

böll.brief

TEILHABEGESELLSCHAFT #20

Juni 2023

Vom Flickenteppich zum System

Weiterbildung durch
wirkungsvolle Governance-
strukturen als vierte
Säule der Bildungslandschaft
etablieren

**EXPERT/INNENKREIS WEITERBILDUNG
DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG:**

**BRIGITTE POTHMER
PHILIPP ANTONY
MECHTHILD BAYER
PROF. DR. MICHAEL HEISTER
DR. THOMAS KRUPPE
ANJA MEIERKORD
PROF. DR. WOLFGANG SCHROEDER**

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**

Das **böll.brief – Teilhabegesellschaft** bietet Analysen, Hintergründe und programmatische Impulse zu Fragen der sozialen Teilhabe und der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Ein besonderer Fokus liegt auf den Politikfeldern Bildung und Wissenschaft, Sozialpolitik, Migration und Diversity.

Das **böll.brief** des Bereichs Inland der Heinrich-Böll-Stiftung erscheint als E-Paper im Wechsel zu den Themen «Teilhabegesellschaft», «Grüne Ordnungspolitik», «Demokratie & Gesellschaft» und «Öffentliche Räume».

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Analyse des Weiterbildungssektors	4
2 Lösungsansätze	6
2.1 Bundespolitische Regelungen und Strukturen	6
2.2 Kooperation, Vernetzung und Systematisierung des Praxisfeldes	8
3 Schlussbemerkung	10
Die Autorinnen und Autoren	11
Impressum	13

Zusammenfassung

Eine systematische und kontinuierliche Weiterbildung ist eine entscheidende Voraussetzung für die Gestaltung und erfolgreiche Bewältigung des digitalen Wandels und der sozial-ökologischen Transformation. Dies gilt sowohl für die/den Einzelne/n im Hinblick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit als auch für die Wirtschaft zur Deckung des Fachkräftebedarfs und schließlich für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Weiterbildung wird in ihrer Relevanz künftig der Erstausbildung nicht nachstehen. Während es für die Erstausbildung jedoch klare Regelungen und Verantwortlichkeiten gibt, ist die Weiterbildung durch eine historisch gewachsene fragmentierte Unübersichtlichkeit gekennzeichnet. Wenn Weiterbildung und Lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil jeder Berufsbiografie werden sollen, muss die fragmentierte Weiterbildungslandschaft zu einem kohärenten, transparenten und übersichtlichen System umgebaut und auf dieser Basis zu einer gleichberechtigten Säule des Bildungssystems entwickelt werden. Es muss auf einem breiten Verständnis von Weiterbildung beruhen und anerkennen, dass die verschiedenen Segmente der Weiterbildungslandschaft – insbesondere die allgemeine und berufliche Weiterbildung – nicht überschneidungsfrei sind.

Für all dies braucht es ein stimmiges Gesamtkonzept und transparente Governancestrukturen, sonst laufen auch einzelne Verbesserungen – wie von der Bundesregierung geplant – Gefahr, zu zusätzlichen Überschneidungen, Doppelstrukturen und Widersprüchlichkeiten zu führen und damit die Unübersichtlichkeit der Weiterbildungslandschaft noch zu verstärken. Bei den in diesem Papier vorgeschlagenen Eckpunkten für eine neue transparente Governance geht es nicht um eine staatlich organisierte Weiterbildung nach dem Vorbild von Schule und Hochschule. In Anlehnung an die Organisationsstruktur der dualen Ausbildung und im Zusammenwirken mit einer gesetzlichen Rahmensetzung soll unter Beteiligung der Sozialpartner in enger Abstimmung mit den Ländern und den Akteurinnen und Akteuren der Weiterbildung eine wirkungsvolle, korporatistische und transparente Steuerung etabliert werden.

1 Analyse des Weiterbildungssektors

Das deutsche Weiterbildungssystem ist hochgradig fragmentiert und unzureichend koordiniert. Es gibt eine kaum zu überblickende Zahl von Akteuren, Zertifikaten und Zugangswegen zu den Maßnahmen und Anbietern der Weiterbildung. Zugleich werden permanent neue Initiativen ergriffen, um diese Unübersichtlichkeit einzuhegen. So werden Ideen einer Weiterbildungsordnung formuliert, verbindlichere Standards eingefordert und vielfältige Initiativen entwickelt, um die Zugänge zur Weiterbildung durch Beratung und Informationsangebote zu verbessern.

