SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG **Drucksache 20/3261**
20. Wahlperiode 03.06.2025

Bericht

der Landesregierung - Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein

FI.SH Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein

SH Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein

Vorwort

Claus Ruhe Madsen

Weiterbildung war schon immer der Schlüssel zum Erfolg: für die Beschäftigten, weil sie sich mit Weiterbildung neue Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen können, die im beruflichen Alltag, beim Weiterkommen auf der Karriereleiter und für neue Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt nützlich sind. Und für die Unternehmen ebenso, weil sie mit passgenauen Weiterbildungsangeboten das Know-how ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe erhalten und – auch angesichts der demografischen Veränderungen – den Fachkräftebedarf von morgen sichern.

Weiterbildung wird aber künftig noch wichtiger! Allein schon, weil sich mit der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt so viel verändert, ist es entscheidend, durch Weiterbildung „am Ball“ zu bleiben. Aber auch, um mehr Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteiner für die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung zu gewinnen. Die Sicherung unserer Demokratie ist kein Selbstläufer. Dafür braucht es gute Weiterbildungsangebote.

Mit der vorliegenden Strategie möchten wir als Landesregierung unsere Weiterbildungslandschaft stärken und ausbauen. Unser Ziel ist, in allen Bereichen der Weiterbildung für mehr Teilnahme zu sorgen. Viele wichtige Akteurinnen und Akteure der Weiterbildungsszene haben an dieser Strategie mitgewirkt und in einem Beteiligungsprozess ihre Empfehlungen für eine zukunftsorientierte Weiterbildung in unserem Land erarbeitet. Für dieses Engagement bedanke ich mich ausdrücklich. Jetzt gilt es, die Weiterbildungsstrategie umzusetzen. Ich lade alle Beteiligten ein, sich auch in diesen Prozess weiter einzubringen. Gemeinsam sollten wir die Ernte dieser Anstrengung durch adäquate Weiterbildung einholen: Fachkräfte qualifizieren und im Land halten sowie allen Bürgerinnen und Bürgern Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. So bleibt Schleswig-Holstein ein attraktiver Wirtschaftsstandort mit einer vielversprechenden Zukunft.

März 2025

Claus Ruhe Madsen

Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein

Inhalt

1. Vorgehensweise bei der Weiterbildungsstrategie für Schleswig-Holstein 4
2. Begriffsbestimmungen 6
3. Zusammenfassung 7
4. Ausgangslage 11
   4.1 Globale Nachhaltigkeitsziele 11
   4.2 Kompetenzanforderungen 12
   4.3 Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein 14
   4.4 Weiterbildungsstrukturen 16
   4.5 Beratungsstrukturen in der Weiterbildung 18
   4.6 Förderstrukturen in der Weiterbildung 20
5. Ziele und Zielgruppen der WBS SH 23
6. Aktivitäten und Maßnahmen in den Handlungsfeldern 24
   6.1 Transparenz in der Weiterbildung verbessern 25
   6.2 Berufliche Weiterbildung stärken 29
   6.3 Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken 39
   6.4 Wissenschaftliche Weiterbildung stärken 45
   6.5 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken 51
   6.6 Fördersysteme überprüfen und ggf. neue Anreize und Zugänge schaffen. 55
   6.7 Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln 60
7. Ausblick 63
8. Abkürzungsverzeichnis 67
9. Literatur- und Quellenverzeichnis 69
10. Anhang 72
   10.1 Initiativen und Gesetze auf Bundes- und Landesebene 72
   10.2 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsangebote in Schleswig-Holstein 2024 75

1. Vorgehensweise bei der Weiterbildungsstrategie für Schleswig-Holstein

Der Auftrag zur Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie für Schleswig-Holstein (WBS SH) resultiert aus dem Koalitionsvertrag der Landesregierung Schleswig-Holstein vom Juni 2022.

Auf dieser Basis hat die Landesregierung Schleswig-Holstein am 30.01.2024 die Eckpunkte zur Entwicklung der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein beschlossen, um eine übergreifende Strategie für die allgemeine, kulturelle, politische, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung zu entwickeln. Übergeordnetes Ziel dieser Strategie ist eine verstärkte Teilnahme aller Bürger/-innen in Schleswig-Holstein an Weiterbildung.

Dazu wurden folgende sieben Handlungsfelder (HF) identifiziert:

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 schaffen
7. Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln

Erarbeitet wurde die WBS SH unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT). Beteiligt waren daneben das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK), das Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur (MEKUN) und das Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (MSJFSIG). Um für die genannten Handlungsfelder entsprechende Aktivitäten und Maßnahmen zu erarbeiten, konstituierten sich bei einem Auftaktworkshop am 08.03.2024 drei Arbeitsgruppen, die vierte gründete sich im April 2024.

Vor dem Hintergrund der „Eckpunkte zur Entwicklung der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein“ mit den dort definierten Zielen und Leitplanken wurden von März 2024 bis Februar 2025 überwiegend in virtuellen Formaten, teils aber auch in Präsenztreffen, geeignete Aktivitäten und Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und zur Steigerung der Beteiligung an Angeboten der Weiterbildung in Schleswig-Holstein entwickelt.

In der vom MWVATT geleiteten Koordinierungsgruppe, der die Leiter/-innen der Arbeitsgruppen angehörten, verständigten sich die Mitglieder insbesondere auf das inhaltliche und organisatorische Vorgehen, zu dem auch die Klärung übergreifender Aspekte zählte.

Bevor die Endversion der Gesamtstrategie in die Ressortmitzeichnung ging, erhielten alle Mitglieder der vier Arbeitsgruppen die Gelegenheit, die in Kapitel 6 formulierten Aktivitäten und Maßnahmen zu kommentieren.

Die Kommission Weiterbildung (KWB), die gemäß § 24 des Weiterbildungsgesetzes Schleswig-Holstein (WBG SH) die Landesregierung in Fragen der Weiterbildung berät, brachte sich während der Erarbeitung der Strategie mit ihrer Expertise ein.

Neben den oben genannten Ministerien haben sich folgende Institutionen an der Entwicklung der Aktivitäten und Maßnahmen in den Arbeitsgruppen beteiligt:

- Akademie Sankelmark im Deutschen Grenzverein e.V.
- Arbeitsgruppe Weiterbildung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein
- Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.
- Berufliche Schulen/ Regionale Berufsbildungszentren Schleswig-Holstein
- Der Landesbeauftragte für politische Bildung Schleswig-Holstein
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord
- Fachhochschule Kiel
- Fachhochschule Westküste
- Förde-vhs Kiel
- Handwerkskammer Lübeck (Handwerkskammer Schleswig-Holstein)
- Hochschule Flensburg
- Industrie- und Handelskammer zu Flensburg (Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein)
- Institut für interaktive Systeme/Technische Hochschule Lübeck
- Landesarbeitsgemeinschaft Schleswig-Holsteinischer Bildungsstätten
- Landesjugendring Schleswig-Holstein e. V.
- Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e. V.
- Offener Kanal Schleswig-Holstein
- OffTEC Base GmbH & Co. KG
- Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit
- Technische Akademie Nord e. V.
- Technische Hochschule Lübeck
- UV Nord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.
- ver.di-Forum Nord gGmbH
- Volkshochschule Leck
- Volkshochschule Bad Segeberg e. V.
- Volkshochschule Pinneberg e. V.
- Volkshochschule Rendsburger Ring e. V.

2. Begriffsbestimmungen

Weiterbildung im Sinne des § 2 WBG SH „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 Bildung 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 Familienarbeit mit einer Weiterbildung zu vereinen.

Weiterbildung erfolgt über drei verschiedene Bildungs- oder Lernarten:[1]

- Formale Bildung: institutionalisierte, intentionale und geplante Bildung durch öffentliche Einrichtungen und anerkannte private Einrichtungen, die – zusammengenommen – das formale Bildungssystem eines Landes bilden
- Non-formale Bildung: gezielte institutionalisierte Lernaktivitäten, entweder von kurzer Dauer (z. B. kurze Lehrgänge oder Seminare) oder von den zuständigen Behörden nicht anerkannt
- Informelles Lernen: gezieltes Lernen, das überall stattfinden kann, jedoch nicht institutionalisiert und weniger strukturiert ist als formales oder non-formales Lernen (z. B. Lernen von Kolleg/-innen)

3. Zusammenfassung

Die vorliegende Strategie wurde im Zeitraum von März 2024 bis Februar 2025 in einem iterativen, ressortübergreifenden Prozess entwickelt, an dem sich Vertreter/innen aus Ministerien sowie Stakeholder/-innen aus Kammern, Verbänden und Institutionen sowie die KWB beteiligt haben. Die zentralen Ergebnisse hinsichtlich der beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen aus den sieben betrachteten Handlungsfeldern werden im Folgenden zusammengefasst.

Handlungsfeld 1: Transparenz in der Weiterbildung verbessern

Zur Verbesserung der Transparenz von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten sollen sowohl das Kursportal Schleswig-Holstein (Kursportal SH) als auch das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung – mein NOW durch geeignete Maßnahmen bekannter gemacht werden. Das Kursportal SH soll eine neue Funktion erhalten, über die mitgeteilt werden kann, wo ein Bedarf an Weiterbildungsangeboten besteht, der über das jeweilige Angebot hinausgeht. Auch soll das Querschnittsthema Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) sichtbar gemacht werden.

Um bildungsbenachteiligten Gruppen den Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie zu Informationen über diese Angebote zu erleichtern, soll es landesweite Werbemaßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit geben. Außerdem soll die Zusammenarbeit relevanter Bildungs- und Sozialpartner im Grundbildungsbereich stärker koordiniert werden.

Zur Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten soll eine Pilotversion des Tools SH.digi.scan (siehe Seite 28) zu einem anwendungsfreundlichen und landesweit einsetzbaren Format weiterentwickelt werden. Perspektivisch sollen auch hybride Lernformate in den Blick genommen werden.

Handlungsfeld 2: Berufliche Weiterbildung stärken

Um die Weiterbildungskultur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu stärken, soll es verschiedene Aktivitäten und zusätzliche Instrumente zur Unterstützung von KMU-Netzwerken zum Austausch über Weiterbildungsfragen geben. Dazu zählen

[1] Definitionen nach OECD (2024): Bildung auf einen Blick 2024

z. B. der weitere Ausbau des Digital Learning Campus (DLC), die Unterstützung schleswig-holsteinischer Antragsteller bei neuen Bundesförderprojekten, die Entwicklung von Indikatoren zur Messbarkeit von Weiterbildungskultur sowie die Steigerung der Bekanntheit des Europäischen Pakts für Kompetenzen.

Über die Aktivitäten des Regionalen Zukunftszentrums Nord (RZ.Nord) hinaus sollen im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) bei Bedarf spezifische Kampagnen entwickelt werden, um für ein adäquates Qualifizierungsangebot im Bereich der erneuerbaren Energien zu sorgen.

Digitale Grundbildung soll fester Bestandteil der beruflichen Weiterbildung werden, um berufliche Teilhabe in einer zunehmend digitalisierten Lebenswelt zu sichern.

Zur Stärkung beruflicher Weiterbildungsangebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen sollen die Vorteile betrieblicher Umschulungsmaßnahmen bekannter gemacht werden. Zur Verbesserung der Möglichkeiten, Ausbildungsabschlüsse nachzuholen, sollen die Angebote an Kursen zur Vorbereitung auf Externenprüfungen ausgeweitet werden, insbesondere für Berufe mit hohem Fachkräftebedarf. Die Öffnung für weitere Berufe gilt auch für Angebote berufsanschlussfähiger Teilqualifizierungen. Hierbei spielt auch die Erarbeitung von abschlussorientierten Schulungskonzepten in Zusammenarbeit mit den Kammern eine wichtige Rolle, wenn sich größere Schulungsbedarfe für bestimmte Berufe oder Branchen ergeben.

Um für ein größeres Angebot an beruflichen Anpassungsqualifizierungen im Rahmen moderner Infrastruktur zu sorgen, soll die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern, Betrieben, Kammern, Innungen sowie mit Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren gestärkt werden.

Für ein geeignetes Angebot an Nach- und Anpassungsqualifizierungen für die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse sollen die einschlägigen Akteure die konkreten Bedarfe erheben, geeignete Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellen und diese bekanntmachen.

Handlungsfeld 3: Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken

Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung vollzieht sich in unterschiedlichen Zugängen. Um ein vielfältiges und landesweites Angebot zu halten, sollen die Träger der Weiterbildung strukturell gestärkt werden. Dies soll den Einrichtungen langfristige, konzeptionelle, strukturelle und personelle Entwicklungs- und Aufbauarbeit ermöglichen.

Die Qualifizierung und Vernetzung des Lehrpersonals der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung sollte verbessert werden. Das gilt insbesondere für die Querschnittsthemen politische Bildung und Demokratiebildung, digitale Bildung und BNE.

