26.02.2024

Welche der genannten Lernformen sinnvoll sind, hängt von mehreren Faktoren ab:

- Lerngewohnheiten der Teilnehmenden,
- Ausstattung, die den Lernenden zur Verfügung gestellt wird bzw. zur Verfügung steht,
- Art und Besonderheiten des Inhaltes. (Zum Beispiel: Eine Weiterbildung zur Programmierung einer CNC-Maschine kann nicht nur mit Papier und Bleistift erfolgen. Ähnliches gilt für den Umgang mit einem digitalen Röntengerät oder der elektronischen Gesundheitsakte.)

Ist ein Fernlehrgang in der engeren Wahl, ist es hilfreich, unverbindliche Probelektionen (auch bei unterschiedlichen Anbietern) anzufordern. In der Regel ist dies bei Fernlehrinstituten ein selbstverständlicher Service. Anhand der Probelektionen kann überprüft werden, ob „Fernlernen“ als Lernform überhaupt den eigenen Lernerfahrungen entspricht und ob die Aufbereitung der Lehrgangsinhalte die eigenen Erwartungen erfüllt. Zu bedenken ist zudem, dass für viele Fernlehrgänge ein Internetzugang und (Basis-)Kompetenzen im Umgang mit dem PC erforderlich sind. Ähnliches gilt, wenn es sich um gemischte Lernformen wie „Blended Learning“ handelt. In diesem Zusammenhang muss auch darauf geachtet werden, dass jegliche Fernlehrgänge bei der ZFU (Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht, [www.zfu.de](http://www.zfu.de)) vorgelegt werden müssen. Ein Qualitätsnachweis ist das allerdings nicht. Erfahrungen von Lehrgangsteilnehmenden kann man z. B. unter [www.fernstudiumcheck.de](http://www.fernstudiumcheck.de) finden.

Bei der Beurteilung von Bildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, ob und inwieweit die Anbieter die Auswahl von Medien und lernunterstützenden Materialien bezüglich der angestrebten Ziele begründen und darüber hinaus die Möglichkeit besteht, diese an die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzupassen. Hierüber sollten Maßnahmeträger Auskunft geben können.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, ob und inwieweit eine persönliche Hilfestellung und Beratung für Teilnehmende angeboten wird. Das ist vor allem dann von Bedeutung, wenn man nicht mehr weiter weiß, Verständnisfragen hat, Motivationsprobleme auftauchen usw.

Mögliche Fragestellungen:

- Welche Angaben zu Lernzielen, Inhalten und Methoden sind im Informationsmaterial, in Lehrplänen und Unterlagen enthalten?
- (Wie) Sind Lerninhalte, -ziele und -methoden sowie die eingesetzten Medien aufeinander abgestimmt?
- Werden für den vorgesehenen Einsatz von bestimmten Medien Vorkenntnisse benötigt? Werden diese benannt? Wenn ja, verfügen Interessenten bereits über diese Vorkenntnisse?
- Verfügen Teilnehmende selbst über eine angemessene technische Ausstattung für die jeweilige Schulung (Rechner, Laptop, Internetzugang usw.) oder wird diese vom Anbieter/Betrieb gestellt?
- Stehen angemessene Räumlichkeiten zur Verfügung?

## Welchen Praxisbezug hat die Maßnahme?

Aufbau, Inhalte und Methoden einer Maßnahme sollten, so weit wie möglich, an die beruflichen und persönlichen Ziele anknüpfen, die mit der Maßnahme angestrebt werden. Insbesondere für die Aneignung fachlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten ist eine enge Verknüpfung von theoretischem Wissen mit praktischen Übungen und entsprechenden Praxisphasen unverzichtbar. Dabei sollten auch immer wieder die Erfahrungen der Teilnehmenden einfließen können und Berücksichtigung finden.

Mögliche Fragestellungen:

- Wie stellt der Anbieter einen Praxisbezug sicher?
- Beinhaltet die Maßnahme praktische Übungen bzw. gibt es Praxisanteile?
- Werden die Erfahrungen der Teilnehmenden eingebaut? Wenn ja, wie?
- Macht der Anbieter Angaben zu einschlägigen Praxiserfahrungen und pädagogischen Fähigkeiten des eingesetzten Lehrpersonals?

Man sollte misstrauisch werden, wenn Anbieter auf diese und weitere Fragen (s. o.) keine Auskunft geben können oder wollen. Vor allem bei Bildungsangeboten, die von längerer Dauer sind, sollte man sich unbedingt die Zeit nehmen, jede Frage, die für die geplante Maßnahme von Bedeutung sein könnte, sorgfältig zu klären. Denn die Bindung an einen Bildungsgang, der aufwändig und kostspielig ist aber nicht passt, kann die berufliche wie private Existenz erschüttern.

# Vertragliche Regelungen

Vor der verbindlichen Anmeldung zu einem Bildungsangebot sollten zunächst die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB, das Kleingedruckte), die Kündigungs- und Rücktrittsrechte sowie die Zahlungsmodalitäten geprüft werden.

