



## Weiterbildungsmentor\*innen und ihre Handlungsfelder

Weiterbildungsmentor\*innen werden seit etwa Anfang 2000 in Deutschland diskutiert. Es handelt sich hierbei um ein Konzept, das aus Großbritannien nach Deutschland herüberschwappte. Dabei ist der Begriff Weiterbildungsmentor\*in weder ein feststehender Begriff noch ist er rechtlich geregelt. Es gibt entsprechend kein klares rechtlich abgesichertes Aufgabenfeld, wie es z. B. mit dem Betriebsverfassungsgesetz für Betriebsräte besteht. Daher ist das Verständnis über Rolle und Aufgabenfelder nicht einheitlich.

Gemeinsam ist aber allen Konzeptionen, dass Weiterbildungsmentor\*innen betriebliche Arbeitnehmervertreter\*innen sind und dass sie mit Beschäftigtenperspektive auf das betriebliche Weiterbildungs geschehen blicken und dieses gestalten wollen.

Damit bewegt sich das Tätigkeitsfeld von Weiterbildungsmentor\*innen im Spektrum zwischen individueller kollegialer Beratung und der Mitgestaltung von betrieblichen Rahmenbedingungen.

Die individuelle kollegiale Beratung zielt vor allem darauf ab, alle Beschäftigtengruppen im Betrieb zu erreichen und für Weiterbildung zu motivieren. Das heißt:

- Individuelle Weiterbildungshemmnisse abbauen, indem die Weiterbildungsmentor\*innen Kolleg\*innen motivieren, sich mit dem Thema zu beschäftigen oder auch deren Selbstvertrauen stärken.
- Die Weiterbildungsmentor\*innen haben Kenntnisse über die Weiterbildungslandschaft und die Grundzüge der Förderlandschaft. Sie geben ihren Kolleg\*innen wichtige Impulse, sich mit der Weiterbildungsthematik zu beschäftigen und können gemeinsam mit ihnen Ziele der beruflichen Weiterbildung besprechen.
- Allerdings ersetzen Weiterbildungsmentor\*innen nicht die Beratung von professionellen Weiterbildungsberater\*innen (z. B. der Bundesagentur für Arbeit). Sie motivieren ihre Kolleg\*innen aber die Beratungsangebote zu nutzen.
- Weiterbildungsmentor\*innen begleiten die Lernprozesse ihrer Kolleg\*innen, damit die Weiterbildungsangebote erfolgreich absolviert werden.

Weiterbildungsmentor\*innen sind damit betriebliche Ansprechpartner\*innen auf Augenhöhe.

Die *Mitgestaltung von betrieblichen Rahmenbedingungen* zielt darauf ab, eine betriebliche Weiterbildungskultur zu fördern, zu implementieren und weiterzuentwickeln:

- Weiterbildungsmentor\*innen werben für Weiterbildung und machen auf das Thema aufmerksam z. B. auf Betriebsversammlungen oder in Betriebszeitungen.



- Sie fördern die betriebliche Zusammenarbeit im Themenfeld Weiterbildung. So sind sie Vermittler\*innen zwischen den Beschäftigten und der Arbeitgeberseite bzw. der Personalabteilung.
- Weiterbildungsmentor\*innen bauen Hürden ab. Sie kennen die Gründe, weshalb Weiterbildungsangebote nicht genutzt werden und versuchen die Hürden mit den betrieblichen Interessengruppen abzubauen. Dazu gehört auch eine enge Zusammenarbeit mit den Vertretungsorganen wie Gleichstellungs- oder Behindertenbeauftragte.
- Sie unterstützen die Ausgestaltung der Weiterbildung in betrieblichen Vereinbarungen z. B. für regelmäßige Mitarbeiter\*innengespräche oder für Kompetenzerfassungssysteme. Außerdem unterstützen sie die Mitbestimmungsträger bei ihren Aufgaben zur Umsetzung der einschlägigen Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Es müssen nicht beide Handlungsfelder zwingend von Weiterbildungsmentor\*innen abgedeckt werden. Je nach betrieblicher Situation kann es auch sinnvoll sein, sich nur einem Handlungsfeld zuzuwenden. In welche Richtung sie sich konkret entwickeln, hängt von der betrieblichen Ausgangssituation ab. Damit diese Aufgaben von den Weiterbildungsmentor\*innen kompetent angegangen werden können, müssen diese für ihre Aufgaben qualifiziert werden. Das Projekt mendi.net bietet dafür Qualifizierungsmaßnahmen an, die [auf unserer Website](#) eingesehen werden können.



EIN GEMEINSAMES PROJEKT VON



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung