

Ministerium für Wissenschaft,
Wirtschaft und Verkehr
des Landes Schleswig-Holstein



Weiterbildungskonzept der Landesregierung Schleswig-Holstein

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Weiterbildung auf Landesebene	5
2.1 Weiterbildung als eigenständiges Politikfeld	6
2.1.1 Weiterbildungsinfrastruktur	7
2.1.2 Volkshochschulen und Bildungsstätten	12
2.1.3 Politische Bildung	16
2.1.4 Wissenschaftliche Weiterbildung	17
2.1.5 Berufliche Fortbildung (Fachschulen, Regionale Berufsbildungszentren, Berufsbildungsstätten, Aufstiegsfortbildung)	21
2.2 Weiterbildung als Querschnittsaufgabe	
2.2.1 Wirtschaft	24
2.2.2 Arbeitsmarkt	26
2.2.3 Gesundheitsfachberufe	29
2.2.4 Tourismus	30
2.2.5 Europa	31
2.2.6 Zuwanderung, Migration	32
2.2.7 Informations- und Kommunikationstechnologie, Medienkompetenz	32
2.2.8 Nachhaltige Entwicklung, Umwelt, Landwirtschaft	34
2.2.9 Sport	38
2.2.10 Jugend	39
2.2.11 Gender Mainstreaming, Frauen	40
2.2.12 Familie	41
2.2.13 Senioren	42
3. Herausforderungen und Perspektiven	42
3.1 Entwicklung Bund und EU	43
3.2 Entwicklung und Schwerpunkte künftiger Förderung Land	51
4. Service	57
5. Zusammenfassung	60

1. Einleitung

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat 2005 auf der Grundlage des Koalitionsvertrages in ihrem Arbeitsprogramm die Weiterbildung als einen Schwerpunkt ihrer Arbeit definiert.

Weiterbildung ist die Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Erstausbildung. Sie umfasst die allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung und schließt die Fort- und Aufstiegsfortbildung und Umschulung ein¹.

Das übergeordnete **Ziel** der schleswig-holsteinischen Weiterbildungspolitik ist es, die Nachfrage nach Weiterbildung zu stärken und die Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen. Denn nur durch lebenslange Weiterbildung können die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Menschen und Betriebe erhalten, wirtschaftliches Wachstum gefördert, soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration verbessert sowie die Fähigkeit der Menschen, sich mit Umwelt- und Entwicklungsfragen auseinanderzusetzen, weiterentwickelt werden.

Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft und der Bedarf der Wirtschaft nach immer mehr höherwertigen Qualifikationen verstärken den Bedeutungszuwachs der Weiterbildung. In Deutschland werden jährlich mindestens 720.000 Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung vergeben². Weiterbildung hilft dabei, sich an neue Rahmenbedingungen anzupassen und beruflich aufzusteigen, Einkommen zu verbessern oder durch den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses Zugang zur Arbeitswelt zu gewinnen.

Trotz des absehbaren Fachkräftebedarfs sank jedoch die Teilnahme an Weiterbildung seit 1997³. In Schleswig-Holstein haben sich laut Berichtssystem Weiterbildung 2003 zum Beispiel nur 27 Prozent aller 19 bis 64-jährigen Befragungspersonen an beruflicher Weiterbildung beteiligt. Gegenüber dem Jahr 2000 ist die Teilnahmequote leicht gesunken. Der Abwärtstrend in Schleswig-Holstein ist zwar schwächer als im Bundesgebiet, dennoch muss der Entwicklung entgegengewirkt werden (Teilnahmequoten 2000: Schleswig-Holstein 28 Prozent, Bund gesamt 29 Prozent, alte Bundesländer 28 Prozent).

Zielgruppen der Landesförderung der Weiterbildung sind darum

- alle erwachsenen Bürgerinnen und Bürger und
- alle, insbesondere kleinen und mittleren Betriebe in Schleswig-Holstein.

Um ihnen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern, werden sie von der Landesregierung **mittelbar** durch die **Infrastruktur- und Innovationsförderung** (u.a. flächendeckende Weiterbildungsberatung, Volkshochschulen, Modernisierung der Berufsbildungsstätten und Einrichtungen der Weiterbildung, Bildungsstätten, Internetangebote, Entwicklung von Lehrangeboten) und durch **direkte Zielgruppenförderung** (u.a. Weiterbildung in Betrieben, Meister-BAFöG, Beratung Frau&Beruf, Qualifizierung von Strafgefangenen) unterstützt.

Das Wissen um die **ökonomische**, aber auch die **soziale Bedeutung** von Weiterbil-

¹ Begriff der Weiterbildung gemäß §2 Absatz 2 des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein vom 7. Juni 1990

² Bundesinstitut für Berufsbildung (Pressemitteilung 31/2007 vom 28.06.2007)

³ Der langfristige bundesweite Trend verzeichnet zwischen 1979 (23% Weiterbildungsteilnahme) bis 1997 (48% Weiterbildungsteilnahme) eine stetige Steigerung, seither aber eine Abnahme (2000: 43% Weiterbildungsteilnahme; 2003: 41% Weiterbildungsteilnahme).

derung für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und für das Wirtschaftswachstum ebenso wie die Fragen nach der Finanzierung von Weiterbildung sind im Fachgebiet der Weiterbildung nicht neu. In der Vergangenheit wurden sie aber nicht politisch prioritär verfolgt. Im Gegenteil; im Zuge der Umsetzung der Hartz-Gesetze sparte die Bundesagentur für Arbeit (BA), als größter öffentlicher Förderer der Weiterbildung, immense Summen ein. Diese Entwicklung führte auch in Schleswig-Holstein zum Abbau von hauptberuflichem Personal und Kapazitäten sowie einem Modernisierungstau in der Weiterbildungsbranche. Seit 2006 stellt die Bundesagentur wieder mehr Mittel für die Weiterbildungsförderung zur Verfügung.

Die zurückliegende schlechte konjunkturelle Lage und der übersättigte Arbeitsmarkt führten in der Vergangenheit auch dazu, dass die Betriebe zu wenig in die betriebliche Aus- und Weiterbildung investierten. Statt selbst in die Qualifizierung von Mitarbeitern zu investieren, konnten die Betriebe die am Arbeitsmarkt in hohem Maße zur Verfügung stehenden bereits aus- und weitergebildeten Kräfte anwerben. Die positive wirtschaftliche Entwicklung und die bereits in einigen Branchen empfindlich spürbaren Auswirkungen der Verknappung von Fachkräften weisen auch hier auf eine Trendwende hin.

Weiterbildung war und ist kein „Allheilmittel“ zur Schaffung fehlender Arbeitsplätze oder zur Umkehrung der demographischen Entwicklung. Weiterbildungspolitik kann Standortpolitik im besten Fall ergänzen und ein wichtiger Beitrag zur Abwendung des drohenden Fachkräftemangels sein, neben z.B. neuen Lebensarbeitszeitmodellen, Mobilisierung von Frauen und familienpolitischen Maßnahmen. Berufliche Weiterbildung kann den negativen Auswirkungen entgegen wirken, Arbeitslosigkeit vorbeugen und das Qualifikationsprofil eines Wirtschaftsstandortes stärken.

Damit der Fachkräftebedarf nicht zum Engpass wirtschaftlicher und regionalpolitischer Entwicklung wird und zur Unterstützung des positiven konjunkturellen Trends hat das Wirtschaftsministerium seit 2005 insbesondere

- die Weiterbildungsberatung durch das Netzwerk der Weiterbildungsverbände flächendeckend und zielgerichtet für KMU ausgebaut,
- die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in KMU bis zu 100% der Seminarkosten eingeführt,
- die Modernisierung der Berufsbildungsstätten konsequent fortgesetzt und mittelfristig im Zukunftsprogramm Wirtschaft bis 2013 gesichert
- sowie erstmals eine landesweite, gleichzeitig regional nutzbare und in die Metropolregion Hamburg sowie die Bundesebene vernetzte Weiterbildungsdatenbank zur Transparenzverbesserung des Weiterbildungsmarktes entwickelt und etabliert.

Weiterbildungsberatung und -information wurden in der Debatte der vergangenen Jahre um Weiterbildungsbedarfe, -finanzierung und -instrumente auf allen Ebenen wiederholt als maßgebliche durch die öffentliche Hand zu fördernde Infrastruktur angemahnt. Auch die in diesem Frühjahr vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgestellten Pläne zur Einführung des **Weiterbildungssparens** bis 2008 sehen u.a. eine obligatorische **Weiterbildungsberatung** vor, die in enger Abstimmung mit den Ländern über bestehende Institutionen erfolgen soll. Die Weiterbildungsverbände in Schleswig-Holstein werden vom BMBF beispielhaft als geeignete Infrastruktur benannt (siehe 3.1).

Bei Umsetzung der Bundespläne gäbe es erstmals in Deutschland ein geschlossenes System der Förderung beruflicher Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten. In naher Zukunft werden sich die weiterbildungspolitischen Aktivitäten des Wirtschaftsministeriums deshalb darauf konzentrieren müssen, die Landesinteressen bei Einführung des Weiterbildungssparens einzubringen. Nach Realisierung der Bundespläne (2008) wäre die **künftige Landesförderung** der Weiterbildung gezielt darauf abzustimmen und die Schwerpunkte ggf. neu festzulegen, z.B. die Förderung

der begleitenden Infrastruktur und von der Bundesförderung ausgeschlossene Zielgruppen.

Mit dem Kabinettsbeschluss vom Juli 2005 „Position der Landesregierung zu den Empfehlungen der Expertenkommission „Finanzierung des Lebenslangen Lernens“ hat die Landesregierung ihre einzelnen Förderschwerpunkte definiert. Die strategischen Ansätze und Schwerpunkte, sowie fachspezifischen Ziele und die Adressaten der schleswig-holsteinischen Weiterbildungspolitik werden in diesem Konzept erläutert. Es folgt den Rahmenbedingungen, wonach Weiterbildungspolitik auf Landesebene sowohl eigenständiges Politikfeld als auch Querschnittsaufgabe der verschiedenen Fachpolitiken und Ressorts ist.

Die Umsetzung durch die Landesregierung erfolgt durch die Ressorts im Rahmen der jeweiligen **fachpolitischen Verantwortung**, z.B.:

- Vertretung der weiterbildungspolitischen Grundsätze des Landes, Unterstützung des Bundes bei der Einführung des Weiterbildungssparens durch das Wirtschaftsministerium
- Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten durch das Wirtschaftsministerium
- Förderung der flächendeckenden Grundversorgung der Erwachsenenbildung (Volkshochschulen, Bildungsstätten, Alphabetisierung) durch die Staatskanzlei
- Förderung des Nachholens von Schulabschlüssen („2. Chance“) durch das Bildungsministerium
- Förderung der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ in der Weiterbildung durch das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume
- Verbesserung der arbeitsmarktfördernden Kompetenzen Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser durch das Arbeitsministerium,
- begleitende Förderung von Migranten im Rahmen des Integrationskonzeptes
- Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung durch das Wirtschafts-, zugleich Wissenschaftsministerium.

Kontinuierliche Weiterbildung ebenso wie berufliche Mobilität und Flexibilität sind in Deutschland und in Schleswig-Holstein trotz grundsätzlicher Wertschätzung immer noch nicht selbstverständlich. Weiterbildung wird immer noch zu häufig nur im direkten „Verwertungszusammenhang“, wenn eine berufliche oder betriebliche Notwendigkeit unmittelbar erkennbar ist, akzeptiert. Dann ist es nicht selten zu spät. Weiterbildung muss sich vom „Reparaturbetrieb“ zum Instrument individueller und gesamtgesellschaftlicher Zukunftsgestaltung entwickeln. Der Image-Schiefelage in Deutschland zwischen Bedarf und Bedeutung von Weiterbildung und der tatsächlichen gesellschaftlichen und betrieblichen Akzeptanz kann nicht mit einzelnen Projekten, sondern nur mit langfristigen, strukturbildenden, verlässlichen Konzepten begegnet werden.

2. Weiterbildung auf Landesebene

Leitlinien allen weiterbildungspolitischen Handelns sind: Pluralität wahren und Subsidiarität beachten, Rahmenbedingungen verbessern, Lebenslanges Lernen unterstützen, Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen fördern und Innovationen anregen.

Anders als in den Bereichen Schule und Hochschule ist der Staat - das Land - nicht Hauptanbieter von Weiterbildung. Auch im Gegensatz zur dualen Berufsausbildung, in der Zuständigkeiten, Aufgaben, Finanzierung und Rahmenbedingungen eindeutig und gesetzlich geregelt sind, ist das Weiterbildungssystem von geteilten Zuständigkeiten geprägt. An der Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem sind viele Akteure beteiligt und verantwortlich. Es ist auszugehen von der **geteilten** (auch Finanzierungs-) **Verantwortung** (*Philosophie: „Es bezahlt, wer profitiert“*)

- der Wirtschaft und der Sozialpartner für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten,

- des Bundes, des Landes und der Kammern für die Regelungen der beruflichen Fortbildung,
- der Bundesagentur für Arbeit für die Förderung der Weiterbildung für Arbeitslose,
- des Landes (Art. 9 Abs. 3⁴ Landesverfassung), der Gemeinden und Gemeindeverbände insbesondere für die allgemeine und politische Weiterbildung sowie der Hochschulen (§ 58 Hochschulgesetz) für die wissenschaftliche Weiterbildung,
- der Europäischen Union, die für die Weiterbildung nutzbare Förderprogramme anbietet und
- des Einzelnen für den persönlichen Beitrag zum lebenslangen Lernen.

Weiterbildung nach § 2 des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes (BFQG) umfasst gleichrangig die Bereiche der allgemeinen (inklusive kulturellen), der politischen und der beruflichen Weiterbildung.

Berufliche Fort- und Weiterbildung wird nicht seitens des Staates, sondern von den Trägern und Einrichtungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung angeboten.

Formale Basis sind zum einen die bestehenden Rahmengesetzgebungen, speziell das Berufsbildungsgesetz für die geregelte berufliche Fortbildung. Zum anderen sichert § 1 BFQG für die nicht durch besondere Rechtsvorschriften geregelte Weiterbildung das Recht der Träger und Einrichtungen auf selbständige Lehrplan- und Programmgestaltung. Die Weiterbildung auf dem Gebiet der Heilberufe ist gesondert geregelt (siehe 2.2.3).

Die Notwendigkeit, durch lebenslange Weiterbildung die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Menschen und Betriebe zu erhalten, zu verbessern und weiterzuentwickeln, steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den finanziell begrenzten öffentlichen und privaten Haushalten. Nur mit Ausbau statt Reduzierung der individuellen, betrieblichen und staatlichen Investitionen in Weiterbildung können Innovationen und wirtschaftliches Wachstum gefördert, Eigenverantwortung und individuelle Beschäftigungsfähigkeit gestärkt und die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe verbessert werden. Dies gilt umso mehr, als dass durch berufliche, allgemeine und politische Bildung den sozialen und gesellschaftlichen Problemen, die mit der schwierigen Situation des Arbeitsmarktes und der demographischen Entwicklung einhergehen, sinnvoll begegnet werden kann. Weiterbildungspolitik ist damit immer auch Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik und ist nicht nur eigenständiges Politikfeld, sondern auch **Querschnittsaufgabe** der verschiedenen Fachpolitiken auf Landes- und Bundesebene.

Die Weiterbildungsaktivitäten des Ressorts der Landesregierung stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den jeweils verantworteten Fachaufgaben, etwa im Bereich Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Gesundheits- oder Umweltpolitik.

Darüber hinaus ist für alle **Grundsatzfragen** der Weiterbildung und für die Weiterbildungspolitik auf Ebene der Landesregierung das Wirtschaftsministerium zuständig.

Zur verbesserten Abstimmung im Weiterbildungsbereich wurde 1995 von der Landesregierung die ständige „**Interministerielle Arbeitsgruppe Weiterbildung**“ (IAW) eingerichtet.

2.1 Weiterbildung als eigenständiges Politikfeld

Das **Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG)** von 1990 bewirkte erstmals eine gesetzlich fundierte Entwicklung der Weiterbildung. Mit dem BFQG hat das Land eine entwicklungs- und ordnungspolitische Grundlage, die in weiten Teilen Weiterbildungsgesetzen anderer Länder entspricht. Es beinhaltet im Wesentlichen fünf Abschnitte:

⁴ Die Förderung der Kultur einschließlich des Sports, der Erwachsenenbildung, des Büchereiwesens und der Volkshochschulen ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände.

- Es sichert das **Recht auf Weiterbildung** und umfasst gleichrangig die allgemeine, politische und berufliche Bildung. Ein integrativer Bildungsansatz wird besonders benannt.
- Das BFQG regelt die Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung zur Teilnahme an staatlich anerkannten Veranstaltungen (**Bildungsfreistellung**) der allgemeinen, politischen oder beruflichen Weiterbildung.
- Das BFQG benennt Möglichkeiten der finanziellen Förderung.
- Das Gesetz fördert die Koordinierung in der Weiterbildung. Die **Kommission Weiterbildung** ist das landesweite Koordinierungsgremium, in dem Akteure aus repräsentativen gesellschaftlichen Gruppen und Weiterbildungsbereichen vertreten sind. Daneben sind regionale Beratungsgremien als Sollbestimmung vorgesehen. Da Weiterbildungspolitik alle Ressortbereiche berührt, gibt es zudem innerhalb der Landesregierung die Interministerielle Arbeitsgruppe Weiterbildung.
- Das BFQG regelt darüber hinaus die **behördliche Anerkennung** von Bildungsfreistellungsveranstaltungen (Bildungsfreistellungsverordnung – BiFVO) und die staatliche Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung (Trägeranerkenntungsverordnung – TraVO). Diese Verfahren dienen insbesondere dem Teilnahmeschutz und der Qualitätssicherung („Gütesiegel“).

2006 waren 71 Träger und Einrichtungen der Weiterbildung im Rahmen des freiwilligen Verfahrens nach dem BFQG **staatlich anerkannt** und nutzten dieses Gütesiegel im Interesse der Qualitätssicherung und des Verbraucherschutzes. 17 dieser Träger und Einrichtungen waren gleichzeitig nach „Lernerorientierter Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW2; siehe 2.1.1) testiert.

Liste der staatlich anerkannten Träger und Einrichtungen der Weiterbildung:

<http://www.schleswig-hol->

[stein.de/MWV/DE/AusWeiterbildung/Weiterbildung/TraegerEinrichtungenWeiterbildungen/TraegerEinrichtungenWeiterbildungen__node.html__nnn=true](http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/AusWeiterbildung/Weiterbildung/TraegerEinrichtungenWeiterbildungen/TraegerEinrichtungenWeiterbildungen__node.html__nnn=true)

In Schleswig-Holstein nahmen im Jahr 2006 59.100 Personen (2005: 54.300 Personen) an Veranstaltungen teil, die nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz anerkannt waren. Von den Teilnehmenden nahmen aber nur etwa 5.300 Personen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr, dies entspricht etwa 0,67 Prozent der Anspruchsberechtigten. Die statistischen Ergebnisse zur Bildungsfreistellung in Schleswig-Holstein werden jährlich aktualisiert im Wirtschaftsbericht des Wirtschaftsministeriums veröffentlicht (http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/MWV__node.html__nnn=true).

Das Wirtschaftsministerium beteiligte sich im Jahr 2006 an dem Projekt „Landesweiterbildungs- und Bildungsfreistellungsrecht im Informationskostenvergleich“ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Dabei wurden anhand des so genannten „Standard-Kosten-Modells (SKM)“ die Verwaltungskosten gemessen, die Arbeitgebern und Weiterbildungsveranstaltern entstehen. Dabei zeigte sich, dass die schleswig-holsteinischen Arbeitgeber mit der Bearbeitung von Bildungsfreistellungsanträgen durchschnittlich nicht nennenswert belastet sind.

2.1.1 Weiterbildungsinfrastruktur

Basis der Weiterbildungsaktivitäten des Landes ist der weiterbildungspolitische Konsens, dass die öffentliche Hand insbesondere die Verantwortung für die **Struktur-entwicklung** trägt. Das für Grundsatzfragen der Weiterbildungspolitik zuständige Wirtschaftsministerium des Landes sieht seine Aufgabe insbesondere darin, in die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen der Weiterbildung zu investie-

ren. Ziel aller Förderungen und Maßnahmen ist die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme.

Zu den strukturellen Rahmenbedingungen zählen maßgeblich die gesetzlichen Rahmenbedingungen, Maßnahmen zur Sicherung und Entwicklung der Angebotsqualität und Anbieterqualität, ein flächendeckendes Grundangebot, Transparenz des Weiterbildungsmarktes, flächendeckende Informations- und Beratungsmöglichkeiten, Kooperation und Koordination, Förderung von Zielgruppen und innovativen Modellvorhaben.

Die Vorschläge der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (siehe 3.1/3.2) decken sich teilweise mit dem, was in Schleswig-Holstein bereits Realität ist: Eine gute Weiterbildungsinfrastruktur mit flächendeckender Vernetzung der Weiterbildungseinrichtungen im Verbund, Information, Transparenz und Beratung, Qualitätsentwicklung und Zielgruppenförderung. Schleswig-Holstein hat sich im Bundesvergleich für bestimmte Strukturförderungen zum Schrittmacher im Bereich Weiterbildung entwickelt.

Um das Erreichte auszubauen, setzt die Weiterbildungsförderung des Wirtschaftsministeriums auf **zwei Förderschwerpunkte**:

- **Infrastrukturförderung (Investitionen und flächendeckende Weiterbildungsinformation und -beratung)**
- **Innovations- und Zielgruppenförderung.**

Für die Umsetzung wurden im Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein (2007-2013) insgesamt 17,7 Millionen Euro EFRE- und ESF-Mittel eingeworben, die mit Landes-, Bundes- und Eigenmitteln der Projektträger kofinanziert werden.

Mit der **Investitionsförderung** wird hauptsächlich für die flächendeckende Modernisierung der Berufsbildungsstätten im Land gesorgt (siehe 2.1.5). Soweit möglich, wird durch die Förderung auch die Clusterpolitik des Landes unterstützt. Ein Beispiel solcher Projektförderungen ist die Unterstützung der Gründung des Maritimen Kompetenzzentrums für maritime Handwerksberufe in Lübeck-Travemünde.

Die **Infrastrukturförderung** sichert des Weiteren ein flächendeckendes Beratungs- und Informationsangebot. Das Wirtschaftsministerium hat das flächendeckende Netz in den 1990'er Jahren initiiert und zu mittlerweile **zwölf regionalen Weiterbildungsverbänden** mit insgesamt rd. 500 beteiligten Institutionen ausbauen können. Ziel ist die Beratung und Information über Weiterbildung; Zielgruppe sind Bürgerinnen und Bürger sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Durch die freiwillige Kooperation aller Akteure der Weiterbildung wird eine umfassende Beratung und größtmögliche Transparenz der lokalen und regionalen Angebote ermöglicht. Neben der Verbesserung der Transparenz bieten die Verbände regionale Kommunikationsplattformen innerhalb der Weiterbildung, aber auch mit den anderen Bildungsbereichen, der Beschäftigungs- und Regionalpolitik sowie der Wirtschaftsförderung. Im Gegensatz zu einer zentralen Planung des Landes realisieren die Verbände einen regionalorientierten, selbst gesteuerten Ansatz von Weiterbildungsinformation und -beratung, Kooperation und Koordination sowie Transparenz der Angebote.



Das Netzwerk der Weiterbildungsverbände wird ergänzt durch die vom Bund geförderten „**Lernenden Regionen**“ (www.lernende-regionen.info/dlr/index.php). Deren Ziel ist die Entwicklung einer regionalen Lernkultur, die lebensbegleitendes Lernen ermöglicht und die Bildungsdurchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen verbessert.

Die zwölf Verbände arbeiten in einer Landesarbeitsgemeinschaft regelmäßig zusammen. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Verbände kooperiert darüber hinaus auch mit der Kommission Weiterbildung. Die Kommission Weiterbildung gemeinsam mit den Weiterbildungsverbänden bilden damit ein flächendeckendes Kooperations- und Kommunikationsnetzwerk auf regionaler Ebene und auf Landesebene.

Gefördert wird das Verbundsystem mit EU- und mit Landesmitteln (2007: insgesamt 1,6 Millionen Euro). Schwerpunkt künftiger Förderung ist der KMU-orientierte Ausbau der Beratung und Information.

Bis Ende 2007 wird mit Beteiligung der Weiterbildungsverbände eine landesweite **Weiterbildungsdatenbank** erarbeitet. Ziel ist die **Transparenzverbesserung** des Weiterbildungsmarktes für Bürgerinnen und Bürger und KMU durch eine landesweite Übersicht über das gesamte Angebot der allgemeinen, politischen und beruflichen

Weiterbildung. Auch damit soll die Weiterbildungsbeteiligung gestärkt werden. Die Datenbank wird nach Fertigstellung regionale, landesweite Recherchemöglichkeiten sowie Verlinkungen zu überregionalen und bundesweiten Recherchemöglichkeiten bieten.

Umfassende **Weiterbildungsinformationen** „auf einen Klick“ zu Angeboten und Infrastruktur in Schleswig-Holstein sind im Internet eingestellt im

- Info-Netz Weiterbildung (www.weiterbildung-sh.de),
- Bildungsserver der Landesregierung (www.bildung.schleswig-holstein.de),
- Kursportal Schleswig-Holstein (www.sh.kursportal.info).

Um **Innovationen** und Beteiligung in der Weiterbildung voranzutreiben, fördert das Wirtschaftsministerium im Einzelfall Modell-, Zielgruppen- und Qualitätsentwicklungsprojekte. Ein Beispiel für Modellvorhaben ist der branchenbezogene Ausbau beruflicher Fort- und Weiterbildung im Bereich der Windenergie onshore und offshore. Dabei wurden u. a. die Entwicklung von Servicepersonal-Schulungen für künftige offshore-Einsätze sowie die Errichtung einer ehemaligen Windkraftanlage als Übungsturm für Schulungen gefördert.

Das Wirtschaftsministerium plant für die kommenden Jahre die Auslobung eines **Weiterbildungspreises** „Innovation durch Weiterbildung“, an der sich sowohl Betriebe als auch Weiterbildungseinrichtungen beteiligen können.

Ein weiteres Beispiel ist das Angebot „**Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**“ im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit. Beschäftigte in KMU erhalten einen Zuschuss zu den Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme. Gefördert werden bis zu 100 Prozent der zuwendungsfähigen Seminarkosten, sofern das Unternehmen die/den Beschäftigte/n zur Teilnahme an der Weiterbildung von der Arbeit freistellt. Ziel ist, die Bereitschaft der Beschäftigten und ihrer Betriebe, sich an Fort- und Weiterbildung zu beteiligen, zu steigern. Damit wird zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Unternehmensentwicklung beigetragen. Mit einer Teilnehmerzahl von rund 780 im Jahr 2006 ist das Förderangebot gut nachgefragt. Es wird im Zukunftsprogramm Arbeit (siehe 2.2.2) fortgesetzt.

Zuwendungsgeber setzen verstärkt den Nachweis von **Qualitätsmanagement und -sicherung** durch die Träger von Weiterbildungsmaßnahmen voraus, zum Beispiel bei Förderung der Bundesagentur für Arbeit: Mit der zum 1. Juli 2004 in Kraft getretenen "Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung" (AZWV) zu §§ 84 bis 86 SGB III wurde ein Anforderungskatalog für eine Förderung der Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegt. Als Voraussetzung für eine Förderung sind Bildungsträger und Bildungsmaßnahmen von einer unabhängigen fachkundigen Stelle zu prüfen und zu zertifizieren. Ein Qualitätsmanagementsystem des Bildungsträgers wird dabei vorausgesetzt.

Neben der Selbstevaluierung sind die **Qualitäts- und Gütesiegel** und die Zertifizierung nach der Normenreihe DIN EN ISO 9000 ff die am häufigsten genutzten standardisierten Instrumente der Qualitätssicherung in der Weiterbildung.⁵

2003 haben Bund und Länder gemeinsam die Etablierung eines nicht staatlichen, bundesweit akzeptierten, auf Organisationsentwicklung ausgerichteten Testierungsverfahrens angestoßen. Die Anschubphase des länderübergreifenden, vom schleswig-holsteinischen Wirtschaftsministerium koordinierten Verbundprojekts „**Qualitätstestierung in der Weiterbildung**“ wurde mittlerweile abgeschlossen und das Testierungsverfahren als „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung - LQW2“ in die Marktreife entlassen. Bundesweit nutzen bisher 534 Weiterbildungseinrichtungen LQW2 zur Entwicklung ihrer Qualität. In Schleswig-Holstein sind es 42.

⁵ Berufsbildungsbericht 2006 (4.3 Qualitätssicherung in der Beruflichen Weiterbildung)

Das Verbundprojekt Qualitätstestierung in der Weiterbildung zielt auf eine von Bund, Ländern und Weiterbildungseinrichtungen akzeptierte Etablierung eines nicht staatlichen Testierungsverfahrens von Weiterbildungseinrichtungen (Qualitätsgütesiegel) auf der Grundlage eines bundesweit abgestimmten Konzeptes (Lernerorientierung, einheitliche Standards) und Verfahrens. Das Projekt verbindet das Ziel des Teilnehmerschutzes und der Transparenzverbesserung mit der systematischen Qualitätsentwicklung der Weiterbildungseinrichtungen. LQW2 bietet Weiterbildungseinrichtungen ein auf Organisations- und Personalentwicklung ausgerichtetes Konzept, aufbauend auf den in der Weiterbildung gültigen Prinzipien Freiwilligkeit und Konsens. Neu an dem Projekt ist insbesondere die Lerner- und Entwicklungsorientierung, die Verbindung von interner Evaluation mit externer Testierung und die bundesweite Abstimmung über Konzept und Verfahren.

Das Projekt zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildungseinrichtungen wird von Maßnahmen wie den so genannten „**Weiterbildungstests**“ der STIFTUNG WARENTEST ergänzt. Die STIFTUNG WARENTEST testet seit dem Sommer 2002 systematisch außerbetriebliche berufliche Weiterbildungen. Bis Ende 2007 wird sie über 90 vergleichende Untersuchungen von etwa 1.000 marktgängigen Weiterbildungsangeboten veröffentlicht haben. Ziel der Testveröffentlichungen ist es, anhand einer Stichprobe realer Angebote den Weiterbildungsinteressenten insbesondere für Präsenzs Schulungen einen qualitativen, strukturierten Überblick über den Markt zu geben, Kriterien für gute Qualität zu benennen und praktische Tipps für eine gelungene Weiterbildung zu geben. Auf diese Weise sollen die Interessenten in die Lage versetzt werden, sich kompetent über den eigenen Weiterbildungsbedarf klar zu werden sowie geeignete und qualitativ wertvolle Angebote zu finden, um diese schließlich erfolgreich zu absolvieren. Evaluationen zeigen, dass die Weiterbildungstests zunehmend gut angenommen werden und dieses Instrument der Qualitätssicherung dient und die Bewegung des Marktes hin zu mehr Transparenz und Qualität unterstützt. Die Landesregierung bewertet die Weiterbildungstests als sinnvolles ergänzendes und verbindendes Element im Konzert der von Bund und Ländern beförderten Qualitätssicherungs- und -entwicklungsmaßnahmen in der Weiterbildung. Der inhaltlich vergleichende Ansatz als Prüfung der Angebotsqualität ergänzt insbesondere die Konzepte zur Optimierung der anbieterinternen Prozesse durch staatliche Zulassungsverfahren, Testierungen bzw. Zertifizierungen. Die beruflichen Weiterbildungstests der STIFTUNG WARENTEST konnten nur mit finanzieller Förderung aus ESF- und Bundesmitteln verwirklicht werden. Die Absicht des BMBF, nach der erfolgreichen Erprobungsphase eine reguläre Dauerförderung ab 2008 einzurichten, wird von der Landesregierung begrüßt und unterstützt.

Eine nachhaltige Etablierung der Qualitätstestierung in der Weiterbildung muss die negativen Auswirkungen des Bildungsföderalismus überwinden und bundeseinheitliche Qualitätsstandards in Absprache und in Akzeptanz aller Beteiligten etablieren.

Das statistische „Barometer“ zur Messung der Weiterbildungsteilnahme ist das **Berichtssystem Weiterbildung** (siehe 1.). 2000/2001 und 2003/2004 beteiligte sich das Land mit Landeszusatzstudien an der bundesweit durchgeführten, repräsentativen Befragung zum Weiterbildungsverhalten⁶. Die Erhebungen beziehen sich auf die Nachfrage-, nicht auf die Angebotsseite: Befragt werden Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren nach ihrer Teilnahme an Weiterbildung innerhalb der letzten 12 Monate vor der Befragung. 2007/2008 erfolgt die aktuelle Erhebung.

Die wichtigsten Ergebnisse 2003/2004 waren:

- 97 Prozent aller Schleswig-Holsteiner halten lebenslanges Lernen für notwendig. Insgesamt haben sich 79 Prozent der Befragten im Jahr 2003 weitergebildet

⁶ Veröffentlichungen: Weiterbildung in Schleswig-Holstein, Zentrale Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Jahr 2001, Infratest Sozialforschung, München 2002 sowie Weiterbildung in Schleswig-Holstein, Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung, tns Infratest Sozialforschung, München 2004

(durch Teilnahme an organisierten Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Selbstlernen).

- In Schleswig-Holstein gaben 56 Prozent der 19- bis 64-Jährigen an, dass sie einen guten **Überblick** über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten insgesamt haben. Im Vergleich zu den alten Bundesländern (52 Prozent) ist dieser Wert überdurchschnittlich. Die **regionalen Weiterbildungsverbände** sind bei knapp einem Drittel der Befragten bekannt. Eine Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten nahmen im Jahr 2003 zwölf Prozent der 19- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein in Anspruch. Das ist etwas häufiger als im Jahr 2000. Weiterbildungsdatenbanken haben im Jahr 2003 sieben Prozent der 19- bis 64-jährigen Schleswig-Holsteiner genutzt.
- Die staatliche Anerkennung hat als **Gütesiegel** für Weiterbildungsträger und -einrichtungen eine erhebliche Bedeutung gewonnen. Von allen Befragten in SH gaben 30 Prozent an, dass ihnen dieses staatlich anerkannte Gütesiegel bekannt ist. Von den Personen, denen das Gütesiegel bekannt ist, gaben 36 Prozent an, dass sie sich bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen daran orientieren.
- Die überwiegende Mehrheit bescheinigt der beruflichen Weiterbildung anhand sechs verschiedener Qualitätsaspekte (Fachwissen des Dozenten, eigener persönlicher Lernerfolg, Aktualität der Kursinhalte, Fähigkeit des Dozenten, etwas zu erklären, Qualität der Arbeitsmittel, Ausstattung) eine **gute Qualität**.
- Bei beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen dominieren kaufmännische (rund 60 Prozent), gewerblich-technische (rund 20 Prozent) und EDV-Themen (20 Prozent). In Schleswig-Holstein haben sich 27 Prozent aller 19- bis 64-jährigen Befragungspersonen an **beruflicher Weiterbildung** beteiligt (Bund gesamt: 26 Prozent, alte Bundesländer: 26 Prozent). Gegenüber dem Jahr 2000 ist die Teilnahmequote damit leicht gesunken, der Abwärtstrend in Schleswig-Holstein war jedoch schwächer als im Bundesgebiet (Teilnahmequoten 2000: Schleswig-Holstein 28 Prozent, Bund gesamt 29 Prozent, alte Bundesländer 28 Prozent). Die Beteiligung der *erwerbstätigen* Befragungspersonen an beruflicher Weiterbildung liegt in Schleswig-Holstein und im Bundesgebiet wesentlich höher. Gegenüber dem Jahr 2000 zeichnet sich jedoch in Schleswig-Holstein und bundesweit ein deutlicher Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung ab (Teilnahmequoten der Erwerbstätigen 2000: Schleswig-Holstein: 39 Prozent, Bund: 40 Prozent, alte Bundesländer: 40 Prozent, Teilnahmequoten der Erwerbstätigen 2003: Schleswig-Holstein: 32 Prozent, Bund: 34 Prozent, alte Bundesländer: 34 Prozent).

2.1.2 Volkshochschulen und Bildungsstätten

Die Landesverfassung erklärt die Förderung der Erwachsenenbildung und der Volkshochschulen in Artikel 9 (3) ausdrücklich zur Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände. Die Koalitionspartner haben sich im Koalitionsvertrag zu dieser öffentlichen Förderung noch einmal bekannt und sind sich ihrer Verantwortung bewusst. Die Volkshochschulen leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer allgemeinen und öffentlich zugänglichen Bildung für alle, ihr Angebot dient der persönlichen Entwicklung und damit zugleich gesellschaftlichen Erfordernissen. Ein differenziertes Weiterbildungsangebot ist wichtig, um in einer Region lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Ein hoher Bildungsstandard ist ein Indikator dafür, dass die Bevölkerung den Anforderungen der modernen Lebens- und Arbeitswelt gewachsen ist. Als entscheidende Voraussetzung für einen einfachen Zugang zu Weiterbildung gilt neben Transparenz die Flächendeckung.

Die **Volkshochschulen** bilden mit ihrem flächendeckenden und offen zugänglichen Angebot eine tragende Säule der **Grundversorgung** allgemeiner, kultureller, beruflicher und politischer Weiterbildung. Die **156 Volkshochschulen in Schleswig-Holstein** tragen dazu bei, das gesetzlich fixierte Recht auf Weiterbildung für alle

Bürgerinnen und Bürger einzulösen. Rund 273.000 Menschen nehmen jährlich dieses Angebot in über 25.000 Kursen wahr.

Die maßgeblich von den Kommunen getragenen bzw. geförderten Volkshochschulen sind fest in der jeweiligen Region verankert. Bisher werden 46 Volkshochschulen hauptberuflich (einschließlich Teilzeitstellen) geleitet, 111 werden nebenberuflich/ehrenamtlich geführt. 87 Volkshochschulen bieten Weiterbildung in Oberzentren, Mittel- und Unterzentren sowie in Stadtrandkernen an; in ländlichen Zentralorten sind 27 Volkshochschulen vorhanden, in Orten ohne zentralörtliche Funktion 42.

35 Volkshochschulen sind staatlich anerkannte Träger oder Einrichtungen der Weiterbildung nach § 22 BFQG.

Für die Volkshochschulen gilt das Prinzip der Kommunalität; die Kommunen tragen maßgeblich die aus ihrem jeweiligen örtlichen Angebot erwachsenden Lasten. Der Anteil der kommunalen Förderung an der Gesamtfinanzierung der Volkshochschulen in Schleswig-Holstein betrug im Jahr **2006 rund 9,08 Millionen Euro**, das sind 28,5 Prozent am Gesamthaushalt aller Volkshochschulen in Schleswig-Holstein.

Neben der kommunalen Förderung und einem im Bundesvergleich hohen Eigenfinanzierungsanteil gewährt das Land im Interesse des Erhalts und Ausbaus einer leistungsfähigen **VHS-Infrastruktur** jährliche Zuwendungen in Höhe von rund 1,8 Millionen Euro über den Haushalt der Staatskanzlei. Schwerpunkte dieser Förderung sind:

- Erhalt eines umfassenden Dienstleistungsangebotes für alle Volkshochschulen durch den **Landesverband der Volkshochschulen** als Infrastruktureinrichtung (insbesondere Beratung in Rechts-, Organisations- und erwachsenenpädagogischen Fragen, Kursleiterfortbildung, Landesprüfungszentrale, Angebots- und Strukturentwicklung, Marketing u.a.m.),
- Förderung der Volkshochschulen nach Anzahl erbrachter Unterrichtsstunden,
- Struktur- und Entwicklungsförderung durch Personalkostenzuschüsse für hauptberufliche pädagogische VHS-Leiterinnen und Leiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projektförderungen für Zielgruppen (zur Zeit Hauptschulabschlusskurse, Alphabetisierung Erwachsener).

Eine **Zielvereinbarung** über die Leistungen des Landesverbandes und der Volkshochschulen ist abgeschlossen. Die Zielvereinbarung dient der Beschreibung und der Sicherung der Arbeit des Landesverbandes als landeszentraler Dienstleistungseinrichtung für die Volkshochschulen und Bildungsstätten sowie der Ziele der Volkshochschularbeit.

Die wesentliche Funktion einer Grundversorgung mit Weiterbildung schließt ein, auch sozial- und **bildungsbenachteiligte Schichten** der Bevölkerung anzusprechen und einzubeziehen. Die Volkshochschulen bieten ein integratives, intergeneratives und kulturelles Angebot. Sie engagieren sich auch an der Schnittstelle von Schule und Weiterbildung, etwa mit zusätzlichen Angeboten in Form von Arbeitsgemeinschaften in den allgemein- und berufsbildenden Schulen und arbeiten in allen Kreisen in Kreisarbeitsgemeinschaften zusammen. Das Fortbildungsprogramm des Landesverbandes der Volkshochschulen wird seit Jahren auch von Lehrkräften allgemein- und berufsbildender Schulen genutzt.

Die kleinen Volkshochschulen können nicht immer die breite Angebotsstruktur vorhalten, wie sie in den sechs Programmbereichen der Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes vorgegeben ist. Die kleinen Volkshochschulen in Orten unter 5.000 Einwohnern nehmen insbesondere Aufgaben kultureller und sprachlicher Weiterbildung wahr. Erstrebenswert ist deshalb eine Ausweitung der in Teilen des Landes bereits vorhandenen Verbundprogramme mit dem Ziel weiter verbesserter Attraktivität und Wirtschaftlichkeit.

Insbesondere die allgemein bildenden, kulturellen und politischen Weiterbildungsangebote werden ergänzt durch die **Landeszentrale für politische Bildung**, die vom Land geförderten **Bildungsstätten** und so genannte **parteinaher Einrichtungen** sowie nicht von Landesseite geförderte Bildungseinrichtungen. Alle Bildungsstätten (außer den parteinahen Bildungsstätten) sind Mitglied des Landesverbandes der Volkshochschulen, der als übergreifender Dachverband als Dienstleistungszentrum der Volkshochschulen und Bildungsstätten fungiert. Die Landesförderung in diesem Bereich leistet einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der kulturellen Grundstruktur.

Als **Bildungsstätten** bieten **Heimvolkshochschulen und Tagungsstätten** kompakte Formen von Bildungsveranstaltungen an, insbesondere Wochen- und Wochenendveranstaltungen mit Unterbringung und Verpflegung. Ihre Aufgaben liegen zu meist in der allgemeinen Bildung, der Persönlichkeitsbildung, der individuellen Emanzipation, der politischen und kulturellen Weiterbildung, der sozialen Integration sowie der Generationen übergreifenden Bildung.



Zum Kreis der vom Land institutionell geförderten Einrichtungen gehören die

- Akademie Sankelmark/Europäische Akademie Schleswig-Holstein,

- Internationale Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg,
- Nordsee Akademie Leck,
- Nordkolleg Rendsburg⁷,
- akademie am see. Koppelsberg,
- Academia Baltica in Lübeck und
- Heimvolkshochschule Jarplund.

Vor dem Hintergrund historisch gewachsener Unterschiede der Förderung durch das Land wurden mit den geförderten Einrichtungen in einem diskursiven Prozess Ziele, geeignete Bemessungsgrundlagen und Kriterien einer Landesförderung gemeinsam neu erarbeitet. Das seit 1999 für die fünf erstgenannten Bildungsstätten geltende Förderkonzept teilt den Zuschuss der Staatskanzlei von derzeit rund 1,4 Millionen Euro jährlich nach transparenten Kriterien auf, insbesondere unter Berücksichtigung der Teilnehmertage. Als Zuwendungsvoraussetzung gilt u.a. das Vorhalten eines vielfältigen und niedrigschwelligen Programmangebotes, an dem alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen teilhaben können und in dem der demographische Faktor mitberücksichtigt sowie Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in die Arbeit integriert wird. Das Förderkonzept hat sich bewährt und wurde 2005 in eine Richtlinie⁸ überführt. Als Ziele der staatlichen, einheitlichen Förderung sind hier neben der Grundversorgung der Bevölkerung mit allgemeiner, politischer und kultureller Bildung definiert:

- Profilierung, Steigerung der Auslastung und verstärkte Vernetzung der Bildungsstätten,
- innovative Weiterentwicklung und Qualitätssicherung ihrer Angebote
- Berücksichtigung benachteiligter Zielgruppen sowie
- Erhöhung der Eigenwirtschaftlichkeit der Bildungsstätten durch unternehmerisches und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln.

Die Kennzahlen zu den Veranstaltungszahlen, den TeilnehmerInnen und den Teilnehmertagen haben sich seitdem um knapp 20 Prozent erhöht und halten sich nun auf diesem hohen Niveau (jährlich rund 1.200 Veranstaltungen, ca. 28.000 TeilnehmerInnen und ca. 77.000 Teilnehmertage).

Da rund zwei Drittel der Förderung über den Leistungsbezug, d.h. über die Höhe der Teilnehmertage, vergeben werden, hat die damals geplante Stimulierung der Weiterbildungsteilnahme hier voll gegriffen. Gleichzeitig wurden das Profil geschärft, Marketingmaßnahmen umgesetzt – d.h. Transparenz des Angebotes, Werbung für das lebenslange Lernen und Stärkung der Nachfrage – sowie die Eigenfinanzierungsquote gesteigert.

Der Kostendeckungsgrad durch Einnahmen liegt bei diesen fünf Bildungsstätten, die zu den vom Wirtschaftsministerium staatlich anerkannten Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung zählen (Koppelsberg ist darüber hinaus auch nach LQW zertifiziert), bei durchschnittlich 65 Prozent, der Auslastungsgrad bei ca. 48 Prozent und der Anteil der Landesförderung beträgt rund 27 Prozent.

Durch das Regionalprogramm 2000 (RP) und das Zukunftsinvestitionsprogramm (ZIP) konnte in den letzten Jahren eine Modernisierungsoffensive mit einem Förder volumen von 3,48 Millionen Euro (RP) und zusätzlich 800.000 Euro (ZIP) realisiert werden, um die Bildungsstätten zu modernisieren und damit noch attraktiver zu gestalten.

Übersicht Heimvolkshochschulen und Bildungsstätten in Schleswig-Holstein:
<http://schleswig-holstein.vhs-bildungsnetz.de/servlet/is/6744/>

⁷ Das Nordkolleg bietet darüber hinaus auch Zusatzqualifikationen für Kulturschaffende an, z.B. für Autoren, Comic-Zeichner, Musiker oder Kulturmanager. Das Nordkolleg ist auch – neben der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel – als einzige Einrichtung in Schleswig-Holstein lizenziert, den zentralen, standardisierten Test für Deutsch als Fremdsprache (TestDaF) abzunehmen (siehe Kapitel 2.11).

⁸ Richtlinie für die Förderung von Bildungsstätten der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung (Gl. Nr. 6642.8, Amtsblatt Nr. 45, 7.11.2005)

2.1.3 Politische Bildung

Die politische Bildung erfordert aufgrund des besonderen öffentlichen Interesses ein hohes Maß an **öffentlicher Verantwortung**. Sie fördert die Demokratie und den sozialen Rechtsstaat und befähigt zur Beteiligung und Mitgestaltung. Das schließt ein, dass auch europäische und internationale Zusammenhänge, die unsere eigene Entwicklung mitbestimmen, aufgegriffen und berücksichtigt werden. Politische Bildung Erwachsener und Jugendlicher (politische Weiterbildung) wird insbesondere von folgenden Institutionen bzw. Institutionengruppen betrieben:

Zu den Aufgaben der **Landeszentrale für politische Bildung** gehört es, die Bereitschaft der BürgerInnen zur aktiven Mitarbeit in Gesellschaft und Staat zu wecken, zu fördern und zu vertiefen. Ihre politische Bildungsarbeit ist unabhängig und parteipolitisch neutral. 2003 wurde die Landeszentrale in einen Landesbetrieb umgewandelt, arbeitet also nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Mittlerweile untersteht die Landeszentrale als Kristallisationspunkt für politische Bildung, Beratung und Information der Staatskanzlei. Begleitet wird die Arbeit der Landeszentrale durch den Planungs- und Steuerungsausschuss, der verschiedene gesellschaftliche Gruppen umfasst, und dem Kuratorium für politische Bildungsarbeit, in dem die Fraktionen des Landtages vertreten sind. Die bisherige Entwicklung der Landeszentrale hat die Entscheidung für den Landesbetrieb positiv bestätigt. Die eingeleitete Strukturreform verfolgt das Ziel, zu einer Akzentverschiebung der Aufgaben zu kommen. Die Landeszentrale führt zwar an ihrem neuen Innenstadtstandort auch weiterhin eigene Veranstaltungen bzw. Kooperationsveranstaltungen durch (auch in Form von Studienreisen, Abrufveranstaltungen oder Ausstellungen) und reagiert zeitnah auf aktuelle Entwicklungen, hat ihr Aufgabenspektrum aber gleichzeitig stärker ausgerichtet auf

- die Beratung und Information von Einzelpersonen, MultiplikatorInnen sowie Organisationen zu Fragen der politischen Bildung,
- die verstärkte Nutzung der neuen Medien in der politischen Bildung und die Bereitstellung von Publikationen sowie
- den Aufbau und die Unterstützung von Netzwerken und Kooperationen.

Dazu gehört u.a. auch die verstärkte Zusammenarbeit mit dem Landesverband der Volkshochschulen, z.B. durch die Personalunion des Direktors der Landeszentrale und des Direktors des Landesverbandes.

Das gemeinsame Projekt des Modullehrganges „Zusatzqualifikation **bürgerschaftliches Engagement**“ und des Internetportals www.ehrenamt-sh.de in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren sei an dieser Stelle als wegweisend hervorgehoben. Die Fortbildung vermittelt ehrenamtlich Tätigen Grundkenntnisse in Sozialpolitik, sozialen Kompetenzen im Bereich Kommunikation und Führung, Rechts-, Finanz- und Steuerfragen, Management, Organisation von Veranstaltungen, Internet, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Die Internetseite dient darüber hinaus als Informationsquelle, etwa zu vorbildlichen Projekten, Ehrenamtsmessen, Ehrungen, Möglichkeiten sich selbst zu engagieren, Praxishilfen sowie für weiterführende Links und Downloads.

Die **Volkshochschulen** (www.vhs-sh.de) bringen ein weitgehend flächendeckendes Angebot politischer Bildung in die Regionen des Landes ein und erreichen ein breites Publikum. Mit über 20.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird von den Volkshochschulen auch auf diesem Teilgebiet der Weiterbildung ein breites Grundangebot gewährleistet.

Die **Bildungsstätten** bestreiten vielfältige, insbesondere auf demokratisches Bewusstsein und individuelle Orientierung gerichtete Bildungsarbeit. Ihr Angebot auf diesem Themengebiet ist oftmals integrativ ausgerichtet, verknüpft also weltanschauliche, kulturelle, sozioökonomische, aktuellpolitische oder auch religiöse Themen, gesellschaftliche Phänomene und individuelle Lebenswelten.

Die so genannten **parteinahen Stiftungen** bzw. Bildungsstätten bilden in ihrer Pluralität ein wesentliches Element der Infrastruktur politischer Bildung in Schleswig-Holstein. Neben den selbst organisierten Bildungsangeboten findet eine Vielzahl von Gastveranstaltungen anderer Bildungsträger in den Tagungshäusern statt, so dass sie zum Teil Zentren politischer Bildung, politischer Diskussion und Begegnung darstellen. Als parteinahe Einrichtungen nutzen sie die Nähe zu Parteien, Politik und Praxis konstruktiv für die Bildungsarbeit. Links zur politischen Bildung in Schleswig-Holstein: http://www.schleswig-holstein.de/LPB/DE/Links/links__node.html__nnn=true

Das Angebot von gesellschaftlichen Gruppen nahestehender Träger, insbesondere Gewerkschaften, Verbände und Organisationen, bildet in seiner Vielfalt ein wichtiges Standbein der politischen Erwachsenenbildung, da sehr unterschiedliche Bevölkerungs- und Zielgruppen erreicht und differenzierte Erwartungen und Bedürfnisse erfüllt werden können. Als Einrichtung der außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung wendet sich beispielsweise die Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V. insbesondere an die ArbeitnehmerInnen mit dem Ziel, deren Stellung in Gesellschaft und Beruf zu verbessern und einen Beitrag zur demokratischen Kultur der Partizipation zu leisten. Hierbei sind die nationalen und internationalen Aktivitäten (im Besonderen im Ostseeraum) hervorzuheben.

Das **Informationsportal** www.politische-bildung.de bietet einen guten Überblick über das Angebot aller Landeszentralen für politische Bildung und das anderer Anbieter. Hier findet man sowohl Adressen und Veranstaltungen als auch Publikationen oder Hinweise auf Projekte und Link-Tipps. Auf den Internetseiten der Landesregierung sind über die Stichworte Kultur und Kulturpolitik ebenfalls Informationen zur politischen Bildung abrufbar. Die Beteiligung an Veranstaltungen der politischen Bildung liegt in Schleswig-Holstein über dem Bundesdurchschnitt. Auch die Angaben zur Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten sind überproportional. Insgesamt unterstreichen repräsentative Studien die hohe Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung einerseits für die gesellschaftliche Teilhabe als auch andererseits für die berufliche Bildung. Die politische Bildung in Schleswig-Holstein ist gut in das Netzwerk der Weiterbildung eingebunden und leistet einen wichtigen Beitrag zu einer fortwährenden demokratischen Bewusstseinsbildung.

2.1.4 Wissenschaftliche Weiterbildung

Wissenschaft und Forschung sind zentrale Triebkräfte für Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt. Die Nutzung der Ressourcen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen bilden einen wichtigen Standortfaktor für Unternehmen, für Wachstum und Beschäftigung, für soziale Entwicklung und Kultur. Bedarf und Nachfrage nach wissenschaftlicher Qualifizierung steigen. Neben der wissenschaftlichen Erstausbildung gewinnt auch die wissenschaftliche Weiterbildung aufgrund des wachsenden Ersatzbedarfs an Akademikerinnen und Akademikern und des Expansionsbedarfs in Folge fortschreitender Tertiarisierung und der demographischen Entwicklung weiter an Bedeutung. Um Innovationsfähigkeit und Kreativität in Wirtschaft und Gesellschaft aufrecht zu erhalten wird langfristig der Übertritt junger Hochschulabsolventinnen und -absolventen ins Erwerbsleben nicht mehr ausreichen. Wissenschaftliche Weiterbildung wird zunehmend zur Deckung des Bildungsbedarfs im Bereich Hochqualifizierter beitragen müssen. Der Wissenschaftsrat hat deshalb in seinen „Empfehlungen zum Arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems“ 2006 formuliert: „Wissenschaftliche Weiterbildung ist eine der zentralen Aufgaben der Hochschulen der kommenden Jahre.“

Mit der Umstellung der Studienstrukturen im Zuge des **Bologna-Prozesses** wird **lebensbegleitendes Lernen zum Leitbild des europäischen Hochschulraums**. Die Stufung der Studienabschlüsse, die Modularisierung und die Einführung des ECTS-Punktsystems im Studium sowie der europäische Qualifikationsrahmen bestimmen das Verhältnis von grundständigem Studium und wissenschaftlicher Weiterbildung neu. In der Perspektive des Bologna-Prozesses bildet das grundständige Studium

ein Element lebenslangen Lernens, das aufgrund des schnellen Wandels der Arbeitswelt und der dynamischen Wissensentwicklung einer Ergänzung im Verlauf der Erwerbs- und Bildungsbiografie durch weiterbildende Studien bedarf.

Die Hochschulen in Schleswig-Holstein haben sich verpflichtet, entsprechend den Vorgaben des Bologna-Prozesses bis 2008 eine **gestufte Studienstruktur** mit Bachelor- und Masterabschlüssen einzuführen. Steht bei der Neustrukturierung zunächst die Fortsetzung des bisherigen grundständigen Studienangebots in neuer Form im Vordergrund, so wird in einem zweiten Schritt die Flexibilisierung der Organisation des Studiums an Bedeutung gewinnen.

Hierzu gehört auf der einen Seite die Weiterentwicklung des Studienangebots, das über die grundständige Ausbildung hinaus nachfrage- und marktgerechte **wissenschaftliche Weiterbildung** an den Hochschulen umfasst, die teils in modularisierter Form und teils in Form von Einzel- und Seminarveranstaltungen angeboten wird. Das Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung wird in Schleswig-Holstein durch das Hochschulgesetz (§58) strukturiert in weiterbildende Masterstudiengänge, Weiterbildungsangebote mit Abschlusszertifikat, sonstige Weiterbildungsveranstaltungen und Studiengänge, die berufsbegleitend angeboten werden.

Auf der anderen Seite wird die Fortsetzung des Studiums nach einem Bachelorabschluss und anschließender Berufstätigkeit ebenso wie die Anerkennung erworbener Kenntnisse und Kompetenzen für einen Zugang zum Hochschulstudium zunehmend fester Bestandteil flexibler Bildungsbiografien. Damit wird lebenslanges, berufsbegleitendes Lernen zu einem Leitprinzip der Organisation der Bildungsangebote der Hochschulen.

Mit einer solchen Flexibilisierung der Studienangebote werden die Hochschulen einen größeren Anteil zur Weiterbildung von Akademikerinnen und Akademikern beitragen. Empirischen Untersuchungen zufolge finden gegenwärtig rund 90 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen außerhalb der Hochschulen statt. Nur 10 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an wissenschaftlicher Weiterbildung absolvieren Maßnahmen der Hochschulen. Demgegenüber nehmen in anderen Ländern wie Finnland oder Österreich bis zu 28 Prozent der Akademikerinnen und Akademiker innerhalb von vier Jahren nach ihrem Studienabschluss an Programmen oder Veranstaltungen der Weiterbildung der Hochschule teil. Dies deutet auf ein erhebliches **Entwicklungspotenzial** der Angebote der Hochschulen hin, die sich künftig stärker an beruflichen Erfahrungen, Nachfragen und Lebensphasen orientieren werden.

Schon jetzt bieten die Hochschulen in Schleswig-Holstein ein breites Spektrum unterschiedlicher Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung für die Zielgruppe Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie für Personen mit wissenschaftsbasierten Tätigkeiten. Dabei werden verschiedene Ansätze zum Ausbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten verfolgt.

Weiterbildende Studiengänge ermöglichen es Personen mit Hochschulabschluss, ihr Wissen zu erweitern und einen zusätzlichen Abschluss zu erwerben. Die weiterführenden Studiengänge zielen u.a. darauf, Spezialwissen verschiedener Fächer zu integrieren oder spezifische Kompetenzen (z.B. im Bereich von Multi-Media/Digital Media) zu erwerben. Im Zuge des Ausbaus der Bachelor-/Master-Studiengänge werden die von den Hochschulen angebotenen Master-Studiengänge - entsprechende Vorkenntnisse vorausgesetzt - künftig zunehmend einen flexiblen Zugang zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach einem ersten Abschluss (z.B. Bachelor) und anschließender Berufstätigkeit ermöglichen.

Ein weiterer Angebotskomplex der Hochschulen im Bereich des lebenslangen Lernens umfasst **Seminare, Vorträge und Veranstaltungen**, die der wissenschaftlichen Weiterbildung dienen. Hierzu zählen insbesondere eigene Veranstaltungen der Hochschulen, Veranstaltungen von eigens hierfür eingerichteten Hochschul-Einrichtungen (Institut, Verein, Zentrum) sowie Vorträge und Referententätigkeiten

des wissenschaftlichen Personals außerhalb der Hochschulen.

An der *Christian-Albrechts-Universität zu Kiel* initiiert und koordiniert die Stabstelle „Wissenschaftliche Weiterbildung“ entsprechende Weiterbildungsangebote, ermittelt Bedarfe und gibt ein Weiterbildungsprogramm für Fach- und Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung heraus. Darüber hinaus werden u.a. ein Kontaktstudium nach Beruf und Familie und ein Fortbildungsangebot für Hochschulpersonal organisiert. Ein „Career Center“ bietet die Vermittlung methodischer und sozialer Kompetenzen für den Berufsstart an. Analog hierzu leistet das „Zentrum für Fernstudium und Weiterbildung“ der *Universität zu Lübeck* organisatorische Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten der Universität zu Lübeck. Die *Universität Flensburg* hat ein Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung errichtet. Es richtet seine Angebote an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, an Berufstätige sowie an wissenschaftlich Interessierte, die ihr Wissen und Können vertiefen, ergänzen und aktualisieren wollen. Es versteht sich als „Brückenbauer“ zwischen Theorie und Praxis bzw. als Schnittstelle zwischen den Instituten der Universität und gesellschaftlicher sowie beruflicher Realität.

Im Bereich der *Fachhochschulen* werden in *Flensburg* insbesondere Seminare zu Biotechnologie, Windenergie und Schweißtechnik, vom dortigen Institut für Weiterbildung darüber hinaus Automatisierungsseminare sowie Seminare zur Schiffssicherheit angeboten. Das *Institut für Weiterbildung der Fachhochschule Kiel* ist auf den Gebieten weiterbildende Studien, Zertifikatskurse, Seminare sowie Arbeitskreise tätig. Die *Fachhochschule Lübeck* bietet für die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen und externen Institutionen bedarfsorientierte Seminare und Kurse an, daneben bietet eine Projekt-GmbH Qualifizierungsdienstleistungen in den Bereichen Managementseminare, Technikseminare (insbesondere speicherprogrammierbare Steuerungen) und Studienergänzungen. Die *Fachhochschule Westküste* veranstaltet jährlich Weiterbildungen in Zusammenarbeit mit Unternehmensverband und dem Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik e.V. (VDE) zu Themen aus Unternehmensführung und Automatisierungstechnik.

Daneben bieten fast alle staatlichen Hochschulen als weitere Säule des lebenslangen Lernens Möglichkeiten, Veranstaltungen als *Gasthörerin oder Gasthörer* zu besuchen. Vielfach werden interdisziplinäre Wochen, Ringvorlesungen oder andere Veranstaltungen mit Öffentlichkeitswirkung organisiert.

Um die Potenziale für eine umfassendere Vermittlung der in den Hochschulen vorhandenen Kompetenzen im Zuge des lebenslangen Lernens besser zu nutzen wurden verschiedene Maßnahmen zur Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung eingeleitet. Das neue Hochschulgesetz vom 28. Februar 2007 berücksichtigt Erfahrungen der Hochschulen und verbessert die Rahmenbedingungen für das Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung. Unverändert ist die wissenschaftliche Weiterbildung neben Forschung, Lehre und Studium gleichrangige Aufgabe der Hochschulen.

Die mit Eignungsgespräch und Eignungsprüfung bestehenden **Zugangsmöglichkeiten zum Studium** wurden erweitert: Neben der Studienberechtigung für Meisterinnen und Meister (siehe 3.2) oder dem Probestudium haben die Hochschulen die Möglichkeit, dem Bachelor-Abschluss vergleichbare, in der beruflichen Praxis erworbene Kompetenzen für den Zugang zu einem weiterbildenden Masterstudiengang anzuerkennen.

Neben der Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens hat die **Förderung von Projekten** der wissenschaftlichen Weiterbildung mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) an den Hochschulen dazu beigetragen, Potenziale für das lebenslange Lernen zu erschließen. Ziel der geförderten Maßnahmen war zunächst der Aufbau eines breiten Weiterbildungsangebots auf Hochschulniveau, durch das insbesondere Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen mit einem Hoch-

schulabschluss bzw. einer Hochschulzugangsberechtigung bedarfsgerecht qualifiziert werden. Daneben dienen die Maßnahmen zugleich einer nachhaltigen Angebotsentwicklung der Hochschulen. Insgesamt wurden hierfür zehn Projekte bewilligt.

Ein Beispiel hierfür ist das „**Portal nach vorn – wissenschaftliche online-Weiterbildung für Schleswig-Holstein**“ an der Fachhochschule Lübeck, das mittlerweile herausragende Kompetenzen im Bereich des e-Learnings entwickelt hat (www.oncampus.de). Nachdem die Fachhochschule Lübeck im Rahmen der „Virtualen Fachhochschule“ seit 2001 länderübergreifend die online-Studiengänge „Medieninformatik“ und „Wirtschaftsingenieurwesen“ anbietet und federführend im transnationalen EU-Projekt „Baltic Sea Virtual Campus“ tätig ist, bietet das „Portal nach vorn“ weitere, modular aufgebaute Studiengänge in einer Kombination aus online-Lehre und Präsenzphasen an. Bei bestandener Prüfung der einzelnen Module wird ein Zertifikat mit Angabe der nach den European Credit Transfer System (ECTS) erworbenen Kreditpunkten vergeben. Damit sind die Anerkennung von Leistungen sowie die Anrechnung auf ein mögliches späteres Studium gewährleistet. Mit der zeitlichen und räumlichen Unabhängigkeit werden den Nutzerinnen und Nutzern wesentliche Voraussetzungen für eine flexible Weiterbildung geschaffen.

Ein weiteres Beispiel für die nachhaltige Entwicklung der Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung mit ESF-Unterstützung ist der Aufbau eines **Netzwerkes zwischen Wissenschaft und Wirtschaft** durch die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU). Verbunden hiermit ist die Koordination und Organisation von marktgerechten Weiterbildungsangeboten der Hochschule (<http://www.uni-kiel.de/wissweiterbildung/index.shtml>).

Die unter Mitarbeit der CAU im Rahmen eines von der Bund-Länder-Konferenz für Bildungsfragen geförderten Projekts entwickelte deutschlandweite **Datenbank für die Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen** leistet einen wichtigen Beitrag zur Transparenz des Angebots wissenschaftlicher Weiterbildung. Das Portal wurde Testsieger der Stiftung Warentest in der Rubrik „Thematische Datenbanken“. Insgesamt stehen hier mehrere hundert Veranstaltungen von zur Zeit 23 Hochschulen aus acht Bundesländern aus nahezu allen Themengebieten zwischen Architektur und Wirtschaftswissenschaften zur Wahl, ob als zweistündige Vorlesung oder mehrsemestriges Masterstudium, ob als Präsenzveranstaltung oder e-Learning-Modul (www.wisswb-portal.de).

Die geförderten Projekte haben gezeigt, dass und in welcher Weise die wissenschaftlichen Kompetenzen innerhalb der Hochschulen bedarfsgerecht in Angebote der wissenschaftlicher Weiterbildung überführt werden können um Bedürfnisse der Teilnehmenden im Rahmen ihrer Bildungsbiografie und des Arbeitsmarktes zu erfüllen und darüber hinaus Impulse für neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu geben. Deshalb ist beabsichtigt, auch weiterhin Projekte der Hochschulen mit dem Ziel Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung zu fördern.

Verschiedene **organisatorisch selbständige Einrichtungen** bieten wissenschaftliche Weiterbildung an, die inhaltlich und didaktisch in Verantwortung der Hochschule entwickelt wurde:

Die „**International School of New Media**“ (<http://www.isnm.de/>) in Lübeck führt einen international ausgerichteten Weiterbildungsstudiengang im Bereich der Medienwirtschaft durch. Neben diesem Masterstudiengang „Digital Media“ werden im Programm e.culture Kompetenzen im Bereich des Kulturmanagements in Form von Weiterbildung vermittelt.

Die „**Murmann School of Global Management and Economics**“ (<http://www.murmann-school.com/de/index.htm>) wird als An-Institut der CAU Fragestellungen des globalen Managements und der wirtschaftlichen Ökonomie miteinander verknüpfen. Neben entsprechend ausgerichteten Studiengängen zählen hierzu

Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, die in Kooperation zwischen dem Institut für Weltwirtschaft und der CAU organisiert werden.

Der „**Baltic Sea International Campus**“ in Eckernförde eröffnet den Hochschulen in Schleswig-Holstein neue Chancen, sich auf dem internationalen Weiterbildungsmarkt zu positionieren. In Kooperation mit chinesischen Partnern werden verschiedene Manager-Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, die von schleswig-holsteinischen Hochschulen verantwortet werden. Vorgesehen sind unter anderem Masterstudiengänge, die sich auf die Themenfelder Wirtschaft, Informatik, kulturelle Kommunikation richten.

2.1.5 Berufliche Fortbildung (Fachschulen, Regionale Berufsbildungszentren, Berufsbildungsstätten, Aufstiegsfortbildung)

Fachschulen sind nach dem Schulgesetz Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Die Bildungsgänge in den verschiedenen Fachbereichen schließen an eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen an und führen zu einem staatlichen post-sekundären Berufsabschluss nach Landesrecht. Fachschulen können darüber hinaus Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten. Sie qualifizieren für die Übernahme von Führungsaufgaben und fördern die Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit. Sie werden in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen vorgehalten. Innerhalb der Fachbereiche gibt es eine Vielzahl von Fachrichtungen, die, teilweise in mehreren Schwerpunkten angeboten, eine weitere Spezialisierung ermöglichen.

Die Fachschulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Heranbildung von hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufs- und Arbeitswelt und bieten gleichzeitig Beschäftigten die Möglichkeit, über die berufliche Qualifikation die Studierfähigkeit (Fachhochschulreife) zu erlangen. Im Fachbereich Technik schließt das Abschlusszeugnis der mindestens zweijährigen Fachschule die Fachhochschulreife ein, in anderen Fachbereichen kann die Fachhochschulreife wahlweise erworben werden.

Durch die Integration der Fachschulen in das berufsbildende Schulwesen ergeben sich im sächlichen und personellen Bereich viele Synergieeffekte. Die als Ergebnis der Funktionalreform erfolgte Übertragung der Trägerschaft der Fachschulen mit landwirtschaftlichem Schwerpunkt auf die kommunale Ebene ist inzwischen erfolgreich abgeschlossen.

Die Schulaufsicht inklusive Schulgestaltung der Fachschulen liegt beim Bildungsministerium, für Fachschulen mit landwirtschaftlichem Schwerpunkt beim Landwirtschaftsministerium im Einvernehmen mit dem Bildungsministerium. Im Schuljahr 2005/06 wurden an 23 öffentlichen Fachschulen 3.124 Schülerinnen und Schüler, an acht privaten Fachschulen weitere 1.030 Schülerinnen und Schüler unterrichtet.

Mit der Weiterentwicklung der Beruflichen Schulen zu **Regionalen Berufsbildungszentren** (RBZ; <http://rbz.lernnetz.de/content/index.php>) soll die Qualität der Berufsbildung in Schleswig-Holstein gesteigert werden. Durch das Schulgesetz von 2007 erhalten die Schulträger die Möglichkeit, die öffentlichen beruflichen Schulen in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts zu errichten. Das eröffnet Schulträgern und Schulen neue Wege, um über das bisherige Bildungsangebot hinaus bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote insbesondere mit den regionalen Partnern aus der Wirtschaft flexibel und differenziert zu gestalten.

Im Zuge der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens ist die Kooperation der RBZ mit Bildungsträgern und Betrieben der Region ebenso erforderlich wie die Kooperation mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Weiterbildungsangebote können nachfrageorientiert auf der Grundlage ergänzender und spezifischer, an den Berufsbildungszentren vorhandener Kompetenzen

und Ressourcen entwickelt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Weiterentwicklung der Beruflichen Schulen zu RBZ in einen regionalen Dialog eingebettet ist. Als Mitglieder der Weiterbildungsverbände stimmen die RBZ ihr berufliches Weiterbildungsangebot mit anderen Anbietern ab. Dabei gelten die 2003 beschlossenen Grundsätze⁹, die von der Arbeitsgruppe RBZ erarbeitet wurden, der Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Ministerien, der Schulträger, der Verbände und Gewerkschaften und der Weiterbildungsträger angehörten. Diese sollen insbesondere sicherstellen, dass Weiterbildungsangebote der RBZ nicht in Konkurrenz zu den in der Region bestehenden Weiterbildungsträgern und Einrichtungen erfolgen, sondern sich nachfrageorientiert auf ergänzende spezifische Kompetenzen und Ressourcen richten.

Den **Berufsbildungsstätten** kommt in der Struktur der beruflichen Bildung eine wichtige Bedeutung zu. Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen, in denen berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildungslehrgänge und -maßnahmen angeboten werden. Sie ergänzen das betriebliche und schulische Angebot von beruflicher Bildung.

Moderne, zukunftsgerichtete Berufsbildungsstätten schaffen Anreize für erhöhte Aus- und Weiterbildungsteilnahme und leisten einen Beitrag, die Innovationsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und die Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu verbessern und zu erhalten. Das Wirtschaftsministerium fördert diesen Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung u. a. durch Investitionszuschüsse zur Modernisierung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten der Aus- und Weiterbildung.

Ziel der Förderung ist es, die Rahmenbedingungen qualitativ hochwertiger beruflicher Bildungsmöglichkeiten und damit die Qualifikation von Auszubildenden, Beschäftigten und Arbeitslosen zu verbessern. Durch die Förderung wird ein bedarfsgerechtes, zukunftsfähiges, insbesondere an den technischen Anforderungen ausgerichtetes Netz von modernen Berufsbildungsstätten geschaffen und auf hohem Niveau gehalten. Dieses Netz ist auch bei zeitweise ggf. sinkender Nachfrage vorzuhalten, um langfristig eine hochwertige Bildungsinfrastruktur anbieten zu können.

Dennoch blieben auch die Berufsbildungsstätten nicht von den Markteinbrüchen der vergangenen Jahre verschont. Waren es 2003 noch 88 Berufsbildungsstätten an 33 Standorten, gibt es aktuell (2007) **74 Berufsbildungsstätten an 29 Standorten** im Land.

Insbesondere im gewerblich-technischen Bereich besteht ein kostenintensiver, laufender Modernisierungsbedarf. Der dafür laufend ermittelte Investitionsbedarf der Berufsbildungsstätten im Land beträgt aktuell durchschnittlich fünf Millionen Euro pro Jahr. Das Wirtschaftsministerium wendet für die **Modernisierung jährlich rund eine Million Euro Landesmittel** auf. Daneben werden nach bisheriger Förderpraxis mindestens in gleicher Höhe Mittel des Bundes sowie EU-Mittel (siehe 2.1.1) für Modernisierungsvorhaben der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten eingesetzt. Auch durch Mischförderungen wie die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ konnten ergänzend erhebliche Bundesmittel zugunsten der Berufsbildungsstätten gebunden werden.

Die Modernisierung hat in der Förderung Vorrang vor der Schaffung neuer zusätzlicher Schulungskapazitäten.

⁹ Die Grundsätze sind als Erlass des MBF veröffentlicht (u.a. Anlage 2 Landtagsdrucksache 16/1074, <http://rbz.lernnetz.de/docs/drucksache-16-1074.pdf>)



Um dem wachsenden Fachkräftebedarf zu begegnen unterstützt das Wirtschaftsministerium auch die Weiterentwicklung der Berufsbildungsstätten zu so genannten **Kompetenzzentren des Handwerks**. Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte auf europäischer Ebene, bei Bund und Ländern um die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung sind die schleswig-holsteinischen **Kooperationsprojekte von Berufsbildungsstätten mit Hochschulen** -wie der Fachhochschule Lübeck mit dem Kompetenzzentrum für Hörakustik in Lübeck und mit der Fielmann Akademie Schloss Plön im Bereich der Augenoptik/Optomietrie-Beispiele, wie Aus- und Weiterbildung im Bereich Wissenschaft und Handwerk pragmatisch zusammen wirken können.

Die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (WAK) hat als Berufsbildungsstätte der Industrie- und Handelskammern Schleswig-Holstein einen Sonderstatus. So befindet sich unter ihrem Dach als **Berufsakademie** der WAK auf Basis des schleswig-holsteinischen Berufsakademiegesetzes auch eine Einrichtung des tertiären Bildungsbereichs. In Kombination von Theorie und Praxis bietet die Berufsakademie eine praxisnahe und wissenschaftsbezogene Ausbildung. Berufsakademien können auch Veranstaltungen der berufsbezogenen Weiterbildung anbieten, die aber vorrangig der weiteren Qualifikation der in der beruflichen Praxis tätigen Absolventinnen und Absolventen der Berufsakademien dient, die bereits über Berufserfahrung verfügen.

Das am 1. Januar 1996 in Kraft getretene **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** ermöglicht eine staatliche Förderung der beruflichen Fortbildung in allen Berufsbereichen, einschließlich der Gesundheits- und Pflegeberufe. Dieses so genannte „**Meister-BAFöG**“ -teils als Zuschuss, teils als Darlehen ausgezahlt- wird von Bund und Ländern gemeinsam finanziert (Bund 78 Prozent, Länder 22 Prozent).

Gefördert werden Handwerker und andere Fachkräfte, die sich auf einen Fortbildungsabschluss zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkauleuten, Fachkrankenschwestern, Betriebsinformatikern, Programmierern, Betriebswirten oder eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten und die über eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen. Die Antragsteller dürfen noch nicht über eine berufliche Qualifikation verfügen, die dem angestrebten Fortbildungsabschluss mindestens gleichwertig ist (zum Beispiel Hochschulabschluss). Eine Altersgrenze besteht nicht.

Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung ist ein wichtiger Schritt zur **Gleichwertigkeit von beruflicher Weiterbildung** (siehe 3.1/3.2).

Für die Durchführung des Gesetzes stellte die Landesregierung 2006 rund 3,5 Millionen Euro an Landes- und Bundesmitteln zur Verfügung. In Schleswig-Holstein ist die Investitionsbank Schleswig-Holstein vom Wirtschaftsministerium als zuständigem Fachministerium mit der Abwicklung des AFBG beauftragt (<http://www.ib-sh.de/78/>).

Informationen und bundesweit übergreifende Recherchemöglichkeiten zum Bereich Beruflicher Fort- und Weiterbildung bieten das Bundesinstitut für Berufsbildung (www.bibb.de), das Weiterbildungsportal der deutschen Industrie- und Handelskammern (wis.ihk.de) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (www.zdh.de) (siehe auch 2.2.1).

2.2 Weiterbildung als Querschnittsaufgabe

2.2.1 Wirtschaft

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem dynamischen Wandel. Der umfassende Strukturwandel, die Globalisierung der Märkte, der Weg zur Informations- und der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft betreffen insbesondere den Bereich der Berufstätigkeit.

Schleswig-Holstein war von diesem Strukturwandel in besonderem Maß betroffen. Seit Beginn der 1990er Jahre sind im Verarbeitenden Gewerbe hochwertige Arbeitsplätze verloren gegangen, ohne dass dies im Dienstleistungsbereich kompensiert werden konnte.¹⁰ Schleswig-holsteinischen Industrieunternehmen ist es zunehmend gelungen, sich trotz der gestiegenen Wettbewerbsintensität erfolgreich zu positionieren. Der Beschäftigungs- und Exportanteil technologieintensiver Industrien ist seit den neunziger Jahren gewachsen. In wichtigen Kompetenzfeldern der schleswig-holsteinischen Wirtschaft ist zudem ein hervorragendes Innovationspotenzial gegeben.¹¹

Dies sind positive Potenziale, auf die eine Ausweitung des Beschäftigungs- und Exportanteils technologieintensiver Industrien aufbauen kann. Arbeitsplätze dieser Art genießen einen relativ hohen Schutz vor Standortverlagerungen und stellen den Kern international wettbewerbsfähiger Beschäftigung im Land dar. Sie können als Basis für die verstärkte Ansiedlung eines Netzwerks komplementärer Dienstleistungen dienen.