Da Angebote der kulturellen Erwachsenenbildung häufig als Freizeitthemen klassifiziert werden, sollen der Kompetenzerwerb sowie Aspekte der kulturellen Bildung, insbesondere im Bereich der Bildungsfreistellung, besser berücksichtigt werden.

Im Kontext aktueller demokratiefeindlicher Entwicklungen ist politische Bildung ein essenzielles Instrument zur Stärkung der wehrhaften Demokratie. Politische Bildung

soll sowohl als Querschnittsthema als auch als explizite Aufgabe verankert sein. Aufsuchende Angebote, die direkt in der Lebenswelt der Menschen stattfinden, sollen gestärkt, finanzielle Hürden sollen reduziert werden.

Die digitale Transformation in der Weiterbildung soll gestärkt werden. Ein wichtiges Instrument dafür ist die Schulung von Lehrpersonal sowie die Einführung einheitlicher Standards. Weiterhin soll portfoliobasiertes Lernen gestärkt werden, das individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse beschreibt. Durch die Einrichtung weiterer Grundbildungszentren soll die Erreichbarkeit der Angebote zur Alphabetisierung und zur Grundbildung in allen Regionen unterstützt werden. Lebensweltnahe Angebote sollen begleitend ausgeweitet werden.

Beratungsangebote für Zugewanderte sollen niedrigschwellig gestaltet werden. Weiterhin sollen Modellprojekte für mehrsprachige Weiterbildungsangebote initiiert werden.

Handlungsfeld 4: Wissenschaftliche Weiterbildung stärken

Das Profil der wissenschaftlichen Weiterbildung soll ausgebaut und weiterentwickelt werden. Dabei sollen in Abstimmung mit Partnern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst vermehrt gebührenfinanzierte, modulare Weiterbildungsangebote unterhalb von formalen Hochschulabschlüssen angeboten werden. Durch die Instrumente der Hochschulsteuerung können entsprechende Akzente gesetzt werden. Bei der Weiterentwicklung sind Fragen der Akkreditierung und Qualitätssicherung sowie rechtliche Rahmenbedingungen eines Engagements in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu berücksichtigen. Dabei soll die Zusammenarbeit der Wissenschaft mit der Wirtschaft und mit dem öffentlichen Dienst intensiviert werden.

Handlungsfeld 5: Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken

Die 2024 durchgeführte Erhebung zu bestehenden Beratungsangeboten zu Weiterbildung und Qualifizierung in Schleswig-Holstein soll auf weitere Institutionen ausgedehnt werden, um ggf. identifizierte Lücken durch ergänzende Beratungsangebote zu schließen und die Angebote untereinander besser zu vernetzen.

Die Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein soll sich mit weiteren Beratungsanbietern vernetzen. Dadurch soll ein flächendeckendes Beratungsangebot zur Weiterbildung sichergestellt werden.

Um die Beratung für bildungsbenachteiligte Gruppen zu optimieren, sollen anwendungs- und lebensweltorientierte Aspekte in den Mittelpunkt der Angebote gestellt werden. Damit sich Bildungsberatung und -begleitung besser verzahnen, soll die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und sozialen Partnern gestärkt und für eine Transparenz aller beteiligten Akteure gesorgt werden.

Handlungsfeld 6: Fördersysteme überprüfen und ggf. neue Anreize und Zugänge schaffen

Für eine bessere Transparenz der Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen in Schleswig-Holstein wurde im Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein der Fördernavigator etabliert.[2] Durch verstärkte Marketingmaßnahmen soll seine Bekanntheit gesteigert werden.

Begrenzte finanzielle Ressourcen erfordern eine Priorisierung der Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsangebote. Dazu sollen in Zusammenarbeit mit Expert/-innen aus den von der WBS SH adressierten Bereichen künftige Weiterbildungsbedarfe und Zielgruppen identifiziert, priorisiert und so die Förderung bedarfsgerecht angepasst werden.

In der nächsten Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) soll überprüft werden, ob der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein für neue Zielgruppen geöffnet werden kann. Ferner soll geprüft werden, ob der Weiterbildungsbonus SH eine Förderung für Beschäftigte ermöglichen könnte, deren Arbeitgeber/-innen sich finanziell nicht an der Weiterbildungsmaßnahme beteiligen können oder wollen (darunter auch Beschäftigte und Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben). Alternativ wird geprüft, ob eine eigenständige Landes-Förderrichtlinie möglich wäre.

Es soll geprüft werden, ob Beschäftigte sowie Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben mit speziellen Förderprogrammen oder anderen Maßnahmen bei Anpassungsqualifizierungen unterstützt werden können.

Die seit Juni 2025 verlängerte Meistergründungsprämie soll bei der nächsten Evaluation erneut auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Handlungsfeld 7: Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln

Um die Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung zu stärken, soll das WBG SH reformiert werden. Die Landesförderung soll klarer geregelt und verbindliche Grundsätze sowie Fördermodelle für Einrichtungen der Grundversorgung sollen definiert werden.

Um in allen Regionen Schleswig-Holsteins unabhängig von der Sozialstruktur gleichwertige Zugänge zu Weiterbildung zu sichern, sollen modellhafte Strukturentwicklungspläne dauerhaft gefördert und umgesetzt werden.

Für die Bildungsstätten sollen investive Mittel bereitgestellt werden, um vor Ort optimale Lernbedingungen und Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen und langfristig attraktiv zu bleiben.

Die Bildungsfreistellung soll weiterentwickelt und besser kommuniziert werden.
Die Zusammenarbeit zwischen berufsbildenden Schulen, Volkshochschulen und weiteren Trägern der Erwachsenenbildung soll intensiviert werden.

[2] https://weiterbilden-sh.de/

4. Ausgangslage

4.1 Globale Nachhaltigkeitsziele

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die Agenda 2030 verabschiedet und damit 17 globale Nachhaltigkeitsziele, die Sustainable Development Goals, für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die Agenda ist ein Fahrplan für die Zukunft, mit dem weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglicht und dabei zugleich die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft bewahrt werden. Zu diesem Vorhaben hat sich auch das Land Schleswig-Holstein bekannt.

Als ein wichtiger Schlüssel zur Umsetzung dieser Ziele gilt die BNE als ein qualitätsorientiertes pädagogisches Konzept in allen Bildungs- und Ausbildungsbereichen von der frühkindlichen Bildung bis zur schulischen, der beruflichen, der Hochschul- und Erwachsenenbildung sowie der non-formalen Bildung und des informellen Lernens. Auf dieser Grundlage werden Kompetenzen eines zukunftsgerichteten Denkens und Handelns vermittelt.

Die BNE ist ein Querschnittsthema, welches die Dimensionen der politischen, kulturellen und sozialen Bildung unter dem Blickwinkel der nachhaltigen Entwicklung mit umfasst und somit bei seiner flächendeckenden Implementation in Bildungsangebote zu einer gemeinwohlorientierten als auch zukunftsfähig ausgerichteten Gesellschaft beitragen kann.

Im April 2021 wurde die BNE-Agentur Schleswig-Holstein als zentrale Service- und Koordinierungsstelle eingerichtet. Sie ist dem Bildungszentrum für Natur, Umwelt und ländliche Räume angegliedert und liegt somit im Verantwortungsbereich des MEKUN. Sie unterstützt Bildungsanbietende und Einrichtungen u. a. bei der Umsetzung von Maßnahmen aus der BNE-Landesstrategie Schleswig-Holstein und bei der Implementierung des BNE-Konzepts in die gesamte Bildungslandschaft. Weiterhin gehört zur BNE-Agentur SH die nun-Geschäftsstelle (nun = norddeutsch und nachhaltig). Diese koordiniert die seit 2004 durch Schleswig-Holstein entwickelte staatliche BNE-Zertifizierung qualitativ hochwertiger Bildung von außerschulischen Lernorten.

Um den Strukturwandel in der Bevölkerung und in der Arbeitswelt hin zu einer nachhaltigen Entwicklung erreichen zu können, ist es wichtig, den ganzheitlichen Ansatz der BNE aufzugreifen und diesen in Bildungsangeboten zu verankern, welche die Breite der Gesellschaft erreichen können.

Die Weiterbildung eignet sich hierbei als ein vielversprechendes Werkzeug, da sie bedarfsorientiert auf die Lebenswirklichkeiten der jeweiligen Bildungsempfänger/-innen eingehen kann.

Durch die Ausrichtung von Weiterbildungsangeboten im Sinne der BNE können Impulse und Werte vermittelt werden, die die Menschen befähigen, verantwortungsbewusste und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen. Als ein wichtiger Bestandteil werden Gestaltungs- und Handlungskompetenzen z. B. für Demokratieentwicklung, Umweltbildung, kulturelle und gesellschaftliche Vielfalt aufgezeigt sowie kritisches Denken und Empathiefähigkeit und Resilienz befördert. So gilt im Bereich von Weiterbildungsanbietenden die seit 2023 nun-zertifizierte Volkshochschule Halstenbek gGmbH als ein Vorzeigemodell.

Auch Unternehmen sind in Zeiten multipler globaler Herausforderungen wie etwa des Klimawandels, knapper werdender Ressourcen und Umweltverschmutzungen auf Fachkräfte angewiesen, die durch ihr Wissen neue Impulse auf dem Weg in Richtung einer nachhaltig ausgerichteten Wirtschaftsweise setzen können. Das Bewusstsein zu entwickeln, sich dieser weltweiten Verantwortung zu stellen und neue innovative Wege innerhalb der planetaren Grenzen zu gehen, muss demnach nicht wirtschaftlichem Wachstum widersprechen (Green Economy). Diese Denkansätze zu befördern, kann ebenfalls durch Weiterbildungsangebote gestärkt werden.

So besteht etwa zwischen der Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik des Instituts für Pädagogik an der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel und der BNE-Agentur Schleswig-Holstein eine Kooperation in dem vom Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF) geförderten Projekt Regionale Netzwerke zur nachhaltigkeitsorientierten Qualifizierung des beruflichen Aus- und Weiterbildungspersonals (BBNE-Hubs). In diesem Projekt wird im Rahmen eines bereits entwickelten Weiterbildungskonzepts Berufsausbildungspersonal in nachhaltigkeitsbezogener beruflicher Handlungsfähigkeit geschult und für deren Vermittlung qualifiziert.

Übergeordnetes Ziel ist die Ausrichtung von Inhalten und Konzepten einer Vielzahl von Weiterbildungsangeboten im Sinne der BNE. Um für das Thema zu sensibilisieren, prüft die BNE-Agentur, sich durch Ermittlung von vorhandenen Angeboten und Erfragen von Bedarfen sowie durch Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit zu engagieren. Mit dem Format „Zukunft kann man lernen“ existiert bereits ein durch die Agentur konzipiertes Angebot zur Ausbildung von BNE-Multiplikator/-innen aus allen Bildungsbereichen. Weiterhin bietet die BNE-Veranstaltungsreihe „Zukunftsgerechte Hochschullehre“ dem Lehrpersonal an Hochschulen ein Weiterbildungsangebot, mit dem Vorlesungen und Seminare nach dem BNE-Ansatz entwickelt werden können.

Zusätzlich ist angedacht, zwischen Bildungsanbietenden des non-formalen Bereichs und der Wirtschaft vernetzende Strukturen zur Durchführung von Fort- und Weiterbildungen zu identifizieren.

4.2 Kompetenzanforderungen

Die seit einigen Jahren zunehmenden digitalen, demografischen und ökologischen Transformationsprozesse führen zu einem tiefgreifenden Strukturwandel in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Sowohl Bürger/-innen als auch Beschäftigte sehen sich wachsenden Anforderungen zur Anpassung ihrer Kompetenzen gegenüber: Bürger/-innen, um die soziale Teilhabe und ihren Lebensalltag zu bewältigen, Beschäftigte und Betriebe, um ihre Arbeitsplätze und die Innovationsfähigkeit zu sichern.

