

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 57, 2026

Weiterbildungsmentoring als Instrument zur Überwindung ungleicher Weiterbildungs- beteiligung

Zur Brückenfunktion zwischen Individuum
und Betrieb

Martina Thomas

In der Ausgabe 57, 2026:
Erwachsenenbildung aus der Perspektive des Lebenslaufs.



Weiterbildungsmentoring als Instrument zur Überwindung ungleicher Weiterbildungsbeteiligung

Zur Brückenfunktion zwischen Individuum und Betrieb

Martina Thomas

Zitation Thomas, Martina (2026): Weiterbildungsmentoring als Instrument zur Überwindung ungleicher Weiterbildungsbeteiligung. Zur Brückenfunktion zwischen Individuum und Betrieb. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 57, 2026. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-57>.

Schlagworte: Weiterbildungsmentoring, betriebliche Weiterbildung, Deutschland, Geringqualifizierte, Unterstützungsstrukturen, Weiterbildungsbarrieren



Abstract

Dieser Beitrag analysiert das Konzept des Weiterbildungsmentorings als innovatives Instrument der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ Deutschlands. Die auf niedrigem Niveau stagnierende Weiterbildungsbeteiligung formal geringqualifizierter Personen bleibt eine zentrale bildungspolitische Herausforderung sowohl in Deutschland als auch in Österreich. Auf Basis einer Reanalyse qualitativer Begleitforschung (2022-2025) werden Thesen zur Wirksamkeit dieses Instruments formuliert. Weiterbildungsmentoring wird in seiner Brückenfunktion zwischen individuellen Hemmnissen und betrieblichen Rahmenbedingungen vorgestellt. Auf individueller Ebene können Mentor*innen durch niederschwellige Beratung und ein persönliches Vertrauensverhältnis helfen, Ängste abzubauen und das Interesse an Qualifizierungen zu wecken. Auf struktureller Ebene agieren Mentor*innen als Expert*innen für die Bedarfe ihrer Kolleg*innen, machen Selektionsmechanismen sichtbar und gestalten Lernkulturen aktiv mit. Die Ergebnisse zeigen, dass dieser Ansatz Potenziale zur Egalisierung von Bildungsbeteiligung bietet, die von Instrumenten wie z.B. der Bildungskarenz in Österreich bisher nicht eingelöst werden konnten. Der nachhaltige Erfolg ist jedoch an eine konstruktive betriebliche Einbindung und die Unterstützung durch Entscheidungsträger*innen gebunden. (Red.)

Weiterbildungsmentoring als Instrument zur Überwindung ungleicher Weiterbildungsbeteiligung

Zur Brückenfunktion zwischen Individuum und Betrieb

Martina Thomas

Das Potenzial des Weiterbildungsmentorings liegt im Wesentlichen darin, Beratungs-, Angebots- und Unterstützungsstrukturen zu entwickeln, welche die subjektiven Anforderungen der Zielgruppe passgenau adressieren, sowie darin, betriebliche Selektionsmechanismen aufzudecken.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Personengruppen mit geringem formalem Bildungsniveau verharrt insbesondere in Deutschland auf einem vergleichsweise konstant niedrigen Niveau (siehe BMBF/Verian 2024; Osiander/Stephan 2018; für Österreich siehe Statistik Austria 2025). Angesichts der zahlreichen Initiativen und Programme, die im Kontext des europäischen Diskurses zur Förderung Lebenslangen Lernens in Deutschland seit den 1990er-Jahren angestoßen wurden, wirkt dieser Befund ernüchternd. Aus einer subjekt- und biografieorientierten Perspektive (siehe Kade/Hof 2008) lässt sich den bildungspolitischen Ansätzen zur Stärkung der Bildungsbeteiligung im Kontext Lebenslangen Lernens vorhalten, dass diese die subjektiven (Be-)Deutungen und Rahmenbedingungen eines sich über den gesamten Lebenslauf erstreckenden Weiterlernens ausblenden. So kritisiert beispielsweise Daniela Rothe am bildungspolitischen Leitkonzept des Lebenslangen Lernens, dass dieses zwar sogenannte bildungsbenachteiligte Gruppen ausdrücklich adressiere, jedoch Ursachen und Hintergründe bestehender Bildungsungleichheiten nicht berücksichtige (vgl. Rothe 2015, S. 28f.).

Mit der Rolle betrieblicher Weiterbildungsmentor*innen erweitert die „Nationale Weiterbildungsstrategie“¹ in Deutschland das bildungspolitische Instrumentarium aktuell um einen Ansatz, der insbesondere Geringqualifizierte direkt in ihrem beruflichen Umfeld auf einer persönlichen Ebene ansprechen und ihre Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten stützen, begleiten und fördern soll (vgl. BMAS/BMBF 2019, S. 12).