Neben einer anwendungsorientierten Wissenschaftslandschaft ist hierzu ein **hohes**

¹⁰ Institut für Weltwirtschaft (2006), Schleswig-Holsteins Wirtschaft im Kräftefeld der Globalisierung

¹¹ Institut für Regionalforschung der Universität Kiel (2006), Innovations- und Technologiepotenziale in Schleswig-Holstein und Hamburg

Qualifikationsniveau der Beschäftigten unabdingbare Voraussetzung. Forschung, Innovation und Bildung sind nicht nur zentrale Elemente moderner Gesellschaften, sie sind auch ein entscheidender Standortfaktor. Die mittelständisch geprägte Wirtschaft Schleswig-Holstein braucht alle drei Elemente, um sich im Standortwettbewerb zu behaupten: Spitzenforschung und Innovationsdynamik, aber auch das breite Fundament der Wissensvermittlung in Aus- und Weiterbildung.

Insbesondere KMU haben im Hinblick auf Forschung und Entwicklung (F&E)-Leistungen einen hohen Aufholbedarf. Um die Wettbewerbsfähigkeit der mittelständisch geprägten Wirtschaft in Schleswig-Holstein mittel- bis langfristig zu verbessern, setzt die Wirtschaftspolitik hier an. Die Landesregierung stellt sich dieser Aufgabe und hat den Bereich Technologie und Innovation als Schwerpunkt der Wirtschaftsförderung in den nächsten Jahren festgelegt.

Mit der engen Verknüpfung von Wissenschaft und Wirtschaft setzt das Land neue Impulse für eine schnellere Umsetzung von Forschungsergebnissen in Produkte, Dienstleistungen und Verfahren und unterstützt die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Zunehmende Bedeutung als Innovationsressource gewinnen dabei die Hochschulen, Fachhochschulen und ausseruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie müssen auch zukünftig in die Lage versetzt werden, sich den Anforderungen des internationalen Wettbewerbs gemäß auszurichten. Daneben soll die Funktion als Impulsgeber oder Innovationsstandort für die Wirtschaft nicht vernachlässigt werden.

Umgesetzt wird die Stärkung der Wissenslandschaft zum einen in Kompetenzfeldern, in denen die Wirtschaft im Zusammenspiel mit der Wissenschaft des Landes ein hohes Innovationspotenzial aufweist und die zu den umsatz- und beschäftigungsstärksten Branchen des Landes zählen:

- Life Science (Medizintechnik und Biotechnologie)
- Maritime Wirtschaft (maritime Technologien und Schiffbau)
- Erneuerbare Energien (Windenergie, Bioenergie)
- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Mikro- und Nanotechnologien
- Ernährungswirtschaft
- Tourismus
- Chemie und Mineralölverarbeitung
- Luft- und Verkehrstechnik

Die Landesregierung unterstützt die Entwicklung dieser Technologie- und Branchenkompetenzen durch eine Anschubfinanzierung für so genannte **Clustermanagements**. Clustermanagements sind „Kümmere“ für eine enge Vernetzung von Wissenschaft und Unternehmen, Vorproduzenten sowie weiterverarbeitenden Betrieben mit dem Ziel, innovative Projektvorschläge und Lösungen für gemeinsame Probleme zu entwickeln. Die Clusterpolitik ist in Schleswig-Holstein Teil der Mittelstandspolitik. Internationale Konkurrenzfähigkeit basiert auf regionalen Stärken. Deshalb ist es Ziel der Clusterpolitik durch eine derartige Netzwerkbildung die Dynamik der mittelständischen Wirtschaft für mehr Innovation zu nutzen. Jedes Cluster ist somit grundsätzlich offen für alle Regionen, Unternehmen, Institutionen und wirtschaftspolitischen Akteure. In allen oben genannten Schwerpunktbereichen haben sich inzwischen Clustermanagements bzw. auf regionale Aktivitäten konzentrierte Regionalmanagements mit Fokus auf ein Kompetenzfeld etabliert.

Zum anderen erfolgt die Stärkung der Wissenslandschaft durch die Investitionsfonds des Landes. Übergeordnetes Ziel des „**Zukunftsprogramm Wirtschaft**“ (http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/Wirtschaft/Foerderung/EUFoerderungSH/EUFoerderungSH__node.html__nnn=true) ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wachstum und Beschäftigung in Schleswig-Holstein. Erreicht wird dies durch eine Kombination aus effektivitäts- und ausgleichsorientierter Förderpolitik, die den

Belangen des gesamten Landes Rechnung trägt. Merkmal des effektivitätsorientierten Förderansatzes ist die Durchführung von Fördermaßnahmen an den für die Entwicklung des Landes insgesamt wirkungsvollsten Standorten. Dabei werden gezielt vorhandene Stärken und Wachstumspotenziale ausgebaut. Dagegen konzentriert sich der ausgleichsorientierte Ansatz stärker auf die strukturschwächeren Regionen. Er verfolgt die Zielrichtung, bestehende Nachteile etwa im Bereich der wirtschaftsnahen Infrastruktur auszugleichen und die Bedingungen für einen wirtschaftlichen Aufholprozess gegenüber den strukturstärkeren Regionen zu verbessern. Als Nachfolgeprogramm des „Regionalprogramms 2000“ ist es in Anlehnung an die kommende EU-Strukturfondsförderperiode für die Jahre von 2007-2013 konzipiert. Für diesen Zeitraum steht ein Fördervolumen von mehr als 700 Millionen Euro zur Verfügung, das sich zusammensetzt aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) in Höhe von ca. 374 Millionen Euro, Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" in Höhe von ca. 173 Millionen Euro sowie Landesmitteln in Höhe von rund 175 Millionen Euro. Dabei lassen sich die Fördermaßnahmen in drei Schwerpunktbereiche einordnen: Wissen und Innovation stärken, Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhöhen und die unternehmerische Basis stärken sowie Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur und der spezifischen regionalen Potenziale.

Der Schwerpunkt „**Wissen und Innovation stärken**“, in den 38 Prozent der EFRE-Mittel fließen werden, verfolgt die Zielsetzung, die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Wissenstransfer aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in die Unternehmen zu verbessern. Durch die Förderung von Netzwerken und Verbundprojekten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, die Unterstützung von Hochschulkompetenzzentren, den Ausbau wirtschaftsnaher Forschungsinfrastruktur sowie die gezielte Förderung innovativer betrieblicher Investitionen werden die Innovationskraft und -geschwindigkeit der schleswig-holsteinischen Wirtschaft erhöht. Daneben sorgen Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsinfrastruktur dafür, dass die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein mit den zunehmenden Anforderungen der wissensbasierten Wirtschaft Schritt halten.

Das Zukunftsprogramm Wirtschaft bündelt EU-, Bundes- und Landesmittel, um in Schleswig-Holstein mehr wissensbasierte und innovative Prozesse anzuregen und gleichzeitig den breiten Mittelstand und die Regionen verstärkt partizipieren zu lassen. Der **Schleswig-Holstein Fonds** verstärkt diese Bemühungen gezielt in ausgewählten Bereichen mit Landesmitteln, um die Schwerpunktbereiche Wachstum, Beschäftigung, Forschung und Bildung zu stärken. Mit dem Schleswig-Holstein Fonds hat das Land Schleswig-Holstein im Jahr 2005 insgesamt 35 Millionen Euro und im Jahr 2006 86,1 Millionen Euro bereitgestellt. Bis 2009 kommen noch einmal 210 Millionen Euro hinzu; allein im Jahr 2007 werden 120 Millionen Euro für die Projekte des Fonds veranschlagt. Die Landesregierung hat den Gesamtansatz gegenüber den ursprünglich geplanten 415 Millionen Euro für den Zeitraum 2005 bis 2009 noch einmal deutlich auf 423,1 Millionen Euro erhöht.

2.2.2 Arbeitsmarkt

Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein zeichnet sich durch eine Verstetigung des Aufschwungs ab: Die Arbeitslosenquote lag im August 2007 bei 8,3 Prozent. Im August des Vorjahres betrug sie noch 9,6 Prozent. Die Arbeitslosenzahl lag im August 2007 bei 117.800.

Auch die aktuellen Zahlen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bestätigen die Stabilität des wirtschaftlichen Aufschwungs. Mit einem Plus von 16.400 Beschäftigten im Vorjahresvergleich hat sich nach dem letzten Stand vom Juni 2007 der positive Trend auch im neuen Jahr fortgesetzt.

Die positive Entwicklung zahlt sich für Arbeitslosengeld I- und Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen und -Bezieher aus; der Rückgang der Arbeitslosigkeit nach dem

Stand Ende August 2007 um 18.500 im Vergleich zum Vorjahresmonat betrifft beide Gruppen.

Trotz dieses positiven Trends dürfen die Bemühungen vom Bund und vom Land Schleswig-Holstein zur weiteren Senkung der Arbeitslosenquote und zur Stärkung eines wirtschaftlichen Aufschwungs im Lande nicht nachlassen. Wachstum und damit Arbeitsplätze können nachhaltig nur durch eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Humankapitals und der Unternehmenspotenziale erzielt werden.

Die Unternehmensstruktur in Schleswig-Holstein ist durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt. Unter den mehr als 74.600 Betrieben im Land haben rund 99,6 Prozent weniger als 250 Beschäftigte, darunter 81,5 Prozent der Betriebe bis zu neun Beschäftigte. In den KMU arbeiten mehr als drei Viertel aller Beschäftigten (fast 800.000 Menschen). Hier werden auch die meisten Ausbildungsplätze angeboten und findet die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt statt. Die Beschäftigungssituation in Schleswig-Holstein ist daher in hohem Maße von diesen Unternehmen abhängig. Eine aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik muss gerade deshalb auch die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der KMU im Fokus haben. Die Internationalisierung der Märkte, neue Technologien und die Wissensgesellschaft stellen dabei hohe Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte.

Unternehmen und deren Beschäftigte müssen sich und ihr Know-how ständig weiterentwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Aufgrund fehlender finanzieller und zeitlicher Ressourcen sowie entsprechenden Wissens zur Organisation und Systematisierung von Weiterbildung bestehen hierbei vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen Defizite. Für Schleswig-Holstein mit seiner sehr kleinteilig geprägten Wirtschaftsstruktur ist daher die Unterstützung von KMU bei ihrer Anpassung an den strukturellen Wandel von großer Bedeutung. Im Fokus dieses strategischen Ziels steht demnach die Steigerung der Anpassungsfähigkeit von KMU und ihrer Beschäftigten, mit dem Ziel, deren nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und damit deren Beschäftigungspotenzial zu steigern.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem wachsenden Fachkräftebedarf der Unternehmen besteht aktueller Handlungsbedarf bei der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten. Das „Zukunftsprogramm Arbeit“ des Landes Schleswig-Holstein (www.zukunftsprogramm-arbeit.schleswig-holstein.de) wird sich daher - unter Einsatz von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) - auf die unmittelbare Förderung der beruflichen Weiterbildung in KMU konzentrieren (siehe 2.1.1). Dabei können die ESF-Interventionen für die Weiterbildung von Beschäftigten auch in den vom Land definierten Clustern durch die Förderung innovativer Ansätze beruflicher Weiterbildung unterstützt werden.

Im Hinblick auf das Querschnittsziel der Chancengleichheit sollen Anstrengungen unternommen werden, die Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen; diese ist bundesweit weiterhin unterdurchschnittlich. Eine der wesentlichen Ursachen dafür liegt in der nach wie vor bestehenden traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenteilung in der Familienarbeit und frauentypischen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Hier wird das Ziel verfolgt, die Beteiligung von Frauen an der aus dem ESF geförderten Weiterbildung von 41 Prozent (Förderperiode 2000-2006) auf 45 Prozent zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund sollen in den kommenden Jahren der ESF-Förderperiode jährlich rund 1,067 Millionen Euro eingesetzt werden, um damit bis zu 7.000 Beschäftigte in KMU, darunter 45 Prozent weibliche Beschäftigte, zu qualifizieren.

Mit diesem Engagement, das durch private Mittel der KMU ergänzt wird, sollen folgende strategische Ziele erreicht werden:

- Erhöhung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen,
- Verstärkung von Wachstumsprozessen und
- Erhöhung der positiven Beschäftigungseffekte.

Diese Vorgehensweise steht im Einklang mit strategischen EU- und nationalen Zielen, insbesondere mit der Kohäsionsleitlinie, den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und dem Nationalen Strategischen Rahmenplan.

Begleitet und unterstützt werden die Bemühungen des Landes durch die Bundesagentur für Arbeit und die regionalen Agenturen für Arbeit. Im Mittelpunkt steht dabei die Förderung der Weiterbildung: 5.900 Arbeitslose nutzen zur Zeit die vielfältigen, arbeitsmarktnahen Qualifizierungsangebote. Auch die finanzielle Förderung der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit gehört zum Angebot der Bundesagentur. Darüber hinaus bieten die Agenturen für Arbeit Arbeitgebern finanzielle Unterstützung bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten an.

Während sich die Angebote der Agenturen für Arbeit weitgehend auf die Übernahme der individuellen Weiterbildungskosten für die Qualifizierung von Arbeitslosen konzentrieren, richten sich die Förderungsmöglichkeiten des Landes aus dem Zukunftsprogramm Arbeit vorwiegend an **kleine und mittlere Unternehmen** sowie an **potenzielle Existenzgründerinnen und Existenzgründer**. So sollen künftig regionale Angebote für Existenzgründungswillige geschaffen werden, die das Ziel einer Qualifizierung, aber auch einer Auswahl und Auslese von potentiellen Gründerinnen und Gründer haben. Für die Einrichtung solcher Angebote wurde ein Ideenwettbewerb ausgeschrieben; mit einer Auswahl geeigneter Maßnahmen ist ab Herbst 2007 zu rechnen.

Für die Personengruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren hält die Bundesagentur für Arbeit spezielle Förderleistungen vor: 11.200 Jugendliche nehmen aktuell Angebote der Agenturen und Arbeitsgemeinschaften zur Förderung der Berufsausbildung wahr - von der Einstiegsqualifizierung (EQJ) bis hin zur außerbetrieblichen Ausbildung für Benachteiligte.

Darüber hinaus finden diese Bemühungen des Landes Unterstützung durch ergänzende und parallel wirkende Förderungen aus dem Zukunftsprogramm Wirtschaft und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Dafür ist wichtig, dass eine klare Trennung zwischen den Interventionen beider Fonds besteht: Der ESF verfolgt das Ziel, die tatsächliche Beteiligung von Auszubildenden, Arbeitslosen und Beschäftigten in KMU an Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen, während der EFRE die notwendigen Infrastrukturen bereitstellt.

Eine Besonderheit in der Förderung der Weiterbildung und Qualifizierung aus dem Zukunftsprogramm Arbeit heraus bilden die **Qualifizierungsmaßnahmen** und berufsvorbereitenden Maßnahmen von jugendlichen **Strafgefangenen**.

Jugendliche Inhaftierte verfügen in der Regel über einen schlechten Bildungs- bzw. Ausbildungsstand. Die Anzahl der Abgänger von allgemein bildenden Schulen ohne Abschluss ist hoch. Hinzu kommt ein hoher Anteil von jugendlichen Inhaftierten, die bereits eine Berufsausbildung abgebrochen haben. Der Anteil derjenigen, die nach der Schulentlassung ohne Beschäftigung waren und auch derjenigen, die aus problematisch einzustufenden familiären Zusammenhängen kommen, ist hoch.

Aus diesem Grunde sollen auf der Basis einer Bildungsanalyse Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (schulischer und/oder beruflicher Art) angeboten werden, die in enger Verzahnung mit Arbeitsmarktakteuren außerhalb des Vollzugs mit dem Ziel durchgeführt werden, die Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. die Fortsetzung des Bildungsprogramms in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen. Hinzu soll eine sozialpädagogische Betreuung kommen, durch die Defizite im Bereich der

sozialen Kompetenz aufgearbeitet werden.

Mit diesen Maßnahmen innerhalb der Jugendanstalt Schleswig bzw. Teilanstalt Neumünster soll ein auch aus beschäftigungspolitischer Sicht schwieriges Klientel auf die Eingliederung in den Beschäftigungs-/Arbeitsmarkt vorbereitet werden, häufig verbunden mit der grundsätzlichen Herstellung einer Berufsfähigkeit. Vorgesehen ist, mit einem Einsatz von rund 4,8 Millionen Euro, darunter 1,8 Millionen Euro Landesmittel, in der laufenden ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 insgesamt bis zu 200 Teilnehmer pro Jahr weiterzubilden und zu qualifizieren. Angestrebt wird dazu eine Förderung durch die Agentur für Arbeit.

Diese Maßnahme zielt ausschließlich auf männliche Gefangene im Jugendvollzug, da in Schleswig-Holstein kein Jugendvollzug mit weiblichen Gefangenen erfolgt.

Die Maßnahme ergänzt das Bildungsangebot in den schleswig-holsteinischen Justizvollzugsanstalten, wo eine Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen für männliche und weibliche Gefangene vorgehalten werden. So werden in den Justizvollzugsanstalten des Landes von hauptamtlichen Lehrerinnen und Lehrern schulische Maßnahmen durchgeführt (Alphabetisierung, Förderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Deutsch als Fremdsprache), die die Aufnahme einer Weiterbildungsmaßnahme in vielen Fällen überhaupt erst ermöglichen.

Im Rahmen der Arbeits- und Qualifizierungsmaßnahmen des Landesbetriebs Vollzugliches Arbeitswesen - VAW - und des beteiligten Berufsbildungsträgers wurde eine Integrationssichernde Struktur geschaffen, die über Profiling/Assessment, Bildungsbegleitung, einschließlich Bildungsbegleitenden Stützunterricht und Betreuung im Offenen Vollzug bis über die Nahtstelle der Entlassung hinaus reicht.

Damit besteht eine eng verzahnte Struktur, die eine lückenlose Qualitätssicherung vom Prozess der Diagnose über die Qualifizierung und Bildungsbegleitung bis zur beruflichen Integration in den Arbeitsmarkt gewährleisten sollen.

2.2.3 Gesundheitsfachberufe

Bei der Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen, vor allem im Bereich der Pflegeberufe, handelt es sich im engeren Sinne um Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen, die spezialgesetzlich geregelt sind.

Auf der Grundlage des **Gesetzes über die Weiterbildung in Gesundheitsberufen** vom 27. November 1995 (GVObI. Schl.-H. S. 380) wurden in den vergangenen Jahren fachpflegerische Weiterbildungen im Verordnungswege geregelt und damit verbindliche Qualitätsstandards festgeschrieben. Beispielhaft seien die Weiterbildungsverordnungen für Intensivpflege und Anästhesie sowie für Rehabilitation und Langzeitpflege erwähnt.

Weiterbildung in den Pflegeberufen erfolgt in Trägerschaft des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, der Wohlfahrts- und Berufsverbände, der Gewerkschaften sowie einzelner Krankenhäuser und in Trägerkooperationen. Sie finanziert sich über Teilnahmegebühren, die in der Regel die Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulanten Dienste im Rahmen ihres Bedarfes an weitergebildeten Fachkräften aus ihren Budgets entrichten. Weiterbildung im Bereich der Pflegeberufe ist daher in starkem Maße von der Haushaltslage der Einrichtungen abhängig.

Im Rahmen der norddeutschen Kooperation im Gesundheitswesen liegt ein Arbeitsschwerpunkt des Norddeutschen Zentrums zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ) in der Förderung und Begleitung innovativer Weiterbildungsprojekte. Hier wird beispielhaft die interdisziplinäre Zusatzqualifikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kinder- und Jugendpsychiatrischen Einrichtungen erwähnt. In den Jahren 2002-2005 hat das NDZ 2,3 Millionen Euro ESF-Mittel im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erhalten, um Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich

der Altenhilfe durchzuführen. Erwähnenswert ist hier der Aufbau von betriebsnahen Qualifizierungskooperationen sowie die Entwicklung und Erprobung curricularer Bausteine zum Beispiel zur Schulung von Helferinnen und Helfern in der Gerontopsychiatrie oder mit Migrationshintergrund.

Abgesehen von diesen flankierenden Maßnahmen im Bereich der Pflegeberufe ist die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen ein sich weitgehend selbst regulierender Bereich mit etablierten, **internen Qualifizierungsstrukturen**.

2.2.4 Tourismus

Der Tourismus ist mit 4,5 Milliarden Euro Umsatz, 130.000 Arbeitsplätzen und einem Wertschöpfungsanteil von fast 5 Prozent ein für Schleswig-Holstein herausragender Wirtschaftszweig. Trotz vieler guter touristischer Angebote sind die Übernachtungszahlen in den letzten zehn Jahren gesunken, mittlerweile verliert das Land jedes Jahr 500 Millionen Euro an touristischer Wertschöpfung.

Damit das Land wieder auf einen Wachstumskurs kommt, hat die Landesregierung im letzten Jahr gemeinsam mit den wichtigsten Tourismusorganisationen des Landes (Tourismus-Agentur, Tourismusverband, Hotel- und Gaststättenverband, Industrie- und Handelskammern) ein Handlungskonzept zur Neuausrichtung des Tourismus bei der Firma Roland Berger in Auftrag gegeben. Die wesentlichen Ergebnisse dieser Studie sind vom Kabinett im November 2006 als **neue Tourismusstrategie** für Schleswig-Holstein beschlossen worden (http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/Tourismus/Tourismus__node.html__nnn=true).

Wesentliche Inhalte der Strategie sind:

- Eine konsequente Ausrichtung von Produkten, Infrastruktur und Marketing auf die für Schleswig-Holstein zukunftsreichsten **Zielgruppen**: Familien mit Kindern bis 14 Jahren (mittleres und hohes Einkommen), Best Ager (Singles und Paare im Alter von 56 bis 75 Jahren) sowie Anspruchsvolle Genießer (Singles von 39 bis 55 Jahren, Paare bis 55 Jahren mit erwachsenen Kindern, jeweils mit hohem Einkommen). Diese Zielgruppen sollen mit (vorrangigen) Basisthemen (Gastronomie, Gesundheit, Rad fahren, Strand/Baden) sowie (nachrangigen) spezifischen Themen (Golf, Kultur, Natur, Reiten, Segeln) angesprochen werden.
- **Qualitätstourismus**: Die genannten Zielgruppen erfordern eine hohe Qualität im Service, in den Angeboten, in der Infrastruktur, im Unterkunftsangebot.
- **Bündelung der Kräfte** im Lande; dies gilt insbesondere auch für die Förderpolitik des Landes.

Zur Umsetzung der Strategie sind diverse Leitprojekte definiert worden, die die neue Zielsetzung unterstützen sollen. Das wichtigste Querschnittsprojekt ist dabei die Implementierung eines ganzheitlichen Qualitäts- und Qualifizierungs-Leitprojekts für den Schleswig-Holstein-Tourismus: Aufgrund der hohen Bedeutung des Tourismus als Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Struktur- und Imagefaktor für Schleswig-Holstein und der veränderten Rahmenbedingungen im Tourismus hat die Verbesserung der touristischen Servicequalität sowie die Förderung der tourismusspezifischen Weiterbildung eine hohe Priorität („*Ohne Qualifizierung keinen Qualitätssprung im Tourismus*“).

Mit dem Qualifizierungsprojekt - eingerichtet bei der Fachhochschule Westküste - sollen die Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten im Schleswig-Holstein-Tourismus verbessert werden. Die Grundlage für das Qualifizierungsprojekt sollen die bisherigen Aktivitäten der „Fortbildungsagentur für den Tourismus im Lande Schleswig-Holstein (Fit e.V.)“ bilden.

Die Tourismusstrategie und das mittel- bis langfristig angelegte Qualifizierungsprojekt werden durch eine gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte „Qualifizierungsoffensive Tourismus“ (siehe 3.2) und die Aktivitäten des Bildungszentrums für Tourismus und Gastronomie (BTG) der Wirtschaftsakademie in Husum ergänzt.

2.2.5 Europa

Die allgemeine und berufliche Bildung ist ein wichtiger Teil der Lissabon-Strategie der Europäischen Union. In Lissabon forderten die Staats- und Regierungschefs 2000 nicht nur eine tief greifende Umgestaltung der europäischen Wirtschaft, sondern auch ein ambitioniertes Programm für die Modernisierung der Sozialschutz- und Bildungssysteme. Im Jahr 2002 legte der Europäische Rat zudem als Ziel fest, die europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2010 zu einer weltweiten Qualitätsreferenz zu machen.

Als Beitrag zur Lissabon-Strategie vereinbarten die Bildungsminister der Mitgliedstaaten gemeinsame Ziele für die Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und legten zur Erreichung dieser Ziele das Arbeitsprogramm mit dem Titel „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“¹² fest. Umgesetzt wird das Arbeitsprogramm mittels der offenen Koordinierungsmethode, das heißt Indikatoren und Benchmarks haben eine wichtige Kontrollfunktion und dienen zur Untermauerung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Verfahren.

Bei den Förderprogrammen wird ab 2007 das neue integrierte **Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens** eine zentrale Rolle spielen. Es soll dazu beitragen, dass sich die Gemeinschaft zu einer fortschrittlichen Wissensgesellschaft entwickelt - einer Gesellschaft mit nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung, mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt. Austausch, Zusammenarbeit und Mobilität zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Gemeinschaft sollen gefördert werden. Es umfasst sektorale Einzelprogramme

- für die Schulbildung (Comenius)
- die Hochschulbildung (Erasmus)
- die berufliche Aus- und Weiterbildung (Leonardo da Vinci) und
- die Erwachsenenbildung (Grundtvig)

Ergänzt wird es durch Querschnittsmaßnahmen und durch das Programm Jean Monnet zur Förderung der europäischen Integration.

Die Mittelausstattung beträgt rund 7 Milliarden Euro für die Finanzierungsperiode 2007-2013¹³.

Die Programm-, Beratungs- und Finanzierungsstruktur wird von den zentralen Nationalen Agenturen getragen. Die Aufgaben der Nationalen Agenturen sind durch die EU-Kommission in dem Dokument SOC/COM/00/009 festgelegt, das auch Grundlage für das jährlich von den Nationalen Agenturen einzureichende Arbeitsprogramm ist. Die EU-Kommission stellt den Nationalen Agenturen Mittel zur dezentralen Verwaltung zur Verfügung und legt detaillierte Durchführungsbestimmungen fest, nach denen diese Mittel verausgabt und kontrolliert werden müssen. Sie entscheidet selbst über die zentral zu verwaltenden Mittel, überträgt die Aufgaben der Information und Beratung von Interessenten und Antragstellern aber auch den Nationalen Agenturen.