Die Forderung nach einer klaren Strukturierung des Weiterbildungssektors steht also seit Jahren auf der politischen Agenda, tragfähige Umsetzungen sind aber nicht zu erkennen. Vielmehr bleibt es bei einem Sammelsurium unterschiedlicher Rechtsnormen, Ansprüche, Träger, Initiativen etc. Auch den Vorschlägen der «Nationalen Weiterbildungsstrategie» der Bundesregierung fehlt es bisher an einer strategischen Gesamtvision und Konzeption, aus der sich ein Bild zur Steuerung der Weiterbildungslandschaft ableiten ließe. Von einer eigenständigen Säule des Bildungssystems kann bisher nicht gesprochen werden.

Angesichts der Transformation der Arbeitswelt, eines sich immer schneller vollziehenden technologischen Wandels und des rapide steigenden Fachkräftemangels wird dieser defizitäre Zustand der Weiterbildungslandschaft aber zu einem immer größeren Problem sowohl im Hinblick auf Chancengerechtigkeit als auch für die Sicherung des allgemeinen wirtschaftlichen Wohlstands. Ein effizient strukturiertes Weiterbildungssystem ist eine existenzielle Frage sowohl für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch für die Transformation der Wirtschaft.

Das sieht offenbar auch die neue Bundesregierung. Sie hat in ihrem Koalitionsvertrag eine ganze Reihe von Vorhaben vereinbart, die den Zugang zu Weiterbildung deutlich verbessern könnten – z.B. das Qualifizierungsgeld, die Bildungs(teil)zeit, das Lebenschancen-Bafög oder auch die Abschaffung des Vermittlungsvorrangs im SGB II. Weniger aussagekräftig ist der Vertrag im Hinblick auf die Strukturdefizite in der Weiterbildungslandschaft. Auch im Gesetzentwurf der Bundesregierung «zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung» vom März 2023 fehlt es an Vorschlägen, die zu einer systematischeren Struktur und einer grundlegend verbesserten Transparenz der Weiterbildung in Deutschland führen könnten.

Diese historisch gewachsenen Unzulänglichkeiten wirken jedoch in manchen Bereichen und für viele Betroffene nicht nur als Zugangsbarriere, sondern führen auch zu erheblichen Qualitätsproblemen. Durch diesen unübersichtlichen und heterogenen Anbietermarkt wird es für die Nutzerinnen und Nutzer immer schwieriger, geeignete und für ihre berufliche Entwicklung relevante Angebote zu identifizieren. Diese Unübersichtlichkeit wurde in den vergangenen Jahren durch eine Vielzahl digitaler Angebote noch erheblich verstärkt.

Die in digitalen Angeboten vermittelten Kompetenzen und Qualifikationen verfügen zudem oft nicht über eine Niveauzuordnung im Deutschen Qualifikationsrahmen, was insbesondere auf «bildungsferne» Menschen abschreckend wirkt und damit hochselektiv ist. Ohne ein stimmiges Gesamtkonzept und die Verbesserung der Governancestrukturen in der Weiterbildung laufen die vielfältigen Vorhaben der Bundesregierung also Gefahr, ihre Chance auf höhere Leistungsfähigkeit, Effizienzsteigerung und Synergiegewinnung im Weiterbildungssystem zu verfehlen. Kurzum: Die Suche nach wirkungsvoller Steuerung ist eine Kernfrage der Weiterbildungspolitik. Die dabei gegebenen Antworten entscheiden mit darüber, ob es gelingen kann, die Zukunft des Arbeitsmarktes positiv zu beeinflussen.