Im Folgenden soll der Fragestellung nachgegangen werden, inwiefern das Weiterbildungsmentoring gegenüber bisherigen Instrumenten einen Mehrwert entfalten und dazu beitragen kann, verfestigte Beteiligungsmuster aufzubrechen und vor allem An- und Ungelernte bzw. Beschäftigte mit Einfach Tätigkeiten in ihrem beruflichen Umfeld zur Weiterbildungsteilnahme anzuregen. Hierfür skizziert der Beitrag zunächst das Konzept des Weiterbildungsmentorings, greift die damit adressierte Problematik ungleicher Weiterbildungsbeteiligung vor dem Hintergrund subjekt- und biografieorientierter Theorieperspektiven auf und weist Potenziale und Grenzen dieses Instrumentes aus. Der Beitrag stützt

1 Informationen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie finden sich unter: <https://www.bibb.de/de/101057.php>

sich im Wesentlichen auf Erkenntnisse aus einer von der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Begleitforschung dreier gewerkschaftlicher Projekte (der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft und der Industriergewerkschaft Metall) zur Implementierung von Weiterbildungsmentor*innen in Betrieben und Verwaltungen. Diese wurde an der FernUniversität in Hagen von Juli 2022 bis Juni 2025 mit einem qualitativen Forschungsansatz durchgeführt, um Rollenausprägungen sowie Rahmenbedingungen der Arbeit der Weiterbildungsmentor*innen zu untersuchen².

Idee und Umsetzung des Weiterbildungsmentorings

Mit der Implementierung des Weiterbildungsmentorings im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie (siehe BMAS/BMBF 2019) ist in Deutschland der gewerkschaftliche Ansatz der britischen Union Learning Representatives (ULR) aufgegriffen und adaptiert worden (vgl. Field 2009, S. 36; siehe auch Elsholz/Thomas 2022). Dieser gewerkschaftliche Ansatz konnte seit seiner Implementierung Ende der 1990er Jahre in Großbritannien (siehe Unionlearn o.J.) insbesondere die Weiterbildungsteilnahme von Un- und Angelernten stärken (vgl. Clough 2010, S. 34; TUC 2022, S. 8).

Mittels öffentlicher Förderung konnten in der deutschen Adaption in einer ersten Förderphase (2020 bis 2025) ca. 460 Beschäftigte in 170 Unternehmen und Verwaltungen als Weiterbildungsmentor*innen qualifiziert werden (siehe BMBF 2024). Die Qualifizierung erfolgte im Zuge der gewerkschaftlichen Projekte, wobei die Qualifizierungsangebote große Ähnlichkeiten aufweisen und auf die Verzahnung von Theorie und Praxis abzielen. Diese zeigt sich in einem modularen Aufbau, der mehrtägige Seminare mit projektförmigem Lernen in begleiteten Praxisphasen kombiniert. Die Kombination von Grundlagen-, Vertiefungs- und Spezialisierungsmodulen führt dazu, dass die Seminarumfänge bei 65 bis 120 Unterrichtseinheiten liegen, wobei Selbstlernzeiten und Projektarbeit nicht eingerechnet sind (eine Curriculumsanalyse der Qualifizierungskonzepte findet sich bei Thomas/Elsholz/Huynh 2024, S. 191-196).

Überwiegend wurden Mitglieder der Arbeitnehmendenvertretung für diese Rolle gewonnen. Sie üben das Weiterbildungsmentoring als nebenamtliche Tätigkeit mit durchschnittlich drei Stunden/Woche (vgl. Becker/Leopold/Witthuhn 2025, S. 52) aus. Auffallend viele Weiterbildungsmentor*innen haben in ihrer eigenen Bildungsbiografie bzw. ihrem persönlichen Umfeld Erfahrungen mit Lernschwierigkeiten, Bildungshemmnissen und -hürden gemacht (vgl. Huynh/Elsholz/Thomas 2025, S. 513). In der Auswertung der Begleitforschung zeigte sich, dass wesentliche Tätigkeitsschwerpunkte der Weiterbildungsmentor*innen die individuelle Ansprache und Beratung von Kolleg*innen sowie die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten betrieblicher Weiterbildung sind (vgl. ebd., S. 510ff.). Weiterbildungsmentoring adressiert allerdings nicht nur An- und Ungelernte bzw. Beschäftigte mit Einfach Tätigkeiten als Kernzielgruppe, sondern auch Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich, deren Weiterbildungsteilnahme z.T. durch betriebliche Hürden erschwert ist (vgl. Thomas 2025a, S. 9f.).