Mit den Auswirkungen auf die damit verbundenen Anforderungen an neue oder anzupassende Kompetenzen – sogenannte Future Skills – befassen sich neben dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. insbesondere auch die Akteure der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS), die in ihrer zweiten Phase ab Juni 2023 die Arbeitsgruppe „Schlüssel- und Zukunftskompetenzen“ eingerichtet hat (BMAS/BMBF 2025). Diese Arbeitsgruppe hat ein gemeinsames Verständnis von Zukunftskompetenzen vereinbart und folgende vier Kompetenzdimensionen identifiziert:

- (fachlich-berufsbezogene) technologisch-methodische Kompetenzen zur technischen und inhaltlichen Anwendung und Gestaltung digitaler Medien und Künstlicher Intelligenz (inkl. kritischer Medien- und Datenkompetenz)
- soziale Kompetenzen zur Zusammenarbeit in multiprofessionellen und pluralen Teams
- personale Kompetenzen zur Problemlösung und zum Selbstmanagement
- transformative Kompetenzen zur Entwicklung von selbstbestimmten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Handlungsentscheidungen

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat vor dem Hintergrund der laufenden Transformationsprozesse die Kompetenzanforderungen für technische Berufe[3] in Schleswig-Holstein überprüft und mit bundesweiten Ergebnissen abgeglichen. Technische Berufe gelten als besonders relevant für die Bewältigung der anstehenden Transformationsprozesse. Dieser Studie von 2023 (Buch et al. 2023) liegen die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zugrunde, die von Unternehmen in Stellenanzeigen für technische Berufe in der JOBBÖRSE der BA veröffentlicht wurden. Fachliche Kompetenzen sind Fähigkeiten, die die Bewältigung von Aufgaben ermöglichen, die mit einer bestimmten beruflichen Tätigkeit verbunden sind (z. B. Kenntnisse einer Programmiersprache bei Informatiker/-innen). Dagegen beziehen sich überfachliche Kompetenzen, wie z. B. Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit, nicht auf bestimmte berufliche Tätigkeiten. Überfachliche Kompetenzen werden bei einer Vielzahl beruflicher Tätigkeiten erwartet und gewinnen bei der Besetzung offener Stellen zunehmend an Bedeutung.

Hinsichtlich der WBS SH sind insbesondere folgende Ergebnisse von Bedeutung:

- Bei den Top 10 der am häufigsten genannten fachlichen Kompetenzen zeigen sich deutliche Unterscheide zwischen Schleswig-Holstein und dem Bundesdurchschnitt. Während unter den zehn am häufigsten genannten fachlichen Kompetenzanforderungen in Schleswig-Holstein fünf dem Pflegebereich zuzuordnen sind, sind es bundesweit lediglich drei. Darin spiegelt sich die weit überdurchschnittliche Bedeutung der Pflegebranche und des Gesundheitswesens in Schleswig-Holstein wider.
- In den technischen Berufsgruppen in Schleswig-Holstein wurden ausgeprägte berufliche, anforderungs- und regionsspezifische Unterschiede bei den Kompetenzanforderungen festgestellt, die für eine regionsspezifische Planung und Ausgestaltung von Qualifizierungsprogrammen sprechen. Das gilt für die fachlichen Kompetenzen deutlich stärker als für die überfachlichen.
- Im Vergleich zu den im Bundesdurchschnitt genannten fachlichen Kompetenzanforderungen weist Schleswig-Holstein bemerkenswerte Unterschiede in den Kompetenzstrukturen auf. Das trifft z. B. auf die Berufsgruppe Maschinenbau- und Betriebstechnik zu, wo lediglich fünf der oft genannten fachlichen Kompe-

[3] Folgende technischen Berufsgruppen wurden untersucht: Maschinenbau- und Betriebstechnik/ Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik/Mechatronik und Automatisierungstechnik/Energietechnik/Elektrotechnik/Technische Produktionsplanung und -steuerung/Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik/Ver- und Entsorgung

tenzen auch bundesweit unter die Top 10 fallen. Mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede zwischen den Kompetenzbedarfen in Schleswig-Holstein und auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt kennzeichnen alle acht in der Studie analysierten technischen Berufsgruppen.

- Von den Top 10 der überfachlichen Kompetenzen in Schleswig-Holstein zählen acht auch bundesweit zu den am stärksten nachgefragten Fähigkeiten. Damit besteht zwischen Schleswig-Holstein und dem Bund eine recht große Übereinstimmung. In Schleswig-Holstein gilt für nahezu jede fünfte Stellenausschreibung dieses Ranking von eins bis fünf: Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Pflichtgefühl, Teamfähigkeit und Belastbarkeit.

4.3 Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein

War in der Vergangenheit noch die Bekämpfung der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit die größte Herausforderung am schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt, ist seit einigen Jahren Fach- und Arbeitskräftesicherung in den Mittelpunkt gerückt. Vor diesem Hintergrund wurde 2012 die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) gegründet. Der Fach- und Arbeitskräftemangel nimmt seitdem stetig zu und ist nicht mehr nur in bestimmten Branchen zu beobachten. Hinzu kommt, dass sich die Zahl der abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge verringert hat, sodass Arbeitsplätze, die durch Übergänge in den Ruhestand frei werden, nicht in ausreichender Anzahl durch neu ausgebildete Fachkräfte nachbesetzt werden können.

Nach einer Prognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Entwicklung der digitalisierten Arbeitswelt wird sich der zukünftige Arbeitsmarkt um mehr als 16 % aller Arbeitsplätze vom heutigen unterscheiden. Erwartet wird ein Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung von 58,9 Millionen Personen im Jahr 2019 auf 55,4 Millionen Personen im Jahr 2035 sowie ein steigender Altersdurchschnitt der Belegschaften. Insbesondere im MINT-[4] und im Gesundheitsbereich wird eine Verschärfung des Fachkräftemangels erwartet.

Die FI.SH arbeitet im engen Schulterschluss mit ihren Kernpartnern (Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein, Handwerkskammer Schleswig-Holstein, Unternehmensverband Nord, Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord, Regionaldirektion Nord der BA und Hochschulen) an Wegen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung für die schleswig-holsteinische Wirtschaft. Denn die Fachkräftesicherung kann nur gelingen, wenn alle Akteure des Arbeitsmarktes ihre Beiträge dazu leisten. Die FI.SH versteht sich deshalb als Initiative der gesamten Landesregierung und der FI.SH-Partner. Sie ist eine Dachstrategie für die verschiedenen ressortübergreifenden Aktivitäten der Landesregierung und der Partner sowie die Basis für den gemeinsamen Austausch mit den Akteuren des Bildungsbereichs und des Arbeitsmarktes.

Vor dem Hintergrund der sich dynamisch verändernden Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein wurde die FI.SH 2023 weiterentwickelt. Die bisherigen Themenschwerpunkte Berufliche Orientierung / Berufliche Bildung, Weiterbildung und Erwerbsbeteiligung wurden fortgeführt. Zudem erhielt die Erwerbsmigration ein stärkeres Gewicht. Neben den bisherigen Branchenschwerpunkten Handwerk,

[4] MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

Tourismus, Logistik und Pflege, die unverändert hohe Personalengpässe verkraften müssen, wurden mit erneuerbaren Energien und pädagogischen Berufen zwei weitere Schwerpunkte hinzugefügt. Zudem erhielt im Rahmen des Paktes für Gesundheits- und Pflegeberufe neben der Pflege auch die Fachkräftesicherung in Gesundheitsberufen ein stärkeres Gewicht. Ergänzend findet die Hochschulbildung Berücksichtigung in der FI.SH.

Durch langfristige und tiefgreifende Transformationsprozesse ist die Arbeitswelt einem fortlaufenden Wandel unterworfen, der sich auch auf die Arbeitsmarktpolitik auswirkt. Nahezu jede Form der Erwerbsarbeit wird heute von informations- und kommunikationstechnischen Arbeitsmitteln begleitet. Ein Großteil der Innovationen, aber auch der Veränderungsprozesse in den Unternehmen wird heute durch die Digitalisierung getrieben. Daher müssen Digitalisierung und Automatisierung auf allen Ebenen von Staat und Wirtschaft konsequent zur Verringerung von Arbeitskräftelücken genutzt werden. Denn neben der Demografie stellen Digitalisierung und Dekarbonisierung aktuell die größten Herausforderungen für Unternehmen dar. Das erfordert von allen permanente Anpassung und entsprechende Weiterbildung oder Qualifizierung.

Die Aktivitäten der im Jahr 2019 gegründeten FI.SH-Arbeitsgruppe Weiterbildung zielen auf die Steigerung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Weiterbildungsbranche speziell im Hinblick auf KMU ab. In dieser Arbeitsgruppe wurden bereits mehrere Projekte entwickelt, wie zuletzt eine Pilotversion zur Bewertung der Qualität digitaler Weiterbildungsangebote (siehe Kapitel 6.1).

Insgesamt müssen die im Erwerbsleben stehenden Beschäftigten aufgrund der rasanten Veränderung von Berufsbildern und Qualifikationsprofilen ihre Kompetenzen und Qualifikationen im Laufe des Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen weiterentwickeln, um nicht den Anschluss zu verlieren. Gleichzeitig sind neben fachspezifischen Kenntnissen zunehmend auch Kreativität sowie die Fähigkeit zum ganzheitlichen und vernetzen Denken als neue Schlüsselqualifikationen gefragt. Weiterbildung ist hier essenziell, um die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer/-innen zu verbessern und gleichzeitig Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.

4.4 Weiterbildungsstrukturen

Das Weiterbildungsgeschehen wird in der Wirtschaft zum Großteil ohne staatliche Beteiligung von Schulen, Förderinstitutionen oder Beratung selbst organisiert und finanziert. Die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung vollzieht sich in vielfältigen Trägerschaften und finanziert sich über verschiedene Finanzierungsquellen und arten. Weiterbildungsanbieter sind überwiegend Unternehmen, gemeinnützige Einrichtungen, Selbstständige oder Freiberufler/-innen auf einem wenig regulierten Weiterbildungsmarkt, im Gegensatz zum durchgehend staatlich organisierten schulischen und hochschulischen Bildungssektor. Daher gibt es keine vollständige Übersicht über alle Weiterbildungsanbieter in Schleswig-Holstein.

Das WBG SH regelt die Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen in Schleswig-Holstein (§ 19 WBG SH) und vergibt ein staatliches Gütesiegel, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählen u. a. ein regelmäßiges Veranstaltungsangebot, die Veröffentlichung des Weiterbildungsangebots, die Beschäftigung von mindestens einer hauptberuflich abhängig beschäftigten Person in Vollzeit oder zwei Teilzeitbeschäftigten, die über geeignete Qualifikationen verfügen, sowie die sozialverträgliche Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Die behördliche Anerkennung der Träger und Einrichtungen der Weiterbildung als freiwilliges Verfahren im Interesse der Qualitätssicherung und des Teilnahmeschutzes hat sich bewährt. Das Verfahren zeichnet sich durch hohe Rechtssicherheit aus. Die staatliche Anerkennung hat als Gütesiegel für Weiterbildungsträger und -einrichtungen eine erhebliche Bedeutung gewonnen. Weiterbildungsinteressierte können sich bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen daran orientieren. Beim Verfahren der Anerkennung von Bildungsfreistellungsveranstaltungen werden die Anträge von anerkannten Trägern und Einrichtungen nach § 19 WBG SH in einem vereinfachten Verfahren geprüft.

Auf der Webseite der Landesregierung Schleswig-Holstein sind 94 staatlich anerkannte Träger und Einrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein[5] gelistet, darunter 33 Volkshochschulen (Stand: Februar 2025). Das Angebot dieser Einrichtungen umfasst ein weites Spektrum von Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen der allgemeinen, kulturellen, politischen und beruflichen Weiterbildung.

An den staatlichen Beruflichen Schulen einschließlich der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) wird darüber hinaus im Rahmen des staatlichen Bildungsauftrags ein breit gefächertes Angebot beruflicher Weiterbildungen vorgehalten, welches viele Fachrichtungen und Branchen abdeckt. Zusätzlich können RBZ als Träger beruflicher Weiterbildung die Angebote des Weiterbildungsmarktes sinnvoll ergänzen, wo derzeit kein Angebot besteht.

Die Europäische Union (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. Deutsch-

[5] https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/W/weiterbildung/functions/traeger_wrapping

land 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 2022 in Deutschland 58 % der 18- bis 64-Jährigen an nonformaler Weiterbildung beteiligt. Dies ist im Vergleich zur Erhebung von 2020 sogar ein leichter Rückgang um zwei Prozentpunkte. Es gilt daher, diesen Trend zu stoppen und die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland um mindestens sieben Prozentpunkte zu steigern. Spezifische Daten für Schleswig-Holstein lagen zuletzt für 2012 vor,[6] weshalb als Anhaltspunkt für die Beurteilung der aktuellen Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein der AES vom März 2024 für Deutschland zugrunde gelegt wird.

Mit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 setzt das 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.