Eine grundlegende Neustrukturierung der Governance muss die positiven Besonderheiten der Weiterbildungslandschaft erhalten, die durch Vielfalt, Offenheit für neue gesellschaftliche Anforderungen und einen hohen Grad an Dynamik gekennzeichnet ist. Wenn Weiterbildung zu einer gleichberechtigten Säule des Bildungssystems werden soll, muss auch die öffentliche Verantwortung dafür ausgebaut werden. Die neue Governance soll sich durch transparente Regelungen sowie finanzielle und ordnungspolitische Strukturen auszeichnen. Sie muss die Vielfältigkeit der Landschaft sowie die Handlungsfähigkeit und Gestaltungsfreiheit von Akteurinnen und Akteuren auf allen Ebenen bewahren. Offensichtlich ist, dass eine einfache Top-down-Steuerung zentralstaatlicher Art in diesem Bereich weder greift noch wünschenswert ist. Das Ziel ist deshalb nicht eine staatlich organisierte Weiterbildung nach dem Vorbild der schulischen oder hochschulischen Bildung. Vielmehr ist ein Management der Vielfalt auf Basis verpflichtungsfähiger Akteure sowie transparenter Strukturen zu entwickeln. Im Folgenden werden Eckpunkte skizziert, die für die neue Governance der Weiterbildung maßgeblich sein sollten.

2 Lösungsansätze

2.1 Bundespolitische Regelungen und Strukturen

2.1.1 Der öffentliche Bildungsauftrag muss erweitert und Weiterbildung Teil öffentlicher Verantwortung werden

Künftig wird die Erstausbildung nicht mehr Ende, sondern Zwischenschritt des individuellen Bildungswegs sein. Daraus folgt der politische Auftrag, die Weiterbildung in ihrer Relevanz der Erstausbildung gleichzustellen. Obwohl der Staat dabei als Initiator und Gewährleister eine zentrale Rolle spielt, bedeutet öffentliche Verantwortung nicht, dass die Weiterbildung allein in staatlicher Hand praktiziert, also quasi verstaatlicht wird. Der Staat soll allerdings die Verantwortung dafür übernehmen, dass eine gute Weiterbildungsinfrastruktur entsteht, Aufgaben erfüllt und Spielregeln eingehalten werden sowie der Rahmen für unterschiedliche Akteurinnen und Akteure gesetzt wird. Dies soll allerdings nicht durch eine staatliche Weiterbildungsbehörde geschehen, sondern unter Beteiligung der Sozialpartner und in enger Abstimmung mit den Ländern.

2.1.2 In einem Bundesweiterbildungsgesetz müssen die wichtigsten Regelungen zur Weiterbildung gebündelt werden

Gerade eine vielfältige Weiterbildungslandschaft, die ihre Aufgaben zuverlässig und mit einem hohen Qualitätsstandard erfüllen soll, braucht einen gesetzlichen Rahmen. Dazu gehört, dass:

- das Recht auf Weiterbildung verankert;
- die Finanzierung gesichert;
- Freistellungen geregelt;
- Verantwortlichkeiten festgelegt;
- die Qualität durch die Formulierung von Mindeststandards gesichert;
- eine unabhängige Beratungsinfrastruktur implementiert;
- Qualifikationen und Abschlüsse transparent gemacht werden;
- die Anerkennung von Kompetenzen verbindlich geregelt; sowie
- ein Parlament der Weiterbildung als Steuerungsgremium eingesetzt wird.

2.1.3 Auf Bundesebene sollte ein Parlament der Weiterbildung als Steuerungsgremium für die Weiterbildungslandschaft eingerichtet werden

Eine Governance, die nicht auf Top-down-Steuerung setzt, braucht fest etablierte Steuerungsgremien auf allen politischen Ebenen (Bund, Länder und Kommunen), in denen sich die wesentlichen Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung regelmäßig beraten und abstimmen. Im vorgeschlagenen Parlament der Weiterbildung sollten neben Bund und Ländern auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der deutsche Hochschulverband, die Repräsentanz privater und öffentlicher Weiterbildungsanbieter und die Bundesagentur für Arbeit vertreten sein.

