

Eckpunkte zur Entwicklung der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein

Abteilung Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung
Referat Fachkräftesicherung und Weiterbildung

Stand: 23. Januar 2024
Verantwortlich: MWVATT / Abteilung 5 / Referat 52

Inhalt

1. Anlass	3
2. Begriffsbestimmungen	4
3. Ausgangslage	6
4. Zielgruppen und Ziele	8
5. Handlungsfelder	9
5.1 Transparenz in der Weiterbildung verbessern	10
5.2 Berufliche Weiterbildung stärken	12
5.3 Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken	14
5.4 Wissenschaftliche Weiterbildung stärken	16
5.5 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken	18
5.6 Fördersysteme überprüfen und ggf. neue Anreize und Zugänge schaffen	19
5.7 Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln	22
6. Arbeitsstruktur	23
Anlagen	24

1. Anlass

Die Effekte des Strukturwandels und die damit verbundene demografische, ökologische und digitale Transformation der Gesellschaft und des Arbeitsmarkts machen Weiterbildung über die gesamte Bildungsbiografie sowie den gesamten Erwerbsverlauf immer bedeutender. Die Gesellschaft sowie Berufsbilder verändern sich. Neue Berufe entstehen und sich wandelnde Herausforderungen erfordern neue Kompetenzen. Insbesondere die berufliche Weiterbildung, aber auch bestimmte Bereiche der allgemeinen Weiterbildung – hier vor allem die Alphabetisierung und Grundbildung und übergreifende Schlüsselkompetenzen oder auch „Future Skills“, die in Zeiten der Transformation deutlich an Relevanz gewinnen, stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aktivitäten zur Fachkräftesicherung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH). Die vielfältigen Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt setzen insbesondere die Beteiligung an entsprechender beruflicher Weiterbildung voraus, um bestehende Arbeitsverhältnisse behalten oder neue erlangen zu können. Darüber hinaus ist Weiterbildung ein wesentlicher Schlüssel für die Innovationsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Um diesem Wandel auch auf dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu begegnen, sieht das Arbeitsprogramm der Landesregierung daher die Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein (WBS SH) unter der Federführung des MWVATT vor.

Die Weiterbildung soll dabei aber nicht nur der Förderung der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und der beruflichen Karriere dienen, sondern auch selbstbestimmte, mündige Teilhabe in der Transformationsgesellschaft, Chancengleichheit und aktive Beteiligung an demokratischen Prozessen fördern. Hierbei sind neben der allgemeinen Weiterbildung auch die kulturelle und die politische Weiterbildung von großer Bedeutung.

Das vorliegende Eckpunktepapier soll den Rahmen für die ressortübergreifende Entwicklung der WBS SH vorgeben, die unter Einbindung der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nord und weiterer relevanten Akteure erarbeitet werden soll. Orientierung geben hierbei im Arbeitsprogramm der Landesregierung genannten Weiterbildungsziele bzw. geplanten Vorhaben im Kontext der Weiterbildung ¹.

- Damit jede und jeder Einzelne ihr und sein Potenzial optimal ausschöpfen kann, muss Weiterbildung in Zukunft einen größeren Stellenwert in den Bildungsbiografien erhalten, damit die Chance auf Teilhabe und berufliche Weiterentwicklung in einer schnelllebigen und vielfältigen Welt verwirklicht werden kann.

¹ Ausgenommen sind hier solche Bereiche, bei denen ressorteigene Initiativen effizienter als in einer übergreifenden Landesstrategie bearbeitet werden können, wie bspw. landesrechtlich geregelte Weiterbildung in der Pflege, wofür bereits ein Arbeitskreis Weiterbildung beim Gesundheitsministerium eingerichtet wurde.

- Weiterbildung zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften und zur Unterstützung von Fachkräftezuwanderung.
- Kulturelle Bildung zur Unterstützung demokratischer Teilhabe, zur Persönlichkeitsentwicklung und Beitrag zur Chancengerechtigkeit.
- Politische Bildung als festen Bestandteil im Prozess des lebenslangen Lernens, der eine Grundlage für die Teilhabe an unseren demokratischen Strukturen und an unserem Rechtsstaat ermöglicht und zur Bekämpfung von Extremismus, Diskriminierung und Populismus beiträgt.
- Digitale Bildung, um Bürgerinnen und Bürger in die Lage zu versetzen, souverän und gleichberechtigt im Digitalen zu agieren.
- Maßnahmen zur Weiterbildung im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration im Landesprogramm Arbeit.
- Austausch mit der Wirtschaft zur Weiterentwicklung passender digitaler Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende unter Einbeziehung der Angebote der Hochschulen, der EFRE-Maßnahme Digital Learning Campus Schleswig-Holstein (DLC) für innovatives lebenslanges Lernen.
- Stärkung der Volkshochschulen (VHS), Ausbau von Grundbildungszentren und Ausweitung der Finanzierung von Weiterbildungsangeboten (ggf. Änderung des Weiterbildungsgesetzes).
- Weiterbildung zur Alphabetisierung und Grundbildung.

2. Begriffsbestimmungen

Weiterbildung im Sinne des § 2 Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG SH, siehe Anlage 1) „ist gleichberechtigter Teil des Bildungswesens neben vorschulischer Bildung, Schule, Berufsausbildung und Hochschule“. Sie ist „ein wesentlicher Baustein im Kontext lebenslangen Lernens“ und definiert als „Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Erstausbildung“.

Gemäß § 3 WBG SH wirken die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung auf der Grundlage der ihnen jeweils eigenen Zielsetzung zusammen (integrativer Ansatz):

- Die allgemeine Weiterbildung soll die Selbstentfaltung der Einzelnen fördern, indem sie zur Auseinandersetzung insbesondere mit kulturellen, sozialen, gesundheitlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen befähigt und zum Handeln in diesen Bereichen anregt. Sie soll auch befähigen, soziale Entwicklungen mitzugestalten.
- Die politische Weiterbildung soll die Orientierung der Einzelnen in Staat und Gesellschaft fördern, indem sie die Beurteilung gesellschaftlicher Zusammenhänge ermöglicht

und zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten befähigt. Sie soll die Fähigkeit und Bereitschaft zur Teilhabe an der gesellschaftlichen und staatlichen Willensbildung fördern sowie die Qualifizierung für ehrenamtliches und zivilgesellschaftliches Engagement einbeziehen und dadurch die Demokratie sichern und den sozialen Rechtsstaat fortentwickeln.

- Die kulturelle Weiterbildung soll der Verankerung kultureller Ausdrucksformen, wie der bildenden Künste, der Literatur, der darstellenden Kunst, der Musik und der Architektur, dienen. Darüber hinaus sollen die Regional- und Minderheitensprachen sowie Kenntnisse über die Kulturen der in Schleswig-Holstein lebenden Minderheiten und Volksgruppen vermittelt werden.
- Die berufliche Weiterbildung soll nach einer abgeschlossenen Erstausbildung oder nach dem Eintritt ins Berufsleben der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und deren Anpassung an die sich wandelnden Anforderungen, dem beruflichen Aufstieg oder dem Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit dienen. Sie soll dazu beitragen, vorhandene Arbeitsplätze zu sichern, die Arbeitslosigkeit abzubauen und den beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Sie soll dazu befähigen, Arbeit und Technik mitzugestalten.