Ansprechpartner für die Umsetzung von Leonardo da Vinci (berufliche Weiterbildung) und Grundtvig (Erwachsenenbildung) in Deutschland ist die „**Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung**“ (www.na-bibb.de).

Die verbesserte Wahrnehmung von europäischen Belangen in den fachlichen Bereichen, gerade auch im Kommunalbereich, ist ein Ansatz europapolitischer Zielgruppenarbeit des Ministeriums für Justiz, Arbeit und Europa. Ein wichtiges Ziel ist, die

¹² Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission: „Allgemeine und berufliche Bildung 2010: Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabonner Strategie“ (2004).

¹³ http://eacea.ec.europa.eu/static/en/llp/index_en.htm

Aus- und Fortbildung im Kommunalbereich so effizient zu gestalten, dass kommunale Akteure direkt europäische Bezüge wahrnehmen und nutzen können. Hierzu hat eine Expertengruppe „**Europafähige Kommune**“ der kommunalen Landesverbände und der Landesregierung Vorschläge entwickelt. Sie wurden Ende 2004 vorgestellt, 2007 unter Federführung der Fachhochschule Altenholz in einem Konzept konkretisiert und sollen auf freiwilliger Basis umgesetzt werden. Dazu gehören u.a. eine bessere Verzahnung der Beratungsstrukturen, eine gemeinsame Weiterbildungsoffensive für kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Informationsveranstaltungen der Landesregierung mit den kommunalen Landesverbänden zu aktuellen Fachthemen. Die Vorschläge werden von den Kommunen federführend umgesetzt.

2.2.6 Zuwanderung, Migration

Die Förderung des deutschen Spracherwerbs für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer ist seit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes Aufgabe des Bundes. Das Zuwanderungsgesetz sieht hierfür **Integrationskurse** vor. Diese sollen zum einen ausreichende deutsche Sprachkenntnisse und zum anderen Kenntnisse der Rechtsordnung, Kultur und Geschichte in Deutschland vermitteln. Neben den gesetzlichen Regelungen sind die Grundstruktur, Dauer, Lerninhalte und die Durchführung der Integrationskurse in der Integrationskursverordnung geregelt.

Die Integrationskurse wurden 2006 umfassend evaluiert. Rambøll Management wurde vom Bundesministerium des Innern mit der Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz beauftragt. Das zentrale Ergebnis der Evaluation lautet, dass die Integrationskurse eine deutliche qualitative Verbesserung der deutschen Integrationspolitik darstellen. Im Rahmen der Umsetzung ist es gelungen, Defizite und Lücken in der vorherigen Sprachförderung für Zuwanderinnen und Zuwanderer zu beheben und die verschiedenen bis dato bestehenden Instrumente in einem Ansatz zusammenzuführen. Weit über 1.000 Kursträger bieten bundesweit flächendeckend Integrationskurse an (in Schleswig-Holstein: rund 60), von denen etwa 80 Prozent mindestens zehnjährige Erfahrung in der Durchführung von Sprachkursen aufweisen. Das neue System der Integrationskurse hat sich etabliert und bewährt und stellt erstmalig für alle Zuwanderinnen und Zuwanderer eine Möglichkeit zur systematischen und qualitativ hochwertigen Förderung ihrer Integration dar. Die bei der Evaluierung aufgezeigten Verbesserungsvorschläge sind in die Änderungsgesetzgebung sowie in den Nationalen Integrationsplan eingeflossen. Als Mitglied der Bewertungskommission ist Schleswig-Holstein hier eng eingebunden.

Die Finanzierung der Integrationskurse erfolgt ausschließlich aus Bundesmitteln (www.bmi.bund.de und www.bamf.bund.de).

2.2.7 Informations- und Kommunikationstechnologie, Medienkompetenz

Der Zugang zu Informationen und deren Nutzung hat stets erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft und ihrer einzelnen Bereiche gehabt. In Gestalt von Nachrichtentechnik und Fernmeldewesen hat seit Beginn der Neuzeit die Verwendung schriftlicher Informationsträger zusammen mit Telegrafie, Telefonie, Funk, Radio und Fernsehen kontinuierlich zur Weiterentwicklung bestehender wie zur Entstehung neuer gesellschaftlicher, sozialer und ökonomischer Strukturen, Verfahren und Abläufe maßgeblich beigetragen.

Mit den Möglichkeiten des Internets hat sich für den Transport der Informationen und ihre Verfügbarkeit eine weitere völlig neue Qualität ergeben. Bei der **Entwicklung zur Informationsgesellschaft** und besonders auf dem Gebiet des Wirtschaftsgeschehens hängen positive Auswirkungen jedoch nicht nur vom Vorhandensein der jeweiligen technischen Kommunikationsmöglichkeit an sich ab, sondern sind in hohem Maß auch an deren Zuverlässigkeit und Übertragungsgeschwindigkeit gebunden. Vor diesem Hintergrund kommt der Vermittlung der Schlüsselqualifikation "Medienkompetenz", der Fähigkeit also, die neuen Technologien, ihren Einsatz und den Umgang mit ihnen bewerten und beurteilen zu können, besondere Bedeutung zu. Die fortschreitende Entwicklung führt dazu, dass Medienkompetenz heutzutage eine unverzichtbare Schlüsselqualifikation ist und in Zukunft an Bedeutung noch weiter

zunehmen wird. Die fortschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien stellt daher auch an die Weiterbildung immer neue Anforderungen.

Die konsequente Nachqualifizierung Erwachsener im inner- und außerbetrieblichen Bereich ist eine Daueraufgabe. Im Wesentlichen geht es um den Abbau von Berührungssängsten und die Vermittlung von **Anwendungskompetenz**, aber auch um die Befähigung zur kritischen Auseinandersetzung. Die Fähigkeit, den Informationsbedarf genau zu definieren, Informationen zu recherchieren, nach Bedeutung zu selektieren und ggf. kritisch zu bewerten, bekommt einen eminenten Stellenwert und ist eine Voraussetzung für die effektive Nutzung der neuen IuK-Technologien.

Die neuen, interaktiven Medien verlangen ein Mehr an **Produktionskompetenz** und die permanente Bereitschaft zur aktiven Auswahl, um sie für die eigenen Zwecke und Bedürfnisse ausschöpfen zu können. **Medienkompetenz** bedeutet, das Vermögen und die Fähigkeit des Einzelnen,

- sich in der Medienwelt zurechtzufinden und sich selbstbestimmt und verantwortungsvoll darin zu bewegen,
- Medien-Inhalte aufzunehmen, zu verarbeiten, zu verstehen und sie angemessen einzuschätzen ,
- Medien zu handhaben und sich immer wieder neue Qualifikationen selbständig aneignen zu können,
- gestalterisch in den Medienprozess einzugreifen.

Ausgelöst durch die ständig erweiterten neuen technologischen Möglichkeiten entstehen neue Bildungs- und Weiterbildungsherausforderungen in Beruf und Alltag. Das lebenslange und systematische lebens- und berufsbegleitende Lernen muss ebenso selbstverständlich wie alltäglich werden. Außerschulische Bildung wird zusehends unabhängig von Raum und Zeit. Weiterbildung kann potenziell „immer und überall“ stattfinden. Fachleute sind sich allerdings einig, dass das **e-Learning** Präsenzveranstaltungen nicht ersetzen, sondern ergänzen sollte (blended learning).

Weitgehend autonome und selbst gesteuerte, selbst verantwortete und projektorientierte Lernformen durchbrechen traditionelle Lernformen und ein institutionenorientiertes Angebot. Teilnehmerschutz- und Qualitätsentwicklungskonzepte werden unter solchen Bedingungen noch relevanter. Die Förderung der Weiterbildungsteilnahme so genannter benachteiligter Zielgruppen wird noch dringlicher, wenn Weiterbildung auch einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten soll. Die Zugangswege zur „multimedialen Weiterbildung“ sollen möglichst allen Endverbrauchern erschlossen werden, um einer „**digitalen Spaltung**“, die auch zu einer sozialen Spaltung führt, entgegenzuwirken. Die Verhinderung einer digitalen Spaltung und die Vermittlung von Medienkompetenz ist ein Beitrag zur Sicherung kommender IT-Fachkräftebedarfe.

Der Aspekt der **Barrierefreiheit** hat vor diesem Hintergrund eine ständig steigende und stark erweiterte Bedeutung bekommen. In der IuK-Wirtschaft wird deswegen selbstkritisch die Notwendigkeit einer stärkeren Nutzerorientierung und eines bedienungsfreundlicheren Produktdesigns reflektiert, um sich abzeichnenden Abwehrreaktionen frühzeitig zu begegnen.

Auch die Verfügbarkeit breitbandiger Netze und die Zugangsmöglichkeiten zu Endgeräten vermeiden digitale Spaltungen und sind im Rahmen der Ausgleichsfunktion des Staates zu fördern, um gleichwertige Lebensbedingungen für alle Bürgerinnen und Bürger zu schaffen.

Für die Förderung der Medienkompetenz besteht die Herausforderung in der

- ständigen IT-Modernisierung der Berufsbildungsstätten und Weiterbildungseinrichtungen,
- der ständigen Weiterqualifikation der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,

- der Förderung des Teletutoring,
- der Entwicklung und Weiterentwicklung spezieller didaktischer und methodischer Konzepte und
- der Entwicklung und Vorhaltung zielgruppenspezifischer und bedarfsorientierter Angebote zu möglichst sozialverträglichen Kosten.

In der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein nehmen IuK-Techniken (Hardware, Systemdesign, allgemeine Basissoftware und spezielle betriebliche Anwendungen) großen Raum ein. Im Gesamtangebot haben sie im Jahre 2006 einen Anteil von 10,1 Prozent aller Kurse der Erwachsenenbildung (allgemeine Grundlagen, kaufmännische und technische Anwendungen). Die Nordsee Akademie Leck hat darüber hinaus im Bereich der neuen Medien in Kooperation mit dem Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz einen besonderen Schwerpunkt zur **Datensicherheit** ausgebildet.

Es wird darauf zu achten sein, dass im Rahmen der Angebote ausreichend Qualifikationsmodule auch für Open Source-Anwendungen erfolgen, um nicht -durch die Verengung der Schulungsangebote auf die Standardsoftware großer Anbieter sich zunehmend abzeichnende- Oligopolisierungs- und Monopolisierungsprozesse im IT-Markt zu beschleunigen.

Das Wirtschaftsministerium hat gemeinsam mit der Innovationsstiftung Schleswig-Holstein und der Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein die Weiterentwicklung der Informations- und Wissensgesellschaft in Schleswig-Holstein unterstützt, zum Beispiel

- im Rahmen der aufeinander folgenden EU-kofinanzierten Programme „eRegion“ und „e-Region Plus“, die mittlerweile abgeschlossen sind,
- über die Förderung innovativer betrieblicher Anwendungen,
- über spezielle Fördermaßnahmen aus dem bisherigen Regionalprogramm und neu aus dem Zukunftsprogramm Wirtschaft,
- über die Konzeptionierung und Implementierung eines Clustermanagements im IuK-Cluster in Schleswig-Holstein,
- über die Konzeptionierung und Implementierung mehrerer Kompetenzzentren innerhalb des IuK-Clusters,
- über spezielle Fördermaßnahmen im Hochschulbereich und
- mittelbar über die neu aufgelegte Förderung breitbandiger Infrastruktur auf kommunaler Ebene in bisher versorgungsfernen Räumen des Landes.

Weitere Informationen zum Cluster IuK-Technologie und Medien:

<http://www.schleswig-hol->

[stein.de/MWV/DE/Wirtschaft/Schwerpunktbereiche/IuKTechnologieMedien/IuKTechnologieMedien.html](http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/Wirtschaft/Schwerpunktbereiche/IuKTechnologieMedien/IuKTechnologieMedien.html)

2.2.8 Nachhaltige Entwicklung, Umwelt, Landwirtschaft

Bildung ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung, wie es in der Agenda 21, dem Aktionsprogramm der Konferenz für Umwelt und Entwicklung von Rio de Janeiro 1992 festgehalten wurde. Dem dort definierten Leitbegriff „Nachhaltigkeit“ liegt die Einsicht zugrunde, dass ökonomische, soziale und ökologische Entwicklung als eine Einheit zu sehen ist – und diese nicht nur lokal, sondern global betrachtet werden muss. Der Klimawandel zeigt dies z.B. auf eindringliche Weise. Bildung beeinflusst die Entwicklung nachhaltiger Lebensstile, Produktions- und Konsumweisen. Sie umfasst alle Strukturen formeller und nichtformeller Bildung sowie Aktivitäten gesellschaftlicher Gruppen. Sie muss vor Ort ansetzen, also auf der Ebene und in den Zusammenhängen, wo auch didaktische Prinzipien einer **Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)** formuliert sind: System- und Problemorientierung, Verständigungs-, Reflexions- und Werteorientierung, Kooperationsorientierung, Situations-, Handlungs- und Partizipationsorientierung, Selbstorga-

nisation und Ganzheitlichkeit.

Die Landesregierung sieht in der Umweltbildung und entwicklungspolitischen Bildung wesentliche Stützpfeiler der BNE. Dies bekräftigt sie im **Konzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung in Schleswig-Holstein“**, das 2004 verabschiedet wurde. Das strategische Ziel sieht vor, BNE in alle Bildungsbereiche einzubauen. Für eine zukunftsfähige und starke Wirtschaft, weltweite Gerechtigkeit und den Erhalt einer lebenswerten Demokratie sind die Prinzipien der BNE ein Wegweiser und eine Hilfestellung. Daher sollen zielgruppenspezifische Angebote der Weiterbildung, die die Zusammenhänge zwischen Ökologie, Ökonomie und Sozialem aufarbeiten und transparent machen und die oben erwähnten didaktischen Prinzipien konsequent umsetzen, ausgebaut werden.

Ein Instrument dafür ist die **„Zertifizierung zu Bildungspartnern und Bildungszentren für Nachhaltigkeit“**. Diese Zertifizierungsmöglichkeit, die 2004 von den Ministerien für Bildung und für Umwelt gemeinsam mit acht Verbänden der entwicklungspolitischen Bildung und der Umweltbildung speziell für die außerschulische Bildung entwickelt wurde, gibt Qualitätskriterien für die Angebote vor, bezieht aber auch das Personal, die Organisation und die Einrichtung in den Prüfprozess mit ein. Ziel ist eine stetige Weiterentwicklung im Sinne einer „lernenden Organisation“ bzw. des „lebenslangen Lernens“ für einzelne Anbieter im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Die Auszeichnung soll den Zertifizierten zu mehr Nachfrage seitens der Schulen, der Touristen und anderer Nutzer verhelfen. Bis Ende 2007 wurden nach diesen Zertifizierungskriterien 26 Einrichtungen und Anbieter ausgezeichnet.

Als weitere Möglichkeit, BNE mit seinem ganzheitlichen Ansatz zu unterstützen, nutzt die Landesregierung die **„Norddeutsche Partnerschaft zur Unterstützung der Dekade BNE der Vereinten Nationen 2005-2014“**, die sie in einem Rahmenabkommen von 2004 mit Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen besiegelt hat. Diese Partnerschaft, abgekürzt „NUN“, möchte mit vereinten Kräften die Ziele des nationalen Aktionsplans zur United Nations (UN)-Dekade BNE unterstützen (Weiterentwicklung und Bündelung der Aktivitäten sowie Transfer guter Praxis in die Breite, Vernetzung der Akteure der BNE, Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung von BNE und Verstärkung internationaler Kooperationen). Für Schleswig-Holstein wurde ein **Aktionsplan „Lernen – Gestalten – Wir machen Zukunft“** zur UN-Dekade BNE erstellt, der einen Rahmen darstellt und Ziele vorgibt für die Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (www.bne.schleswig-holstein.de). Um die Aktivitäten im Land zu bündeln, sichtbar zu machen und die Akteure zusammenzubringen, werden jährliche **BNE-Aktionstage** eingeführt. Der erste fand im April 2007 statt mit dem Schwerpunkt Klimawandel.

Globales Lernen als Teil der BNE legt den Schwerpunkt auf die globale wechselseitige Abhängigkeit in unserer heutigen Welt und hat zum Ziel, den globalen Aspekt allen ökologischen, ökonomischen und sozialen Handelns bewusst zu machen. Das eigenverantwortliche Handeln vor Ort soll in seinen Auswirkungen auf die Eine Welt reflektiert und positiv beeinflusst werden. Problemursachen und Lösungsmöglichkeiten sollen kooperativ und in Respekt vor den Bedürfnissen einer Gemeinschaft oder eines Ökosystems gesucht und gefunden werden. Globales Lernen schließt neben der Umweltbildung und der entwicklungspolitischen Bildung auch u.a. Friedenserziehung, Menschenrechtserziehung und interkulturelle Bildung ein.

Themenbereiche der Weiterbildung können z.B. soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Konsumverhalten, fairer Handel, Migration sein. Darüber hinaus sollten globale Aspekte in alle Weiterbildungsmaßnahmen als Querschnittsthema eingebracht werden.

Umweltbildung ist nicht nur wesentliche Säule der BNE, sondern hat genauso wie das „Globale Lernen“ bzw. die entwicklungspolitische Bildung einen eigenständigen Wert. Umweltbildung beinhaltet die Vermittlung von Informationen, Methoden und

Werten, um den handelnden und verantwortlichen Menschen zur Auseinandersetzung mit den Folgen seines Tuns in der natürlichen und gebauten Umwelt zu befähigen und zu umweltgerechtem Handeln zu führen – wie beim Klimawandel gut nachzuvollziehen ist.

Die wichtigsten **Einrichtungen der Umweltbildung/BNE in der Weiterbildung** im Geschäftsbereich des MLUR:

- Die **Akademie für Natur und Umwelt** des Landes Schleswig-Holstein (Umweltakademie; www.umweltakademie-sh.de) ist die zentrale Einrichtung des Landes für Fragen zu Natur und Umwelt in der Weiterbildung und der Umsetzung deren Ziele. Sie ist als "Bildungszentrum für Nachhaltigkeit" zertifiziert und hat ein integriertes Umwelt- und Qualitätsmanagementsystem eingeführt. Ihr Weiterbildungsangebot richtet sich vorrangig an Personen mit umwelterheblichen Entscheidungsbefugnissen sowie Multiplikator/innen aus allen gesellschaftlich relevanten Bereichen. Darüber hinaus werden alle freien Träger der Weiterbildung im Bereich Umwelt, Entwicklung und Nachhaltigkeit durch ihr umfassendes Dienstleistungsangebot unterstützt. Die Umweltakademie informiert die Einrichtungen der Umweltbildung und der Bildung für Nachhaltigkeit über den Infobrief Umwelt und Bildung, über Beratung und Vernetzung im Rahmen der vier regionalen Gesprächskreise Umweltbildung und über thematische Arbeitskreise.
- Der **ErlebnisWald Trappenkamp** – Pädagogisches Zentrum Wald (PZW; www.erlebniswald-trappenkamp.de) nimmt als Bildungszentrum für Nachhaltigkeit den politischen und gesellschaftlichen Auftrag (Landeswaldgesetz, Konzept Bildung für nachhaltige Entwicklung der Landesregierung) für die Waldpädagogik wahr und richtet sich mit den Weiterbildungsangeboten in erster Linie an Erzieher/innen und Lehrkräfte. Für geeignete Bewerber mit abgeschlossener berufsqualifizierender Ausbildung soll in Zukunft eine auf einheitlichen Qualitätsstandards basierende Fortbildung zum zertifizierten Waldpädagogen angeboten werden.
- Das **Pädagogische Zentrum Nationalpark** (PZN; www.pzn-sh.de) ist Teil des Landesamtes für den Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer. Im Rahmen der im Nationalparkgesetz verankerten Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit leistet das PZN, das als „Bildungszentrum für Nachhaltigkeit“ zertifiziert wurde, Bildungsarbeit gemäß den Leitlinien einer Bildung für nachhaltige Entwicklung und damit einen Beitrag zur Umsetzung des „Konzeptes zur BNE in Schleswig-Holstein“ der Landesregierung speziell für die Themen Nationalpark und Wattenmeer. Zielgruppe der Weiterbildungen sind Lehrkräfte, Erzieher/innen, Wattführer/innen und weitere Bildungsmultiplikator/innen speziell an der Wattenmeerküste.

Alle Einrichtungen arbeiten eng mit verschiedenen Kooperationspartnern, Vereinen, Verbänden, Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung, Behörden und anderen Organisationen zusammen. Während die Umweltakademie das ganze Themenspektrum der Nachhaltigkeit anbietet, konzentrieren sich das PZN und das PZW auf ihre jeweiligen Schwerpunktthemen. Die Angebote in diesem Weiterbildungssegment sind häufig sowohl der allgemeinen, als auch der politischen und der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in dem Bereich der **Landwirtschaft und ländliche Räume** haben die Zielsetzung

- Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen durch Verbesserung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmer/innen und Verbesserung des Unternehmensmanagements durch Qualifizierung und Professionalisierung von Betriebsleiter/innen,
- verbesserten Umweltschutzes durch Qualifizierung von Arbeitnehmer/innen, Be-

- triebsteiter/innen und Berater/innen in umweltspezifischen Fragestellungen, verbesserter Kompetenz von Arbeitnehmer/innen, Betriebsleiter/innen und Berater/innen in ihrem entsprechenden Beschäftigungsbereich.

Zielgruppe sind alle im Bereich Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft tätige Personen. Die Lehrgänge und Seminare der Landwirtschaftskammer (www.lwk-sh.de) und der Deutschen Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik (www.ardeula.de/rendsburg-sh/) haben als Themenschwerpunkte u.a. Landtechnik, Umwelttechnik und -schutz, Unternehmensführung, nachhaltige Bewirtschaftung, zusätzliche Einkommensmöglichkeiten, Cross Compliance entsprechend EU VO 1782/2003. Zur Durchführung dieser Veranstaltungen erhält die Landwirtschaftskammer einen jährlichen Zuschuss.

Über die Maßnahme „Berufsbildung für Landwirte“ wurden 2000-2006 Lehrgangs- und Kursangebote als Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Als Bildungsträger für die Land- und umwelttechnische Aus- und Fortbildung von Arbeitnehmern in den Agrarberufen zu Facharbeitern sowie für die Fortbildung von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern, Landwirten und Gärtnern fungierten im Rahmen dieser Fördermaßnahme in Schleswig-Holstein die **Deutsche Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik (DEULA)** und andere Lehr- und Versuchsanstalten der Landwirtschaftskammer. Im Zeitraum 2000-2006 wurden ca. 500 Kurse/Lehrgänge mit etwa 4.500 Teilnehmenden bei ein- bis zehntägiger Dauer gefördert.

Bildungsmaßnahmen sind besonders effiziente Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des landwirtschaftlichen und forstwirtschaftlichen Sektors, weil sie die fachlichen und unternehmerischen Kompetenzen der Betriebsleiter/innen insbesondere bezüglich des Umwelt- und Gesundheitsschutzes, einer nachhaltigen Tierproduktion und Landbewirtschaftung sowie bei der Erweiterung des Dienstleistungsangebots im ländlichen Raum stärken. Die Herausforderung besteht u.a. darin, die bildungs- und beratungsrelevanten Maßnahmen so zu gestalten, dass diese für die Betriebsinhaber, Beschäftigten und ihre Familien einkommenswirksame Tätigkeiten ermöglichen. Unternehmergeist gewinnt als Voraussetzung für die Schaffung innovativer Einkommen immer stärker an Bedeutung. Diesen Unternehmergeist zu „bilden“ und zu fördern wird eine wichtige Aufgabe im Rahmen der (Weiter-)Bildung sein. Dies bedingt nicht nur neue Inhalte (z.B. zum Thema Qualitätssicherung, kommunikative Fähigkeiten) sondern für viele auch ein neues Verständnis des Lernprozesses. Für Erwerbepersonen in den Agrarbetrieben hat sie stark an Bedeutung gewonnen, weil sie vor immer anspruchsvolleren beruflichen Anforderungen wirtschaftlicher, umweltbezogener, technischer, gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen stehen. Auch die Neuausrichtung der Agrarpolitik erfordert eine intensive Begleitung mit kontinuierlicher Weiterbildung. Auf die Frage der Bildungsmotivation für bildungsferne oder kompetenzschwache Personen bzw. Betriebsinhaber müssen Antworten gefunden werden, damit sich die betriebliche Situation der landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Betriebe nicht weiter verschlechtert.

Für die Weiterentwicklung der einzelnen Betriebe ist neben der Erzeugung marktorientierter Qualitätsprodukte und der fachlichen Qualifikation die soziale Kompetenz der Betriebsinhaber/innen und der Mitarbeiter/innen entscheidend. Somit kommt neben den fachlichen Qualifikationen auch den so genannten Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Zukunftsorientiertheit, Konfliktlösungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft große Bedeutung zu.

Es wird angestrebt, in der kommenden Strukturperiode 70 bis 100 Maßnahmen mit 1.000 bis 1.500 Teilnehmenden mit Mitteln zur Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds (ELER)/Zukunftsprogramm Ländlicher Raum (2007-2013), Landes- und EU- Mitteln zu fördern. Das Angebot an längeren, mehrtägigen Maßnahmen (Modulen) soll gegenüber der Förderperiode 2000-2006 erhöht werden.

Die **Förderung von Weiterbildung im Bereich Landwirtschaft** ist festgelegt als Grundversorgung und Förderung von Bildungsschwerpunkten, die politische Programme unterstützen. Dies kommt entweder in einer Förderung bestimmter Zielgruppen und/oder bestimmter Themen zum Tragen (http://www.schleswig-holstein.de/MLUR/DE/LandwirtschaftFischereiLaendlicherRaum/Foerderprogramme/ZAL/ZALBerufsbildung.html__nnn=true)

Zwischen ESF und ELER bestehen thematische Überschneidungen im Bereich der Förderung von Fortbildungsmaßnahmen, die aber in der Umsetzung klar voneinander abgegrenzt sind. Die im Rahmen von ELER finanzierten Fortbildungsmaßnahmen sind begrenzt auf die Sektoren Land-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Dagegen ist die entsprechende Förderung des ESF zielgruppenspezifisch (Beschäftigte in KMU, Jugendliche, Arbeitslose) und thematisch breiter (Weiterbildung) angelegt.