Die Weiterbildungsmentor*innen vermitteln damit zwischen individuellen Weiterbildungshemmnissen bzw. -interessen und weiterbildungsbezogenen betrieblichen Rahmenbedingungen und Angeboten. Grundlage dafür sind eine gute Vertrauensbasis und die Vernetzung mit betriebsexternen, meist öffentlichen Bildungsberatungs- und Weiterbildungsangeboten. Angesichts der Komplexität ihrer Aufgaben und Rolle setzen die befragten Weiterbildungsmentor*innen individuelle Schwerpunkte und engagieren sich entweder eher auf individueller (meist als Kolleg*innen in den Betriebsbereichen) oder auf struktureller Ebene (meist als von der Arbeit freigestellte Gremienmitglieder) (vgl. Huynh/Elsholz/Thomas 2025, S. 511; auch Becker/Leopold/Witthuhn 2025, S. 15f.). Insgesamt gesehen unterscheidet sich das Tätigkeitsfeld des Weiterbildungsmentorings deutlich von klassischen Formen betrieblichen Mentorings, wie sie Andreas Wihler (2019) beschrieben hat.

Ausgangspunkt: ungleiche Weiterbildungsbeteiligung

Wie die aktuellen Auswertungen der deutschen (siehe BMBF/Verian 2024) sowie der österreichischen (siehe

² Ein Überblick zum Begleitforschungsprojekt findet sich unter: <https://www.fernuni-hagen.de/bildungswissenschaft/lebenslanges-lernen/forschung/projekte/projektseiteWBM.shtml>

Leible/Mayerl 2024) AES-Daten zeigen, ist die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit niedrigem formalem Bildungsstand bzw. wenig anspruchsvollem Tätigkeitsniveau vergleichsweise wenig ausgeprägt.

Während sich ihre Beteiligungsmuster im Ländervergleich ähneln, bestehen Unterschiede im Zugang zu und in der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen: In Deutschland dominiert die betrieblich finanzierte Weiterbildung (siehe BMBF/Verian 2024); in Österreich werden Weiterbildungsteilnahmen überwiegend von den Teilnehmenden eigenständig oder öffentlich finanziert (vgl. Lassnigg/Juen/Vogtenhuber 2024, S. 57), wobei Bemühungen um den Ausbau der betrieblichen Weiterbildung erkennbar sind (vgl. IV 2024, S. 12; Schneeberger/Mayr 2004, S. 115ff.). Für die betriebliche Weiterbildung lassen sich in Deutschland betriebliche Selektionsmechanismen nachweisen, die ungleiche Beteiligungschancen verstärken (vgl. Heß/Leber 2025, o.S.). Wenngleich in der österreichischen Weiterbildungsberichterstattung nicht systematisch erfasst, deuten sich dort ähnliche Effekte an (vgl. Mayerl/Lachmayr/Schmölz 2024, S. 77).

Oft werden Vorbehalte von Geringqualifizierten gegenüber einer Weiterbildungsteilnahme mit mangelnder Lernerfahrung, Zweifeln am Nutzen von Weiterbildung oder negativen Bildungserfahrungen in Zusammenhang gebracht und so häufig als individuelle Defizite markiert (vgl. Osiander/Stephan 2018, S. 25), ohne deren Auslöser zu berücksichtigen. Bildungspolitische Instrumente wie z.B. die Bildungsprämie in Deutschland oder die Bildungskarenz/-teilzeit in Österreich setzen zwar monetäre Anreize, damit gelang es aber bislang kaum, geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen zu erreichen (vgl. Bauer et al. 2019, S. 14; Bittschi et al. 2023, S. 4).

Weiterbildungsbeteiligung aus subjektorientierter Perspektive

Die zuvor vorgestellten Befunde zur ungleichen Weiterbildungsbeteiligung lassen sich aus einer subjektorientierten Perspektive präzisieren. Im Mittelpunkt steht dabei die Annahme, dass Bildungsentscheidungen nicht allein durch strukturelle Anreize oder Barrieren bestimmt werden, sondern auch durch die subjektive Bedeutung, die Individuen dem Lernen in ihrem Lebens- und Arbeitskontext zuschreiben (vgl. Grotlüschen 2010, S. 287f.). Diese sind zudem an

bildungsbiografische Erfahrungen rückgebunden, die einen Einfluss darauf haben, wie wir lernen bzw. was wir als lernenswert erachten (vgl. Alheit 2009, S. 79). Anke Grotlüschen arbeitete 2010 heraus, dass die Genese von Bildungsinteressen eng mit einer sozial-habituellen Komponente verknüpft ist, und betonte: *„Interesse entsteht selbst bestimmt – jedoch nicht von selbst“* (Grotlüschen 2010, S. 289).