Über das WBG SH hinaus wird hier auch die wissenschaftliche Weiterbildung bzw. die Weiterbildung an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen einbezogen:

- Die wissenschaftliche Weiterbildung richtet sich nicht nur an Hochschulabsolvent/innen, sondern auch an diejenigen, die sich ohne Studium – etwa zur beruflichen Weiterentwicklung – mit wissenschaftlichen Verfahren und Ergebnissen vertraut machen wollen. Daneben wird es Weiterbildungsinteressierten auch durch berufsbegleitende und weiterbildende Bachelor- oder Masterstudiengänge sowie durch kürzere Formate, wie Zertifikatskurse und -programme, ermöglicht, sich beruflich weiterzuentwickeln, wieder in den Beruf einzusteigen oder Sorgearbeit mit einer Weiterbildung zu vereinen.

Weiterbildung erfolgt über drei verschiedene Bildungs- oder Lernarten ²:

- Formale Bildung: Von Behörden anerkannte gezielte institutionalisierte Bildungsmaßnahmen mit Mindestdauer von einem Semester (z. B. Aufstiegsfortbildung).
- Nicht-formale Bildung: Gezielte institutionalisierte Lernaktivitäten, entweder von kurzer Dauer (z. B. kurze Lehrgänge oder Seminare) oder von den zuständigen Behörden nicht anerkannt.

² Definitionen nach OECD-Bericht 2021 „Weiterbildung in Deutschland“.

- Informelles Lernen: Gezieltes Lernen, das überall stattfinden kann, jedoch nicht institutionalisiert und weniger strukturiert als formales oder nicht-formales Lernen ist (z. B. Lernen von Kolleginnen und Kollegen).

3. Ausgangslage

Das Weiterbildungsgeschehen wird in der Wirtschaft zum Großteil ohne staatliche Beteiligung von Schulen, Förderinstitutionen oder Beratung selbst organisiert und finanziert. Weiterbildungsanbieter sind überwiegend Selbstständige, Freiberufler oder Unternehmen in einem wenig regulierten Weiterbildungsmarkt, im Gegensatz zum durchgehend staatlich organisierten schulischen und hochschulischen Bildungssektor. Daher gibt es weder eine vollständige Übersicht über alle Weiterbildungsanbieter in Schleswig-Holstein noch einen Gesamtüberblick über die Teilnahme an den unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten.

Die EU hat im „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ als Kernziel festgeschrieben, dass bis 2030 mindestens 60 % aller Erwachsenen jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen sollen. Ziele dabei sind u. a. Arbeitsmarktzugang, Chancengerechtigkeit und soziale Inklusion. Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung sogar auf mindestens 65 % zu steigern. Laut „Adult Education Survey“ (AES) haben sich im Jahr 2020 in Deutschland 60 % der 18- bis 64-Jährigen an nicht-formaler Weiterbildung beteiligt. Es gilt daher, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland um mindestens fünf Prozentpunkte zu steigern. Spezifische Daten für Schleswig-Holstein lagen zuletzt für 2012 vor³, weshalb als Anhaltspunkt für die Beurteilung der aktuellen Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein der AES von August 2022 für Deutschland zugrunde gelegt wird.

Mit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die in Deutschland etablierte Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des AES fort. Dabei wird in die Segmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung unterschieden. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten nach den drei Weiterbildungssegmenten seit dem Jahr 2012.

³ Nach der parallel zur AES-Studie Deutschland für Schleswig-Holstein durchgeführten Untersuchung beteiligten sich im Jahr 2012 47 % der erwerbsfähigen Bevölkerung (alle 18- bis 64-Jährigen) an Weiterbildung. Damit lag diese Quote zwar deutlich über der für 2010 ermittelten Teilnahme an Weiterbildung in Schleswig-Holstein (40 %), aber unter dem deutschlandweiten Durchschnittswert (49 %).

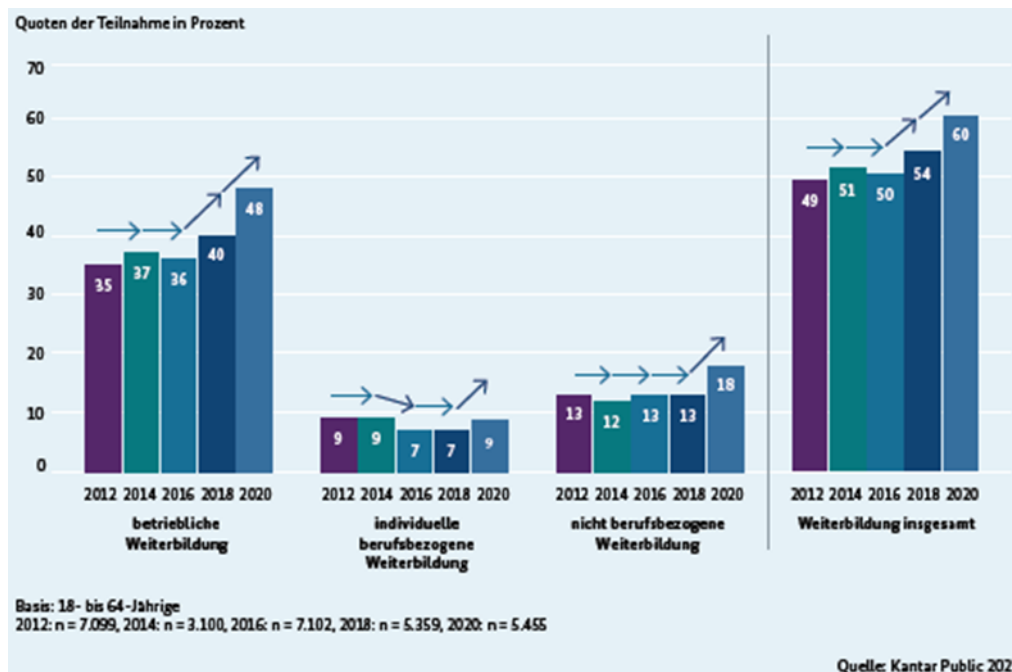


Abbildung 1: Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten nach den drei Weiterbildungssegmenten seit 2012

Die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit oder mit betrieblicher finanzieller Unterstützung ist prägend für die berufliche Weiterbildung. Bestätigt wird diese Feststellung z.B. durch die Ergebnisse des Datenreports 2022 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), wonach die bundesweite Teilnahme der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an berufsbezogener Weiterbildung⁴ im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2018 von 48 % auf 54 % angestiegen ist. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung betrug 2020 49 %.

Der Bund und die Länder spielen in der Weiterbildung eine wichtige Rolle

- bei gesetzlichen Vorgaben für berufliche Weiterbildung von Fachkräften in Handwerk, Handel, Industrie, Gesundheits- und Agrarwirtschaft (v. a. durch die Handwerksordnung und das Berufsbildungsgesetz),
- durch staatliche Weiterbildungsanbieter, wie Berufliche Schulen oder Hochschulen,
- durch den gesetzlichen Anspruch auf die Gewährung von Bildungsfreistellung für Beschäftigte (WBG SH und Bildungsfreistellungsverordnung),
- bei der Förderung von Weiterbildungsverbänden, -strukturen und -anbietern,
- bei der branchenübergreifenden finanziellen Förderung von Weiterbildungsteilnehmenden in der Aufstiegsfortbildung (durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz),

⁴ Die berufsbezogene Weiterbildung umfasst die betriebliche und/ oder die individuelle berufsbezogene Weiterbildung.

- bei der branchenübergreifenden finanziellen Förderung von Seminarkosten zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, wie z. B. durch den Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (ESF-Förderung),
- bei der Finanzierung von Angeboten für Alphabetisierung und Grundbildung, die vor allem durch die Volkshochschulen angeboten werden (ESF-Förderung),
- bei der Finanzierung von Orientierungs- und Sprachkursangeboten für Zugewanderte, wie z. B. die Integrationskurse des Bundes, bei spezifischen Fördermaßnahmen, wie der Förderung von innovativen Weiterbildungsangeboten (ESF-Förderung),
- durch die vielfältigen von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende und Erwerbstätige,
- bei der Informationsbereitstellung und Beratung der Weiterbildungsinteressierten (z. B. durch das Weiterbildungsportal, das Kursportal und den Fördernavigator sowie das Beratungsnetzwerk Weiterbildung).

4. Zielgruppen und Ziele

Die WBS SH soll eine Strategie für alle Bürgerinnen und Bürger, Erwerbstätige und Arbeitsuchende, Personalverantwortliche v.a. in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Träger und Einrichtungen der Weiterbildung sein. Nach § 3 WBG SH soll die Weiterbildung „dazu beitragen, die Einzelnen zu einem kritischen und verantwortlichen Handeln im persönlichen, öffentlichen und beruflichen Bereich zu befähigen. Die Weiterbildung soll auch die Gleichstellung von Frauen und Männern, von Menschen mit Behinderung sowie die Integration von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund fördern. (...) Ziel der Weiterbildung ist es, über den Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinaus übergreifende Qualifikationen zu vermitteln. Dazu gehört auch die Fähigkeit zur Kommunikation, zur Zusammenarbeit und zur rationalen Austragung von Konflikten. Zudem soll sie die Chancen von benachteiligten Menschen insgesamt verbessern.“

Das übergeordnete Ziel der WBS SH ist es, die Teilnahme der schleswig-holsteinischen Bevölkerung an der Weiterbildung zu erhöhen. Diese Zielsetzung verfolgt auch die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), allerdings fokussiert auf die berufliche Weiterbildung und die berufsbezogene allgemeine Weiterbildung. In Erweiterung dazu soll sich die WBS SH mit allen in Kapitel 2 genannten Bereichen befassen: allgemeine, politische und kulturelle sowie berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung.

Für Personalverantwortliche in Unternehmen geht es vor allem darum, die Mitarbeitenden rechtzeitig auf die zukünftigen Herausforderungen im Arbeitsmarkt (z.B. Digitalisierung und technischer Fortschritt) vorzubereiten und mit einem attraktiven Weiterbildungsangebot sowohl Personal an den Betrieb zu binden als auch neue Mitarbeitende zu gewinnen. Die Träger und Einrichtungen der Weiterbildung wiederum sind aufgefordert, geeignete Angebote zu

entwickeln, bereitzustellen und auffindbar zu machen sowie die Qualität der Weiterbildungsangebote sicherzustellen.

Darüber hinaus sollen in allen Bereichen der Weiterbildung die Grundsätze der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) Berücksichtigung finden. Entsprechend der von der Landesregierung am 1. Juni 2021 beschlossenen Landesstrategie „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ist BNE als fachübergreifender konzeptioneller Lehr- und Lernansatz in allen Bereichen formaler und non-formaler Bildung Schleswig-Holsteins zu verankern.

Aus dem WBG SH und dem Arbeitsprogramm der Landesregierung leiten sich unter Berücksichtigung der Ausführungen in der NWS folgende Ziele für die WBS SH ab:

- Steigerung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (v. a. von Beschäftigten in KMU und von zugewanderten Fachkräften) zur Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf zukünftig relevanter werdende Qualifikationen (z. B. im Zusammenhang mit der Digitalisierung und Dekarbonisierung),
- Steigerung der Teilnahme von unterrepräsentierten und bildungsbenachteiligten Gruppen an abschlussorientierter Weiterbildung zur Verbesserung der Fachkräftesituation,
- Stärkung der Alphabetisierung und Grundbildung zur Verbesserung der Chancengleichheit,
- Steigerung der Teilnahme an allgemeiner, kultureller und politischer Weiterbildung zur Verbesserung der Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben vor dem Hintergrund der sozialen, digitalen und ökologischen Transformation,
- Stärkung der Träger und Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung zur flächendeckenden Grundversorgung.

5. Handlungsfelder

Um möglichst konkrete Maßnahmen abzuleiten und Projekte im Rahmen der WBS SH zu entwickeln, werden bei der Festlegung und der Bearbeitung der Handlungsfelder folgende Punkte berücksichtigt:

- Das Thema muss von wesentlicher Bedeutung für die Weiterbildung sein und konkrete Ergebnisse erwarten lassen.
- Die Landespolitik und die schleswig-holsteinischen Stakeholder müssen bei den gewählten Themen Gestaltungsmöglichkeiten haben.
- Bei der Erarbeitung der WBS SH werden sowohl die bestehenden Initiativen und Gesetze auf Bundes- und Landesebene als auch die vom Bund bereits angekündigte Initiativen und Gesetze im Kontext der Weiterbildung einbezogen (siehe Anlage 2).

- Wenn Bundesaktivitäten bestehen bzw. bereits angekündigt wurden (z. B. „mein NOW“) oder nur bundeseinheitliche Regelungen sinnvoll sind (z. B. Fortbildungsabschlüsse entwickeln, Anerkennung erworbener beruflicher Kompetenzen), werden diese für Schleswig-Holstein adaptiert.
- Bereits vorhandene oder zu erarbeitende Ergebnisse aus anderen Quellen (z.B. Ausarbeitung des Themas „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ der FI.SH-Arbeitsgruppe Weiterbildung) werden eingebunden.
- Die in den Arbeitsgruppen zu entwickelnden Maßnahmen und Projekte dürfen in der Umsetzung keinen Aufbau von Doppelstrukturen (z. B. bei den Beratungsangeboten) bewirken.

Aus den Zielen (siehe Kapitel 4) und unter Berücksichtigung der sechs vorstehenden Punkte werden folgende Handlungsfelder abgeleitet:

1. Transparenz in der Weiterbildung verbessern
2. Berufliche Weiterbildung stärken
3. Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken
4. Wissenschaftliche Weiterbildung stärken
5. Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken
6. Fördersysteme überprüfen und ggf. neue Anreize und Zugänge schaffen
7. Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln

Die einzelnen Handlungsfelder sind nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen. Weitere Handlungsfelder können im Verlauf der Erarbeitung der WBS SH ergänzt werden.

5.1 Transparenz in der Weiterbildung verbessern

Zielsetzung

In diesem Handlungsfeld sollen relevante Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie bestehende Beratungsangebote für Bürger/innen, Erwerbstätige und Arbeitsuchende, Personalverantwortliche v. a. in kleinen und mittleren Unternehmen sowie für Träger und Einrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein sichtbar gemacht und Optimierungspotenziale definiert werden.

Ausgangslage

Um deutschlandweit die Transparenz von Weiterbildungs- und Qualifizierungs- sowie Beratungsangeboten mit Fokus auf die berufliche Weiterbildung zu erhöhen, entwickelt die Bundesagentur für Arbeit derzeit das „Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ („mein NOW“). Über dieses zentrale Portal soll ab 2024 die Verlinkung auf die Portale der Länder erfolgen.

Mit dem „Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein“ (<https://weiterbilden-sh.de>) steht ein kostenfreies, unabhängiges und anbieterneutrales Online-Informationsangebot zur Verfügung. Darin integriert ist das von der Landesregierung Schleswig-Holstein seit 2007 geförderte und von der VHS Pinneberg e.V. betriebene „Kursportal Schleswig-Holstein“ (<https://www.sh-kursportal.de>) für alle im WBG SH genannten Bereiche der Weiterbildung (berufliche, allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung) sowie Informationen zum „Beratungsnetzwerk Weiterbildung“ (siehe Kapitel 5.5).

Darüber hinaus bestehen in Schleswig-Holstein zahlreiche weitere Informationsangebote zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere über die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie über die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Agenturen für Arbeit und Jobcenter.

Beispiele für Leitfragen

- Wer sind die schleswig-holsteinischen Anbieter von Weiterbildung?
- Welche Weiterbildungsangebote gibt es und wie werden diese genutzt?
- Welche (beruflichen) Weiterbildungsangebote sollen entwickelt oder ausgebaut werden?
- Wie kann die Qualität der Weiterbildungsangebote geprüft und gestärkt werden?
- Werden mit den bestehenden Informationsangeboten und perspektivisch über „mein NOW“ alle relevanten Zielgruppen erreicht?
- Wie kann die optimale Vernetzung von Informationen über berufliche Weiterbildungsangebote (zukünftig über „mein NOW“) mit den Informationen über sonstige Weiterbildungsangebote (v.a. Kursportal Schleswig-Holstein) gelingen?
- Wie können in der Weiterbildung unterrepräsentierte und bildungsbenachteiligte Gruppen (durch zielgruppenspezifische Ansprache Zugang zu Informationen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Möglichst umfassende Bestandsaufnahme der Angebote für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, deren Anbieter in Schleswig-Holstein und Zielgruppen,
- Bestimmung von Qualitätskriterien für Weiterbildungsangebote,
- Erarbeitung einer Checkliste für Weiterbildungsinteressierte zur Auswahl geeigneter Weiterbildungsanbieter,
- Entwicklung eines Konzeptes für die Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit zur Ansprache Bildungsbenachteiligter oder Personen mit besonderem Bildungsbedarf,
- Sammlung von Best-Practice-Beispielen für zielgruppengerechte Ansprachen und Anwendung in einem Pilotprojekt.

5.2 Berufliche Weiterbildung stärken

Zielsetzung

Aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft müssen die im Erwerbsleben stehenden Beschäftigten ihre Kompetenzen und Qualifikationen im Laufe des Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen weiterentwickeln. Durch Weiterbildung werden die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und gleichzeitig Fachkräfteengpässen vorgebeugt. Hierbei sollten vorrangig die Berufsgruppen adressiert werden, die im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein als Mangelberufe identifiziert wurden und zugleich mit besonderen Transformationsanforderungen konfrontiert werden (v.a. Erneuerbare Energien). Neben den fachlichen Kompetenzen sollen auch die sogenannten Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen (Future Skills) berücksichtigt werden.

Mit der Möglichkeit zur Validierung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen wächst die angesprochene Zielgruppe, deren Weiterqualifizierung ebenfalls in den Blick genommen werden sollte.

Die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland wird weiter an Bedeutung gewinnen. Für die vollständige Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind oft ergänzende Qualifikationen notwendig. Das entsprechende Angebot sollte bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Auch das Instrument der Teilqualifikation sollte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Ausgangslage

Die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung konzentrieren sich gemäß „Eckpunktepapier der Landesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein“ vom 29.03.2023 auf die folgenden Branchen, in denen ein Mangel an Fachkräften bereits besteht oder absehbar ist:

- Handwerk (insb. Baubranche und technische Berufe)
- Logistik (insb. Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer)
- Tourismus (insb. Hotellerie und Gastronomie)
- Gesundheit und Pflege
- Pädagogische Berufe
- Erneuerbare Energien

In allen Branchenschwerpunkten sollen auch die Querschnittsthemen Digitalisierung und Future Skills berücksichtigt werden. Zu diesen Kompetenzanforderungen der Zukunft zählen

beispielsweise Eigeninitiative, Kreativität, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Innovationskompetenz sowie nachhaltigkeitsrelevante und digitale Kompetenz.

In der FI.SH-AG Erneuerbare Energien werden im Themenblock „Weiterbildung“ auf Basis der Handlungsempfehlungen der vom MWVATT beauftragten Studie „Ökologische Transformation in Schleswig-Holstein – Folgen für den Arbeitsmarkt und die Aus- und Weiterbildung bis 2030“ Maßnahmen für die WBS SH abgeleitet. In der „Norddeutschen Wasserstoffstrategie“ wird zwar auf die Bedeutung der Weiterbildung zur Entgegnung auf den Fachkräftemangel hingewiesen, dieses Thema wird aber nicht vertieft. In der „Tourismusstrategie Schleswig-Holstein“ wiederum wird „Mitarbeitendengewinnung und Mitarbeitendenbindung“ als ein gesondertes Handlungsfeld ausgewiesen, aber die Weiterbildung nicht thematisiert.

An den staatlichen Beruflichen Schulen einschließlich der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) wird darüber hinaus im Rahmen des staatlichen Bildungsauftrages ein breit gefächertes Angebot beruflicher Weiterbildungen vorgehalten, welches bereits heute viele Fachrichtungen und Branchen abdeckt. Zusätzlich können RBZ als Träger beruflicher Weiterbildung die Angebote des Weiterbildungsmarktes sinnvoll ergänzen, wo derzeit kein Angebot besteht. Darüber hinaus hat der für berufliche Bildung zuständige Ausschuss der Kultusministerkonferenz den Bereich der beruflichen Weiterbildung als einen Arbeitsschwerpunkt für das Jahr 2024 beschlossen.

Das vom Bund zu 100 Prozent geförderte „Regionale Zukunftszentrum Nord“ (RZ.Nord) entwickelt derzeit für die Länder Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen und Bremen neue Qualifizierungskonzepte für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Diese zielen auf die Gewinnung von Kompetenzen für den digitalen Wandel auf der betrieblichen Ebene ab. Dieses kann in Form eines innovativen Lernsettings, innovativen Lern- oder Qualifizierungsinhalten und innovativen Methoden und Möglichkeiten der Beteiligung von Beschäftigten geschehen.

Im Rahmen des Landesprogramms Wirtschaft 2021 – 2027 fördert die Landesregierung den „Digital Learning Campus Schleswig-Holstein“ aus EFRE- und Landesmitteln. Der DLC soll verschiedenen Zielgruppen den Zugang zu Zukunftstechnologien und -kompetenzen (Future Skills) ermöglichen, um z. B. den Umgang mit Augmented Reality, Virtual Reality, Gaming, Coding zu lernen. Außerdem sollen Projekte in Kollaboration zwischen Wirtschaft und Wissenschaft umgesetzt werden, die zu neuen Geschäftsmodellen im Bereich der Künstlichen Intelligenz führen sollen.

Beispiele für Leitfragen

- Welche betrieblichen Bedarfslagen und daraus resultierende Anforderungen an die Kompetenzen/ Qualifikationen der Beschäftigten der oben genannten Branchen stehen im Fokus zukünftiger Aktivitäten?

- Wie können Best-Practice-Beispiele aus bereits bestehenden Aktivitäten (wie z. B. aus dem Projekt „Renes“ des Trainings- und Entwicklungs-Clusters OffTEC ⁵) in die Fläche getragen bzw. auf die hier genannten Branchen übertragen werden?
- Welche Weiterbildungsangebote sind in den Übergängen der Berufsphasen relevant?
- Wie kann das Angebot zur Weiterqualifizierung nach Validierung (Feststellung und Bescheinigung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit am Maßstab anerkannter Berufsabschlüsse) aussehen?
- Wie kann das Angebot für die Nachqualifizierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verbessert werden?
- Wie kann das Instrument der Teilqualifikation im Rahmen der Weiterbildung gestärkt und ausgebaut werden?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Erarbeitung eines Konzeptes zur Einrichtung branchenspezifischer Kooperationen in den Bereichen Handwerk, Logistik, Tourismus und Erneuerbare Energien unter Einbindung der regionalen Unternehmen, der BA RD Nord, des RZ.Nord und der Kammern in Kooperation mit Beruflichen Schulen, Hochschulen und Forschungsinstituten und mit Berücksichtigung bestehender Studien und Best Practice-Erfahrungen regionaler Qualifizierungsverbünde sowie fachlich relevanter Weiterbildungsverbünde anderer Bundesländer.
- Verzahnung der Aktivitäten des RZ.Nord mit den für berufliche Weiterbildung relevanten DLC-Projekten, die voraussichtlich im Januar 2024 an den Start gehen.
- Entwicklung eines Konzeptes für spezifische Weiterbildungsangebote in den Übergängen im Lebenslauf (z. B. Ausbildung-Erwerbsleben und Erwerbsleben-Ruhestand).
- Qualifizierungsangebote im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

5.3 Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken

Zielsetzung

Das Leben in der Transformationsgesellschaft erfordert die lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen. Um eine selbstbestimmte, mündige Teilhabe, Chancengleichheit und aktive Beteiligung an demokratischen Prozessen zu sichern, wird die allgemeine, kulturelle und

⁵ Bei „Renes“ werden neue und innovative Qualifizierungsangebote im Bereich elektrotechnischer Fachkenntnisse und Kompetenzen in den Themenschwerpunkten Photovoltaik und Elektromobilität entwickelt und erprobt.

politische Weiterbildung benötigt. Sie trägt zur Bildungsgerechtigkeit und als Chance zur Sicherung eines friedlichen gesellschaftlichen Zusammenlebens bei.

Schlüsselkompetenzen können Lösungen für immer neue Herausforderungen ermöglichen. Die allgemeine Erwachsenenbildung befähigt dabei, eine Haltung und Gestaltungskompetenzen in kulturellen, sozialen, gesundheitlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragestellungen zu entwickeln. Grundbildung ist dabei die Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und muss gestärkt werden.

Die Angebote der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung müssen diversitätssensibel und inklusiv ausgestaltet sowie gut erreichbar sein. Kulturelle Bildung vollzieht sich in unterschiedlichen Zugängen. Diese sollten so gestaltet sein, dass sich alle gesellschaftlichen Gruppen angesprochen fühlen, teilhaben können und als mündige Bürgerinnen und Bürger die Transformationsgesellschaft gestalten.

Ausgangslage

Die Volkshochschulen und weitere Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung leisten in Schleswig-Holstein einen wichtigen Beitrag zur Herstellung der im Grundgesetz garantierten gleichwertigen Lebensverhältnisse. Besonders in den ländlichen Regionen sind sie unverzichtbare Bildungseinrichtungen für Angebote der allgemeinen, kulturellen und politischen Bildung und sorgen damit für Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe an Gesellschaft und Kultur.

Um Erwachsene mit geringen Grundbildungskompetenzen zu stärken und sie bei Übergängen zum Nachholen von Schulabschlüssen zu unterstützen wurden vier Grundbildungszentren geschaffen. Es gibt in Schleswig-Holstein großen Bedarf am Ausbau lebensweltnaher Angebote möglichst im alltäglichen Umfeld der Zielgruppe gering literarisierter deutschsprachender Erwachsener.

Damit Zugewanderte an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt teilhaben können, gehören auch flächendeckende Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache dazu. Hierbei ist vor allem der bedarfsgerechte Ausbau der bundesgeförderten Integrationskurse als zentrales Sprachkursangebot in Schleswig-Holstein zu forcieren. In Anbetracht der hohen Zuwanderung kann das bestehende Integrationskurssystem den steigenden Bedarfen aktuell jedoch nicht flächendeckend und zeitnah gerecht werden, obwohl das Angebot im Vergleich zu den Vorjahren schon ausgebaut worden ist. Eine Herausforderung besteht darin, dass in der Fläche viele ehrenamtliche/ nebenamtliche VHS existieren, die in den meisten Fällen nicht die seitens des Bundes vorgegebenen Voraussetzungen als Integrationskursträger erfüllen.