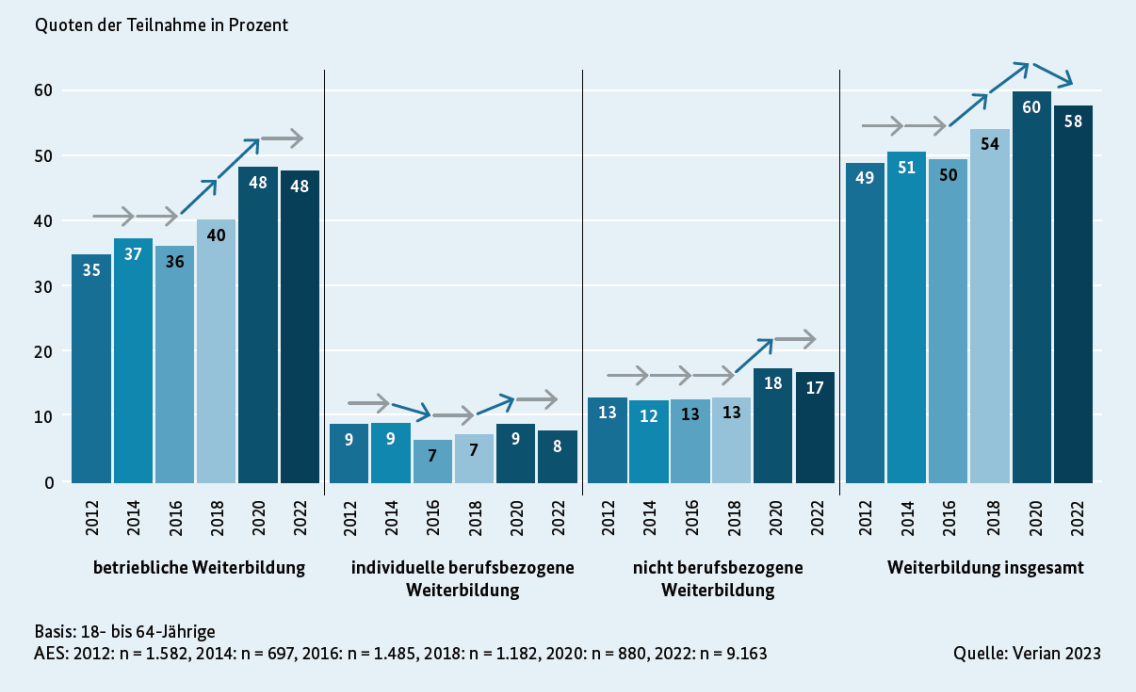

Abbildung 1 Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten nach den drei Weiterbildungssegmenten seit 2012

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

[6] 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 %).

der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an berufsbezogener Weiterbildung[7] im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2018 von 48 % auf 54 % angestiegen ist. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung betrug 2020 49 %.

Im Jahr 2022 wurden nur noch 45 % der non-formalen Weiterbildung in Präsenz durchgeführt (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2024). Gegenüber 2020 gab es einen signifikanten Anstieg digitaler Veranstaltungen. In der beruflichen Weiterbildung wird fast die Hälfte der Veranstaltungen überwiegend oder vollständig online durchgeführt. In der allgemeinen Weiterbildung liegt dieser Anteil bei 30 %. (Fach-)Hochschulen, betriebliche und kommerzielle Anbieter dominieren das Feld mit einem hohen Anteil (über 40 %) reiner Onlineveranstaltungen, bei gemeinschaftlich ausgerichteten Anbietern (z. B. von Verbänden oder Kammern) sowie Volkshochschulen überwiegen nach wie vor Präsenzveranstaltungen. Die Digitalisierung erhöht den Wettbewerbsdruck und drängt auch bisher traditionell agierende Anbieter, innovative Lernangebote zu entwickeln. Mit digitalen Plattformen sind zudem neue Anbietertypen zu beobachten, die teils kommerziell, teils gemeinwohlorientiert arbeiten.

Trotz allgemein verbesserter wirtschaftlicher Entwicklung in den Jahren 2021 und 2022 waren im ersten Halbjahr 2022 deutlich weniger Betriebe (42 %) weiterbildungsaktiv als noch vor der Corona-Pandemie (2019: 55 %). Betriebe des produzierenden Gewerbes sowie Betriebe, die Dienstleistungen erbringen, haben ihre Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt besonders stark eingeschränkt. Branchen, die als wissensintensiv gelten (u. a. Information/Kommunikation, Gesundheits- und Sozialwesen) sowie jene der nichtgewerblichen Wirtschaft (u. a. Erziehung und Unterricht) haben ihre Weiterbildungsaktivitäten dagegen schneller wieder ausgebaut. KMU sind weiterhin deutlich seltener weiterbildungsaktiv. Die Chancen, durch Weiterbildung gefördert zu werden, gestalten sich für die verschiedenen Beschäftigtengruppen in den jeweiligen Betrieben unterschiedlich. Die seit 2019 ausgeweitete öffentlich finanzierte Weiterbildungsförderung von Beschäftigten wird nur wenig in Anspruch genommen, was u. a. mit mangelnder Information und unzureichender Kenntnis konkreter Förderbedingungen zusammenhängt. Die Vielzahl zum Teil parallel bestehender Förderprogramme von Bund und Ländern führt zu Unübersichtlichkeit. Zudem werden diese Programme in Deutschland häufig nicht umfassend evaluiert.

4.5 Beratungsstrukturen in der Weiterbildung

Um deutschlandweit die Transparenz von Weiterbildungs- und Qualifizierungs- sowie Beratungsangeboten mit Fokus auf die berufliche und berufsbezogene Weiterbildung zu erhöhen, betreibt die Bundesagentur für Arbeit seit Januar 2024 das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung mein NOW. Struktur und Inhalte dieses Portals wurden zuvor von der BA gemeinsam mit den Ländern und weiteren Partnern im Rahmen eines Projekts der NWS entwickelt.

Wer nach Weiterbildungsberatungsangeboten in Schleswig-Holstein sucht, findet auf diesem Portal unter Beratung/Weiterbildungsberatung/Schleswig-Holstein Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein (Beratung zu beruflicher Weiterbildung – SH |

[7] Die berufsbezogene Weiterbildung umfasst die betriebliche und/oder die individuelle berufsbezogene Weiterbildung.

mein NOW)[8], die seit Januar 2025 im Rahmen des Arbeitsmarktprogramms des Landes Schleswig-Holstein der Förderperiode 2021–2027 des ESF Plus gefördert wird. Dieses Projekt schließt nahtlos an das von 2015 bis 2024 aus Landesmitteln geförderte Beratungsnetzwerk Weiterbildung an und hat zunächst eine Laufzeit bis Ende 2026. Träger ist die ver.di-Forum Nord gGmbH.

Mit dem Ziel, die Teilnahme von schleswig-holsteinischen Bürger/-innen an der Weiterbildung zu steigern, wurde mit dem Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein[9] zu Beginn des Jahres 2025 eine zentrale digitale Beratungs- und Informationsstelle für Fragen rund um das Thema Weiterbildung eingerichtet. Neben der beruflichen Weiterbildung erstreckt sich die Beratung auch auf die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung sowie die Weiterbildung in Hochschulen.

Die an Weiterbildung interessierten Personen werden kostenfrei, unabhängig und anbieterneutral telefonisch oder über digitale Medien informiert und beraten. Neben einem umfassenden Internetangebot (ggf. mehrsprachig) und einem Service-Telefon (zentrale Rufnummer) sowie einem zentralen E-Mail-Postkorb wird eine Beratung auch per Live-Chat, Video-Telefonie und über Messenger ermöglicht. Die Weiterbildungsberatung soll aufbauend auf den Qualifikationen und Weiterbildungsbedarfen der Ratsuchenden passende Weiterbildungsmöglichkeiten identifizieren und sich auch auf entsprechende Fördermöglichkeiten erstrecken.

Wenn persönliche Vor-Ort-Beratungen gewünscht werden, wird auf fachkompetente regionale oder lokale Beratungsstellen verwiesen, z. B. auf die Handwerkskammern, die Industrie- und Handelskammern, die Agenturen für Arbeit, den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (AG-S) oder sonstige Stellen, die in Weiterbildungsfragen umfassend beraten. Die Weiterbildungsberater/-innen unterstützen bei der Kontaktaufnahme.

Parallel dazu soll die Website des Weiterbildungsportals Schleswig-Holstein barrierefrei zugänglich, ständig weiterentwickelt und mit tagesaktuellen Informationen rund um das Thema Weiterbildung befüllt werden. Um die Attraktivität der Website zu bewerten, soll ein Online-Umfrage-Tool für die Nutzer/-innen entwickelt und eingesetzt werden.

Daneben informiert das ebenfalls vom MWVATT seit 2007 geförderte und von der VHS Pinneberg e. V. betriebene Kursportal Schleswig-Holstein[10] über alle im Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein genannten Bereiche der Weiterbildung (berufliche, allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung). Das Kursportal SH umfasst rund 46.000 Weiterbildungsangebote von mehr als 1.000 Anbietern und ist auch in die Website Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein integriert.

---

[8] https://mein-now.de/

[9] https://weiterbilden-sh.de/beratung/#:~:text=Die%20professionellen%20Bildungsberater%2Ainnen%20der%20%E2%80%9EWeiterbildungsberatung%20Schleswig-Holstein%E2%80%9C%20informieren%20Sie,und%20F%C3%B6rderm%C3%B6glichkeiten.%20Viele%20Fragen%20k%C3%B6nnen%20unmittelbar%20gekl%C3%A4rt%20werden

[10] https://www.sh-kursportal.de/

Angebote ergänzender sprachlicher Erstorientierung (Erstorientierungs- und STAFF.SH-Kurse – Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein – STAFF.SH) in Schleswig-Holstein werden durch die vom Land geförderte Koordinierungsstelle Deutschkurs-Kompass im Onlineportal Deutschkursfinder[11] zusammengeführt. Über ein dort verortetes Bedarfsformular können zudem besondere Bedarfe an die Koordinierungsstelle gemeldet werden, sodass ggf. in ein geeignetes Kursangebot zugesteuert werden kann.

Weiterbildungsinteressierten in Schleswig-Holstein stehen darüber hinaus auch die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Agenturen für Arbeit (siehe mein NOW und dort Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein[12]) sowie Informations- und Beratungsangebote der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und weiterer Institutionen (z. B. Frau und Beruf, IQ-Netzwerk), Verbände und Weiterbildungsträger zur Verfügung. Die Volkshochschulen bieten einen bundesweiten Kursfinder an.

Arbeitgeber/-innen können sich zudem an den AG-S der Agenturen für Arbeit und Jobcenter wenden, um sich zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs in den Unternehmen beraten und unterstützen zu lassen.

Die Agenturen für Arbeit koordinieren in Schleswig-Holstein an aktuell sieben Standorten regionale Qualifizierungsverbünde, die ihre Aktivitäten auf in den jeweiligen 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. Auf diese Weise werden dort vorhandene Lücken geschlossen.

4.6 Förderstrukturen in der Weiterbildung

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

Schleswig-Holstein hält dazu ein breit gefächertes Fördersystem von EU, Bund und Land für Qualifizierungsmaßnahmen bereit. Als zentrales und sehr stark nachgefragtes Instrument wird der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein im Rahmen des Arbeitsmarktprogramms des Landes Schleswig-Holstein der Förderperiode 2021–2027 des ESF Plus gefördert. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen – im Umfang von mindestens 16 Zeitstunden – von Erwerbstätigen in einem Arbeitsverhältnis mit Arbeitsstelle in Schleswig-Holstein werden mit bis zu 40 % der Gesamtkosten (max. 1.500 Euro pro Antragsteller/-in pro Jahr) gefördert. Arbeitgeber/-innen müssen sich

[11] https://www.deutschkurs-sh.de/

[12] https://mein-now.de/privatpersonen/beratung/schleswig-holstein

daran mit mindestens 60 % der Kosten beteiligen. Seit Überarbeitung der ergänzenden Förderkriterien im März 2024 können Auszubildende und Erwerbstätige mit selbstständiger Tätigkeit nicht mehr gefördert werden (siehe Kapitel 6.6).

Für Solo-Selbstständige gibt es das Förderprogramm des Bundes KOMPASS Kompakte Hilfe für Solo-Selbstständige[13] (gefördert über den Europäischen Sozialfonds für Deutschland – ESF Plus 2021–2027). Es unterstützt gewerbliche oder freiberufliche Solo-Selbstständige, um die Bestandsfestigkeit ihrer Geschäftsidee sowie ihre Krisensicherheit zu verbessern. Die Förderung kann für Beratungsgespräche und Weiterbildungen mit einer Mindestdauer von 20 Stunden in Anspruch genommen werden. Die Projektförderung übernimmt dabei 90 % der reinen Qualifizierungskosten, begrenzt auf einen maximalen Zuschussbetrag von 4.500 Euro.

Auch die BA hält ein umfangreiches Instrumentarium bereit, um die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitslosen zu fördern. Beschäftigte erhalten z. B. eine Weiterbildungsförderung, wenn ihre Tätigkeit durch Technologien ersetzt werden kann, in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht wird oder wenn sie eine Umschulung in einem Engpassberuf anstreben. Die Förderung fokussiert Qualifizierungen im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse insbesondere für die Zielgruppe der gering qualifizierten Beschäftigten (auch ohne Berufsabschluss) und der Beschäftigten in KMU.