Damit hebt Grotlüschen darauf ab, dass sozio-kulturelle Gegebenheiten in individuellen Biografien bestimmte Erfahrungen ermöglichen und andere nicht. Dies beeinflusst die Entstehung von Interessen. Diese können sich auch als Weiterbildungswiderstandsinteressen äußern, für die es legitime subjektive Gründe gibt (vgl. Holzer 2017, S. 270f.). Entstehen kann Weiterbildungsinteresse, wenn ein Weiterbildungsgegenstand auf kognitiver Ebene als relevant für das Erreichen bestimmter Ziele erscheint und somit einen instrumentellen Nutzen erwarten lässt. Auch wenn er im sozialen Umfeld als bedeutsam gilt (weil sich z.B. Peers ebenfalls dafür interessieren) oder auf emotionaler Ebene mit positiven Gefühlen wie Faszination, Freude und Spaß verknüpft ist, kann Weiterbildungsinteresse geweckt werden (vgl. Grotlüschen 2010, S. 287). Weiterbildungsentscheidungen basieren folglich auf subjektiven Relevanzsetzungen, die sich nicht immer rein kognitiv-rational begründen lassen und häufig unbewusst bleiben (siehe Rothe 2015). Um bestehende Entscheidungsmuster aufbrechen und bearbeiten zu können, bedarf es einer gewissen Reflexivität, die in Bildungsberatungssituationen angeregt werden kann (vgl. Grotlüschen 2015, S. 233). Dabei sollte eine Weiterbildungsentscheidung idealerweise als eine eigenständig getroffene Wahl erlebt werden, um nicht widerständiges Verhalten zu produzieren (vgl. Holzer 2017, S. 288).

Boris Traue und Lisa Pfahl (2022, S. 28ff.) betonen die prinzipielle Handlungsfähigkeit als zentrales Charakteristikum von Subjekten. Sie kritisieren bestehende Subjekttheorien dafür, dass sie individuelle biografische Erfahrungen und die Subjektivität von Deutungsmustern einerseits bzw. die Unterwerfung Einzelner unter gesellschaftliche Normen andererseits überbetonen. Daher ergänzen sie den Subjektbegriff um die Dimension „subjectness“. Damit beschreiben sie, dass individuelle oder kollektive Subjekte dazu fähig sind, Rechte und Interessen durchzusetzen bzw. Verhältnisse zu verändern – ein Moment, das sich auch

im Weiterbildungsmentoring zeigt: Weiterbildungsmentor*innen treten stellvertretend für die subjektiven Ansprüche ihrer Zielgruppe ein und verschaffen ihnen auf betrieblich-struktureller Ebene Geltung.

Wirkungen des Weiterbildungsmentorings

Wenngleich die Wirkungen des Weiterbildungsmentorings bislang nicht systematisch untersucht werden konnten, erlaubt die Auswertung des Begleitforschungsprojekts erste Rückschlüsse. Die Begleitstudie ist deutschlandweit in zehn Betrieben, in denen Weiterbildungsmentor*innen ausgebildet wurden, durchgeführt worden. Je Betrieb wurden meist zwei Weiterbildungsmentor*innen mit Leitfadenterviews befragt. Insgesamt nahmen 19 Personen an der Studie teil, da in einem Unternehmen nur eine Person ausgebildet wurde. Um die Entwicklung der Rollenübernahme nachzeichnen zu können, wurden die Interviews zu drei Erhebungszeitpunkten (nach Abschluss der Basisausbildung, nach einem und nach knapp zwei Jahren Tätigkeit) geführt. Der Interviewleitfaden zielte darauf ab, dass die Weiterbildungsmentor*innen über die Ausübung ihrer Rolle erzählten (ausführlicher zum Forschungsdesign vgl. Thomas 2025b, S. 6f.). Im Folgenden werden zentrale subjektorientierte Wirkungen des Weiterbildungsmentorings auf individueller sowie betrieblich-struktureller Ebene vorgestellt.

Weiterbildungsmentoring kann erfolgreich sein, wenn es auf **individueller Ebene**

- die Relevanz einer Weiterbildungsbeteiligung auf persönliche Ziele und damit verbundene Nutzen-erwartungen von Kolleg*innen bezieht
- glaubwürdig und in Anerkennung der sozio-kulturellen Lebensumstände und betrieblichen Arbeitsbedingungen zur Weiterbildungsteilnahme motiviert
- subjektive Weiterbildungshemmnisse bewusst macht und mit konkreten Unterstützungsangeboten Selbstwirksamkeitserwartungen stärkt
- den Kolleg*innen relevante Informationen für eine eigenständige Entscheidung für oder gegen Weiterbildung ermöglicht und diese anerkennt.

wenn es auf **betrieblich-struktureller Ebene**

- auf eine positive betriebliche Lernkultur trifft
 - mit Maßnahmen der betrieblichen Bildungsarbeit verzahnt ist
 - von relevanten betrieblichen Entscheidungsträger*innen unterstützt wird.
-

Individuelle Ebene

Wesentliche Prämisse des Weiterbildungsmentorings ist es, dass damit bei Arbeitskolleg*innen „Ängste und Vorbehalte abgebaut werden“ (Anbuhl 2019, S. 11).