Auch Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themenbereichen jüdisches Leben und zur Bekämpfung des Antisemitismus gehören zur Strategie des Landes. Entsprechende Maßnahmen werden zurzeit im Rahmen einer Interministeriellen Arbeitsgruppe entwickelt, und sie werden Teil des geplanten Landesaktionsplans gegen Antisemitismus und für die Förderung der Sichtbarkeit jüdischen Lebens sein.

Zudem hat die Landesregierung den „Landesaktionsplan gegen Rassismus“ beschlossen.

Ziel ist es, bei allen Einwohner/innen Schleswig-Holsteins ein Bewusstsein für die Problematik des Rassismus zu schaffen, Sensibilisierung herbeizuführen und jede/n Einzelne/n anzuregen, einen eigenen Beitrag gegen Rassismus zu leisten.

Kulturelle Bildung wird häufig in Bezug auf Kinder und Jugendliche diskutiert, wohingegen Angebote der kulturellen Erwachsenenbildung häufig als Freizeithemen klassifiziert werden. Dabei ermöglicht kulturelle Bildung in besonderer Weise demokratische Teilhabe, da sie zur eigenen Wahrnehmungs-, Ausdrucks- und Gestaltungsfähigkeit und damit zur Persönlichkeitsentwicklung und Aufbau von Zukunftskompetenzen beiträgt.

Beispiele für Leitfragen

- Welche Weiterbildungsangebote sind erforderlich, um alle gesellschaftlichen Zielgruppen mit ihren jeweils unterschiedlichen Weiterbildungsbedarfen und -interessen adressieren zu können mit dem Ziel, ihnen Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen?
- Wie können Möglichkeiten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung niedrigschwellig in die alltägliche Umgebung integriert werden?
- Wie können unterschiedliche Angebote bedarfsgerecht in der Fläche gehalten werden?
- Wie kann für ehrenamtliches und zivilgesellschaftliches Engagement qualifiziert werden?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Teilnahme aller Bürger/innen in Schleswig-Holstein an allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildungsangeboten und Angeboten der BNE unter Berücksichtigung ihrer zielgruppenspezifischen Bedarfe und Interessen,
- Modellprojekte für die aufsuchende politische und kulturelle Bildung stärken,
- Analyse befördernder Rahmenbedingungen zur Teilnahme und Teilhabe an Angeboten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung sowie BNE.

5.4 Wissenschaftliche Weiterbildung stärken

Zielsetzung

Wissenschaftliche Weiterbildung gehört nach dem Landeshochschulgesetz zu den Aufgaben der Hochschulen. Ziel ist es, die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen weiter zu stärken und die Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft zu intensivieren.

Ausgangslage

Neben den klassischen Aufgaben der Hochschulen - Forschung und Lehre - stehen zunehmend auch Transfer und Weiterbildung im Fokus.

Um den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, der ein „lebenslanges Lernen“ erfordert, ist im Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) auch die Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen verankert worden.

Vor dem Hintergrund voraussichtlich sinkender Studierendenzahlen sind Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung notwendig, um dem steigenden Bedarf an akademisch gebildeten Fachkräften nachkommen zu können. Gleichzeitig werden rückläufige Studierendenzahlen an den Hochschulen Kapazitäten für neue Lehrformate schaffen. Gemäß § 58 HSG umfasst das Angebot der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung weiterbildende Masterstudiengänge, Weiterbildungsangebote mit Abschlusszertifikat, sonstige Weiterbildungsveranstaltungen sowie Studiengänge, die sich an Personen richten, die bereits über eine im sekundären Bildungsbereich abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, und die berufsbegleitend angeboten werden.

Weiterbildungsangebote, die mit einem Zertifikat abschließen, stehen Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium und solchen Personen offen, die die für die Teilnahme erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erworben haben.

Eine aktuelle Entwicklung auf dem Bildungsmarkt lässt verstärkt „Microcredentials“ in den Vordergrund rücken, d.h. kleinere Bildungsabschlüsse bzw. -zertifikate, die von verschiedenen Anbietern weltweit sowohl für Hochschulangehörige als auch für Beschäftigte und Bürger/innen entwickelt und angeboten werden. Diesem Thema hat sich im Norden der Digital Learning Campus Schleswig-Holstein (DLC) verschrieben, der Angebote in physischen Lernorten mit denen auf seiner Plattform vernetzt, somit Online-, Präsenz- und Blended Learning-Angebote im Bereich der Future Skills vorhalten soll und zugleich bildungsbereichsübergreifendes Lernen mit Entwickeln und Erfinden in einem Prozess vereint. Der DLC hat in Schleswig-Holstein damit das Potenzial, zu einem Portal auch für weitere wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu werden.

Wesentliche Anknüpfungspunkte für Leitfragen und mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen ergeben sich aus den im Oktober 2023 vorgelegten „Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin“ (vgl. S. 90: „Wissenschaftliche Weiterbildung“). Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats sollen bei der möglichen Erarbeitung einer Weiterbildungsstrategie für den Teil der Wissenschaftlichen Weiterbildung maßgeblich Berücksichtigung finden.

Beispiele für Leitfragen

- Welche Weiterbildungsangebote mit Blick auf Anforderungen des Arbeitsmarktes bestehen bereits an Hochschulen und weiteren bei vom Land unterstützten Trägern und welche sollten vornehmlich an Hochschulen entwickelt/weiterentwickelt werden?
- Wie kann das weiterbildende Studieren durch Arbeitgebende oder Land gestärkt und unterstützt werden?

- Wie kann die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft intensiviert werden?
- Wie kann die Wirtschaft für Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung und deren Nutzen sensibilisiert werden.
- Wie können neue Formate, z. B. Blended Learning, entwickelt und gestärkt werden? Für welche Formate besteht ein besonderer Bedarf?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen benötigen Hochschulen, um diese Angebote verstärkt anbieten zu können?
- Welche qualitätssichernden Maßnahmen können für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote etabliert werden?
- Wie können Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung von solchen privater Weiterbildungsträger abgegrenzt werden?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten der Hochschulen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Angebote weiterer geförderter Weiterbildungsträger,
- Erarbeitung eines Konzeptes zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft (ggf. im Hinblick auf wissenschaftliche Weiterbildung analog Schule – Beruf).

5.5 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken

Zielsetzung

Bürgerinnen und Bürger, insbesondere bildungsbenachteiligte Menschen sowie Erwerbstätigen und Personalverantwortlichen in schleswig-holsteinischen Unternehmen sollten zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens in jeder Entwicklungsphase geeignete Beratungsangebote für Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Voraussetzung hierfür ist eine bessere Vernetzung der Beratungsangebote, indem relevante Akteure einbezogen und über Kooperationen Synergieeffekte erzeugt werden, die zu einem größeren Mehrwert für gezielte, bedarfsgerechte Weiterbildung der jeweiligen Zielgruppe führen können.