Ein Vertrag über eine Maßnahme bindet die Vertragschließenden zeitlich und finanziell – u. U. für längere Zeit – und ist mit erheblichem finanziellen Aufwand verbunden. Deshalb ist darauf zu achten, dass folgende Angaben in einem Vertrag auf jeden Fall enthalten sind:

- Dauer, Ziele, Inhalte und Durchführungsbedingungen der Maßnahme,
- Zulassungsvoraussetzungen,
- Bestimmungen der Prüfungsordnungen bzw. -regelungen,
- Gesamtkosten der Maßnahme inklusive Mehrwertsteuer,
- Zahlungsmodalitäten,
- Kündigungs- und Rücktrittsbedingungen,
- Rechtsbelehrung, Angaben zum Beschwerdeverfahren und über infrage kommende Beschwerdestellen sowie zum Gerichtsstand des Anbieters,
- Allgemeine Geschäftsbedingungen bzw. die Schul- bzw. Studienordnung des Anbieters.

Man sollte sich unbedingt Zeit nehmen, den Vertrag in Ruhe zu lesen – auch das Kleingedruckte – und sich auf keinen Fall zum Abschluss bzw. zur Unterschrift drängen lassen, z. B. durch den Verweis auf eine begrenzte Verfügbarkeit von Plätzen.

Wichtig ist zudem, sich über die vertraglichen Zahlungsbedingungen zu informieren. Bei längerfristigen Maßnahmen sollte möglichst eine monatliche oder maximal vierteljährliche Zahlungsweise möglich sein bzw. vereinbart werden können, denn so ist man besser vor möglichen Schwierigkeiten bei Vertragskündigung und damit verbundenen Rückzahlungsforderungen geschützt. Wenn die Gesamtkosten zu Beginn der Maßnahme fällig sind, ist eine Rückforderung bei vorzeitiger Beendigung immer problematisch.

Verträge, die keine ausreichenden Angaben zu den genannten Punkten enthalten, sollten auf keinen Fall unterschrieben werden. Zu prüfen ist auch, ob die in der Werbung und den Informationsmaterialien versprochenen Leistungen im Vertrag überhaupt aufgeführt sind. Dort sollten auf jeden Fall Angaben zu Lehrgangsrichtlinien, zu den Aus- bzw. Fortbildungsregelungen sowie zu den Lehr- oder Studienplänen, die der Maßnahme zugrunde liegen, enthalten sein.

Die Kostenaufstellung muss detaillierte Angaben zu den angebotenen Leistungen enthalten, wie Umfang der Lehrgangs- bzw. Unterrichtsstunden, Art und Umfang der bereitgestellten Materialien, minimale und maximale Teilnehmerszahl pro Kurs, personelle Ausstattung usw. Eine detaillierte und verlässliche Vertragsgestaltung ist sowohl für Teilnehmende als auch für Anbieter unverzichtbar.

# Welche Angebote gibt es und wo findet man sie?

Wenn die persönlichen Voraussetzungen, Interessen und Ziele geklärt sind, kann die Suche nach passenden Angeboten beginnen. Die meisten Wege führen dazu ins Internet. Hier eine Auswahl von Informationsangeboten:

## **KURSNET**

Weiterbildungsinformationen der Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de/kursnet](http://www.arbeitsagentur.de/kursnet)

## **InfoWeb Weiterbildung**

Das InfoWeb ist eine Metasuchmaschine des Leibniz-Institut für Bildungsforschung.  
[www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html](http://www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html)

## **WISY**

Das Kursportal wird seit 1987 im Auftrag der Hansestadt Hamburg betrieben.  
[www.hamburg.kursportal.info](http://www.hamburg.kursportal.info)

## **GIB NRW**

Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen  
[www.weiterbildungsberatung.nrw](http://www.weiterbildungsberatung.nrw)

# **Finanzierung von Fort- und Weiterbildung**

# Fördermöglichkeiten/Finanzierung

Wirtschaft und Gesellschaft haben ein großes Interesse an der Weiterentwicklung des beruflichen Fort- und Weiterbildungswesens. Die technologische Entwicklung erfordert die Erneuerung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen. Deshalb wird die (europäische) Strategie des „Lebensbegleitenden Lernens“ durch ein vielfältiges Angebot staatlicher Fördermöglichkeiten (wie das Qualifizierungschancengesetz oder das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)) unterstützt. Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten des Bundes<sup>1</sup>.