In den Berichten der Weiterbildungsmentor*innen lässt sich häufig deren Sensibilität für die weiterbildungsbezogenen Ängste und Befürchtungen ihrer Kolleg*innen erkennen, die sie auf negative Lernerfahrungen bzw. daraus resultierende geringe Selbstwirksamkeitserwartungen zurückführen (vgl. Thomas 2025a, S. 12). Sie erzählten, dass sich viele aus der Kernzielgruppe der geringqualifizierten Erwerbstätigen scheuen würden, Weiterbildungswünsche gegenüber Vorgesetzten zu äußern, weil sie eine Zurückweisung ihres Weiterbildungsanliegens fürchteten bzw. in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht hatten, dass nur bestimmte Kolleg*innen von den Führungskräften gefördert wurden (vgl. Thomas 2025b, S. 228). Als ein weiteres zentrales Beteiligungshemmnis nennen die Weiterbildungsmentor*innen, dass die Relevanz einer Weiterbildungsteilnahme den Kolleg*innen oft nicht bewusst sei. Dies führen sie u.a. auf verfestigte Vorstellungen über die Kosten-Nutzenrelation einer zeitaufwendigen Weiterbildungsteilnahme zurück. Auch würden betriebliche Lohngefüge, die eine tätigkeits- und nicht qualifikationsbezogene Vergütung vorsehen, das Entstehen von Weiterbildungsinteresse verhindern. Hier konnten die Weiterbildungsmentor*innen fallweise für eine überbetriebliche Verwertbarkeit formaler Berufsabschlüsse und damit für eine Verbesserung der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit sensibilisieren (vgl. Thomas 2025a, S. 11f.). Das heißt, Weiterbildungsmentoring konnte dazu beitragen, Gründe für Widerstände (siehe Holzer 2017) sichtbar und auch reflexiv zugänglich zu machen. Entsprechend der geringen Relevanz, die die Kernzielgruppe der Weiterbildungsteilnahme zuweist, traten sie nur selten mit konkreten Weiterbildungswünschen an die Weiterbildungsmentor*innen heran.

Jedoch berichteten Weiterbildungsmentor*innen, die selbst in den Betriebsbereichen arbeiteten, dass oft beiläufige Unterhaltungen mit Kolleg*innen in Beratungssituationen umgeschlagen seien. Sprachen Kolleg*innen beispielsweise über ihre persönlichen Ziele, die nach Auffassung der Weiterbildungsmentor*innen durch Weiterbildung erreichbar waren, gelang es ihnen, ebendiese als einen Lösungsansatz für die z.T. noch diffusen Veränderungswünsche zu platzieren.

Die Weiterbildungsmentor*innen betonten in diesem Zusammenhang die große Bedeutung einer Vertrauensbeziehung. Dies umfasste Kontextwissen, z.B. über Arbeitsbedingungen, private Lebensumstände und Gewohnheiten. So konnten die Weiterbildungsmentor*innen sowohl über potenziell positive als auch negative Folgen einer Weiterbildungsteilnahme informieren und die Kolleg*innen darin unterstützen, anhand realistischer Einschätzungen eine autonome Bildungsentscheidung zu treffen (vgl. Thomas 2025a, S. 15f.). Sie selbst waren zudem oft Role-Models für ihre Kolleg*innen (vgl. Elsholz/Thomas/Huynh 2024, S. 53).

Betrieblich-strukturelle Ebene

Der Großteil der befragten Weiterbildungsmentor*innen hat selbst ungleiche Bildungschancen erfahren oder als ungerecht erlebt, engagiert sich mit Idealismus für die Umgestaltung betrieblicher Lernkulturen (vgl. Elsholz/Thomas/Huynh 2024, S. 54) und bezieht daraus Motivation für die Tätigkeit.

Weiterbildungsmentor*innen agieren dabei gegenüber betrieblichen Entscheidungsträger*innen als Expert*innen für die Arbeitssituationen ihrer Kolleg*innen und bilden ein wichtiges Bindeglied, um deren Ansprüche in die betriebliche Bildungsarbeit einfließen zu lassen. Dabei werden Erkenntnisse, die im Zuge des Weiterbildungsmentorings auf individueller Ebene über charakteristische Widerstände und Interessenlagen gewonnen wurden, generalisiert (siehe Thomas 2025b). Unter Beteiligung von Weiterbildungsmentor*innen sind so auch im Rahmen gewerkschaftlicher Projekte z.B. formale, auf die Bedürfnisse der speziellen Zielgruppe ausgerichtete Qualifizierungs- sowie flankierende Lernbegleitangebote entstanden (siehe dazu ausführlicher Thomas 2025a).

Neben der Gestaltung von Weiterbildungs- und Begleitstrukturen setzen sich Weiterbildungsmentor*innen dafür ein, die Erfolge von Absolvent*innen der initiierten betrieblichen Programme innerhalb des Betriebs als Best Practices sichtbar zu machen, um anhand der Erfolge von Peers Selbstwirksamkeitserwartungen zu stärken (vgl. Elsholz/Thomas/Huynh 2024, S. 58). Auch damit wird ein Beitrag zur Stärkung der sozialen Valenz von Weiterbildung geleistet, der habitualisierte Muster der Weiterbildungsabstinenz aufbrechen könnte (siehe Grotlüschen 2010).