2.2.9 Sport

Sport ist ein Teil der persönlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Wirklichkeit. Wie der Sport als gesellschaftlicher Faktor wird auch die Bedeutung seiner Bildungsmöglichkeiten von der jeweiligen soziokulturellen und sozioökonomischen Situation mitbestimmt. In diesem Sinne ist der Sport insgesamt ein wichtiges Bildungselement im Gesundheits-, Sozial- und Freizeitbereich und bedarf als ein Sachgebiet der Weiterbildung der staatlichen Förderung.

Sport ist von elementarer Bedeutung für die Freizeitgestaltung der Menschen, die gesundheitliche Prävention und Rehabilitation sowie, die Sozialerziehung und trägt maßgeblich zur Entwicklung einer der Freiwilligenarbeit verpflichteten Bürgergesellschaft bei. Rund 880.000 Mitglieder in den Sportvereinen, aber auch der nicht organisierte Sport profitieren davon. Hierfür müssen nicht nur Übungsleiterinnen und Übungsleiter in den verschiedenen Sportarten ausgebildet werden. Es werden auch in den Bereichen Rehabilitation und Prävention fachkundige Personen benötigt. Organisationsfachleute müssen sich mit der Verwaltung und Führung eines Sportvereins auskennen. Hinzu kommt, dass der Sport sachkundige Betreuer in seinen sozialen Projekten (zum Beispiel Sport gegen Gewalt, Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit, Sport im Alter, Familien usw.) benötigt.

Weiterbildung im Sport unterstützt und fördert das lebenslange Weiterlernen der Menschen und hilft ihnen dadurch, ihre Aufgaben in Beruf, Gesellschaft und Freizeit besser zu erfüllen. Nach diesem Verständnis ist die Arbeit des Landessportverbandes (LSV) in seinem Bildungswerk als Weiterbildung zu verstehen.

In diesem Rahmen beteiligen sich die Landessportbünde, Spitzenverbände und Verbände mit besonderer Aufgabenstellung ebenso wie die jeweiligen Jugendorganisationen an der allgemein zugänglichen Weiterbildung im Sinne der Daseinsvorsorge.

Das Bildungswerk des Landessportverbandes Schleswig-Holstein (www.lsv.de) wirkt intensiv bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung im Sport mit. Das betrifft insbesondere das vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Deutschen Sportbund (DSB) entwickelte Berufsfeld Sportfachwirt (IHK) sowie den Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-frau. Sie stellen wichtige Ergänzungen innerhalb des DSB-Qualifikationssystems dar. Die Federführung liegt bei den Industrie- und Handelskammern (IHK). Die sportspezifischen Inhalte der Ausbildung werden jeweils in Kooperation zwischen den IHK und dem jeweiligen Landessportbund abgestimmt und gemeinsam durchgeführt.

Zum Thema „Qualitätssicherung“ hat der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) einen umfangreichen Leitfaden erarbeitet. Ziel ist es, vergleichbare Gütekriterien zu entwickeln und damit auch auf die Bedeutung der Qualitätssicherung im Sport hinzuweisen.

Dem Aspekt der Gesundheitsprävention wird weiterhin eine große Aufmerksamkeit gewidmet. Im Rahmen der Lizenzaus- und -weiterbildung werden Übungsleiter/innen gezielt unter dem Aspekt der Prävention geschult, um im Verein entsprechende Angebote unterbreiten zu können. Eine Zertifizierung erfolgt im Rahmen des Qualitätssiegels SPORT PRO GESUNDHEIT, das strenge Qualitätsmaßstäbe an den/die Übungsleiter/-in anlegt. Gleichzeitig bietet sich für die Teilnehmer die Möglichkeit der Bezuschussung der Krankenkassen, wenn weitere Kriterien erfüllt werden. Im Rahmen des DOSB-Gütesiegels SPORT UND GESUNDHEIT hat der Landessportverband gemeinsam mit den Krankenkassen eine entsprechende Vereinbarung geschlossen.

2.2.10 Jugend

Fortbildung bildet eine wesentliche Grundlage zum Erwerb oder Erhalt von Handlungskompetenz und die Voraussetzung für die Weiterentwicklung der Jugendhilfe. Dem hat der Gesetzgeber Rechnung getragen und der Fortbildung von Fachkräften in der **Kinder- und Jugendhilfe** einen hohen Stellenwert beigemessen.

§ 85 (2) Ziffer 8 und (3) des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz, KJHG) weisen dem überörtlichen und dem örtlichen Träger der Jugendhilfe eine allgemeine Zuständigkeit für die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendhilfe zu. § 72 (3) SGB VIII (Fachkräftegebot) legt fest, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes und des Landesjugendamtes sicherzustellen haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Jugendhilfeträger sind sowohl mit neuen rechtlichen Grundlagen als auch mit neuen Erkenntnissen und Entwicklungen im fachlichen Bereich vertraut zu machen.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren bietet im Rahmen seiner gesetzlichen Verpflichtung jährlich zwischen 25 bis 30 Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe an. Diese Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen finden in Form von Fachtagungen, Fachkonferenzen oder Schulungen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren statt. Die Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen tragen dazu bei, das Handlungsspektrum von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe zu erweitern, neue Ansätze kennen zu lernen.

Die diversen Angebote und Maßnahmen der **Jugendarbeit**, Jugendverbandsarbeit und außerschulischen Jugendbildung nach dem SGB VIII sind keine Instrumente der Weiterbildung, tragen jedoch insgesamt mit dazu bei, junge Menschen vom Sinn und der Notwendigkeit lebenslangen Lernens zu überzeugen. Die Erfahrungen mit den informellen Bildungsprozessen in der Jugendarbeit unterstützen die Jugendlichen in ihrer Bereitschaft sich lebenslang aktiv Wissen anzueignen und es für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Dies fördert neben der persönlichen Entfaltung auch die soziale Teilhabe.

Auch die Kenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Jugendgruppenleiterschulungen, die mit dem Erwerb einer Jugendleiter/in-Card (JULEICA) abschließt, tragen dazu bei, jungen Menschen die Freude an Lernprozessen und damit auch an Weiterbildung zu vermitteln. In Schleswig-Holstein besitzen ca. 13.700 Personen eine JULEICA, jährlich werden 1600 Jugendliche darin ausgebildet.

Als besondere Formen von Ehrenamt und **Jugendbildung** sind das **Freiwillige Soziale Jahr** (FSJ) und das **Freiwillige Ökologische Jahr** (FÖJ) zu nennen. Hier können junge Menschen, die die Vollschulzeitpflicht erfüllt und das 27. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, sich ein Jahr lang in den verschiedensten Bereichen (Soziales, Kultur, Sport, Umwelt, Naturschutz) beruflich erproben und orientieren. Durch die gesetzlich vorgeschriebenen 5 Seminarwochen sowie die pädagogische Begleitung und fachliche Anleitung in den Einrichtungen wird das FSJ und FÖJ als Bildungsjahr von vielen jungen Engagierten in Schleswig-Holstein geschätzt.

Informationen zum **Freiwilligen Jahr**: <http://www.oeko-jahr.de/>,
<http://www.umweltjahr.de/>, http://www.schleswig-holstein.de/Kultur/DE/AusWeiterbildung/FreiwilligesSozialesJahrKultur/freiwilligesSozialesJahrKultur__node.html__nnn=true und www.lsv-sh.de/redwork/do.php?layoutid=2000&en=1374115305&cid=1374115305

2.2.11 Gender Mainstreaming und Angebote für Frauen

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politik- und Verwaltungsbereichen zu berücksichtigen ist. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat den Abbau bestehender Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zur Querschnittsaufgabe aller Politikfelder erklärt.

Zu den wichtigsten staatlichen Aufgaben gehört es, gleiche Bildungschancen - unabhängig vom Geschlecht - zu schaffen. Gender Mainstreaming ist die Grundlage dafür, dass im Bildungswesen, bei der Berufswahl und bei der Qualifizierung in allen Lebensphasen der Menschen alle Aspekte berücksichtigt werden, die mit dem Geschlecht verknüpft sind. Die Landesregierung Schleswig-Holstein versteht die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming auch als Beispiel für alle anderen gesellschaftlichen Bereiche.

Um die Bürgerinnen des Landes bei allen Problemen der Erwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Arbeit adäquat zu unterstützen, werden elf **Beratungsstellen „Frau & Beruf“** (www.frau-und-beruf-sh.de) aus Landes- und EU-Mitteln gefördert. Zielsetzung der Beratungsstellen ist es, Arbeitsplätze für Frauen in der Region zu erhalten, Frauen in Arbeit zu bringen und ihre Erwerbschancen insgesamt zu erhöhen. Bei „Frau & Beruf“ werden Ziele und Rahmenbedingungen der Ratsuchenden geklärt, Kompetenzprofile erarbeitet und mit den Bedingungen des Arbeits- und Weiterbildungsmarktes abgeglichen.

Durch diese Aufgaben sind die Beratungsstellen in der Lage, die Strukturen des Arbeitsmarktes transparenter zu machen, frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle mit Betrieben zu entwickeln oder neue Wege für erfolgreiche Qualifizierungen zu finden. Jährlich nehmen rund 10.000 Frauen die Angebote der Beratungseinrichtungen „Frau & Beruf“ in Anspruch. Darüber hinaus wurden rund 600 Betriebe gezielt bei der Gestaltung frauen- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beraten.



Das **Frauenetzwerk zur Arbeitssituation e.V.** (www.frauenetzwerk-sh.de) hat sich mit der Unterstützung des Frauenministeriums in den letzten Jahren zu einem anerkannten Bildungs- und Beratungszentrum mit den Schwerpunkten Existenzgründung und „know-how am Arbeitsplatz“ entwickelt. Neben einem umfangreichen landesweiten Angebot an Einzel- und Gruppenberatungen gibt es eine große Bandbreite an Seminaren mit der Zielsetzung, Frauen im Arbeitsleben zu stärken und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Darüber hinaus ist es dem Frauenetzwerk gelungen, langfristige Vernetzungsstrukturen, sowohl innerhalb der Unternehmerinnen bzw. Gründerinnen selbst, als auch für die für Existenzgründerinnen vor Ort relevanten Institutionen aufzubauen.

2.2.12 Familie

Im Rahmen des Projekts "Chefsache Familie" werden Projekte zur Förderung einer **familienfreundlichen Personalpolitik** in kleinen und mittelständischen Unternehmen ab 2007 mit insgesamt rund 2,4 Millionen Euro vom Wirtschaftsministerium aus dem "Zukunftsprogramm Wirtschaft" gefördert. Unterstützt werden beispielsweise Betriebsverbände oder Unternehmensnetzwerke, die gemeinsam eine familienfreundliche Personalentwicklung betreiben, wie etwa gemeinsame Betriebskindergärten oder ein gemeinsames Arbeitszeitmodell einrichten wollen. Über ein Kompetenzzentrum mit je einer Geschäftsstelle im Norden, Süden und in der Mitte Schleswig-Holsteins soll eine professionelle Beratung und Qualifizierung der Personalchefs in kleinen und mittelständischen Unternehmen erreicht werden. Die Kosten für das geplante Kompetenzzentrum werden von der EU, vom Land und von den jeweiligen

Trägern übernommen. Mit dem Projekt sollen sämtliche der rund 150.000 Klein- und Mittelstandsbetriebe im Land erreicht werden.

Wirtschaft und Familie: http://www.schleswig-holstein.de/MWV/DE/Wirtschaft/FamilienfreundlicherBetrieb/FamilienfreundlicherBetrieb__node.html__nnn=true

Informationen zu den **Familienbildungsstätten** im Land: http://www.schleswig-holstein.de/MSGF/DE/KinderJugendFamilie/Familie/BildungsangeboteFamilien/bildungsangeboteFamilien__node.html__nnn=true

2.2.13 Senioren

Das vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren geförderte Programm „Erfahrungswissen für Initiativen, *seniorTrainer/in* in Schleswig-Holstein“ will ein positives Altersbild und die Einbindung älterer Menschen in der Gesellschaft fördern, zu der Weiterentwicklung der Bürgergesellschaft beitragen und eine gesellschaftliche Balance zwischen Alt und Jung unterstützen.

Mit dem Konzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ werden in den Kommunen Verantwortungsrollen für ältere Menschen geschaffen, die neue Perspektiven und Wege eröffnen, die in Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen im Gemeinwesen als *seniorTrainer/in* einzubringen.

Zur nachhaltigen Förderung dieses Engagements wurde das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit zehn Bundesländern von 2002 bis 2006 durchgeführt (www.efi-programm.de). In Schleswig-Holstein wurden innerhalb der Modellphase 60 ältere Menschen zur *seniorTrainerin/zum seniorTrainer* qualifiziert. Sie übernehmen Verantwortung für das Gemeinwesen und sind als Berater, Projektinitiator, Vernetzer und Moderator zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements aktiv. *SeniorTrainerinnen* und -Trainer engagieren sich in unterschiedlichen Bereichen, u.a. initiieren sie Angebote in der Altenhilfe, im Diabetikersport, in Kindertagesstätten, planen und leiten kulturelle Begegnungsstätten (Erzählcafé für Migranten, Kohlmuseum, etc) und beteiligen sich bei der Planung und Durchführung der landesweiten Ehrenamtsmessen und -foren.

Wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes ist eine Zusammenarbeit und Vernetzung mit relevanten Akteuren vor Ort: mit Vertretern und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbänden und Organisationen.

Mit Ablauf der Modellphase (Dezember 2006) wurde dieses erfolgreiche Programm schrittweise in weiteren Regionen Schleswig-Holsteins implementiert. Im Februar 2007 wurde ein weiterer Qualifizierungskurs mit 24 „neuen“ *seniorTrainerinnen* und -Trainern beendet.

Zur Zeit sind ca. 80 *seniorTrainerinnen* und -Trainer in den kreisfreien Städten Kiel, Neumünster und Lübeck und in den Kreisen Dithmarschen, Rendsburg-Eckernförde und Plön tätig. Sie organisieren sich in den Regionen zu *seniorKompetenzteams*.

Das Programm „*seniorTrainerin* in Schleswig-Holstein“ erscheint als Dokumentation und wird regelmäßig aktualisiert.

3. Herausforderungen und Perspektiven

Am 6. und 7. Mai 2007 fand in Berlin im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft die europäische Auftaktveranstaltung zum Programm für lebenslanges Lernen statt. In einer Fachkonferenz des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Kommission erörterten Entscheidungsträger und Multiplikatoren

ren den Beitrag der **europäischen Bildungszusammenarbeit** zur Bewältigung aktueller Herausforderungen in der Europäischen Union und in den einzelnen Mitgliedsstaaten. An erster Stelle steht die Entwicklung eines Europäischen Bildungsraums. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Programms für lebenslanges Lernen decken sich laut Bundesbildungsministerin Dr. Annette Schavan mit den Zielen nationaler Bildungspolitik, die mit Initiativen zur internationalen Qualifizierung und kontinuierlichen Weiterentwicklung des deutschen Bildungssystems verfolgt werden. Die Bundesbildungsministerin betonte in Berlin, dass im europäischen Bildungsraum nach den nationalen Grenzen auch die Grenzen zwischen den Bildungsbereichen sowie zwischen formaler und nicht-formaler Bildung abgebaut werden müssten. Lebenslanges Lernen solle sich künftig wie ein roter Faden durch die Bildungsbiografie jedes Menschen ziehen.

3.1 Entwicklung Bund und EU

Die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung entspricht -bei Einbettung in einen bildungspolitischen Gesamtansatz zur Verbesserung Lebenslangen Lernens- den politischen Prioritäten auf internationaler, europäischer Ebene und bei Bund und Ländern. Auf Bundesebene wurde die Bildung in der Koalitionsvereinbarung „als Schlüssel zur Zukunft“ bezeichnet, die Bedeutung von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen unterstrichen.

Diesem Anspruch steht allerdings in Deutschland eine weiter stagnierende bzw. sinkende Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung gegenüber. Obwohl laut Berichtssystem Weiterbildung¹⁴ (siehe 2.1.1) 94 Prozent der Bürger/innen der Weiterbildung bundesweit ein positives Image zuschreiben, gehen die Teilnehmerzahlen an Weiterbildung seit 1997 laufend zurück. 2003 nahmen nur noch 41 Prozent der 19- bis 64jährigen an formalisierten Lehrgängen, Kursen oder Seminaren der Weiterbildung teil - gegenüber den Jahren 2000 (43 Prozent) und 1997 (48 Prozent) ein weiterer Rückgang. Gleichzeitig nimmt zwar das Angebot betrieblicher Weiterbildung mit der Betriebsgröße steil zu, die Intensität betrieblicher Weiterbildung insgesamt jedoch deutlich ab.

Das hat negative Folgen für das Qualifikationsniveau aller Bevölkerungsgruppen, besonders für Bildungsferne und gering Qualifizierte, und verringert auf Dauer die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft – zumal gleichzeitig der Fachkräftebedarf der Wirtschaft steigt.

Impulse in die bundesweit teilweise stagnierende Diskussion um geeignete Instrumente und Finanzierung der Weiterbildung haben die Ergebnisse der 2001 auf Beschluss des Bundestages eingesetzten unabhängigen **Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“** gebracht. Ihr am 28. Juli 2004 vorgelegter Expertenbericht¹⁵ betont den Dreiklang der Finanzierungsverantwortung von Staat, Unternehmen und Bürger. Aus den Untersuchungen der Kommission resultieren Empfehlungen für eine grundlegende Reform der Weiterbildungsstrukturen und -finanzierung mit dem Ziel, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen.

Die Kommission strebt langfristig eine Vereinheitlichung und Harmonisierung der Förderung des Lebenslangen Lernens an. Zentrale Vorschläge sind

- ein einheitliches Bildungsförderungsgesetz,
- Förderung von Bildungssparen, Darlehen für Bildungszwecke,
- Vereinbarungen der Sozialpartner zum Lebenslangen Lernen und zu Lernzeitkonten,
- Steuererleichterungen,
- Verzahnung betrieblicher mit öffentlich geförderten Maßnahmen,
- Branchenfonds zur Förderung der Weiterbildung von Leiharbeitnehmern,

¹⁴ Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, 2006 mit Bezugsjahr 2003 (TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMBF)

¹⁵ http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf

- Instrumente der Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft von bisher weiterbildungsinaktiven kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Anstoßförderung Personalentwicklung für KMU,
- stärkere und flexiblere Förderung der Weiterbildung von An- und Ungelernten,
- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von Arbeitslosen,
- Bereichsübergreifende Weiterentwicklung der Forschung zu lebenslangem Lernen (systematische Evaluierung der Instrumente, Statistik, Berichtswesen, Lernbedingungen Leiharbeitnehmer),
- Qualitätssicherung,
- Rechtsanspruch auf Integrationsmaßnahmen (bei Teilnahmepflicht) im Zuwanderungsgesetz, Arbeitserlaubnis für Flüchtlinge zum Zweck der Aufnahme einer Ausbildung,
- Gewährleistung einer flächendeckenden Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung,
- Infrastruktur für das Nachholen von Schulabschlüssen, für die Sprach- und Integrationsförderung und für die Förderung des Erwerbs von internationaler Kompetenz,
- nachfragerfreundliche Informations- und Beratungsstruktur,
- Schaffung stabiler Finanzierungsmodi bei Ländern und Kommunen (Festlegung auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Haushalts für die Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zur Verfügung),
- einheitliche Rahmenbedingungen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung.

Der Bund hat die Vorschläge der Expertenkommission in Form neuer Instrumente der Weiterbildungsförderung aufgegriffen. Das Bundesbildungsministerium (BMBF) will die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern ab 2008 umfassender finanzieren. „**Weiterbildungsförderung für alle**“ betitelt das BMBF die entsprechende Ankündigung im Januar 2007¹⁶. Die Planungen stützen sich auf ein Drei-Säulen-Modell zum **Weiterbildungssparen**, das der Vorsitzende des Rates der Wirtschaftsweisen, Bert Rürup, und der Leiter des Kölner Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), Dieter Dohmen, erarbeitet haben¹⁷.

Das Modell sieht neben der **Weiterbildungsprämie** in Höhe von 154 Euro pro Person/Jahr (bei Eigenbeteiligung in der gleichen Höhe) eine Erweiterung des **Vermögensbildungsgesetzes** vor. Künftig sollen Arbeitnehmer Geld aus nach dem Vermögensbildungsgesetz gebildetem Sparguthaben entnehmen und für Weiterbildungszwecke ausgeben dürfen, ohne dabei ihre staatlichen Zulagen zu verlieren. Zudem sollen analog zum Studienkredit **zinsgünstige Darlehen** für Weiterbildungszwecke gewährt werden. Damit sollen auch kostenintensive Weiterbildungen ermöglicht werden. Von der Weiterbildungsprämie sollen besonders Geringverdiener, die Weiterbildungen nicht steuerlich absetzen könnten, profitieren.

Mit dem Weiterbildungssparen sollen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erhöht, Fachkräftebedarf gedeckt und die Chancen für ältere Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Die Maßnahme ist im Kontext der zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung einerseits und der im internationalen und europäischen Vergleich unbefriedigenden Teilnahmequoten an Weiterbildung in Deutschland andererseits zu verstehen. Das Bundesbildungsministerium geht davon aus, mit der Initiative rund 15 bis 20 Millionen Erwerbstätige zu erreichen.

Auf der Grundlage der o.g. Modelle hat das BMBF erste Vorschläge zur Einführung des Weiterbildungssparens erarbeitet und diese in einem ersten, nicht formalen Konsultationsverfahren am 4. Mai 2007 den fachlich zuständigen Ländervertretern vorgestellt. Demnach werden für die Förderung der Weiterbildung in den Ländern zwei Punkte maßgeblich sein:

¹⁶ Pressemitteilung BMBF vom 10.1.2007

¹⁷ Gesamtgutachten und Kurzfassungen: http://www.bmbf.de/pub/studie_bildungssparen.pdf und http://www.bmbf.de/pub/kurzfassung_zur_studie_bildungssparen.pdf

Aufgrund nationaler und internationale Erfahrungen soll das Weiterbildungssparen mit **obligatorischer Weiterbildungsberatung** verbunden werden. Die Weiterbildungsberatung soll die Funktionen Flächendeckung, Information und Transparenz, Relevanz des Bildungszieles, Klärung Angebotsqualität, Information über Finanzierung und Förderung erfüllen und in enger Abstimmung mit den Ländern über bestehende Institutionen erfolgen. Die Weiterbildungsverbände in Schleswig-Holstein werden vom Bund ausdrücklich als geeignet genannt.

Sollte das Konzept umgesetzt werden, gäbe es erstmals in Deutschland ein nahezu **lückenloses System der Förderung beruflicher Weiterbildung** von Arbeitslosen und Beschäftigten. Im Anschluss an die Realisierung der Bundespläne (2008) wäre die **Landesförderung** der Weiterbildung darauf gezielt **abzustimmen**, etwa bei Förderung der begleitenden Infrastruktur.

Wichtige Detailfragen wie beispielsweise zur Finanzierung der Weiterbildungsberatung und Administration, Qualitätssicherung und Änderung des Vermögensbildungsgesetzes sind derzeit noch offen und bedürfen der engen Abstimmung zwischen Bund und Ländern, in denen sehr unterschiedliche und nicht vergleichbare Voraussetzungen für die Umsetzung des Weiterbildungssparens bestehen.

In der Bundestagsbefassung des Antrags „Offensive Weiterbildung – Weiterbildung als 4. Säule des Bildungswesens ernst nehmen“ wurde im Zusammenhang der Imageverbesserung **verstärkte Information und Öffentlichkeitsarbeit** angemahnt: „Wer verstärkt die Selbstfinanzierung der Bildung anreizen will, der muss auch den Wert von Bildung bewerben.“¹⁸ Als Beispiel wurde in diesem Zusammenhang der Zulauf bei Volkshochschulen nach Ausstrahlung der Alphabetisierungs-Fernsehsports genannt.

Der von der Bundesbildungsministerin einberufene **Innovationskreis Weiterbildung** will Empfehlungen zur Stärkung der Weiterbildung aussprechen. Verfolgt werden soll ein Gesamtkonzept für lebenslanges Lernen. Damit sollen u.a. neue Zielgruppen erreicht und informelles Lernen gestärkt werden. Im November 2007 werden die Vorschläge zur Umsetzung der Empfehlungen des Innovationskreises und die Ergebnisse aus den Arbeitskreisen des Innovationskreises Weiterbildung im Rahmen des Fachkongresses "Zukunft (der) Weiterbildung" mit Fachleuten aus dem In- und Ausland diskutiert.

Die 2002 beschlossenen **Reformen am Arbeitsmarkt** („Hartz-Gesetzgebung“) hatten das Ziel, die Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zu modernisieren und zu verbessern („Fordern und Fördern“). Dabei war u.a. der Umbau der Qualifizierungsförderung von großer Bedeutung. Zur Stärkung der individuellen Eigenverantwortung Arbeitsloser wurde die Vergabe von Bildungsgutscheinen eingeführt, begleitet von einem Akkreditierungsverfahren der Weiterbildungsanbieter.

Die derart umgestaltete Qualifizierungspolitik der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** als größtem öffentlichen Förderer der Weiterbildung führte jedoch zu anhaltender massiver Kritik. Die Reformen würden teilweise versagen und beispielsweise die Weiterbildungsmaßnahmen „tot gespart“. Es wurden keine oder nur wenige Bildungsgutscheine vergeben, Weiterbildungsmaßnahmen fanden nicht statt. Durch Vergabe an „Billigheimer“ fand ein -staatlich geförderter- Qualitätsverfall der Qualifizierungsmaßnahmen Arbeitsloser statt. Die Ausgaben der BA für berufliche Weiterbildung sind bundesweit zwischen 2002 und 2004 von 6,7 auf 3,6 Milliarden Euro, d.h. um 46 Prozent zurückgegangen. Die Regierungschefs der Länder haben am 25. März 2004 eine Änderung der Einkaufsorganisation der Bundesagentur für Arbeit angemahnt und die Notwendigkeit von

- dezentralen und am regionalen Bedarf ausgerichteten Angeboten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen,

¹⁸ MdB Uwe Schummer (CDU/CSU), 64. Sitzung Deutscher Bundestag, 10. November 2006, Plenarprotokoll 16/64

- Modifizierung der Vergabepraxis bei der Bundesagentur für Arbeit,
- verstärkter Einbeziehung von Kriterien der Qualitätssicherung bei Ausschreibungen und Vergabeentscheidungen,
- Vermeidung einer Benachteiligung regionaler Bildungsträger und damit einer wettbewerbsfeindlichen Trägerkonzentration mit Folge unwiderruflicher Zerschlagung regionaler Qualifizierungsstrukturen und Vernichtung von Arbeitsplätzen

betont.