## Übersicht über finanzielle Fördermöglichkeiten des Bundes (Auswahl)

Bezeichnung	Zielgruppe	Förderbedingungen
Bildungsgutschein	Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Personen sowie Personen ohne Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"><li>• Feststellung der Notwendigkeit der Fort- bzw. Weiterbildung oder Umschulung durch die BA</li><li>• Zulassung des Weiterbildungsträgers und der Maßnahme durch die BA</li><li>• zeitlich und ggf. regional beschränkt</li></ul>
Aufstiegs-BAFöG	Alle, die sich in Voll- oder Teilzeit auf eine Fortbildungsprüfung nach BBiG, HWO oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten	<ul style="list-style-type: none"><li>• abgeschlossene Berufsausbildung und anschließende Berufspraxis</li><li>• keine Altersgrenze</li><li>• seit 01.08.2016 auch Zugang für Absolventen eines Bachelor-Studiums sowie Studienabbrecher:innen mit der geforderten Berufspraxis</li></ul>

<sup>1</sup> Auf eine Darstellung der Förderangebote der Länder wird wegen des großen Umfangs und der damit verbundenen Unübersichtlichkeit an dieser Stelle verzichtet. Weitere Informationen bietet die Agentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung)

## Übersicht über finanzielle Fördermöglichkeiten des Bundes (Auswahl)

Bezeichnung	Zielgruppe	Förderbedingungen
Qualifizierungs-chancengesetz/ Qualifizierung von Beschäftigten	Beschäftigte (unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße)	Es müssen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die über eine Anpassungsbildung hinausgehen (nicht Aufstiegsfortbildung). Dies geht mit einem erweiterten Beratungsangebot einher, das sich an Beschäftigte und Arbeitgeber richtet.
Stipendien des Bundes	Besonders leistungs-fähige berufserfahrene Fachkräfte (mit und ohne schulische Hochschulzu-gangsberechtigung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abgeschlossene Berufsausbildung</li> <li>• Nachweis über besondere Qualifikation</li> <li>• wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden oder als arbeitsuchend gemeldet</li> <li>• höchstens 24 Jahre alt oder</li> <li>• abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung</li> <li>• mind. zwei Jahre Berufserfahrung</li> <li>• Nachweis über die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf</li> <li>• kein Hochschulabschluss</li> </ul>
Bildungsprämie	gering verdienende Erwerbstätige	<p>Prämiengutschein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig oder in Eltern- oder Pflegezeit</li> <li>• Jahreseinkommen &lt; 20.000 Euro</li> <li>• keine Altersgrenze.</li> </ul> <p>Spargutschein:</p> <p>Es muss ein Ansparguthaben vorhanden sein; darüber kann unabhängig vom aktuellen Einkommen, vom Alter und vom aktuellen Erwerbsstatus verfügt werden.</p>

## Übersicht über finanzielle Fördermöglichkeiten des Bundes (Auswahl)

Bezeichnung	Zielgruppe	Förderbedingungen
Weiterbildungsgesetz (2023)	Ausbildungssuchende und Beschäftigte	<p>Qualifizierungsgeld:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft</li><li>• eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag</li><li>• Das Qualifizierungsgeld wird unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt und als Entgeltersatz in Höhe von 60 % beziehungsweise 67 % des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt, geleistet.</li></ul>

# Checkliste für die Beratung

Wie zuvor beschrieben und erläutert, sind in einem Beratungsgespräch eine Reihe von Fragen zu klären. Hier noch einmal ein zusammenfassender Überblick.

## Vorklärung: Was soll erreicht werden?

- Aufstiegsfortbildung
- Anpassungsfortbildung
- Umschulung
- betriebliche Fortbildung
- Anpassung an neue betriebliche Anforderungen

## Persönliche Voraussetzungen

- Schulbildung
- beruflicher Ausbildungsstand
- Lernerfahrungen
- Zeitbudget und zeitliche Flexibilität
- Mobilität
- Gesundheit, Belastbarkeit
- Familienplanung
- familiäre Organisation, z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen usw.

## Konzeption der Maßnahme

- Lernformen
- Personalausstattung
- Qualifikation des Lehrpersonals
- Ansprechpartner
- Zeitliche/sachliche Gliederung
- Praxisbezug
- Zulassungsbedingungen
- Staatlich anerkannter Abschluss, Zertifikat oder Teilnahmebescheinigung

## **Finanzierung**

- Möglichkeiten staatlicher Förderung
- betriebliche Kostenübernahme (voll oder teilweise)
- Selbstfinanzierung

## **Vertragliche Regelungen**

- Dauer, Ziel, Inhalte und Durchführungsbedingungen
- Zulassungsvoraussetzungen,
- Prüfungsordnungen bzw. Abschlussregelungen
- Kosten inklusive Mehrwertsteuer,
- Zahlungsmodalitäten,
- Kündigungs- und Rücktrittsbedingungen,
- Rechtsbelehrung, Beschwerdeverfahren, Gerichtsstand,
- Allgemeine Geschäftsbedingungen bzw. Schul- oder Studienordnung

## **Impressum**

### **Herausgeber**

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesverwaltung  
Bereich Bildungspolitik

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

[bildungspolitik.verdi.de](http://bildungspolitik.verdi.de)

### **Konzept, Text, Redaktion**

ver.di und IFTP | [mendi.net](http://mendi.net)

### **Gestaltung**

[4s-design.de](http://4s-design.de)

© April 2024



# **Bildungspolitik – besser mit ver.di**

**[bildungspolitik.verdi.de](http://bildungspolitik.verdi.de)**