Arbeitslose können im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden, wenn der Erwerb zusätzlicher oder ergänzender Qualifikationen notwendig ist, um die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt anzubahnen. Auch der Erwerb von Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien) kann gefördert werden, wenn hierdurch die Grundlage für die erfolgreiche Teilnahme an einer sich anschließenden beruflichen Weiterbildung gelegt bzw. die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird.

Abschlussbezogene Qualifizierungen (Teilqualifikationen, Umschulungen) zählen ebenso wie klassische Anpassungsqualifizierungen, die nicht auf einen öffentlich-rechtlichen Abschluss hinauslaufen, zu den förderfähigen Maßnahmen für beide genannten Zielgruppen. Die BA fördert Maßnahmen allerdings grundsätzlich nur dann, wenn sowohl der Bildungsträger als auch der Lehrgang nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert ist. Je nach Einzelfall umfasst die Förderung dann in variierender Höhe die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, Fahrt- und Materialkosten, ggf. notwendige Kinderbetreuung sowie wenn nötig eine auswärtige Unterkunft und Verpflegung. Werden Beschäftigte für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung freigestellt, wird dem Betrieb ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt.

Aufstiegsfortbildungen wie die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Meister-, Techniker-, Fachwirt- oder Betriebswirt/-innenprüfung sind bundesweit förderfähig über das AFBG des BMBF, wobei der Bund 78 % und die Länder jeweils 22 % der Kosten übernehmen. Bis zu 75 % der anfallenden Lehrgangs- und Prüfungskosten werden hierüber gefördert. 50 % werden als nicht zurückzuzahlender Zuschuss gewährt, die übrigen 50 % im Rahmen eines Darlehens vorfinanziert. Bei Bestehen der Prüfung

[13] https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/kompass.html

muss dieses Darlehen nur zur Hälfte zurückgezahlt werden, der Eigenanteil der Teilnehmer/-innen beläuft sich letztlich somit auf 25 % der Gesamtkosten. Für die Teilnahme an Vollzeitlehrgängen wird darüber hinaus eine Unterhaltsförderung als Vollzuschuss gewährt.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung des BMAS wurde für die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten, deren Beschäftigungsperspektiven ohne Qualifizierung aufgrund des Strukturwandels im Betrieb gefährdet sind, das Qualifizierungsgeld eingeführt. Für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten erhalten die Beschäftigten Qualifizierungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, das von den Arbeitgeber/-innen bis zur Höhe des sonst regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts aufgestockt werden kann. Die Weiterbildungskosten müssen von den Arbeitgeber/-innen getragen werden, wobei diese auf Förderinstrumente Dritter zurückgreifen können. Die Weiterbildung muss ebenfalls mindestens 121 Unterrichtsstunden umfassen. Für die Förderung muss hier nur der Bildungsanbieter nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen sein, nicht aber der Lehrgang.

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 niedrigschwellige Orientierungs- und Sprachlernangebote des Bundes (siehe BAMF-NAvI[14]) und subsidiär des Landes ergänzt. Zentraler Zuwendungsempfänger für die landeseigenen Sprachkurse (STAFF.SH) ist der Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e.V.

Zur Aufrechterhaltung der Weiterbildungsinfrastruktur fördert das Land darüber hinaus gemäß § 15 WBG SH insbesondere Träger und Einrichtungen der Weiterbildung zur flächendeckenden Grundversorgung (Volkshochschulen), Berufsbildungsstätten und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung, eine Weiterbildungsdatenbank zur Transparenzverbesserung, Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung, Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Unterbrechung sowie Modellvorhaben und besondere Zielgruppen.

Das MBWFK unterstützt z. B. die Volkshochschulen und weitere Bildungsstätten mit institutioneller Förderung sowie vier Grundbildungszentren an Volkshochschulen und fünf Regionalstellen für Alphabetisierung. Ein weiteres Grundbildungszentrum wird kommunal gefördert. Zudem wird das Projekt Alphabetisierung und Grundbildung in der Arbeitswelt im Landesprogramms Arbeit vom MBWFK mit Landesmitteln kofinanziert. Im Bereich der politischen Bildung fördert das MBWFK die parteinahen Bildungseinrichtungen institutionell.

Bundesweite und länderübergreifende Rahmenbedingungen für die WBS SH

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 (HwO) und das Berufsbildungsgesetz (BBiG),

[14] https://bamf-navi.bamf.de/de/

- 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 AFBG),
- 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 mein NOW, das Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein, das Kursportal SH und den Fördernavigator sowie die Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein).

Eine Übersicht über die wichtigsten für die WBS SH relevanten Gesetze und Initiativen sind im Anhang 10.1 aufgeführt.

5. Ziele und Zielgruppen der WBS SH

Die WBS SH adressiert alle Bürger/-innen, Erwerbstätigen, Arbeitsuchenden, Personalverantwortlichen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Träger und Einrichtungen der Weiterbildung. 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, die Teilnahme der schleswig-holsteinischen Bevölkerung an der Weiterbildung zu erhöhen. Diese Zielsetzung verfolgt auch die 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 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 ist die BNE-Landesstrategie SH in allen Bereichen formaler und nonformaler Bildung Schleswig-Holsteins zu berücksichtigen (siehe Kapitel 4.1).

Aus dem WBG SH und dem Arbeitsprogramm der Landesregierung Schleswig-Holsteins 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 der Grundbildung zur Verbesserung der Chancengleichheit,
- Steigerung der Teilnahme an allgemeiner, kultureller, politischer und wissenschaftlicher 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.

6. Aktivitäten und Maßnahmen in den Handlungsfeldern

Die Aktivitäten und Maßnahmen in den Handlungsfeldern wurden im Rahmen eines breit angelegten Beteiligungsprozesses entwickelt. Die Stakeholder/-innen brachten ihre Expertise ein, um Handlungsansätze und Ideen zur Entwicklung einer zukunftsorientierten Weiterbildung aufzuzeigen. Um möglichst konkrete Maßnahmen abzuleiten und Projekte im Rahmen der WBS SH zu entwickeln, wurden bei der Festlegung und der Bearbeitung der Handlungsfelder folgende Punkte aus dem Eckpunktepapier zur Entwicklung der WBS SH 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 Anhang 10.1).
- Wenn bereits Bundesaktivitäten bestehen (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 entwickelten Maßnahmen und Aktivitäten sollten hinsichtlich der Umsetzung keinen Aufbau von Doppelstrukturen (z. B. bei den Beratungsangeboten) bewirken.

Aus den Zielen (siehe Kapitel 5) und unter Berücksichtigung der sechs vorstehenden Punkte wurden die nachfolgenden sieben Handlungsfelder abgeleitet und geeignete Aktivitäten und Maßnahmen entwickelt.

6.1 Transparenz in der Weiterbildung verbessern

Zielsetzung:

Es sollen relevante Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie bestehende Beratungsangebote für Bürger/-innen, Erwerbstätige und Arbeitsuchende, Personalverantwortliche bzw. Arbeitgeber/-innen vor allem in KMU sowie für Träger und Einrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein sichtbar gemacht und Optimierungspotenziale definiert werden.

Die Ausgangslage hinsichtlich der Beratungsstrukturen wird in Kapitel 4.5 beschrieben.

Transparenz der Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote verbessern

Handlungsbedarf:

Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sollen für alle durch die WBS SH adressierten Zielgruppen möglichst niedrigschwellig zugänglich und übersichtlich auffindbar sein, um die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern. Insbesondere mehrsprachige Informationen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten erleichtern die Zugänglichkeit für Zugewanderte.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Während mein NOW sich auf berufliche und berufsbezogene Weiterbildungsangebote beschränkt, umfasst das Kursportal SH darüber hinaus auch die Bereiche der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung. Beide Portale sollen durch geeignete Maßnahmen (z. B. über Social Media-Kampagnen) bekannter gemacht werden, um möglichst viele Bürger/-innen für die Suche nach passgenauen Weiterbildungsangeboten zu motivieren.

Die große Vielfalt an Weiterbildungsangeboten in Schleswig-Holstein und die Angebotsdynamik machen es schwer, einen Überblick über Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe zu erhalten. Es soll in Kooperation mit dem Kursportal SH geprüft werden, inwieweit eine Rubrik „Gesucht, aber nicht gefunden“ ins Kursportal SH integriert werden kann und/oder ob die statistischen Auswertungen des Portals erweitert werden können, welche Hinweise auf Weiterbildungsbedarfe ermöglichen. Die Betreiberin des Kursportals SH, die VHS Pinneberg, wird hierzu einen Vorschlag unterbreiten und die Details 2025 mit dem MWVATT abstimmen. Eine solche Rückmeldung kann für Weiterbildungsträger eine wertvolle Informationsquelle sein, um ziel- und bedarfsorientierte Angebote zu gestalten, nicht nur inhaltlich, sondern auch bezogen auf die Rahmenbedingungen.

In das Kursportal SH wurde 2024 der Weiterbildungsscout als neue KI-gestützte Suchfunktion integriert. Der Scout wurde im Rahmen des BMBF-Projekts WISY@KI gefördert und beinhaltet eine kompetenz- und niveaustufenorientierte Weiterbildungssuche. Der Weiterbetrieb wird von der VHS Pinneberg in Kooperation mit der Weiterbildung Hamburg-Service und Beratung (WHSB) und Weiterbildung Hessen für 2025 angestrebt und konkretisiert. Darüber hinaus soll BNE (siehe Kapitel 4.1) als Querschnittsthema im Kursportal SH sichtbar gemacht werden.

Weiterhin bedarf es einer stärkeren Vernetzung zwischen Personalverantwortlichen und der Weiterbildungsberatung (siehe Kapitel 6.5), um das Thema Weiterbildung in den Unternehmen, insbesondere in KMU stärker zu etablieren. Es sollte ein stärkeres Bewusstsein der Unternehmen und Arbeitgeber/-innen für Weiterbildung als Benefit bzw. als Tool zur Mitarbeiterbindung geschaffen werden, einerseits, um die richtigen Angebote zu finden (oder zu entwickeln), damit die Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, andererseits, um den Rahmen zu schaffen, sodass die Angebote von den Mitarbeitenden auch wahrgenommen werden können (Freistellung, Finanzierung etc., siehe Trendstudie siehe IU (2022)).

Optimierung des Zugangs zu Informationen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für bildungsbenachteiligte Gruppen

Ausgangslage:

Gemäß LEO-Studie 2018 der Universität Hamburg nehmen in Deutschland lediglich 28 % der gering literalisierten Menschen an non-formaler Weiterbildung teil, an Alphabetisierung und Grundbildungskursen nur 0,7 %. Die im Vergleich zur Teilnahme an Alphabetisierungskursen deutlich höhere Weiterbildungsquote legt nahe, dass ein objektiver Bedarf für eine Teilnahme entscheidend ist. Die Studie weist auch darauf hin, dass eine Mehrheit der Betroffenen einer Weiterbildungsempfehlung grundsätzlich positiv gegenübersteht. Das heißt einerseits, dass gerade bei bildungsbenachteiligten Menschen ein sehr konkreter und persönlicher Mehrwert bei Weiterbildungsangeboten deutlich und durch individuelle Gespräche auf Vertrauensbasis transparent gemacht werden muss. Andererseits, dass Kursanbieter maßgeblich auf funktionierende Verweisstrukturen und auf die aktive Unterstützung des mitwissenden Umfelds angewiesen sind. Beispielsweise sind Personen in Vollzeitbeschäftigung eine Zielgruppe für gezielte Informationskampagnen und Weiterbildungsangebote im Betrieb. Für gering literalisierte Personen im häuslichen Bereich kann die Erreichbarkeit etwa durch Sensibilisierung im sozialen Umfeld verbessert werden. Immerhin 38,5 % des sogenannten mitwissenden Umfelds kommt aus dem Freundes- und Bekanntenkreis

(siehe Grotlüschen et al. 2015). Arbeitslose Personen hingegen könnten durch Kontakte zu Sozialberatungsträgern oder durch Arbeitsagenturen informiert und motiviert werden. Wichtig ist neben der Klärung der persönlichen Ziele und des Mehrwertes von Weiterbildungsmaßnahmen auch die Schaffung eines Bewusstseins für Verbindlichkeit.

Die fünf Grundbildungszentren und die fünf Regionalstellen für Alphabetisierung und Grundbildung sprechen mit ihren Informationsmaterialien sowohl Betroffene als auch Multiplikator/-innen an und loten in vertraulichen Erstberatungsgesprächen Grundbildungsbedarfe und Lernmotivationen aus, um möglichst passgenaue Angebote zu empfehlen oder zu entwickeln. Öffentlichkeitswirksame Aktionen, Vernetzung mit anderen Akteuren und die Durchführung von Sensibilisierungsworkshops sind ein wichtiger Teil ihrer Aufgaben.