Ausgangslage

Das aus Landesmitteln seit 2015 geförderte Beratungsnetzwerk Weiterbildung bietet allen Bürgerinnen und Bürger mit derzeit acht Berater/innen an sechzehn Standorten in Schleswig-Holstein (sowie zusätzlich per Chat, Telefon und E-Mail) kostenlose, trägerunabhängige Beratungen in Weiterbildungsfragen an.

Bildungsinteressierten in Schleswig-Holstein stehen im Bereich der Beratung für Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen neben dem Beratungsnetzwerk Weiterbildung auch die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und weitere Institutionen (z. B. Frau und Beruf, IQ-Netzwerk, Verbände und Weiterbildungsträger) zur Verfügung.

Arbeitgeber/innen können sich an den Arbeitgeberservice (AGS) der Agenturen für Arbeit und Jobcenter wenden, um Lösungsansätze zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs in Unternehmen zu erhalten. Bis Ende 2023 konnten Unternehmen zudem die kostenfreie Unterstützung des Beratungsnetzwerks Fachkräftesicherung in Anspruch nehmen.

Die Agenturen für Arbeit unterhalten in Schleswig-Holstein an aktuell sieben Standorten regionale Qualifizierungsverbände, die ihre Aktivitäten auf jeweils in den Regionen relevante Branchen fokussieren. Dabei schließen sich die Agenturen für Arbeit mit Arbeitgeber/innen, Verbänden und ggf. Bildungsträgern vor Ort zusammen, um nachgefragte Qualifizierungsmaßnahmen für Branchen mit besonderem Arbeitskräftemangel zu entwickeln und anzubieten, um so vorhandene Lücken schließen zu können.

Beispiele für Leitfragen

- Wo liegen die Berührungs- und Übergabepunkte zwischen den öffentlich verantworteten und weiteren Beratungsstellen? Wer berät wen und zu was, wo bestehen Überschneidungen?
- Welche Berufsbilder verändern sich angesichts der Transformation der Arbeitswelt, die Anpassungen der Inhalte und Formen der Beratungsangebote nach sich ziehen?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Entwicklung von Maßnahmen, um die Weiterbildungsteilnahme bildungsbenachteiligter Menschen über zielgerichtete Beratungen zu erhöhen.⁶
- Verzahnung der Angebote von Grundbildungszentren und Regionalstellen für Alphabetisierung mit Angeboten der beruflichen Weiterbildung, um die Attraktivität für die Teilnahme gering literalisierter Erwachsener zu steigern.

5.6 Fördersysteme überprüfen und ggf. neue Anreize und Zugänge schaffen

Zielsetzung

In diesem Handlungsfeld soll die Weiterbildungslandschaft in Schleswig-Holstein im Hinblick auf die vorhandenen Fördersysteme untersucht werden. Zugänge zu Förderangeboten sol-

⁶ Hierbei sollen die Ergebnisse der anwendungsorientierten Forschungsstudie der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg (HSU) zur Weiterbildungsabstinentz so genannter „bildungsferner“ Gruppen berücksichtigt werden.

len insbesondere bei bisher unterrepräsentierten oder schwierig zu erreichenden Zielgruppen gesteigert und gezielt Anreize zur Teilnahme an Weiterbildung geschaffen werden. Das Fördersystem soll in Ergänzung zu EU- und Bundesinstrumenten so ausgestaltet werden, dass es flexibel auf aktuelle Bedarfe, insbesondere des Arbeitsmarktes, ausgerichtet werden kann.

Ausgangslage

Gegenwärtige Herausforderungen für die demokratische Gesellschaft und insbesondere den Arbeitsmarkt sind die demografischen, digitalen, ökologischen und ökonomischen Veränderungsprozesse. Der Förderung von Weiterbildung leistet in diesem Kontext einen wichtigen Beitrag, um Bürger/innen, Beschäftigte und Unternehmen fit für die Bewältigung der Zukunft zu machen.

Schleswig-Holstein hält hierzu ein breit gefächertes Fördersystem von EU, Bund und Land für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bereit, z. B.

- Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein: Als zentrales und sehr stark nachgefragtes Förderprogramm wird der „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ angeboten. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Erwerbstätigen und Auszubildenden können mit bis zu 40 % der Gesamtkosten aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert werden. Arbeitgeber/innen und Selbstständige müssen sich daran mit mindestens 60 % der Kosten beteiligen.
- Landesprogramm Arbeit: Über das Landesprogramm Arbeit wird beispielsweise die Entwicklung und Erprobung innovativer Qualifizierungsmodule für neue berufliche Anforderungen gefördert, unter anderem in den Bereichen erneuerbare Energien, Life Sciences sowie Informations- und Kommunikationstechnik. Diese Förderung können Weiterbildungseinrichtungen in Anspruch nehmen, die in Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen Module entwickeln, die anschließend von den Beschäftigten der Unternehmen erprobt werden.
- Integrationskurse: Ein großer Anteil der erwachsenen Zugewanderten hat einen Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs. Diese Kurse sind das zentrale Sprachförderangebot in Schleswig-Holstein und werden durch niedrighschwellige Orientierungs- und Sprachlernangebote des Bundes und subsidiär des Landes ergänzt. Zentraler Zuwendungsempfänger für die landeseigenen Sprachkurse (Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein – STAFF.SH) ist der Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e.V. (siehe auch Ausgangslage unter Kapitel 5.3).

Darüber hinaus fördert das Land gemäß § 15 WBG SH zur Aufrechterhaltung der Weiterbildungsinfrastruktur u. a.

- Träger und Einrichtungen der Weiterbildung zur flächendeckenden Grundversorgung (Volkshochschulen) sowie

- Berufsbildungsstätten und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung.

Das MBWFK unterstützt z. B. die Volkshochschulen und weitere Bildungsstätten mit institutioneller Förderung sowie vier Grundbildungszentren an Volkshochschulen und fünf Regionalstellen für Alphabetisierung (siehe hierzu weitere Ausführungen in Kapitel 5.7).

Auch die Bundesagentur für Arbeit hält ein umfangreiches Instrumentarium bereit, um die berufliche Weiterqualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen zu fördern, wie den Bildungsgutschein, die Weiterbildungsprämie und die Förderung von beruflichen Weiterbildungen während der Kurzarbeit sowie weitere Unterstützungsmöglichkeiten über das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-morgen-Gesetz.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bereitet mit einem interessierten Kreis von Ländervertreter/innen im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) ein Förderangebot des Bundes vor, das Arbeitgeber/innen und Beschäftigte über Lotsen oder Mentor/innen für Weiterbildung sensibilisieren soll. Das Nationale Onlineportal „mein NOW“ wird in 2024 auch eine Übersicht über die spezifischen Förderangebote der beruflichen Weiterbildung anbieten und zu diesen Förderangeboten eine Verlinkung herstellen.