Aus weiterbildungspolitischer Sicht der Landesregierung wurden die mit der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur verbundene Stärkung von Eigenverantwortlichkeit, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungsverfahren grundsätzlich begrüßt. Die praktische Umsetzung jedoch hatte die Lage für alle Betroffenen nicht verbessert, sondern führte zu Qualitätsverlusten und Nachfrageeinbrüchen der Maßnahmen¹⁹.

Die **Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik** des Bundes wurde im Koalitionsvertrag vom 11.11.2005²⁰ für spätestens 2007 angekündigt. Alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollten „auf den Prüfstand“.

In die Qualifizierungspolitik der Bundesagentur für Arbeit ist Bewegung geraten. Ein Um- und Ausbau der Förderung von Weiterbildung zugunsten vorbeugender Weiterbildungsförderung zeichnet sich ab. So hat die Bundesagentur für Arbeit 2006 ein Sonderprogramm zur Unterstützung der Qualifizierungsförderung von Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern gestartet mit einem Mittelansatz von rund 200 Millionen Euro. 2007 wurde das Förderprogramm „**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)**“ verlängert. Die Bundesagentur will mit der Förderung das für Ältere größere Arbeitsmarktrisiko würdigen.

Mit Hilfe des Bundesprogramms "Perspektive **50plus** - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" wurden laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis Ende Januar 2007 mehr als 10.100 ältere Langzeitarbeitslose in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert.

Eine ähnliche Zielrichtung verfolgt auch das am 1. Mai 2007 in Kraft getretene „**Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen**“, mit dem die Bundesregierung die Erwerbsbeteiligung Älterer unter anderem durch die Weiterbildungsförderung erhöhen will. So werden künftig Beschäftigte bereits ab dem 45. Lebensjahr und Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten Weiterbildungsförderung erhalten. Datenbank der Bundesagentur für Arbeit für berufliche Aus- und Weiterbildung: www.kursnet.arbeitsagentur.de.

Ein Anreizmedium zur Stärkung der Weiterbildungsteilnahme hat in den vergangenen Jahren zwar an Bedeutung gewonnen, aber (noch) nicht den breiten öffentlichen Durchbruch geschafft: die **Anerkennung und Zertifizierung informellen Lernens**. Der im Gegensatz zum EUROPASS ausschließlich zur Dokumentation informell erworbener Kompetenzen bundesweit geschaffene „**ProfilPASS**“ beispielsweise eröffnet die Möglichkeit, persönliche, in allen Lebensbereichen wie Schule, Berufsausbildung, Arbeitsleben, Freizeit, Haushalt und Familie, Wehr- oder Zivildienst, Freiwilligem Sozialen Jahr oder ehrenamtlichem Engagement erreichte Kompetenzen zu ermitteln und zielgerichtet einzusetzen.

Der Pass wurde über mehrere Jahre hinweg in einem von Ländern und Bund getragenen Projekt entwickelt und bundesweit in über 40 Regionen erfolgreich erprobt, so auch mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums in der Region Neumünster.

¹⁹ Kleine Anfrage „Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit in Schleswig-Holstein“, Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache 16/243

²⁰

http://www.bundesregierung.de/nsc_true/Content/DE/___Anlagen/koalitionsvertrag,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/koalitionsvertrag

Durch den Einsatz des ProfilPASSes stellte sich heraus, dass die Nutzer ihre eigenen Kompetenzen stärker realisieren und dadurch in der Lage sind, ihre Zukunft zielgerichteter zu planen. Besonders häufig genutzt wurde er von Menschen in Umbruchphasen, die sich zum Beispiel auf der Suche nach einer neuen Erwerbstätigkeit befanden, aber auch von Migrant/innen, um sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt besser zu Recht zu finden.

2006 ging das Projekt bundesweit in die praktische Umsetzung. Der ProfilPASS besteht aus dem PASS-Dokument (Portfolio) sowie einer begleitenden Beratung. So genannte „Dialogzentren“ bieten vor Ort Informationen rund um den ProfilPASS an und führen Qualifizierungen für Beratende und Kursleitende durch. Aktuell gibt es bundesweit 25 zertifizierte ProfilPASS-Dialogzentren. **Dialogzentrum in Schleswig-Holstein ist der Weiterbildungsverbund Neumünster-Mittelholstein.** Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (www.profilpass.de). Langfristiges Ziel ist die Integration informellen Lernens in das Berufsbildungssystem.

Von besonderem Interesse dürften in diesem Zusammenhang die Ergebnisse des vom BMBF geförderten Verbundvorhabens zur „**Professionalisierung der Bildungsberatung in Deutschland**“ sein (<http://www.bildungsberatung-verbund.de/>). Von bundesweit sieben Qualifizierungszentren konnte durch den Weiterbildungsverbund Neumünster eins in Norddeutschland angesiedelt werden (Regionales Qualifizierungszentrum Neumünster). Ziel ist die Weiterentwicklung praxisbegleitender Weiterbildung von Bildungsberatern.

Das Thema **Professionalisierung von Weiterbildnern** wurde in einer vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung veranstalteten europäischen Konferenz²¹ aufgegriffen. Fachleute aus Wissenschaft, Politik und Praxis der Weiterbildung aus 25 europäischen Ländern tauschten Erfahrungen aus, identifizierten Problemfelder und erarbeiteten gemeinsam neue Strategien für eine Professionalisierung von Weiterbildnern. Ján Figel, EU-Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, hob die Bedeutung des Weiterbildungspersonals hervor, was deren Professionalisierung zu einer besonderen Herausforderung der Bildungspolitik in Europa mache. Einig waren sich die Experten über die **fehlende Lobby** von Weiterbildnern in Europa. Eine intensivere Verbindung zwischen Universitäten und Weiterbildungspraxis solle dazu führen, dass wissenschaftliche Aus- und Weiterbildungsangebote für Weiterbildner den veränderten Anforderungen in der Praxis entsprechen. Insbesondere bei der Diskussion um Mindeststandards der Qualifizierung sei sicherzustellen, dass die Betroffenen dabei eine Stimme erhalten.

Um Entwicklungen in der Weiterbildungslandschaft zu beobachten und die Ergebnisse den Anbietern und der Öffentlichkeit verfügbar zu machen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als staatliche Einrichtung für den Informationsaustausch mit Bildungsanbietern seit 2001 den **wbmonitor** (www.wbmonitor.de) aufgebaut. Ab 2007 werden die Daten online erhoben. In Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist der Fokus künftig nicht mehr nur auf die berufliche, sondern auch auf die allgemeine Weiterbildung gerichtet. Zentrales, neues Ergebnis jeder Umfrage wird ein **Klimawert zur Stimmungslage der Weiterbildner sein**. In Kombination mit zusätzlichen Angaben der Weiterbildungseinrichtungen soll der wbmonitor Klimaindex in Zukunft Analysen zu speziellen Bereichen der Weiterbildungslandschaft, zum Beispiel zu Entwicklungen bei Weiterbildungsanbietern mit und ohne öffentliche Finanzierung, ermöglichen. Das neue Konzept sowie erste Ergebnisse der Online-Umfrage werden voraussichtlich im Januar 2008 auf einer gemeinsamen Fachtagung von BIBB und DIE in Bonn Vertretern und Vertreterinnen aus Politik, Wissenschaft und Praxis vorgestellt.

Die Förderung von Bildung und Weiterbildung ist erklärtes politisches Ziel aller gro-

²¹ "Qualifying the Actors in Adult and Continuing Education", 3.-5. Mai 2007, Bad Honnef

ßen Parteien in Deutschland. Auf Bundesebene hat beispielsweise der Koalitionspartner SPD im Januar 2007 Pläne vorgestellt, künftig jedem Arbeitnehmer einen **gesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung** zu geben.²² Mit Freistellungsansprüchen soll die Beschäftigungsfähigkeit erhalten, Arbeitslosigkeit schon im Ansatz verhindert und eine neue Kultur der Weiterbildung etabliert werden. Die konkrete Ausgestaltung soll Staat, Betrieben und den Tarifvertragsparteien vorbehalten sein. Die damit wiederholt in eine besondere Verantwortung genommenen Tarifparteien fordern wiederum stärkere staatliche Unterstützung ein. Auch mit der Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer „Beschäftigungsversicherung“ soll laut des „Bremer Entwurfs“ ein Beitrag zur Finanzierung von Weiterbildung geleistet werden.

Bei seinen bildungspolitischen Analysen anlässlich seines Deutschlandbesuchs im Februar 2006 hat der Sonderberichterstatter der **Vereinten Nationen** für das Recht auf Bildung, Vernor Muñoz, die führende Rolle von Bildung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auf internationaler Ebene betont. Immer schnellere Veränderungen in der Arbeitswelt als Folge der Globalisierung führten dazu, dass der Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitnehmern steige. Der noch raschere Wissenszuwachs und die Verfügbarkeit von Wissen eröffneten große Möglichkeiten für persönlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt, gleichzeitig steige aber auch das Risiko des Ausschlusses für diejenigen, die keinen ausreichenden Zugang zur ständigen Weiterbildung im Laufe ihres Lebens hätten. Der UN-Vertreter empfahl bei Skizzierung der bildungspolitischen Herausforderungen Deutschlands unter anderem, die Bemühungen in Deutschland zur Stärkung des öffentlichen Bildungssektors dahingehend auszuweiten, dass auch gegenwärtig vom Ausschluss bedrohte Bevölkerungsgruppen erreicht werden wie etwa Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderungen.

In diesem Zusammenhang wird auf die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005 - 2014“ verwiesen, die von den Vereinten Nationen beschlossen wurde (siehe 2.2.8). Anlass waren die unbefriedigenden Ergebnisse, die auf dem Weltgipfel von Johannesburg zur Erreichung des Zieles einer nachhaltigen Entwicklung zusammengetragen wurden. Damit auch in Zukunft ein gesundes wirtschaftliches Wachstum erreicht werden könne, das letztendlich allen zugute komme, müssten zukünftig die Schonung der natürlichen Lebensgrundlagen und die globale soziale Gerechtigkeit beachtet werden. Eine kaputte Umwelt, aufgebrauchte Ressourcen in vielen Regionen und Verteilungskriege stünden einer positiven Entwicklung entgegen und verhinderten ein allgemeines Wirtschaftswachstum. Daher sollen mit der aktuellen UN-Dekade das notwendige Wissen um die Zusammenhänge der Lebensbedingungen sowie die notwendigen Werte und Kompetenzen weltweit ins Bewusstsein gebracht werden und selbstverständliche Bestandteile von Bildung und Öffentlichkeitsarbeit sein.

In Deutschland hat sich das BMBF dieses Themas angenommen und über die Deutsche UNESCO²³-Kommission das Nationalkomitee eingesetzt, das bundesweit mit Hilfe der Länder und vieler Akteure die Umsetzung organisieren soll. Das BMBF hat ein umfangreiches Forschungsprogramm für Nachhaltigkeit über ca. 300 Millionen Euro aufgelegt.

Die bis 2012 währende Weltalphabetisierungsdekade der Vereinten Nationen sieht vor, die Anzahl der Analphabeten weltweit spürbar zu verringern und Grundbildung als ein Menschenrecht für alle zu realisieren. Der Bund setzt daher mit einem Mittelansatz von 30 Millionen Euro (2006-2010) auch weiterhin einen Förderschwerpunkt in der bundesweiten **Alphabetisierungsarbeit** und Grundbildung für Erwachsene als

²² „Soziale Demokratie im 21. Jahrhundert. (Bremer Entwurf)“, Klausurtagung Parteivorstand der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Januar 2007. Das Grundsatzprogramm soll abschließend auf dem Bundesparteitag der SPD in Hamburg (26.-28. Oktober 2007) beraten werden.

²³ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation)

Basis für den Erwerb von Bildungsabschlüssen und für lebenslanges Lernen als wichtigste Voraussetzung für die aktive Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung. Das BMBF hat vor diesem Hintergrund u.a. einen auch an Träger der Erwachsenenbildung gerichteten Fördertopf für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich Alphabetisierungsarbeit und Grundbildungsarbeit mit Erwachsenen eingerichtet.

Ein Instrument zur sozialen und beruflichen Integration von **Migranten** ist die **Sprachförderung**. Die Förderung des deutschen Spracherwerbs für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer ist seit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes Aufgabe des Bundes (siehe 2.2.6). Damit wurde die Forderung der Landesregierung nach klarer Zuständigkeit und einer Förderung „aus einem Guss“ erfüllt. Ziel ist eine bessere Sprachförderung von Migranten, da die Beherrschung der deutschen Sprache wesentlich für die individuelle Chance auf dem Arbeitsmarkt und eine erfolgreiche Integration ist.

Als Beitrag zur mittel- und langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebotes in Deutschland schlägt das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine **nationale Qualifizierungsinitiative** von Bund, Ländern, Unternehmen, Verbänden, Stiftungen und anderen Experten vor. Das BMBF wird bis zum Herbst 2007 ein Konzept vorlegen, das die Beiträge der Bundesregierung bündelt und weiterentwickelt. Das BMBF plant auch die Bündelung der Förderung von Programmen und Projekten in thematische Schwerpunkte.

Grundlagen für einen besseren Austausch von Bildungsforschung und Bildungspolitik auch mit europäischem und internationalen Ansatz soll das im Sommer 2007 vom Bundesbildungsministerium aufgelegte Rahmenprogramm zur **Bildungsforschung** schaffen, das die empirische Bildungsforschung strukturell stärken soll.

Im Jahr 2000 initiierte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Lissabon eine Strategie zur wirtschaftlichen und sozialen Erneuerung der Europäischen Union mit dem Ziel, diesen bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen („**Lissabon-Prozess**“, siehe 2.2.5). Bildung kommt bei der Realisierung der strategischen Ziele zur Sicherung von Wettbewerb und Qualität eine führende Rolle zu. Die EU-Bildungsminister identifizierten 2002 drei strategische und 13 Teilziele als Beitrag zur Erreichung der Lissabon-Ziele. Dabei stehen eine verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, die Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Bildungssysteme und die Verbesserung des Zugangs zur allgemeinen und beruflichen Bildung unter dem Leitprinzip des Lebenslangen Lernens im Vordergrund.

Mit dem **Arbeitsprogramm „Bildung und Ausbildung 2010“** besteht ein umfangreiches Arbeitsprogramm der europäischen Bildungszusammenarbeit, das die Festlegung von europäischen Leitlinien sowie die Entwicklung von qualitativen und quantitativen Indikatoren und von den Mitgliedstaaten gemeinsam zu erreichenden Durchschnittsbezugswerte (europäischen „benchmarks“) für die Bildungspolitik einschließt.

Aktuelle Vorhaben des auf **Lebenslanges Lernen** fokussierten EU-Arbeitsprogramms sind Konzepte, Strategien und Empfehlungen, die die Mitgliedstaaten bei Weiterentwicklung der europäischen Bildungs- und Berufsbildungssysteme und der nationalen Strategien für Lebenslanges Lernen unterstützen sollen, zum Beispiel:

- Aktionsprogramm für Lebenslanges Lernen,
- Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR bzw. European Qualifications Framework, EQF),
- Europäischer Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen,

- Europäisches Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (European Credit Point System for Vocational Education and Training, ECVET),
- Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung der beruflichen Bildung (European Network for Quality Assurance - Vocational Education and Training, ENQA-VET),
- EUROPASS (Qualifikationsnachweis zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen),
- Mitteilung „Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung“,
- Mitteilung „Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus“,
- Europäische Qualitätscharta für Mobilität zu Bildungs- und Ausbildungszwecken.

Alle oben benannten Vorhaben richten sich nicht vorrangig an die Weiterbildung, schließen diese als bildungspolitische vierte Säule aber jeweils ein.

In der **beruflichen Weiterbildung** werden wesentliche Veränderungen und Impulse erwartet durch die verstärkte Europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung in Form des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), eines davon abgeleiteten Nationalen (NQR) bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie der Schaffung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung nach dem Vorbild des Europäischen Systems für die Anrechnung von Studienleistungen in der Hochschulbildung. Mit den Instrumenten eines nationalen Qualifikationsrahmens und eines Leistungspunktesystems sollte eine bessere Durchlässigkeit, eine höhere Akzeptanz von nichtakademischen Ausbildungen und eine stärkere Anrechenbarkeit erworbener Qualifikationen erreicht werden, so Bundesbildungsministerin Schavan in Berlin am 10. Mai 2007 bei Zwischenbilanz zur deutschen EU-Präsidentschaft in der beruflichen Bildung.

Der von der Bundesbildungsministerin als „einer der bedeutendsten bildungspolitischen Initiativen in Europa“ bezeichnete Vorschlag der EU-Kommission zu einem **Europäischen Qualifikationsrahmen** zielt primär darauf ab, nationale Qualifikationen europaweit transparent zu machen und damit die Mobilität zu erhöhen. Jeder Mitgliedstaat kann freiwillig einen Nationalen Qualifikationsrahmen erstellen und seine Bildungsgänge in eine vom EQR vorgegebene Skala von bis zu acht Stufen einordnen. In die Bewertung des Lernergebnisses sollen auch Kompetenzen wie die berufsbezogene Handlungsfähigkeit einfließen. Um sowohl berufliche als auch akademische Bildungsgänge nach diesen Maßstäben bewerten und auf nationaler Ebene Niveaustufen zuordnen zu können, müssen einheitliche Kompetenzmessinstrumente geschaffen werden. Die Kompetenzbeschreibungen der Bildungsgänge sind auf eine neue Basis zu stellen. Dazu bedarf es noch intensiver Vorarbeiten. Der Bundesrat, die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK) der Länder haben daher gefordert, zunächst Pilotprojekte durchzuführen.

Auf innerstaatlicher Ebene ist der Diskussionsprozess zur Umsetzung des EQR sowohl auf Bundeseite als auch in der KMK und WMK bereits 2005 aufgenommen worden. Für die Erarbeitung des deutschen Qualifikationsrahmens ist von Bund und Ländern als Steuerungsinstrument im Juni 2007 eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe eingesetzt worden, in der neben den Sozialpartnern, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Bundesinstitut für Berufsbildung u.a. vier Ländervertreter aus der KMK (Bereich Schule, Lebenslanges Lernen, Hochschule, berufliche Bildung) vertreten sind. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe wird von einer Doppelspitze aus dem BMBF und der KMK (Schulseite) geleitet und von einer Länder-Arbeitsgruppe unter Vorsitz eines KMK-Vertreters begleitet, in der neben der WMK auch die Innenministerkonferenz, die Finanzministerkonferenz und die Justizministerkonferenz Mitglieder sind.

Die wissenschaftliche Vorbereitung läuft auf Bundesebene über das Schwerpunktprogramm „Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Für den Bereich der beruflichen Bildung hat das BMBF die Initiative „Kompetenzmodelle

und -diagnostik in der beruflichen Bildung“ gestartet.

Mit der Entwicklung des NQR geht einher die Entwicklung eines europäischen Kredit- bzw. **Leistungspunkte-Systems in der beruflichen Bildung**, das es in ähnlicher Form als ECTS für den akademischen Bereich bereits gibt. Für das ECVET gibt es im Laufe des Jahres 2007 in einen Vorschlag der EU-Kommission. Hierbei geht es um Systemfragen durch Schaffung eines Meta-Rahmens zur Stärkung der Flexibilität und Durchlässigkeit in der Berufsbildung, was im weiteren Verfahren national konkretisiert werden muss.

Insgesamt stehen die Entwicklungsprozesse des EQR, des NQR (DQR) und des ECVET zur Zeit noch am Anfang. Unmittelbar sind aus dem EQR noch keine Veränderungen für die Berufliche Bildung in Schleswig-Holstein abzuleiten. Veränderungen werden sich aber aus dem Grundsatz des EQR ergeben, dass für die Einstufung das Lernergebnis (Outcome-Orientierung) und nicht der Lernaufwand oder der Lerninhalt (Input) maßgeblich sein soll. Erwartet wird auch eine bildungspolitische nationale Debatte um Einstufung in die jeweiligen Niveaustufen.

Im Bereich der Beruflichen Bildung und Weiterbildung hat sich die Landesregierung über Beschlüsse der Kultusminister- und der Wirtschaftsministerkonferenz aktiv am Diskussionsprozess auf europäischer und nationaler Ebene beteiligt. Dabei ist bisher zwar Konsens, dass beruflich erworbene Kompetenzen auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden müssen (**Gleichwertigkeit allgemeiner, beruflicher, akademische Bildung**). Es zeichnet sich aber ab, dass auf allen politischen Ebenen verstärkte Anstrengungen vonnöten sein werden, wenn die Interessen der Weiterbildung im Gefüge der anderen Bildungsbereiche angemessen vertreten und durchgesetzt werden sollen. Grund ist u. a. die durch das deutsche Bildungssystem im europäischen Vergleich begründete Sondersituation etwa im Bereich beruflicher Fortbildung. Ziel ist die Förderung beruflicher Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit bei Wahrung des Berufsprinzips.

3.2 Entwicklung und Schwerpunkte künftiger Förderung Land

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und ein Einstellungswandel gegenüber der Weiterbildung sind das zentrale Ziel der weiterbildungspolitischen Bemühungen der Landesregierung.

Die Stärken/Schwächen-Analyse des Operationellen Programm EFRE Schleswig-Holstein (2007-2013) weist aus, dass der im bundesweiten Vergleich geringe Anteil der Hochqualifizierten an den Beschäftigten sowie das vergleichsweise geringe schulische Bildungsniveau eine Schwäche für den schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt darstellt. Laut der OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2006“ wird der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Für die Lösung der Arbeitsmarktproblematik und zur nachhaltigen Bewältigung des Strukturwandels werden die Bereiche Bildung und Wissenschaft als von entscheidender Bedeutung hervorgehoben. Der Ausbau der beruflichen Weiterbildung zur bedarfsgerechten Qualifizierung der Beschäftigten, die Weiterentwicklung der Weiterbildungsinfrastrukturen, die Förderung von Konzepten und Initiierung von beruflicher Weiterbildung sowie Aus- und Weiterbildungskooperationen von KMU bieten laut Analyse die Chance, die **Risiken des schleswig-holsteinischen Arbeitsmarktes** zu bewältigen, wie beispielsweise die tendenziell zurückgehenden Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte.

Der demographische Wandel und die damit einhergehenden Anforderungen an die Beschäftigungsfähigkeit der Bevölkerung bedeuten eine zentrale bildungspolitische Herausforderung auf Landesebene. Schulen, Hochschulen und die Aus- und Weiterbildung allein werden jedoch nicht die Anforderungen des zukünftigen Fachkräftebedarfs und demographischer Entwicklung lösen können. Die Weiterbildung hat im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen auch eine geringere öffentliche Lobby. Im Interesse einer kohärenten Strategie dürfen die Bildungsbereiche nicht gegeneinander

ausgespielt werden. Hier werden von einem integrierten Ansatz wie beim Bildungssparen oder durch ein einheitliches Bildungsförderungsgesetz besondere Impulse erwartet. Das deckt sich auch mit den Vorstellungen des vom BMBF einberufenen Innovationskreises Weiterbildung, der unter anderem innovative Ansätze zur Vernetzung der Bildungsbereiche entwickeln will.

Die Vorschläge zur Reform bzw. Finanzierung der Weiterbildung stehen in direktem Zusammenhang mit der **Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung**. Am 30. Juni 2006 hat der Deutsche Bundestag die erste Föderalismusreform beschlossen. Der Bundesrat hat der Reform am 7. Juli 2006 zugestimmt. Für die Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungspolitik schafft die Reform abgegrenzte Verantwortlichkeiten und eine **neue Zusammenarbeit von Bund und Ländern im Bildungswesen**. Der Bereich der Weiterbildung blieb jedoch ausgenommen. Die Zuständigkeiten für die Weiterbildung liegen zur Zeit sowohl beim Bund als auch bei den Ländern, wobei der Bund im Wesentlichen die Zuständigkeit für die Rahmengesetzgebung beruflicher Fortbildung hat. Die weiteren Verhandlungen um die „Föderalismusreform II“ werden zeigen, ob es zu abschließenden Entflechtungen bezüglich der gesetzlichen und freiwilligen (Finanzierungs-) Zuständigkeiten für die allgemeine und berufliche Weiterbildung kommt.

Die schleswig-holsteinischen Weiterbildungsverbände haben in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium am 4. November 2005 eine Fachtagung mit Vertretern von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft zur „Zukunft der Weiterbildung“ durchgeführt, die auf ein großes Echo stieß. „Durchhalten oder durchstarten?“ war das Motto der Veranstaltung, die sich mit den Vorschlägen der Expertenkommission (siehe 3.1) auseinandersetzte. Eine weitgehende Reform der Förderung wurde -kurz gefasst- durch die Bank begrüßt, auch wenn die von Prof. Dr. Dieter Timmermann als einem der Experten ausgesprochene Warnung, es sei bezüglich der Qualifizierungsförderpolitik in Deutschland „bereits fünf vor zwölf“, den schwierigen Spagat des Machbaren und Notwendigen und die damit verbundenen Herausforderungen an alle Entscheidungsträger sehr deutlich machte.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Fachtagung hat sich die Landesregierung Schleswig-Holstein zu den Expertenvorschlägen positioniert²⁴. Sie hat die Prioritäten, die von der Expertenkommission gesetzt werden, begrüßt. Die Empfehlungen decken sich weitgehend mit den weiterbildungspolitischen Zielen der Landesregierung. Sie wird im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten die von den Experten geforderten Schwerpunkte unterstützen:

- Sicherung der finanziellen Grundlagen Lebenslangen Lernens durch zusätzliche Investitionen seitens Staat, Unternehmen und Individuen,
- Verbesserung von Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen,
- Schaffung einer nachfrageorientierten Informations- und Beratungsstruktur,
- Verstärktes Engagement in Unternehmen für Lebenslanges Lernen,
- Gewährleistung einer flächendeckenden Grundversorgung der Weiterbildung,
- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von Benachteiligten und Arbeitslosen,
- Neuordnung der gesetzlichen Förderinstrumente,
- Unterstützung von Bildungsspar- und Steuermodellen.