Zudem gelang es im Zuge eines auf strukturelle Veränderungen zielenden Weiterbildungsmentorings, betriebliche Gatekeeper zu identifizieren. Weiterbildungsmentor*innen setzten sich entweder direkt an dieser Stelle für die konkrete Weiterbildungsteilnahme ihres Klientels ein (vgl. Thomas 2025a, S. 14), involvierten die Arbeitnehmendenvertretungen oder arbeiteten mit Akteur*innen der Personalentwicklung zusammen, um Selektionsmechanismen zu überwinden (vgl. Thomas 2025b, S. 226f.). Damit versuchten die Weiterbildungsmentor*innen, von der biografisch-subjektiven Perspektive abstrahierend, im Sinne der „subjectness“ (siehe Traue/Pfahl 2022) kollektive Interessen dieser Personengruppen aufzugreifen und durchzusetzen.

Fazit

Mit Blick auf die klassischen bildungspolitischen Programme in Deutschland, die mit mäßigem Erfolg versuchen, die Weiterbildungsbeteiligung bislang unterrepräsentierter Zielgruppen auszuweiten, wurde in diesem Beitrag das Weiterbildungsmentoring als subjektorientierter Gegenentwurf vorgestellt.

Das Potenzial des Weiterbildungsmentorings liegt im Wesentlichen darin, Beratungs-, Angebots- und Unterstützungsstrukturen zu entwickeln, welche die subjektiven Anforderungen der Zielgruppe passgenau adressieren, sowie darin, betriebliche Selektionsmechanismen aufzudecken. In dieser Hinsicht kann die Praxis des Weiterbildungsmentorings Forderungen erfüllen, die zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung formuliert wurden (siehe Gillen/Elsholz/Meyer 2010; Wotschack 2017).

Allerdings braucht ein solches Unterfangen im Feld der betrieblichen Weiterbildung betriebliche (Lern-)Kulturen, die die angesprochenen Initiativen produktiv aufgreifen und unterstützen. Denn bislang ist das Weiterbildungsmentoring nicht als institutionalisierte Funktion innerhalb von Unternehmen und Verwaltungen eingerichtet worden und daher nicht mit formalen Rechten ausgestattet (vgl. Thomas 2025b, S. 230).

Deutlich wird auch, dass insbesondere im Feld der betrieblichen Weiterbildung Initiativen, die auf individueller Ebene Weiterbildungsinteressen wecken, nicht nur zu verpuffen drohen, wenn sie aufgrund betrieblicher Restriktionen nicht realisierbar sind. Vielmehr besteht

das Risiko, subjektiv negativ erlebten Bildungsbiografien einen weiteren Misserfolg hinzuzufügen und damit neue Beteiligungshemmnisse zu erzeugen. Das bedeutet, dass betriebliches Weiterbildungsmentoring nur dann einen

nachhaltigen Beitrag zur Bildungsbeteiligung leisten kann, wenn es konstruktiv mit Maßnahmen der betrieblichen Bildungsarbeit verzahnt ist und von relevanten betrieblichen Entscheidungsträger*innen unterstützt wird.