Die Zuständigkeit des Parlaments der Weiterbildung sollte im vorgeschlagenen Bundesweiterbildungsgesetz geregelt werden. Eine seiner zentralen Aufgaben sollte es sein, eine langfristige Weiterbildungsstrategie zu entwickeln und sich über die Frage zu verständigen, welche Kompetenzen und Qualifikationen in der sich wandelnden Arbeitswelt künftig in den unterschiedlichen Branchen gefordert sind. Wichtig wäre es, diese Kompetenzprognosen in Sachverständigenverfahren mithilfe wissenschaftlicher Expertise und von Fachleuten aus der betrieblichen Praxis erstellen zu lassen und als zentrales Steuerungskriterium in der beruflichen Weiterbildungspolitik zu etablieren. Das Parlament der Weiterbildung sollte die Funktions-, Leistungs- und Qualitätsstandards des Weiterbildungssystems festlegen und die sich daraus ergebenden notwendigen Veränderungen und Reformen verantworten. Dafür muss es eine angemessene Ressourcenausstattung erhalten.

2.1.4 Das Parlament der Weiterbildung soll als Weiterentwicklung und feste Etablierung der Nationalen Weiterbildungsstrategie verstanden werden

Die Nationale Weiterbildungsstrategie bietet in ihrer derzeitigen Konstruktion und Verfasstheit nicht die Voraussetzung dafür, eine langfristige, konsistente Governance der Weiterbildung zu entwickeln. Ihr fehlt es an klar zugewiesenen Kompetenzen, eigener Ressourcenausstattung und gesetzlicher Verankerung. Ihre Fortführung ist letztlich immer von den Entscheidungen der jeweiligen Regierungsparteien abhängig.

2.1.5 Eine valide wissenschaftliche Begleitung soll die Qualität der Weiterbildung verbessern und den Aufbau der neuen Governancestruktur unterstützen

Mithilfe der Forschung soll systematisch überprüft werden, ob und inwieweit die intendierten Lernergebnisse erzielt und die angestrebten Kompetenzen auch tatsächlich erworben werden. Wichtig für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik wie auch für die individuelle Bildungsentscheidung wären Befunde zu den Wirkungen von Maßnahmen und Programmen

im Hinblick auf die berufliche Entwicklung. Während zu den Wirkungen arbeitsmarkt-politischer Instrumente eine breite Basis von Ergebnissen vorliegt, fehlt für alle anderen Weiterbildungen eine belastbare Datenbasis. Auf Grundlage einer solchen Datenbasis sollen Steuerungs- und Leistungsparameter entwickelt werden, die ein evaluatives und reflexives Steuerungswesen ermöglichen. Hierfür müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

2.2 Kooperation, Vernetzung und Systematisierung des Praxisfeldes

2.2.1 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten müssen klar zugeordnet werden, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu ermöglichen

Öffentliche Verantwortung für ein neues Weiterbildungssystem soll im Zusammenwirken von zentralen (Bundesebene) und dezentralen (Länder und Kommunen) Akteurinnen und Akteuren wahrgenommen werden. Der im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingerichtete Bund-Länder-Ausschuss stellt hier einen ersten wichtigen Schritt dar. Auf der kommunalen und regionalen Ebene hat die Diskussion um den Aufbau von Bildungslandschaften oder lernenden Regionen bereits begonnen und Kooperationen wie Vernetzungsstrategien in den Mittelpunkt gerückt. Diese regionalen Netzwerke müssen ausgebaut und institutionell fest verankert werden.

2.2.2 Transparenz und Durchlässigkeit der verschiedenen Segmente der Weiterbildungslandschaft müssen erhöht werden

Die Weiterbildungslandschaft lässt sich in verschiedene Segmente unterteilen, die häufig nicht überschneidungsfrei sind. Bekannte Unterteilungen sind z.B. (i) allgemeine und berufliche Weiterbildung, (ii) formale, non-formale und informelle Weiterbildung, (iii) betriebliche, außerbetriebliche und durch die Bundesagentur geförderte Weiterbildung sowie (iv) Weiterbildung auf den verschiedenen Stufen des Nationalen Qualifikationsrahmens von der Grundbildung bis zur akademischen Weiterbildung.