Handlungsbedarf:

In der Gesellschaft gibt es viele Vorurteile und Stigmatisierungen gegenüber gering Literalisierten bzw. Menschen ohne formale Bildung. Die Anerkennung von nachholender Alphabetisierung, Grundbildung und Schulabschlussprüfung muss als gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit entstigmatisiert und in der Erwachsenenbildung fest verankert werden. Deshalb ist eine zentrale Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit, Menschen zu sensibilisieren und aufzuklären. Das Schaffen von Vertrauensbeziehungen und ein wertschätzender Umgang miteinander tragen zu einem Klima bei, in dem sich Betroffene leichter einbringen und anvertrauen.

Die Stärkung entsprechender institutioneller Netzwerke und Verweisstrukturen und eine intensive Aufklärungsarbeit können zu fundierten Informationen über konkrete Lernmöglichkeiten und deren Verbreitung beitragen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Landesweite Werbemaßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit sind wichtig, um die Ansprache der Zielgruppe zu intensivieren und die vorhandenen Angebote bekannter zu machen. Eine interaktive Angebotskarte für Alphabetisierungskurse – z. B. in Anlehnung an den Deutschkurs-Finder[15] – würde einen barrierearmen Zugang zu Angeboten ermöglichen. Auch die vollständige Darstellung einer Kursart (z. B. Deutschkurse) unabhängig vom Fördermittelgeber würde dazu beitragen. Eine ebenfalls interaktive Netzwerkkarte von Bildungs- und Sozialpartnern im Grundbildungsbereich könnte Verweisstrukturen stärken. Eine intensive Zusammenarbeit genau dieser Akteure soll stärker koordiniert werden. Nur ausreichend informierte Beratungsstellen können als Scharnier zur Weiterbildung fungieren und durch die Zusammenarbeit mit allen Interessierten weitere Orte der Erreichbarkeit identifizieren.

Qualitätssicherung bei Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten

Ausgangslage:

Während für in Präsenz stattfindende Weiterbildungsangebote zahlreiche etablierte Methoden zur Qualitätsbewertung und -sicherung (z. B. AZAV) vorhanden sind, fehlt

[15] https://www.deutschkurs-sh.de

es an geeigneten Tools zur Qualitätsbewertung und -sicherung im Bereich digitaler Weiterbildungsangebote.

Die Bewertung der Qualität von Weiterbildungsangeboten ist insbesondere wegen der Vielfalt von Online-Angeboten mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Einheitliche Qualitätsvorgaben lassen sich kaum auf Grund der unterschiedlichen Betreuungskonzepte (Präsenz/hybrid/online/unbetreut) und Zielsetzungen festlegen. Bisherige Qualitätsstandards, wie z. B. die AZAV, haben sich in der Regel nur mit den äußeren Rahmenbedingungen eines Lernangebotes befasst und nicht mit der didaktischen Umsetzung des jeweiligen Lernmaterials.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Weiterbildung der FI.SH wurde ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung für die Entwickler/-innen von Online-Bildungsangeboten zu didaktischen und weiteren Fragestellungen entwickelt. Dabei steht die Qualität der Angebote im Fokus, die es den Lernenden ermöglicht, den Lerninhalt optimal aufzunehmen und zu verinnerlichen. Entsprechende User-Experience-Bausteine werden ebenfalls berücksichtigt. Dieser Selbstkontrollbogen kann auch als Leitfaden für die externe Bewertung der Qualität eines Online-Angebotes genutzt werden. Unabhängig von den Mindestanforderungen an die didaktische Qualität wird die inhaltliche Qualität auch weiterhin nur durch ein Peer Review von Expert/-innen sichergestellt werden können.

Handlungsbedarf:

Das Angebot an digitalen Weiterbildungsangeboten ist insbesondere durch die COVID-19-Pandemie in den Jahren 2020/2021 rasant gestiegen. Auch die Nachfrage nach digitalen Weiterbildungsangeboten steigt stetig, weil sich diese häufig besser in Arbeitsabläufe integrieren lassen. Um die Auswahl aus der Vielfalt an digitalen Weiterbildungsangeboten zu erleichtern, fehlen zuverlässige Bewertungstools.

Weiterhin besteht Handlungsbedarf bei der Qualifizierung von Lehrpersonal in Bezug auf die Didaktik, da digitale Formate andere Methoden erfordern als Präsenzformate.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Die im Rahmen der Arbeitsgruppe Weiterbildung der FI.SH entwickelte Excel-basierte Pilotversion zur Einschätzung der Qualität von Online-Bildungsangeboten – SH.digi.scan – sollte in ein anwenderfreundliches Format übertragen werden, um es einer landesweiten Testphase zu unterziehen. Die Testergebnisse könnten zur Weiterentwicklung des Tools führen und bei entsprechender Nutzung die Gesamtqualität der Online-Weiterbildung in Schleswig-Holstein verbessern.

Auch für weitere Lernformen (hybrid / betreute Online-Angebote/Webinare usw.) sollten ähnliche Leitfäden entwickelt, eingesetzt und evaluiert werden, um die didaktische Qualität abfragen zu können. Auf diese Weise könnten sowohl bewährte als auch neue Indikatoren erprobt werden, um Qualität in der Weiterbildung messbar zu machen.

In diesem Zusammenhang sollte auch über ein Qualitätsbewertungsinstrument nachgedacht werden, das von Bürger/-innen genutzt werden kann.

Die Entwicklung von Qualifikationsangeboten für Lehrende zur Gestaltung digitaler Lehr-/Lern-Settings und Didaktik (wie z. B. die mit Förderung des Landes über

ESF/REACT-EU in der vhs-Online-Akademie entstandene Modulreihe vhs.digital) sollte weiter vorangetrieben werden.

6.2 Berufliche Weiterbildung stärken

Zielsetzung:

Aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft müssen die im Erwerbsleben stehenden Beschäftigten sowie Betriebsinhaber/-innen ihre Kompetenzen und Qualifikationen im Laufe des Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen weiterentwickeln. Durch Weiterbildung werden die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer/-innen sowie unternehmerische Kompetenzen verbessert. Gleichzeitig wird Fachkräfteengpässen vorgebeugt. Hierbei sollten vorrangig die Berufsgruppen adressiert werden, die als Mangelberufe identifiziert wurden und/oder zugleich mit besonderen Transformationsanforderungen konfrontiert werden (z. B. erneuerbare Energien). Neben den fachlichen Kompetenzen sollen insbesondere vor dem Hintergrund der großen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationsprozesse auch die sogenannten Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen (Future Skills) berücksichtigt werden.

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 (siehe auch „Nach- und Anpassungsqualifizierungsangebote für die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse“, siehe Seite 39).

Angebote der beruflichen Weiterbildung sollten zudem stärker den Fokus auf bislang in beruflicher Weiterbildung unterrepräsentierte Gruppen legen, da die Qualifizierung dieser Zielgruppen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen kann. Auch das Nachholen von Berufsabschlüssen von über 25-Jährigen durch unterschiedliche Qualifizierungsinstrumente gewinnt hierbei stärker an Bedeutung, um weitere Potenziale zu heben.

Weiterbildungskultur in KMU stärken

Ausgangslage:

Die Sicherung und Stärkung einer Weiterbildungskultur in KMU ist ein zentraler Faktor für die wirtschaftliche Stabilität und für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Schleswig-Holsteins. Dies insbesondere auch, um sich stetig den dynamischen Transformationsprozessen und sich verändernden Marktbedingungen anzupassen.

Weiterbildungskultur in KMU meint dabei die systematische Schaffung von Bedingungen für ein stetiges Lernen und Weiterlernen aller Beschäftigtengruppen. Dazu gehört die Förderung von Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen der Mitarbeiter/-innen. Eine starke Weiterbildungskultur zeichnet sich durch die Integration von Lernaktivitäten in den Arbeitsalltag und ein dezidiertes Engagement der Unternehmensleitung aus. Das Vorhandensein betrieblicher Mitbestimmungsgremien ermöglicht die sozialpartnerschaftliche Sicherung und Stärkung einer Weiterbildungskultur im Unternehmen. Die gelebte Weiterbildungskultur im Unternehmen ist an den jeweiligen spezifischen Bedarfen und Ressourcen auszurichten.

Die Unternehmensleitung spielt eine entscheidende Rolle bei der Etablierung und Aufrechterhaltung einer Weiterbildungskultur. Wünschenswert ist, dass sie Weiterbildung als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie betrachtet und aktiv fördert, indem sie Ressourcen bereitstellt und Lerninitiativen unterstützt. Dabei werden z. B. individuelle Entwicklungspläne für die Mitarbeiter/-innen erstellt, die auf ihre spezifischen beruflichen Ziele und Bedürfnisse zugeschnitten sind. Dies hilft, Lernaktivitäten gezielt und effektiv zu gestalten. Vielfältige Lernformate, u. a. Workshops, Online-Kurse sowie der kollegiale Austausch zum Teilen von Erfahrungen und Erkenntnissen gehören dazu.

Handlungsbedarf:

KMU stehen bei der Etablierung einer Weiterbildungskultur vor spezifischen Herausforderungen, wie z. B. begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen, Zeitmangel und der Notwendigkeit, den laufenden Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Unterstützend bedarf es sozialpartnerschaftlicher Ansätze, um eine Weiterbildungskultur in KMU nachhaltig zu verankern.

Aktivitäten/Maßnahmen von Politik und Partnern aus den Bereichen Arbeit, Bildung und Wirtschaft:

Die Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen, anderen Unternehmen und Branchenverbänden kann helfen, Ressourcen zu bündeln und Zugang zu externen Weiterbildungsangeboten zu erhalten. Dazu sollte eine zentrale Stelle eingerichtet werden, die der landesweiten Vernetzung aller relevanten Akteure dient (siehe Kapitel 6.5).

Ein Beispiel für den Aufbau eines erfolgreichen Netzwerks ist der DLC. Im DLC werden zurzeit in Flensburg, Heide, Kiel und Lübeck sowie weiteren verknüpften Standorten physische Lernorte aufgebaut, an denen in Präsenz und digital in Verbindung mit der Plattform Digital Learning Campus[16] Lernen und Kollaboration mit digitalen Technologien ermöglicht wird. Um Wissenstransfer und Vernetzung zu ermöglichen, bestehen die Verbünde aus Akteuren verschiedener Sektoren, wobei Hochschulen als Verbundkoordinatoren fungieren. Insgesamt gibt es sechs Lernort-Verbünde mit 30 geförderten Partnern. Das Programm zielt ab auf den Transfer neuen technologischen Wissens in unterschiedliche gesellschaftliche Handlungsfelder sowie auf Fachkräftesicherung und wirtschaftliche Entwicklung.

Die DLC-Lernorte adressieren alle Bürger/-innen in Schleswig-Holstein und bieten ihnen einen Zugang zu Zukunftstechnologien – von KI über Robotik, Virtual und Augmented Reality, Avatar-Entwicklung, Film- und Videoproduktion bis hin zu Coding. Es handelt sich nicht um ein klassisches Weiterbildungsangebot, da Lernen hier immer mit Kollaboration und Vernetzung verbunden wird.

Das Programm wird vom MBWFK verantwortet und durch das Landesprogramm Wirtschaft des MWVATT finanziert, das sich aus Landesmitteln sowie Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) speist. Es stehen dafür bis 2029 inklusive des in der Förderrichtlinie vorgeschriebenen 10-prozentigen Eigenanteils insgesamt 37,5 Mio. Euro zur Verfügung.

[16] https://dlc.sh/

Die vom BMBF Mitte November 2024 veröffentlichte Richtlinie zur Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentor/-innen (WBM)[17] schließt an das von 2020 bis Ende 2024 geförderte Vorläuferprojekt an. Ziel der ab September 2025 startenden Förderung ist die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, insbesondere Geringqualifizierter vor allem in KMU. Dazu soll die Qualifizierung und Etablierung von betrieblichen und über-/außerbetrieblichen WBM beitragen. Außerdem zielt die Förderung auf die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungskultur ab. Die Projektförderung kann sich für Verbundprojekte auf maximal 800.000 Euro und für Einzelprojekte auf maximal 400.000 Euro über einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten belaufen. Das MWVATT wird geeignete Projektanträge ideell unterstützen.

Es sollen Netzwerke von KMU zum Austausch über eine Weiterbildungskultur unterstützt werden, indem dieses Thema beispielsweise in Veranstaltungen der Kammern und Unternehmensverbände adressiert wird.

Der Einsatz von E-Learning-Plattformen und digitalen Lernwerkzeugen kann kostengünstige und flexible Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, die sich leicht in den Alltag integrieren lassen. Hierzu gibt es eine Reihe kostenpflichtiger sowie kostenfreier Angebote, teils auf Open-Source-Basis.