Literatur

- Alheit, Peter (2009):** „Diskurspolitik“: Lebenslanges Lernen als postmodernes Machtspiel? In: Alheit, Peter/von Felden, Heide (Hrsg.): Lebenslanges Lernen und erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Konzepte und Forschung im europäischen Diskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 77-88.
- Anbuhl, Matthias (2019):** Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Auswertung auf Basis des Adult Education Survey Trendberichts. Berlin. Online: https://jugendsozialarbeit.news/wp-content/uploads/2019/10/DGB_Expertise_Weiterbildung-2019.pdf [2026-03-11]
- Bauer, Philipp/Broockmann, Bernhard/Brändle, Tobias/Gensicke, Miriam/Hartmann, Josef/Kreider, Irina/Pfeiffer, Iris/Zühlke, Anne (2019):** Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (BIP). Endbericht. München. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BiP_Evaluation_Endbericht_final.pdf [2026-03-05]
- Becker, Carsten/Leopold, Enrico/Witthuhn, Nils (2025):** Transferstudie zum betrieblichen Weiterbildungsmentoring (WBM). Bonn. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_783544 [2026-03-05]
- Bittschi, Benjamin/Eppel, Rainer/Famira-Mühlberger, Ulrike/Mahringer, Helmut/Zulehner, Christine (2023):** Evaluierung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit. Kurzfassung. Wien. Online: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/71089> [2026-03-05]
- BMAS/BMBF – Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019):** Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Online: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf> [2026-03-05]
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung/Verian (2024):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. Online: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [2026-03-05]
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024):** Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Online: https://www.aufstiegs-bafoeg.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/weiterbildungsmentoren/weiterbildungsmentoren_node.html [2026-03-11]
- Clough, Bert (2010):** Role_Impact_on_Englands_VET-System: The role of union learning representatives and their impact on England's vocational education and training system. In: Arbetsmarknad & Arbetsliv, 16(2), S. 25-36.
- Elsholz, Uwe/Thomas, Martina (2022):** New Kids on the block: Zu den Potenzialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor:innen. DENK-doch-MAL.de (1). Online: <https://denk-doch-mal.de/uwe-elsholz-martina-thomas-zu-den-potenzialen-von-betrieblichen-weiterbildungsmentorinnen/#toggle-id-1> [2026-03-05]
- Elsholz, Uwe/Thomas, Martina/Huynh, Hoai Nam (2024):** Wirksam werden! Erkenntnisse aus der Begleitforschung. In: Sie haben einfach gefehlt. Weiterbildungsmentor*innen als Impulsgeber für die betriebliche Qualifizierung. Frankfurt am Main/Berlin, S. 50-67. Online: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2024/Kooperationsbrosch%C3%BCre_WBM-Projekte.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [2026-03-05]
- Field, John (2009):** Lifelong Learning and Cultural Change: A European Perspective. In: Alheit, Peter/von Felden, Heide (Hrsg.): Lebenslanges Lernen und erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Konzepte und Forschung im europäischen Diskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21-41.
- Gillen, Julia/Elsholz, Uwe/Meyer, Rita (2010):** Soziale Ungleichheit in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung: Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Düsseldorf. Online: <https://hdl.handle.net/10419/116654> [2026-03-05]
- Grotlüschen, Anke (2010):** Erneuerung der Interessetheorie. Die Genese von Interesse an Erwachsenen- und Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Grotlüschen, Anke (2015):** Neo-subjektwissenschaftliche Lesart einer scheinbar vertrauten Lerntheorie. In: Grotlüschen, Anke/ Zimper, Diana (Hrsg.): Literalitäts- und Grundlagenforschung. Münster: Waxmann, S. 217-244.
- Heß, Pascal/Leber, Ute (2025):** Betriebe unterstützen die Teilnahme von Höherqualifizierten an Weiterbildungen häufiger als bei Geringqualifizierten. In: IAB-Forum, vom 14. April 2025. Online: <https://iab-forum.de/betriebe-unterstuetzen-die-teilnahme-von-hoehoerqualifizierten-an-weiterbildungen-haeufiger-als-bei-geringqualifizierten/> [2026-03-05]
- Holzer, Daniela (2017):** Weiterbildungswiderstand. Eine kritische Theorie der Verweigerung. Bielefeld: transcript.
- Huynh, Hoai Nam/Elsholz, Uwe/Thomas, Martina (2025):** Die Rolle betrieblicher Weiterbildungsmentor:innen zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung aus subjektwissenschaftlicher Perspektive. In: Allespach, Martin/Käpplinger, Bernd/Wienberg, Jana (Hrsg.): Handbuch Betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, S. 505-516.
- IV – Industriellenvereinigung (2024):** Fort- und Weiterbildung. Die Schlüsselrolle der Fort- und Weiterbildung. Online: <https://beste-bildung.at/wp-content/uploads/2024/03/IV-Beste-Bildung-Weiterbildung-lang.pdf> [2026-03-04]
- Kade, Jochen/Hof, Christiane (2008):** Biographie und Lebenslauf. Über ein biographietheoretisches Projekt zum lebenslangen Lernen auf der Grundlage wiederholter Erhebungen. In: von Felden, Heide (Hrsg.): Perspektiven erziehungswissenschaftlicher Biographieforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 159-175.
- Lassnigg, Lorenz/Juen, Isabella/Vogtenhuber, Stefan (2024):** Finanzierung und Beteiligung in der Erwachsenen- und Weiterbildung 2009 bis 2018. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 54, Wien. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51/19064-finanzierung-und-beteiligung-in-der-erwachsenen-und-weiterbildung-2009-bis-2018.php> [2026-03-05]
- Leible, Florian/Mayerl, Martin (2024):** Erwachsenenbildung 2022/23 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Online: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1991> [2026-03-05]
- Mayerl, Martin/Lachmayr, Norbert/Schmölz, Alexander (2024):** Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 54, Wien. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51/19068-betriebliche-weiterbildung-im-kontext-sozialer-ungleichheit.php> [2026-03-05]
- Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018):** Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. In: IAB-Forum, vom 2. August 2018. Online: <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/> [2026-03-05]
- Rothe, Daniela (2015):** Lernen im Lebenslauf – Das lernende Subjekt im Spannungsfeld bildungspolitischer Imperative, pädagogischer Praxis und biografischer Forschung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 38 (1), S. 23-36.
- Schneeberger, Arthur/Mayr, Thomas (2004):** Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Wien. Online: <https://ibw.at/resource/download/245/ibw-forschungsbericht-126%2Cpdf> [2026-03-05]
- Statistik Austria (Hrsg.) (2025):** Bildung in Zahlen 2023/2024. Schlüsselindikatoren und Analysen. Online: <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2023-24.pdf> [2026-03-05]
- Thomas, Martina (2025a):** Weiterbildungsmentor:innen als neue Player in der Weiterbildungsberatung: Ab- und Eingrenzungen. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (48). Online: https://www.bwpat.de/ausgabe48/thomas_bwpat48.pdf [2026-03-05]
- Thomas, Martina (2025b):** Mehr Weiterbildung durch betriebliche Weiterbildungsmentor*innen!? Ein Ansatz aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie in der Praxis. In: Kögler, Kristina/Kremer, H.-Hugo/Herkner, Volkmar (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2025. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 219-233.
- Thomas, Martina/Elsholz, Uwe/Huynh, Hoai Nam (2024):** Weiterbildungsmentor:innen: Qualifizierungskonzepte für eine neue Rolle in der betrieblichen Bildung. In: Bohlinger, Sandra/Krause, Ina/Dienel, Juliana/Kresse, Luisa/Niethammer, Manuela (Hrsg.): Betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal im Fokus der Berufsbildungsforschung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 189-202.
- Traue, Boris/Pfahl, Lisa (2022):** What is Subjectivation? Key Concepts and Proposals for Future Research. In: Bosančić, Saša/ Brodersen, Folke/Pfahl, Lisa/Schürmann, Lena/Spies, Tina/Traue, Boris (Hrsg.): Following the Subject. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 25-44.
- TUC – Trade Union Congress (2022):** Union reps supporting learning skills. Detailed research findings from the 2021 survey of union learning reps and other union reps promoting workplace learning and skills. Online: <https://www.unionlearn.org.uk/publications/survey-ulrs-and-union-reps-2021> [2026-03-05]
- Unionlearn (o.J.):** Our history. Online: <https://www.unionlearn.org.uk/our-history> [2026-03-05]
- Wihler, Andreas (2019):** Mentoring von Erwerbstätigen in Organisationen. In: Kauffeld, Simone/Spurk, Daniel (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 785-810.
- Wotschack, Philip (2017):** Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernete Beschäftigte weiter? In: Zeitschrift für Soziologie, 46 (5), S. 362-380.