Diese Segmente stehen weitgehend unverbunden nebeneinander und folgen ihren jeweiligen eigenen Steuerungslogiken. Juristisch spiegelt sich diese Fragmentierung in einer zersplitterten Zuständigkeit der verschiedenen Rechtsbereiche des Bundes und der Länder wider. Ein neues Governance-System muss aus dieser Fragmentierung und Zersplitterung ein Gesamtkonzept organisieren und an gemeinsamen Zielen ausrichten. Dabei müssen die erheblichen Schnittmengen insbesondere von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung anerkannt werden.

Notwendig sind auch eine wesentlich höhere Transparenz und Durchlässigkeit dieser unterschiedlichen Bildungsbereiche und eine bessere, standardisierte Verkoppelung insbesondere

von formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung. Vor allem für informell Erlerntes müssen Dokumentations- und Validierungsverfahren entwickelt werden, um es bewerten und anerkennen zu können.

2.2.3 Die Entwicklung der Weiterbildung als gleichberechtigte Säule des Bildungssystems braucht eine hochwertige und flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur

Die Ausgestaltung dieser Infrastruktur kann nicht allein privaten Trägern überlassen werden. Sie richten ihre Angebote nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit aus. Dass das zu erheblichen «weißen Flecken» führt, zeigt der deutsche Weiterbildungsatlas 2018 der Bertelmann-Stiftung. Er kommt zu dem Ergebnis, dass es erhebliche regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung und im Angebotsumfang gibt. Der Zugang zu Weiterbildungsangeboten darf aber nicht vom Wohnort abhängig sein. Deshalb ist es die Aufgabe regionaler Netzwerke, Lücken zu identifizieren, Kooperationen anzuregen und so ein bedarfsgerechtes und transparentes Angebot sicherzustellen. Dabei können die Angebote öffentlicher Träger zur Schließung von Angebotslücken beitragen, auch durch die Förderung digitaler Angebote. Besonders anschlussfähig sind Institutionen der Erstausbildung wie Berufsschulen, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Fachschulen und Hochschulen. Die stärkere Einbeziehung der Erstausbildungsinstitutionen könnte auch einen Beitrag dazu leisten, die starre Trennung zwischen Ausbildung und Weiterbildung zu überwinden.

2.2.4 Eine neue Governance muss die starre Trennung von Erstausbildung und Weiterbildung durchlässiger gestalten.

Um den Gedanken des lebenslangen Lernens von Anfang an zu etablieren, sollten Erstausbildung und Weiterbildung stärker als ein Kontinuum betrachtet werden. Das deutsche System der Erstausbildung beruht auf der Annahme, dass Menschen im einmal erlernten Beruf verbleiben und auf der Basis der Erstausbildung alle weiteren Strukturveränderungen bewältigen können. Immer deutlicher zeigt sich aber, dass diese Bedeutungszuweisung nicht mehr haltbar ist. Deshalb sollten das Verhältnis zwischen Erstausbildung und Weiterbildung neu justiert und Mechanismen des Austausches zwischen dem Parlament der Weiterbildung und relevanten Gremien der Erstausbildung etabliert werden.

2.2.5 Es müssen verstärkt Standards für die Zertifizierung von Weiterbildung bereitgestellt werden

Weiterbildungsteilnehmer/innen sind an aussagefähigen und anerkannten Nachweisen der erworbenen Kompetenzen interessiert, die auch die entsprechende Signalfunktion für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfüllen. Aktuell umfasst das Zertifikatswesen der Bildungsanbieter ein breites Spektrum qualitativ sehr unterschiedlich aussagefähiger Zertifikate. Der nationale Qualifikationsrahmen muss auch durch non-formelles Lernen erworbene Zertifikate abbilden und zu formellen Abschlüssen in Relation setzen.

3 Schlussbemerkung

Die Governance-Strukturen der Weiterbildung in Deutschland gehören zu den komplexesten im internationalen Vergleich (OECD-Studie Weiterbildung in Deutschland 2021). Viele OECD-Länder haben in Weiterbildungsgesetzen Rechte und Verantwortlichkeiten definiert und damit die Voraussetzung für eine konsistente Entwicklung der Weiterbildungspolitik geschaffen. In Deutschland fehlt es an einer eindeutigen Festlegung der Verantwortlichkeiten und an einer klaren Rollenbeschreibung der Akteurinnen und Akteure. Das ist einer der Gründe, warum im Weiterbildungsbereich Reformprozesse ausgesprochen mühsam sind. Die Probleme sind bekannt: Fragmentierung und Zersplitterung, intransparente Angebotsstruktur, Qualitätsprobleme, fragile Institutionalisierung und hohe Selektivität.