Die Landesregierung unterstützt die Auffassung der Experten, dass als Basis für die Forderung und Förderung Lebenslangen Lernens ein bejahendes gesellschaftliches und politisches Klima geschaffen werden muss. Ohne eine positive Bestärkung kann die Steigerung insbesondere der individuellen Leistungen für Lebenslanges Lernen nicht erwartet werden.

²⁴ Position der Landesregierung zu den Empfehlungen der Expertenkommission „Finanzierung des Lebenslangen Lernens“ vom 25.7.2006

Der Expertenvorschlag, Länder und Kommunen auf einen bestimmten Prozentsatz ihrer Haushalte festzulegen, der jährlich für die Förderung der Weiterbildung zur Verfügung steht, ist im Interesse planbarer und belastbarer Strukturen zwar nachvollziehbar, wird jedoch aufgrund der aktuellen Haushaltslagen als nicht umsetzbar bewertet. Zur Orientierung: Im Jahr 2006 hat die Landesregierung zur Förderung der Weiterbildung (ohne interne Ausgaben für Fortbildung) insgesamt rund 20 Millionen Euro Landesmittel eingesetzt, was rund 0,25 Prozent des Landeshaushalts 2006 (8,2 Milliarden Euro Nettoausgaben) entspricht. Die Landesgelder binden allerdings in der Regel einen weiteren Euro anderer öffentlicher Fördergeber oder aus Drittmitteln, so dass von einem Volumen von rund 40 Millionen Euro zugunsten der Weiterbildungsförderung eingesetzter überwiegend öffentlicher Mittel ausgegangen werden kann. Auch in der aktuellen EU-Strukturfondsperiode (2007-2013)²⁵ ist in Schleswig-Holstein u.a. die Förderung der Weiterbildung geplant (siehe 2.1.1, 2.2.1 und 2.2.2).

Im Interessensausgleich zwischen Staat, Unternehmen und Individuen müssen für die begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen Zeit und Geld zukunftsgerichtete Optionen zugunsten von Weiterbildung entwickelt und verbindlich festgelegt werden. Zum einen müssen Unternehmen und Bürger ihr privates Engagement für Weiterbildung im eigenen Interesse - je nach finanziellen oder zeitlichen Möglichkeiten - steigern. Insbesondere die Tendenz der rückläufigen Ausgaben für betriebliche Weiterbildung muss gestoppt und umgekehrt werden. Zum anderen bedeutet das für die Weiterbildungspolitik der Landesregierung, künftig Schwerpunkte zu fördern, die sich auf das übergeordnete Ziel einer Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme und damit auf Sicherung des Wirtschaftsstandorts und Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe konzentrieren. Denn: Bei allen Bemühungen um die Förderung der Weiterbildung und Unterstützung der auf Bundesebene angeschobenen Reformansätze wird die staatliche Förderung des Landes künftig nicht üppiger ausfallen können.

So wird sich die Landesregierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel dafür einsetzen, die Rahmenbedingungen und Weiterbildungsinfrastruktur im Land qualitativ auszubauen. Sie setzt bei der **Förderung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein** auf folgende **Schwerpunkte**:

Ausbau der Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem

- Sicherstellung und Ausbau einer für Weiterbildungsangebote erforderlichen Infrastruktur
- Förderung der Durchlässigkeit zwischen allen Bildungsebenen und Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung
- Stärkere Verzahnung der Bildungsbereiche und Einbeziehung von internationalen Bildungsleitbildern und Bildungszielen
- Förderung von Qualitätssicherung und -entwicklung, Zertifizierung

Forderung und Förderung von Initiativen zur Stärkung Lebenslangen Lernens

- Unterstützung des Bundes bei Vorhaben zugunsten Weiterbildungsförderung und Bildungssparen
- Aufforderung an die Sozialpartner, die Teilnahme an Weiterbildung durch entsprechende tarifvertragliche/betriebliche Regelungen zu unterstützen, etwa durch Einrichten von Lernzeitkonten und Arbeitszeitmodelle
- Forderung nach flankierender Finanzierung des Bundes und flankierender Arbeitsmarktpolitik der BA (Förderung beruflicher Weiterbildung, Änderung der Geschäftspolitik der BA)

Information und Beratung

- Förderung einer kontinuierlichen Lobby- und Imagearbeit zugunsten Lebenslangen Lernens. Verbessert werden muss die Bewusstseinsbildung für lebenslanges Lernen (Bürger, Verbände und Gewerkschaften, Unternehmen). Ziel ist es, ein

²⁵ Informationen zur Dach-Förderung durch das Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein: http://landesregierung.schleswig-holstein.de/coremedia/generator/Aktueller_20Bestand/StK/Information/Zukunftsprogramm__SH.html

positives gesamt-gesellschaftliches Klima zugunsten lebenslangen Lernens zu schaffen.

- Optimierung von Information, Transparenz und Beratung mit dem Ziel, die Nachfrage stärken.

Flächendeckende Weiterbildung

Die konsequente Förderung der flächendeckenden Grundversorgung mit Weiterbildung und zwar sowohl der beruflichen als auch der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Zu diesem Zweck wird eine moderne Weiterbildungsinfrastruktur gefördert (Beratungsnetzwerke, Berufsbildungsstätten, Einrichtungen der Weiterbildung, Volkshochschulen, Bildungsstätten, Hochschulen, Abendgymnasien, berufsbildende Schulen).

Wesentliches Ziel ist es, den pluralen Weiterbildungsmarkt zu sichern und auszubauen.

Lebenslanges Lernen für ALLE (Zielgruppenförderung)

Über die Schaffung einer flächendeckenden Infrastruktur hinaus besteht in Vernetzung verschiedener Politikbereiche ein besonderes öffentliches Interesse an einer gezielten Förderung ergänzender Maßnahmen zugunsten der bei Weiterbildung unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, beispielsweise durch:

- Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen („Zweite Chance“)
- Integration von Migranten (Sprache, Schul- und Berufsabschlüsse)
- Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten von Berufsrückkehrer/innen und Teilzeitbeschäftigten
- Förderung gering Qualifizierter
- Förderung und Förderung der Weiterbildung in KMU
- Regionale und/oder branchenspezifische Schwerpunkte

Daneben bedarf es der Unterstützung des Aufbaus von Angeboten, die in besonderem Maße Beiträge zu Innovation und Beschäftigungsförderung sowie zur Stärkung des Standorts Schleswig-Holstein leisten, zum Beispiel im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Die durch die Expertenempfehlungen angeregten Reformschritte sind auf Basis der heutigen Rahmenbedingungen nachhaltig nur umsetzbar in politisch und gesellschaftlich konsensualer und konstruktiver Abstimmung zwischen Bund und Ländern, Sozialpartnern und Bildungsträgern über gemeinsame Strategien, Zuständigkeiten und Ressourceneinsatz. Erforderlich ist eine enge Abstimmung des Bundes mit den Ländern zur Sicherung von **Synergien in der Bildungs- und Förderpolitik**.

Aus Sicht des Landes ist dabei ein besonders Augenmerk zu richten auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen, die leichter als andere in Gefahr geraten, „durch das Förder-Rost zu fallen“, etwa arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, Bildungsferne, Wiedereinsteiger/innen und Migrant/innen.

Ein positives regionales Beispiel abgestimmter Förderpolitik ist die gemeinsame **Qualifizierungsoffensive im Tourismus** der Regionaldirektion Nord der BA mit dem Wirtschaftsministerium. Zum Ende der Tourismussaison 2007 sollen möglichst viele befristet beschäftigte Saison-Arbeitskräfte nicht in die Arbeitslosigkeit, sondern in Qualifizierungsmaßnahmen gehen. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, entsprechend der Tourismusstrategie des Landes, beste Dienstleistungen anzubieten. Dafür stellt die Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen des Programms „WeGebAU“ bis zu 3 Millionen Euro zur Verfügung. Ergänzend fördert das Wirtschaftsministerium aus dem Programm „Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen“ die berufliche Weiterbildung in Fällen, in denen aus unterschiedlichen formalen Gründen die Bundesagentur für Arbeit nicht fördern kann.

Weiterbildungsberatung und -information wurden in der Debatte der vergangenen Jahre um Weiterbildungsbedarfe, -finanzierung und -instrumente auf allen Ebenen

wiederholt als **maßgebliche „Begleitinfrastruktur“** angemahnt. Hier ist Schleswig-Holstein mit dem flächendeckenden Netz der Weiterbildungsverbände im Bundesvergleich bereits gut und zukunftsgerichtet aufgestellt. Die von Bund und Ländern am 5. Juli 2004 in der BLK verabschiedete **gemeinsame Strategie für das Lebenslange Lernen** in Deutschland, die Stand, Perspektiven und Voraussetzungen für ein erfolgreiches lebenslanges Lernen darstellt, benennt die schleswig-holsteinischen Weiterbildungsverbände als good-practice-Beispiel.

Auch der Bericht des BMBF für die OECD zur Finanzierung lebenslangen Lernens²⁶ schlägt den „Ausbau von Weiterbildungsverbänden“ ausdrücklich als ein Kriterium vor, an dem sich eine künftige Finanzierungs- und Lernzeitregelung orientieren sollte. Weitere Kriterien sind

- Stärkung der Nutzerorientierung,
- Balance zwischen Förderung und individueller Eigenverantwortung,
- Neuregelung des Verhältnisses von Lern- und Arbeitszeiten, wobei betriebsunabhängige Lernzeitkonten die individuelle Gestaltungsbereitschaft erhöhen,
- spezielle Förderstrukturen für KMU zur Förderung der Mitarbeiterweiterbildung,
- u.a. steuerliche Anreize für berufliche und allgemeine Weiterbildung.

Dabei wird der Bedarf an finanzieller und struktureller Nachhaltigkeit und gleichzeitiges und gleichwertiges Finanzierungsengagement aller Beteiligten betont.

Das „Verantwortungsdreieck“ Staat-Betrieb-Bürger, erweitert um die Sozialpartner, ist nicht neu. Da aber nicht jeder Partner in diesem (weiter-) bildungspolitischen Verantwortungsmodell idealtypisch agiert, richten sich die **aktuellen staatlichen Initiativen** mittels finanzieller Anreize darauf, das private und betriebliche Engagement für Weiterbildung zu stärken, beispielsweise mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in KMU. Damit sollen bisher weiterbildungsabstinente BürgerInnen und Betriebe in ihren Bildungsbemühungen unterstützt und mobilisiert werden, die Ressource „Zeit“ in die Weiterbildung zu investieren. Herausforderung ist, auch diejenigen zu erreichen, die noch nie oder selten Weiterbildungsaktivitäten ergriffen haben. Die dadurch geweckte Motivation soll sich -in Verbindung mit Beratung und Imagearbeit- langfristig in ein positives Weiterbildungsklima auszahlen, individuellen und betrieblichen Mehrwert erbringen und den Einzelnen und den Betrieb dauerhaft und lebenslang für Weiterbildung interessieren.

Neue Finanzierungsformen wie beispielsweise das Bildungssparen (siehe 3.1) dürfen nicht -ähnlich wie bei Vergabe der BA-Bildungsgutscheine- zur Verantwortungsverlagerung zu Lasten der Teilnehmer und Träger von Weiterbildung führen.

Je nach weiterem Reformfortschritt und damit verbundenen Bedarfen, etwa zur Information bei Bildungssparmodellen oder Beratung von bildungsfernen und benachteiligten Bevölkerungsgruppen, wären die Anforderungen an die schleswig-holsteinische **Weiterbildungsinfrastruktur fachlich zu modifizieren bzw. auszubauen.**

Das muss auch die Lage des **Fachpersonals in der Weiterbildungsbranche** berücksichtigen, die bei der Diskussion um die Förderung der Weiterbildung wenig Beachtung findet, obwohl die Weiterbildungsbranche mit bundesweit rd. 18.800 Einrichtungen und rund 1,6 Millionen Beschäftigten (2004)²⁷ erhebliches Gewicht hat.

Das Lehrpersonal in der Weiterbildung wurde in den vergangenen Jahren ebenso wie seine „Kunden“ vor neue technologische, gesellschaftliche sowie arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen gestellt und gleichzeitig mit einem sich rasant verschär-

²⁶ „Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen“, Dr. Wilfried Kruse im Auftrag des BMBF, Januar 2003

²⁷ „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“, Wirtschafts- und Sozialforschung im Auftrag des BMBF, 2005

fenden Wettbewerb am Weiterbildungsmarkt konfrontiert wie etwa durch die drastische Einschränkung der BA-Förderung. In den vergangenen Jahren weg gebrochene Weiterbildungsstrukturen lassen vermuten, dass bei einem leicht erreichbaren Lehrkraftangebot am Arbeitsmarkt nicht immer in erforderlichem Maße in die Weiterbildung des Fachpersonals investiert wurde. Gleichzeitig wird die Weiterbildung zu rund 75 Prozent von Honorarkräften unterrichtet, die in der Regel keine gesicherten Arbeitsverhältnisse, zudem nur geringe Stundensatzvergütungen erhalten. Diese finanzielle und soziale Schieflage entspricht nicht der Wertschätzung, die der Weiterbildung allgemein entgegengebracht wird. Auch hier muss ein Mentalitätswechsel vollzogen werden. Neben der Stärkung der Nachfrage müssen auch die Lehrenden in der Weiterbildung in Würdigung ihrer **Schlüsselrolle für die Qualität von Weiterbildung** gefördert werden, auch den Anforderungen veränderter Bildungsbedarfe wie etwa von Migranten und Bildungsfernen folgend.

Eine zukunftsgerichtete, auch an europäischen Impulsen wie dem EQF und dem ECVET (siehe 3.1) ausgerichtete Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung ist Aufgabe der Bildungsanbieter. Diese wiederum benötigen im Umkehrschluss verlässliche **Planungssicherheit** im Hinblick auf Qualitätsanforderungen und auf die Förderung von Weiterbildung.

Eine Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme wird auch durch **Verbesserung der Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit** beruflicher und akademischer Bildung erwartet. Hier verschärfte sich in den vergangenen Jahren die insbesondere von den Dachverbänden der Wirtschaft offensiv geführte Debatte und Forderung der Wirtschaft nach Anerkennung, Transparenz und Gleichwertigkeit beruflicher Bildung. Steigende Fachkräftebedarfe und schlechte Aufstiegsmöglichkeiten im Niedriglohnssektor werden diese Diskussion künftig vertiefen.

Das neue schleswig-holsteinische Hochschulgesetz (HSG), das am 30. März 2007 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass -unabhängig von Probestudium, Eignungsgespräch und Eignungsprüfung- künftig mit einer **Meisterprüfung** die **Studienqualifikation** für ein Studium, das zu einem ersten Hochschulabschluss führt, nachgewiesen werden kann (§39 Abs. 1, Satz 1, Nr. 4 HSG). Das heisst, dass eine bestandene Meisterprüfung grundsätzlich zum Studium an allen Hochschulen in Schleswig-Holstein berechtigt. Die Umsetzung ist zunächst auf dem Erlasswege geregelt und gilt ab Wintersemester 2007/2008.

Das gleiche gilt für eine andere für bestimmte Studiengänge **als gleichwertig festgestellte, abgeschlossene Vorbildung** (§39 Abs. 1, Satz 1, Nr. 4 HSG). Die Umsetzung dieser Bestimmungen bedarf einer Verordnung durch das Land, in der unter anderem geregelt wird, welche abgeschlossenen Vorbildungen gleichwertig sind. Sie wird zur Zeit erarbeitet und voraussichtlich zum Sommersemester 2008 in Kraft treten.

Dies ist ein positives Signal an alle Fortbildungsinteressierten. Weitere Schritte auf dem Weg zu echter Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungswege und stärkerer Durchlässigkeit von Bildungswegen werden im Rahmen der Ausgestaltung eines Europäischen und Nationalen Qualifikationsrahmens, des Europäischen Leistungspunktesystems in der Beruflichen Bildung sowie mit der Schaffung international verständlicher Abschlussbezeichnungen höherwertiger beruflicher Bildung erwartet. Insbesondere eine Transparenz der Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungsabschlüsse wird bei Umsetzung des EQF durch die Ausweisung bestimmter beruflicher und akademischer Abschlüsse auf einer Niveaustufe erwartet.

Neben der Frage hochschulischen Zugangs ist Kern weiterbildungspolitischer Forderung zur Anerkennung beruflicher Bildung insbesondere die **Anrechenbarkeit** von im Wege beruflicher Bildung erworbener Kenntnisse und Qualifikationen. Die klassische Trennung von beruflichen und akademischen Bildungswegen ist aufzulösen zugunsten durchlässiger Bildungs-Strukturen, die einen effizienten, „kumulativen“ Bildungs-

durchgang mit beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Berufsvorbereitung und dualem über Fortbildungs- bis zum Hochschul-Abschluss ermöglichen.

Die demographische Entwicklung einerseits und der steigende Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften andererseits mit der Erkenntnis gepaart, dass es in Schleswig-Holstein zu wenig Abiturienten und folgend zu wenig Hochschulabgänger gibt, wird die aktuell noch bestehenden Vorbehalte zur Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung ggf. weit nachhaltiger bewegen als politisch derzeit erkennbar.

4. Service

Neben den im Konzept genannten Ansprechstellen (siehe Homepage-Verweise) gibt es auf Ebene der Landesregierung (www.landesregierung.schleswig-holstein.de) folgende Ansprechpartner zu Fragen der Weiterbildung:

4.1 Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein

Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

Weiterbildungspolitik, Grundsatzfragen der Weiterbildung:
Carla-Maria Cremer
Tel. (0431) 988-4538
carla-maria.cremer@wimi.landsh.de

Weiterbildung für Beschäftigte in KMU, Weiterbildungsverbände:
Klaus Meißner
Tel. (0431) 988-4648
klaus.meissner@wimi.landsh.de

*Mit der Beratung über Fördermöglichkeiten „Weiterbildung für Beschäftigte in KMU“ hat das Wirtschaftsministerium die Investitionsbank beauftragt:
Investitionsbank Schleswig-Holstein
Fleethörn 29-31, 24103 Kiel
Grit Sattler, Tel. (0431) 9905-2222*

Weiterbildungskonzept, Berufsbildungsstätten:
Edda Hamer
Tel. (0431) 988-4646
edda.hamer@wimi.landsh.de

Berufsbildungsstätten:
Wiebke Foss
Tel. (0431) 988-4524
wiebke.foss@wimi.landsh.de

Bildungsfreistellung („Bildungsurlaub“):
Ute Wiemann
Tel. (0431) 988-4821
ute.wiemann@wimi.landsh.de

Helga Langbehn
Tel. (0431) 988-4820
helga.langbehn@wimi.landsh.de

Kommission Weiterbildung, Innovative Maßnahmen:
Frauke Hennig
Tel. (0431) 988-4644
frauke.hennig@wimi.landsh.de

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG/„Meister-BAFöG):
Martina Benedetti
Tel. (0431) 988-4776
martina.benedetti@wimi.landsh.de

*Mit der Beratung über Fördermöglichkeiten durch das AFBG hat das Wirtschaftsministerium die Investitionsbank beauftragt:
Investitionsbank Schleswig-Holstein
Fleethörn 29-31, 24103 Kiel
Siegfried Erber, Tel. (0431) 9905-3238
www.ib-sh.de/78/*

Wissenschaftliche Weiterbildung:
Volker Thomas
Tel. (0431) 988-5849
volker.thomas@wimi.landsh.de

Hochschulzugang (Zugangsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte):
Stefan Conrad
Tel. (0431) 988-5774
stefan.conrad@wimi.landsh.de

4.2 Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein

-Staatskanzlei-
Düsternbrooker Weg 104
24105 Kiel

Volkshochschulen:
Gert Haack
Tel. (0431) 988-5848
gert.haack@stk.landsh.de

Bildungsstätten, Politische Bildung:
Dr. Brigit Janzen
Tel. (0431) 988-5872
brigit.janzen@stk.landsh.de

4.3 Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa des Landes Schleswig-Holstein

Lorentzendamm 35
24103 Kiel

Zukunftsprogramm Arbeit:
Dieter Treuer
Tel. (0431) 988-5632
dieter.treuer@jumi.landsh.de

Strafgefangene:
Dagmar Hirdes
Tel. (0431) 988-2224
dagmar.hirdes@jumi.landsh.de

4.4 Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein

Brunswiker Straße 16-22
24105 Kiel

Frau und Beruf:
Gabriele Reimann
Tel. (0431) 988-2225
gabriele.reimann@mbf.landsh.de

Fachschulen:
Anneke Schröder-Dijkstra
Tel. (0431) 988-2512
anneke.schroeder-dijkstra@mbf.landsh.de

Regionale Berufsbildungszentren:
Ingwer Nommensen
Tel. (0431) 988-2510
ingwer.nommensen@mbf.landsh.de

Hochschulzugang (Eignungsgespräch):
Klaus Röttgering
Tel. (0431) 988-2558
klaus.roettgering@mbf.landsh.de

Hochschulzugang (Eignungsprüfung):
Anke Hoffmann
Tel. (0431) 988-2560
anke.hoffmann@mbf.landsh.de

4.5 Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein

Düsternbrooker Weg 92
24105 Kiel

Integration:
Veronika Dicke
Tel. (0431) 988-3264
veronika.dicke@im.landsh.de

Sport:
Dieter Jöhnk
Tel. (0431) 988-2727
dieter.joehnk@im.landsh.de

4.6 Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein

Mercatorstraße 3
24106 Kiel

Umweltbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung:
Dr. Brigitte Varchmin
Tel. (0431) 988-7326
brigitte.varchmin@mlur.landsh.de

Landwirtschaft (inkl. Ländliche Räume):
Martin Seefeld
Mercatorstraße 3, 24106 Kiel
Tel. (0431) 988-5143
martin.seefeld@mlur.landsh.de

4.7 **Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes Schleswig-Holstein**

Adolf-Westphal-Straße 4
24143 Kiel

Gesundheitsfachberufe:
Ingrid Rehwinkel
Tel. (0431) 988-5457
ingrid.rehwinkel@sozmi.landsh.de

Jugendhilfe und Ehrenamt in der Jugendarbeit:
Karsten Egge
Tel. (0431) 988-7470
karsten.egge@sozmi.landsh.de

Senioren und Bürgerschaftliches Engagement:
Dr. Peter Zängl
Tel. (0431) 988-5600
peter.zaengl@sozmi.landsh.de

5. Zusammenfassung

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat sich 2005 auf der Grundlage des Koalitionsvertrages in ihrem Arbeitsprogramm zu Weiterbildung als einem Schwerpunkt in ihrer Arbeit bekannt. Denn nur durch lebenslange Weiterbildung kann die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Menschen und Betriebe erhalten sowie soziale Teilhabe und Integration verbessert und weiterentwickelt werden.

Dem gegenüber stehen allerdings bundesweit sinkende Weiterbildungsteilnahmezahlen. Der Abwärtstrend in Schleswig-Holstein ist zwar schwächer als im Bundesgebiet, dennoch muss der Entwicklung abnehmender Weiterbildungsbeteiligung entgegengewirkt werden.

Das übergeordnete Ziel der schleswig-holsteinischen Weiterbildungspolitik ist daher die Erhöhung der Teilnahme an Weiterbildung. Zielgruppen der Landesförderung der Weiterbildung sind alle erwachsenen Bürgerinnen und Bürger und alle, insbesondere kleinen und mittleren Betriebe in Schleswig-Holstein. Um ihnen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern, werden sie von der Landesregierung mittelbar durch die Infrastruktur- und Innovationsförderung und durch direkte Zielgruppenförderung unterstützt. Im Interessenausgleich zwischen Staat, Unternehmen und Individuen müssen für die begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen Zeit und Geld zukunftsgerichtete Optionen zugunsten von Weiterbildung entwickelt und verbindlich festgelegt werden. Die Weiterbildungspolitik der Landesregierung setzt zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme, Sicherung des Wirtschaftsstandorts und Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe auf folgende Schwerpunkte:

- **Ausbau der Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem** durch Förderung der Weiterbildungsinfrastruktur, Förderung der Durchlässigkeit zwischen allen Bildungsebenen und der Gleichwertigkeit allgemeiner, akademischer und beruflicher Bildung, Förderung von Qualitätssicherung und -entwicklung.
- **Forderung und Förderung von Initiativen zur Stärkung Lebenslangen Lernens** durch Unterstützung des Bundes bei Vorhaben der Weiterbildungsförderung und des Bildungssparens sowie flankierender Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung durch die Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit.

- Optimierung von **Transparenz, Information und Beratung** in der Weiterbildung zur Stärkung der Nachfrage und Bewusstseinsbildung zugunsten lebenslangen Lernens.
- **Flächendeckende** Grundversorgung mit beruflicher als auch allgemeiner und politischer Weiterbildung. Zu diesem Zweck werden Berufsbildungsstätten, Einrichtungen der Weiterbildung, Volkshochschulen, Bildungsstätten, Hochschulen, Abendgymnasien und berufsbildende Schulen gefördert.
- **Zielgruppenförderung** als ergänzende Maßnahmen zugunsten der in der Weiterbildung unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, beispielsweise das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen („Zweite Chance“), Förderung gering Qualifizierter, Förderung der Weiterbildung in KMU sowie Unterstützung von innovativen Maßnahmen und wissenschaftlicher Weiterbildung.

Weiterbildungsinformation und -beratung wurden in den vergangenen Jahren auf allen Ebenen wiederholt als maßgebliche „Begleitinfrastruktur“ von Weiterbildungsförderinstrumenten angemahnt. So sehen auch die im Frühjahr 2007 vom BMBF vorgestellten ersten Vorschläge zur Einführung des Weiterbildungssparens u.a. eine obligatorische Weiterbildungsberatung vor. Diese soll die Funktionen Flächendeckung, Information und Transparenz, Relevanz des Bildungszieles, Klärung der Angebotsqualität, Information über Finanzierung und Förderung erfüllen und in enger Abstimmung mit den Ländern über bestehende Institutionen erfolgen. Schleswig-Holstein ist dafür mit dem flächendeckenden Netz der Weiterbildungsverbände bereits zukunftsgerichtet aufgestellt.

Sollte das Konzept des Bundes umgesetzt werden, gäbe es erstmals in Deutschland ein nahezu lückenloses System der Förderung beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte. Im Anschluss an die Realisierung der Bundespläne (2008) ist die Landesförderung der Weiterbildung gezielt darauf abzustimmen, zum Beispiel ggf. die Förderung der begleitenden Infrastruktur und auf von einer Bundesförderung ausgeschlossene Zielgruppen.

Kiel, 9. Oktober 2007