Beispiele für Leitfragen

- Wo bestehen Förderlücken und wie können diese behördenübergreifend und unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit, von Kammern, Bildungsträgern und Sozialpartnern mit geeigneten Programmen geschlossen werden?
- Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, um möglichst allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu allgemeiner, politischer und kultureller Bildung gewährleisten zu können?
- Gibt es Konkurrenz zwischen den verschiedenen Förderangeboten oder kommt es zu Doppelförderungen?
- Welche Möglichkeiten bestehen, um die Weiterbildungskultur vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen zu stärken und bei Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildung zu steigern?
- Wie werden Menschen erreicht, die im Alltag aufgrund von Erwerbs- und Sorgearbeit für die Teilnahme an Weiterbildungen benachteiligt sind?
- Wie gelingt es, mehr gering literalisierte Erwachsene für Bildungsangebote im Bereich des Aufbaus und der Erweiterung ihrer Grundkompetenzen zu gewinnen?
- Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, um möglichst allen berechtigten Zugewanderten zeitnah einen Integrationskurs anbieten zu können? Welche Bedarfe bestehen darüber hinaus für diese Zielgruppe?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Erarbeitung eines sozialpartnerschaftlichen Ansatzes, mit dem insbesondere Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen zu mehr Weiterbildung motiviert werden können.
- Entwicklung eines Förderprojekts zur zielgruppengerechten Ansprache von bildungsbenachteiligten und formal geringqualifizierten Personen für die Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen.
- Prüfung, welche Sprachförderbedarfe über die Integrationskurse des Bundes hinaus weiterhin in Schleswig-Holstein bestehen sowie welche ergänzenden Maßnahmen notwendig sind, um den zeitnahen Zugang in einen passenden Sprachkurs zu gewährleisten, z.B. kursbegleitende Kinderbeaufsichtigung.

5.7 Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln

Zielsetzung

Volkshochschulen und weitere Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung sollen in ihren Strukturen aus Haupt- und Ehrenamt gestärkt und ihre Weiterbildungsangebote auf die aktuellen Bedarfe der Zielgruppen in den verschiedenen Räumen im Land angepasst werden. Zu diesem Zweck sollen auch die Beruflichen Schulen ihre Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung im staatlichen Bildungsauftrag sowie die Regionalen Berufsbildungszentren als Träger so ausgestalten, dass Weiterbildungsmaßnahmen auch in Bereichen und Regionen vorgehalten werden können, in denen bestehende oder zukünftige Bedarfe aus unterschiedlichen Gründen bisher nicht bedient werden können.

Ausgangslage

Das WBG SH sieht unter § 15 Finanzierung vor, dass das Land nach Maßgabe des Haushalts die Volkshochschulen sowie (Berufs-) Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung fördert.

Die rund 140 Volkshochschulen und Bildungsstätten an über 200 Lernorten in Schleswig-Holstein bieten eine flächendeckende Grundversorgung mit Weiterbildung im Land. Sie werden überwiegend nebenberuflich oder ehrenamtlich geleitet, was die Sicherung sowie die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Angebots erschwert.

Die berufliche Weiterbildung im Rahmen des staatlichen Bildungsauftrages, geregelt über KMK-Rahmenvereinbarungen, wird im Bereich der Schulart „Fachschule“ (DQR 6 und Bachelor Professional) wahrgenommen. Unter den derzeit 35 öffentlichen Beruflichen Schulen in Schleswig-Holstein sind 19 Regionale Berufsbildungszentren, die über die Beruflichen Schulen hinaus in der Funktion als Träger über ein vielfältiges Angebot beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen verfügen, zu denen auch Maßnahmen aus dem Bereich der Bundesagentur für Arbeit gehören.

Beispiele für Leitfragen

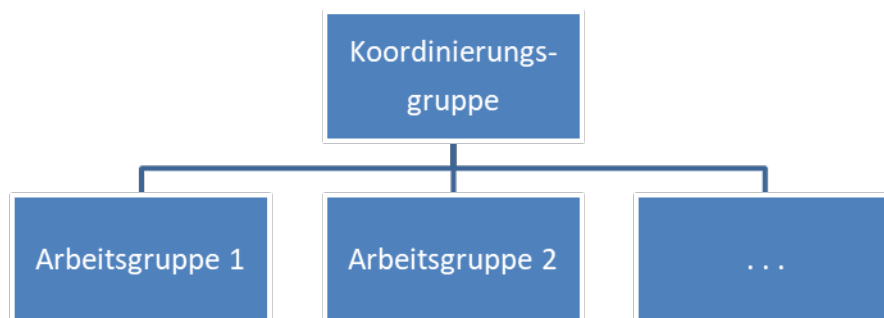
- Durch welche Strukturen kann das Angebot der Volkshochschulen und Bildungsstätten mindestens gesichert, idealerweise aber auch bedarfsgerecht um- und ausgebaut werden?
- Wie lassen sich die Angebote von Volkshochschulen, Bildungsstätten, Beruflichen Schulen einschließlich der Regionalen Berufsbildungszentren so vernetzen, dass optimale Synergieeffekte für ein bedarfsgerechtes und flächendeckendes Weiterbildungsangebot geschaffen werden?
- Sind über die bestehenden Förderungen hinaus weitere erforderlich und sinnvoll?

Beispiele für mögliche Arbeitsfelder oder Maßnahmen

- Überprüfung der aus dem Pilotprojekt in Ostholstein entwickelten „Roadmap“ auf Übertragung der Ergebnisse auf die Volkshochschulen in anderen Kreisen.
- Prüfung, ob das bestehende WBG SH angepasst werden soll.

6. Arbeitsstruktur

Die WBS SH wird unter der Federführung des MWVATT in einer schlanken projektähnlichen Struktur erarbeitet:



- **Koordinierungsgruppe**
 - MWVATT (Leitung) und Leitungen der Arbeitsgruppen
 - Steuerung der Arbeitsgruppen
 - Auftaktsitzung zur Absprache gemeinsamer Ziele und Vorgehensweisen
 - Sitzungen für (Zwischen-) Abstimmungen und Berichterstattungen
 - Regelmäßiger Austausch zum Stand in den Arbeitsgruppen
 - Zusammenführung der (Zwischen-) Ergebnisse der Arbeitsgruppen
 - Koordinierung der Erstellung des Strategiepapiers

- **Arbeitsgruppen**

- Federführendes Ressort (Leitung) und Expertinnen und Experten aus Ministerien, Kammern, Verbänden, Branchen und Beruflichen Schulen einschließlich der Regionalen Berufsbildungszentren und dem SHIBB sowie Netzwerkakteure
- Kleine, effiziente Arbeitsgruppen zur Bearbeitung der Handlungsfelder (in einer Arbeitsgruppe können auch mehrere Handlungsfelder bearbeitet werden)
- Jeweils Analyse des Ist-Zustands, Festlegung der Ziele und Erarbeitung geeigneter Maßnahmen, Projekte, Initiativen etc. sowie Definition von Indikatoren und Werten zur Messung der Zielerreichung

Anlagen

- Anlage 1.1: Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein
- Anlage 1.2: Initiativen und Gesetze auf Bundes- und Landesebene