Wenn Weiterbildung in Deutschland ihrer gewachsenen Aufgabe gerecht werden und zu einem selbstverständlichen Bestandteil einer jeden Berufsbiografie werden soll, dann muss die fragmentierte Weiterbildungslandschaft zu einem kohärenten Weiterbildungssystem entwickelt werden. Ohne ein stimmiges Gesamtkonzept und transparente Governance-Strukturen laufen auch einzelne Verbesserungen – wie von der Bundesregierung geplant – Gefahr, ihre Ziele zu verfehlen. Deshalb ist eine wirkungsvolle Steuerung eine Kernfrage der Weiterbildungspolitik. Von ihrer Beantwortung hängt es ab, ob es gelingen kann, die stürmischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt positiv zu gestalten.

In dem vorliegenden Papier werden Strukturvorschläge, die im böll.brief [«Weiterbildung 4.0 – Solidarische Lösungen für lebenslanges Lernen im digitalen Zeitalter»](#) bereits enthalten sind, erneut aufgegriffen und weiterentwickelt.

Mit diesem Vorschlag zu einer neuen Governance-Struktur in der Weiterbildung soll die Reformdebatte in Deutschland um einen wichtigen Fokus erweitert werden.

Die Autorinnen und Autoren

Der Expert/innenkreis Weiterbildung der Heinrich-Böll-Stiftung arbeitet seit 2018 in unterschiedlichen Formaten wie Policy Paper und Fachkonferenzen zum Themenbereich Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Im Fokus standen dabei vor allem systemische und strukturelle Fragen sowie konkrete Handlungsempfehlungen. Während der böll.brief «Weiterbildung 4.0» den Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und die ökologische Transformation zum Ausgangspunkt hatte, nimmt der vorliegende böll.brief «Vom Flickenteppich zum System» die unzureichende Governance der Weiterbildung in den Blick.

Die Heinrich-Böll-Stiftung dankt den Mitgliedern des Expert/innenkreises für ihre fachliche Expertise, ihren Ideenreichtum, ihre Kreativität und ihr konstruktives Zusammenwirken. Ein besonderer Dank gilt Brigitte Pothmer, die den Expert/innenkreis ins Leben gerufen und das vorliegende Papier federführend für die Gruppe und mit ihr gemeinsam verfasst hat. Darüber hinaus danken wir den Akteurinnen und Akteuren aus Wissenschaft, Administration und Verbänden, die das Entstehen dieses Papiers mit fachkundigem Rat und kritischem Feedback konstruktiv begleitet haben.

Brigitte Pothmer war von 2005 bis 2017 Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen und arbeitsmarktpolitische Sprecherin der grünen Bundestagsfraktion. Zuvor war sie von 1994 bis 2003 Mitglied des Niedersächsischen Landtages, zuletzt als stellvertretende Fraktionsvorsitzende und sozialpolitische Sprecherin. Von Mai 2003 bis November 2005 war sie Vorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen in Niedersachsen und von 2003 bis November 2005 Mitglied im Stiftungsrat der Stiftung «Leben und Umwelt» Niedersachsen. 1990 bis 1994 fungierte die Sozialpädagogin als Frauenreferentin der Niedersächsischen Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Parallel studierte sie Sozialpsychologie an der Universität Hannover.

Philipp Antony ist seit Januar 2013 Leiter des Referats Bildung und Wissenschaft der Heinrich-Böll-Stiftung. Schwerpunkte seiner Arbeit sind digitale Bildung, Infrastrukturinvestitionen, Bildungsföderalismus, Inklusion, Bildungsteilhabe, Bildung im Sozialraum und Demokratiebildung. Im Bereich Hochschule/Wissenschaft sind seine Schwerpunkte die Themen Hochschulfinanzierung, Exzellenzinitiative, Wissenschaftsfreiheit und Governance. Vorherige berufliche Stationen waren das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), der Wissenschaftsrat (WR), das Dahlem Humanities Center (DHC) und die Freie Universität Berlin.