Interne Schulungen und die Nutzung der Expertise erfahrener Mitarbeiter/-innen als Trainer/-innen können kosteneffiziente Alternativen zu externen Schulungen sein.

Im Rahmen der FI.SH beschäftigt sich die Arbeitsgruppe Weiterbildung mit mehreren Themen, die insbesondere zur Stärkung der Weiterbildungskultur in KMU beitragen (siehe Kapitel 4.3). So sollen quantitative und qualitative Indikatoren zur Messbarkeit der Weiterbildungskultur identifiziert und weiterentwickelt werden. Die Arbeitsgruppe wird darüber hinaus Ideen entwickeln, wie das Bewusstsein für eine gelebte Weiterbildungskultur z. B. nach dem Vorbild Dänemarks stärker im betrieblichen Alltag und in der Gesellschaft verankert werden kann.

Aktivitäten/Maßnahmen von Unternehmen:

Eine Initiative zur Unterstützung von Kooperationen und Netzwerken stellt der Europäische Pakt für Kompetenzen, eine Initiative der Europäischen Union, dar. Er zielt darauf ab, die Qualifikations- und Weiterbildungskultur in Europa zu stärken, indem u. a. die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungsanbietern, Arbeitnehmervertretungen und öffentlichen Einrichtungen gefördert wird. KMU in Schleswig-Holstein können von regionalen Netzwerken und Clustern profitieren, die den Austausch von Best Practices und die Entwicklung gemeinsamer Weiterbildungsprojekte erleichtern. Angesichts der digitalen Transformation und der Notwendigkeit nachhaltiger Entwicklung legt der Pakt besonderen Wert auf die Förderung digitaler und grüner Kompetenzen. Spezielle Schulungsprogramme in diesem Bereich bereiten die Mitarbeiter/-innen auf die Anforderungen der Zukunft vor. Ferner zielt der Pakt darauf ab, die Chancengleichheit zu verbessern.

Die Unternehmen können über die zuvor genannte Website dem Pakt für Kompetenzen beitreten und sich zu konkreten Maßnahmen für die Weiterqualifizierung und

[17] Richtlinie zur Förderung von Projekten zur Steigerung und Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung durch Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren – BAnz AT 14.11.2024 B1 vom 14.11.2024

Umschulung ihrer Mitarbeiter/-innen im Rahmen des Pakts verpflichten. Sie erhalten zudem Zugang zu einer Vernetzungsplattform, einem Knowledge Hub, der Webinare, Seminare und Peer-Learning-Aktivitäten organisiert, und einem Guidance Hub, der über Finanzierungsmöglichkeiten auf EU- und nationaler Ebene informiert. Auf diese Initiative sollte auf Veranstaltungen des Landes, z. B. dem Landesprogramm Arbeit 2021–2027 oder der FI.SH aufmerksam gemacht werden. Zusätzlich könnten auch die Wirtschafts- und Sozialpartner dafür werben.

KMU können Initiativen ergreifen, um benachteiligte Gruppen wie ältere Arbeitnehmer/-innen, Migrant/-innen, Personen mit Grundbildungsbedarf oder geringqualifizierte Personen gezielt in Weiterbildungsprogramme einzubeziehen. Zur Einbeziehung dieser Gruppen wird auf die Bedeutung einer ausgeprägten Weiterbildungskultur hingewiesen und somit auf die Verantwortung und die Rolle der Unternehmen, eine solche zu etablieren. Die LEO-Studie 2018 (Grotlüschen & Buddeberg 2020) und weitere Studien, z. B. im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade) zeigen, wie wichtig es ist, Beschäftigte für arbeitsorientierte Grundbildungsangebote zu gewinnen. Hierfür sollten KMU geeignete Anreize erhalten.

Weiterbildungsangebote für die „Arbeitswelt im Wandel“

Handlungsbedarf:

Die digitale Transformation verändert die Arbeitswelt kontinuierlich. Um den Herausforderungen und Chancen, die diese mit sich bringt, gerecht zu werden, ist es notwendig, digitale Kompetenzen zu stärken und aufzubauen. Das Ziel ist, alle Bürger/-innen in die Lage zu versetzen, die Möglichkeiten der Digitalisierung sicher und effektiv zu nutzen.

Um den Transformationsprozess erfolgreich zu gestalten, ist es wichtig, alle Mitarbeitenden einzubeziehen, um ihnen Sicherheit in neuen Tätigkeitsfeldern zu geben. Dazu sollten digitale Bildungsräume geschaffen und die Entwicklung digitaler Kompetenzen in der betrieblichen Weiterbildung gefördert werden. Dies trägt dazu bei, die berufliche Mobilität zu erhöhen und die Beschäftigungssicherung zu stärken.

Für eine digitalisierte Arbeitswelt werden sogenannte Future Skills benötigt. Diese Kompetenzen umfassen die folgenden Bereiche (siehe Kapitel 4.2):

- Digitale Schlüsselkompetenzen: digitale Grundbildung (siehe Kapitel 6.3)
- Technologische Kompetenzen: spezialisiertes Wissen, z. B. im Umgang mit KI oder Daten, sowie Softwareentwicklung und der Aufbau von IT-Systemen
- Transformative Kompetenzen: kritisches Hinterfragen von Gewohntem, Veränderungsbereitschaft, Flexibilität und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen
- Klassische Kompetenzen: Lösungsfähigkeit, Kreativität, Empathie und Kommunikationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, um in diversen Teams gut zusammen zu arbeiten

Bei dem Angebot von Weiterbildungen sollten diese Future Skills berücksichtigt werden.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Eine zentrale Voraussetzung für einen gelingenden digitalen Wandel auf betrieblicher Ebene ist eine gute Kommunikation. Für Veränderungsprozesse ist es wichtig, dass alle Beteiligten mit einbezogen und mit Wissen ausgestattet werden.

Der fortschreitende Klimawandel und die damit verbundenen politischen Ziele und Vorgaben zur Reduzierung klima- und umweltschädlicher Emissionen bedingen notwendige und erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt. So gehören erneuerbare Energien zu den Wachstumsbranchen in Deutschland und vor allem in Schleswig-Holstein. Passend dazu werden Mobilitätskonzepte neu gedacht.

Durch den daraus resultierenden technologischen Wandel ergeben sich Bedarfe zur Entwicklung neuer, nachhaltiger beruflicher Qualifizierungen für Beschäftigte im Bereich erneuerbare Energien und in Branchen, die sich im umweltschonenden und/oder klimafreundlichen Umbau befinden. Hierbei sind die Auswirkungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zusätzlich zu berücksichtigen.

Das RZ.Nord unterstützt KMU bei der digitalen Transformation. Dieses Projekt wird von einem sozialpartnerschaftlichen Konsortium umgesetzt, das aus Bildungswerken der Wirtschaft, gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen sowie Expert/-innen für Digitalisierung und KI aus Wirtschaft und Forschung besteht. Die Zusammenarbeit zwischen den norddeutschen Bundesländern Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Bremen und Hamburg sowie die Beteiligung von insgesamt 13 Konsortialpartnern erhöhen die Wirksamkeit und Expertise des Zukunftszentrums. Zusammen mit der Akademie für Technik GmbH sind in Schleswig-Holstein Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V. und das Forschungs- und Entwicklungszentrum Fachhochschule Kiel GmbH verantwortlich für das Programm. Das Projekt wird seit Januar 2023 und noch bis mindestens Ende des Jahres 2026 durch das BMAS mit knapp 17 Millionen Euro aus Mitteln des ESF Plus, Bundesmitteln und Landesmitteln aus Bremen gefördert.

Es werden innovative Qualifizierungskonzepte entwickelt und erprobt. Hierzu zählen auch Qualifizierungskonzepte im Bereich erneuerbare Energien. Gemeinsam mit den Beschäftigten werden Einführungs- und Anwendungsprozesse von digitalen Technologien und KI-basierten Systemen gestaltet. Zielgruppe des Projekts sind sowohl Geschäftsführungen als auch Betriebsräte von kleinen und mittelständischen Betrieben in Schleswig-Holstein.

Über die Aktivitäten des RZ.Nord hinaus sollte geprüft werden, ob im Rahmen der FI.SH spezifische Kampagnen entwickelt werden, die zu einem geeigneten und ausreichenden Angebot zur Qualifizierung von Beschäftigten im Bereich der erneuerbaren Energien beitragen können.

KI.SH ist ein offenes Netzwerk für Künstliche Intelligenz in Schleswig-Holstein und zugleich die zentrale Anlaufstelle bei der Staatskanzlei Schleswig-Holstein, um Fragen rund um die Nutzung von KI im unternehmerischen Kontext zu beantworten. Als Knotenpunkt der KI bringt KI.SH Wissenschaft, Wirtschaft und Forschung in Schleswig-Holstein zusammen, um so das volle Potenzial der Zukunftstechnologie zu nutzen. Ziel ist es, Innovationen durch gegenseitige Vernetzung zu fördern und KI durch die bereitgestellten Angebote insbesondere für KMU sichtbar und greifbar zu ma-

chen. Außerdem soll KI-Wissen in den Unternehmen aufgebaut und Mitarbeiter/-innen sollen über KI-Kurse und KI-Workshops in passgenauen Formaten gezielt geschult werden, um die Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu stärken.

KI.SH ist mit insgesamt sieben Verbundpartnern[18] ein zentraler Teil der KI-Strategie des Landes Schleswig-Holstein. Von Juli 2023 bis Dezember 2028 wird dazu ein Projektvolumen von ca. 17 Millionen Euro zur Verfügung stehen.

Die Berücksichtigung eines Konzepts für digitale Grundbildung als festen Bestandteils der beruflichen Weiterbildung stellt einen wesentlichen Teilaspekt der digitalen Transformation in Arbeit und Beruf dar und dient einer nachhaltigen Stärkung der beruflichen Teilhabe und Partizipation in einer zunehmend digitalisierten Lebenswelt (siehe Kapitel 6.3).

Angebote für bei Weiterbildung bislang unterrepräsentierte Gruppen

Ausgangslage:

Das Spektrum von bildungsbenachteiligten Gruppen in Schleswig-Holstein ist sehr breit gefächert. Zu diesen Gruppen zählen u. a. Geringqualifizierte, Wieder- und Quereinsteiger/-innen, geringfügig Beschäftigte, Altbewerber/-innen sowie Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte. Neben passenden erreichbaren Weiterbildungsangeboten fehlt diesen Personengruppen häufig auch eine Unterstützung, um Zugang zur Weiterbildung zu finden, sowie eine berufliche Erstausbildung, auf die aufgebaut werden könnte.

Eine besondere Teilgruppe bilden Selbstständige und Inhaber/-innen von (Klein-)Betrieben. Im Gegensatz zu anderen Gruppen entfällt hier in der Regel die Einkommensbasis für den Zeitraum, in dem diese an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Handlungsbedarf:

Auf dem Arbeitsmarkt besteht in zahlreichen Branchen ein hoher Fach- und Arbeitskräftebedarf, der zunehmend nicht oder nicht zeitnah gedeckt werden kann. Vor diesem Hintergrund ist die oben genannte Zielgruppe für die Fachkräftegewinnung wichtig, sodass jeder dieser Personen die Möglichkeit eröffnet werden sollte, einen Berufsabschluss zu erreichen. Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, das insbesondere für lebenserfahrenere Zielgruppen ohne den klassischen Weg einer dualen Ausbildung zu einem Berufsabschluss führt, sollte entsprechend ausgebaut werden. Denn bei Fachkräften mit Berufsabschluss ist die Arbeitslosenquote deutlich geringer und die Entlohnung deutlich höher als bei Ungelernten. Deshalb sollte neben dem Absolvieren einer regulären Ausbildung durch junge Menschen auch auf den Erwerb eines Berufsabschlusses für Lebens- und Berufserfahrenere im Rahmen von Umschulungen, Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung oder berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen hingewirkt werden.

[18] Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Hochschule Flensburg, Technische Hochschule Lübeck, Universität zu Lübeck, Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel GmbH, Fachhochschule Westküste und Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH

Sofern Eignung und/oder Motivation für das Nachholen des Berufsabschlusses fehlen, kann die Teilnahme an einer bedarfsorientierten, niedrigschwelligeren beruflichen Anpassungsqualifizierung unterstützen. In Abgrenzung zu abschlussorientierten Weiterbildungen wie Umschulungen, Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung sowie berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen dienen auch diese kürzeren Weiterbildungen der Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie fördern ebenso die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, allerdings ohne dass die Teilnahme an einem komplexen Prüfungsverfahren angestrebt wird. Anpassungsqualifizierungen sind daher in der Regel für die Teilnehmenden leichter zu absolvieren.