FernUni Hagen/Hardy Weisch

Martina Thomas, M.A.

martina.thomas@fernuni-hagen.de
<https://www.fernuni-hagen.de>

Martina Thomas ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FernUniversität in Hagen im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen. Unter anderem war sie maßgeblich am Begleitforschungsprojekt „Weiterbildungsmentor*innen. Rahmungen, Rollen und Erfolgsfaktoren“ beteiligt, das die Implementierung der Rolle betrieblicher Weiterbildungsmentor*innen untersucht hat. Sie betreut zudem das Studienmodul „Betriebliches Lernen und Berufliche Kompetenzentwicklung“ im Studiengang B.A. Bildungswissenschaft.

Continuing Education Mentoring as a Tool for Overcoming Unequal Participation in Continuing Education

On bridging the gap between the individual and the company

Abstract

This article analyses the concept of continuing education mentoring as an innovative tool of the German National Continuing Education Strategy. The participation of adults with low formal qualifications in continuing education, which has been stagnating at a low level, remains a key challenge in educational policy both in Germany and in Austria. Based on a re-analysis of qualitative accompanying research (2022–2025), the author formulates theses about the effectiveness of this tool. Continuing education mentoring is presented in its function as a bridge between personal challenges and the operational framework of the company. On an individual level, mentors can help allay fears and spark interest in qualifications by providing accessible advice and building trust. On a structural level, mentors act as experts in their colleagues' needs, make selection mechanisms visible and actively shape learning cultures. The findings show that this approach has the potential to level the playing field for participation in education, which has not been achieved with purely economic tools such as educational leave in Austria. However, sustainable results are tied to constructive company involvement and support from decision-makers. (Ed.)

Magazin erwachsenenbildung.at


Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

erscheint 3 x jährlich online


Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

ISSN: 1993-6818

Medieninhaber

 Bundesministerium
Frauen, Wissenschaft
und Forschung

Herausgeber

 Bundesministerium
Frauen, Wissenschaft
und Forschung

 bifeb
Bundesinstitut für
erwachsenenbildung

Herausgeber*innen der Ausgabe 57, 2026:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Redaktion

Bis Ausgabe Nr. 55: CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien

Ab Ausgabe Nr. 56: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger – TextConsult

Übersetzung

Mag.^a Andrea Kraus, MA – KRAUS ÜBERSETZT

Satz

Marlene Schretter, BA MSc – Visuelle Kommunikation
basierend auf einem Design von Karin Klier (Tür 3 DESIGN)

Website

Wukonig & Partner OG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik und Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor*innen eingereichten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen. Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar.

Urheberrecht und Lizenzierung

Das „Magazin erwachsenenbildung.at“ erscheint, wenn nicht anders angegeben, ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb)
Bürglstein 1-7, 5360 St. Wolfgang i.S.
magazin@erwachsenenbildung.at