Mechthild Bayer arbeitet seit 2019 als Beraterin für Weiterbildung und Personalentwicklung. Von 2002–2019 war sie Bereichsleiterin Weiterbildungspolitik beim verdi-Bundesvorstand und von 1991 bis 2001 Referentin für Weiterbildung beim Hauptvorstand der GEW. Davor war sie Fachbereichsleiterin an der Volkshochschule Wetteraukreis und wissenschaftliche

Mitarbeiterin an den Universitäten Mainz und Gießen. Sie studierte Diplompädagogik/ Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Goethe-Universität Frankfurt/Main. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Grundsatzfragen der Weiterbildungspolitik sowie die Steuerung von Projekten und Branchendialogen zu innovativer Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung. Sie ist tätig in der Beratung von Akteuren in Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik sowie als Mitglied in Beiräten, Beratungsgremien zur Weiterbildung und als Aufsichtsrätin.

Prof. Dr. Michael Heister ist seit 2009 Leiter der Abteilung 4 «Initiativen für die Berufsbildung» im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Zuvor war er Referent und Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Michael Heister studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität zu Köln und promovierte 1991 zum Dr. rer. pol. Neben seiner Tätigkeit am BIBB ist Michael Heister unter anderem Honorarprofessor an der Hochschule Bonn-Rhein/Sieg mit dem Schwerpunkt Personalmanagement, Mitglied der AG 2 (Mensch-Maschine-Interaktion) der Plattform Lernende Systeme sowie Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e.V.

PD Dr. Thomas Kruppe arbeitet seit 2001 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und ist seit 2015 Privatdozent an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Er ist Fellow des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der FAU. Von 2011 bis 2013 übernahm er die kommissarische Leitung des Forschungsbereichs «Bildungs- und Erwerbsverläufe» und leitete von 2007 bis 2019 die IAB-Arbeitsgruppe «Weiterbildung». Er studierte Wirtschaftsingenieurwesen an der TU Berlin sowie Soziologie, Publizistik, Psychologie und Lateinamerikanistik an der Freien Universität Berlin und schloss das Studium 1992 als Diplom-Soziologe ab. 2003 promovierte er zum Dr. phil. und habilitierte 2014 im Fach Soziologie.

Anja Meierkord ist Arbeitsmarktökonomin bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). In Ihrer Arbeit denkt sie darüber nach, wie Megatrends den Fähigkeitsbedarf auf dem Arbeitsmarkt verändern und was Regierungen und Sozialpartner tun können, um Menschen und Unternehmen zu helfen, mit diesen Veränderungen Schritt zu halten. Seit mehr als zehn Jahren unterstützt sie politische Entscheidungsträger dabei, evidenzbasierte Entscheidungen in der Beschäftigungs-, Bildungs- und Sozialpolitik zu treffen. Bevor sie 2017 zur OECD kam, arbeitete sie für das Forschungsberatungsunternehmen Ecorys in London, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin und die Berliner Senatsverwaltung.

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder ist seit 2016 WZB-Fellow und forscht in der Abteilung Demokratie und Demokratisierung. Er ist Professor an der Universität Kassel und leitet dort das Fachgebiet «Politisches System der BRD-Staatlichkeit im Wandel». Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören unter anderem Sozialstaat, Verbände und Fragen von Demokratie und Staatlichkeit. Von 2009–2014 war er Staatssekretär im Ministerium für Arbeit,

Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Seit 2016 ist er Fellow am Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung, Abteilung Demokratie und Demokratisierung, des *Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung*. Seit 2022 ist er Mitglied des *Rates der Arbeitswelt* sowie Vorsitzender der Denkfabrik «*Das Progressive Zentrum*».

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin
Kontakt: Philipp Antony, Referat Bildung und Wissenschaft **E** antony@boell.de

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: Juni 2023

Lizenz: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Verfügbare Ausgaben unter: www.boell.de/de/boellbrief

Abonnement (per E-Mail) unter: boell.de/news

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.