In der Regel finden alle Arten der beruflichen Weiterbildung bei Bildungsträgern statt. Sinkende Teilnehmendenzahlen und gestiegene Kosten für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen haben zu einer Reduzierung von regionalen Bildungsangeboten und zu einer vermehrten Verlagerung hin zu Online-Angeboten geführt, die nicht immer für jeden Personenkreis geeignet sind. Eine Herausforderung ist es also auch, nicht nur inhaltlich, sondern auch didaktisch die passende Weiterbildung anzubieten. Um die Teilnahme Bildungsbenachteiligter und bislang unterrepräsentierter Gruppen an beruflicher Weiterbildung zu stärken, sind bei der Konzeption von Angeboten mögliche Hemmnisse wie Immobilität, fehlende IT-Ausstattung oder digitale Kompetenz, fehlende Sprachkenntnisse, Lernentwöhnung usw. zu berücksichtigen. Ein hoher Anteil fachpraktischer Inhalte, betriebsnahe Lernorte sowie Erprobungsphasen in der Praxis (Praktika) im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung fördern die Transferleistung des Gelernten und erhöhen somit den Weiterbildungserfolg für die Absolvent/-innen.

Für Selbstständige und Inhaber/-innen von (Klein-)Betrieben sollten Lösungen gefunden werden, die es ermöglichen, sich weiterzubilden, ohne berufliche Verpflichtungen zu vernachlässigen oder Einkommenseinbußen in Kauf nehmen zu müssen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Umschulungen

Als Umschulung bezeichnet man eine Weiterbildung, deren Inhalte und Dauer sich nach dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan einer regulären Berufsausbildung richten. In der Regel ist die Umschulung im Vergleich zur regulären Ausbildungsdauer um ein Drittel verkürzt. Zumeist findet die Umschulung bei einem Bildungsträger statt, der den fachtheoretischen Unterricht durchführt. Die Teilnehmer/-innen schließen mit dem Bildungsträger einen Umschulungsvertrag ab. Die erforderliche fachpraktische Ausbildung findet im Rahmen von betrieblichen Praktika bei verschiedenen Betrieben statt. Damit der Bildungsträger eine Umschulung durchführen darf, benötigt er eine Genehmigung der jeweils zuständigen Kammer. Die Abschlussprüfung erfolgt durch die jeweils zuständige Stelle, z. B. die Industrie- und Handelskammer (IHK) oder die Handwerkskammer (HWK).

Umschulungen werden inzwischen vielfach online von bundesweit agierenden Bildungsträgern durchgeführt. Anders als regional tätige Bildungsträger verfügen diese nicht über Betriebskontakte in Schleswig-Holstein. Es obliegt damit den Teilnehmer/-innen, bereits vor Beginn der Umschulung passende Betriebe für die fachpraktische Ausbildung zu finden, denn der Umschulungsvertrag mit dem Bildungsträger kann erst dann geschlossen und bei der zuständigen Kammer eingereicht werden, wenn

auch Praktikumsbetriebe gefunden wurden. Da dies für die Zielgruppe häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden ist, sollten Strukturen geschaffen werden, um Online-Umschulungsanbieter besser mit Betrieben zu vernetzen und Teilnehmenden den Zugang zur fachpraktischen Ausbildung zu erleichtern.

Da gerade im gewerblich-technischen Bereich ein eher geringes Umschulungsangebot bei Bildungsträgern besteht, stellt die betriebliche Umschulung eine Alternative dar. Bei dieser Umschulungsart handelt es sich um eine Weiterbildung, die analog zu einer dualen beruflichen Erstausbildung nach dem BBiG oder der HwO in einem Betrieb stattfindet, der über eine Ausbildungsberechtigung verfügen muss. Die Umschülerin/der Umschüler schließt mit dem Betrieb einen Umschulungsvertrag ab. Der fachpraktische Teil der Umschulung erfolgt im Betrieb, die erforderliche schulische Unterrichtung findet meist in der Beruflichen Schule statt.

Die Möglichkeit der betrieblichen Umschulung ist oftmals weder Betrieben noch Umschulungswilligen bekannt, sodass hier für mehr Transparenz gesorgt werden sollte. Darüber hinaus scheitern betriebliche Umschulungen auch, weil Umschulungswillige den Berufsschulunterricht mit regulären Auszubildenden scheuen oder die Berufliche Schule aufgrund eingeschränkter Mobilität oder familiärer Betreuungszeiten nicht erreichen können. Hier bedarf es Lösungen, diese Hürden abzubauen.

Vorbereitungskurse für die Externenprüfung

Nach dem BBiG und der HwO kann zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung auch zugelassen werden, wer nachweist, mindestens das Eineinhalbfache der Regelausbildungsdauer in dem Beruf tätig gewesen zu sein, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Diesen Personen fehlen allerdings die theoretischen Kenntnisse, um eine Prüfung erfolgreich abzulegen. In Vorbereitungskursen bereiten Bildungsträger theoretisch auf die Externenprüfung vor.

Insbesondere für Beschäftigte auf Helferebene und Quereinsteiger/-innen aus anderen Branchen bietet sich das Nachholen eines Ausbildungsabschlusses im Rahmen einer Externenprüfung an. In Schleswig-Holstein werden bisher Vorbereitungskurse in relativ wenigen Berufen angeboten. Gerade in Branchen mit besonders hohem Fachkräftebedarf fehlen Angebote. Eine Ausweitung der Angebote ist daher dringend erforderlich.

Berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) sind abgegrenzte und möglichst überregional standardisierte Einheiten innerhalb der curricularen Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufs, deren Absolvieren über einen längeren, aus Weiterbildungs- und Arbeitsphasen bestehenden Zeitraum hinweg die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sicherstellen soll und die über die Externenprüfung den Erwerb eines Berufsabschlusses ermöglichen.

Einzelne TQ können auch Personen, die einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben, bei der Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland unterstützen. In Zeiten des technologischen Wandels und der Digitalisierung können ausgewählte TQ zudem geeignet sein, langjährig Beschäftigte zu neuesten technischen Entwicklungen in ihrem Berufsbild zu qualifizieren und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Wie bei den Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung ist bei den TQ die Vielfalt der angebotenen Berufe noch deutlich ausbaufähig. Hinzu kommt, dass zu einem Berufsbild nicht alle TQ, die für den Berufsabschluss notwendig sind, regional mit ausreichend Teilnehmenden umgesetzt werden können. Überregionale Online-TQ-Angebote überwiegen daher deutlich. Darüber hinaus sind TQ je nach Anbieter noch nicht zwingend bundesweit standardisiert, sodass angefangene TQ gegebenenfalls nicht überregional fortgesetzt werden können und der Weg über TQ in die Externenprüfung nicht sichergestellt ist.

Für den Erfolg von TQ ist es erforderlich, die von Bildungsträgern vermittelten theoretischen Inhalte mit Praktika zu verknüpfen und zwischen den einzelnen TQ das erlernte Wissen in praktischen Arbeitsphasen anzuwenden und zu vertiefen.

Der Ausbau von TQ kann nur gelingen, wenn sich größere Schulungsbedarfe für bestimmte Berufe bzw. Branchen ergeben und in Zusammenarbeit mit den Kammern vor Ort gezielt Schulungskonzepte erarbeitet werden, die bis zum Abschluss führen. Als Vorbilder können Beispiele im Hotel- und Gaststätten- oder Logistik-Bereich dienen.

Ziel von TQ sollte sein, dass sie nicht nur als berufliche Anpassungsqualifizierung genutzt werden, sondern tatsächlich zu einem Berufsabschluss zu führen, in dem alle TQ-Bausteine im Sinne einer berufsanschlussfähigen Bildungskette bis zur Externenprüfung durchlaufen werden.

Feststellungsverfahren im Rahmen des Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetzes (BVaDiG)

Mit dem Feststellungsverfahren können Personen – insbesondere solche, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen – auf Antrag bei einer zuständigen Stelle (z. B. HWK) ihre Kompetenzen bewerten und den Umfang ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines dualen Ausbildungsberufs feststellen lassen. Voraussetzung ist allerdings grundsätzlich, dass sie mindestens 25 Jahre alt sind und mit ihren Fähigkeiten zumindest den überwiegenden Teil des Berufsbildes abdecken. Ausnahmen gelten für Menschen mit Behinderung, die sich entsprechend auf die berufliche Handlungsfähigkeit auswirken (keine Altersgrenze, teilweise Vergleichbarkeit genügt). Sowohl an den Zugang zu diesem Feststellungsverfahren als auch an die eigentliche Überprüfung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Antragsteller/-innen werden hohe Anforderungen gestellt, um die Vergleichbarkeit der Feststellung mit einer regulären Abschlussprüfung zu sichern.

Wesentlich ist, dass Antragsteller/-innen in dem Beruf mindestens die anderthalbfache Zeit der für den Referenzberuf vorgeschriebenen regulären Ausbildungsdauer tätig gewesen sein müssen, für den sie eine Feststellung beantragen. In dieser Zeit muss ihre Tätigkeit das entsprechende Berufsbild nahezu vollständig abgedeckt haben, falls sie die vollständige Vergleichbarkeit anstreben. Nur dann kann das Verfahren überhaupt eingeleitet werden.

In Deutschland verfügten im Jahr 2022 nach Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung anhand von Daten des Mikrozensus 2,86 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren nicht über einen Berufsabschluss. Auf der anderen Seite üben 60 % der Geringqualifizierten in Deutschland eine Facharbeitertätigkeit oder eine Tätigkeit mit noch höheren Anforderungen aus. Diese Personen werden mit den

Möglichkeiten der klassischen Berufsausbildung offenbar noch nicht ausreichend erreicht. Bei dieser Lücke setzt das Feststellungsverfahren an. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es das Ziel, alle vorhandenen Potenziale zu nutzen. Deshalb zielt das Feststellungsverfahren darauf ab, substanzielle berufliche Kompetenzen, die unabhängig von einem formalen Berufsbildungsabschluss erworben wurden, sichtbar und verwertbar zu machen. Damit sollen für diese Personengruppen Anschlüsse an das System der beruflichen Bildung ermöglicht werden.

Berufliche Anpassungsqualifizierungen

Derzeit bestimmen Themen wie demografischer Wandel, Strukturwandel, Technologisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung den Arbeitsmarkt. Die Menschen sind gefordert, ihr Wissen kontinuierlich an den sich wandelnden Arbeitsmarkt sowie die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Sinne von lebenslangem Lernen anzupassen. Passgenaue und adressatengerechte Weiterbildungsmaßnahmen sollten diesen Prozess unterstützen. Weiterbildung muss die Menschen dort abholen, wo sie stehen. Das gilt für Inhalte, Methoden, Zeit und Ort der beruflichen Weiterbildung, bei der die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden im Vordergrund stehen sollte.

Hierfür müssen Bildungsanbieter gut gerüstet sein. Diese haben oftmals nicht mehr die Mittel, um beispielsweise eigene Werkstätten mit moderner Infrastruktur vorzuhalten. Die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern, Betrieben, Kammern, Innungen ist daher erforderlich. Auch die Einbindung von RBZ kann hilfreich sein, um ein größeres Angebot an Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.

Beispielsweise sind Weiterbildungen für Selbstständige verstärkt in den Abendstunden und an Wochenenden anzubieten, um Qualifizierung auch neben der Arbeit zu ermöglichen. Dies kommt auch anderen Zielgruppen zugute, wie z. B. in Erziehung oder Pflege eingebundene Personen. Dabei sollten die Angebote so gestaltet sein, dass durch Arbeit und Weiterbildung keine Überforderung entsteht.

Darüber hinaus sollten Bildungsanbieter dabei unterstützt werden, innovative Weiterbildungsansätze zu erproben. Das gilt im Hinblick auf Inhalte von Weiterbildungen (z. B. Weiterbildung in neuen Technologien) genauso wie bezüglich der Unterrichtsmethoden (z. B. Einsatz von Virtual Reality- und Augmented Reality-Brillen).

Nach- und Anpassungsqualifizierungsangebote für die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Ausgangslage:

Die vollständige Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist bei reglementierten Berufen Voraussetzung für die Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit in Deutschland. Bei nicht reglementierten Berufen ist dies nicht der Fall, hilft aber Arbeitgeber/-innen bei der Einschätzung vorhandener Qualifikationen und dem/der Arbeitnehmer/-in bei Gehaltsverhandlungen. Häufig führt die Prüfung der Gleichwertigkeit der ausländischen mit der deutschen Qualifikation dazu, dass zu einer vollständigen Anerkennung der ausländischen Qualifikation Nachqualifizierungsmaßnahmen notwendig sind.

Handlungsbedarf:

Passgenaue Qualifizierungsangebote und ausreichende Prüfungskapazitäten sind entscheidend für den zügigen und erfolgreichen Abschluss von Anerkennungsprozessen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Das Welcome Center Schleswig-Holstein wird durch die Erweiterung des Leistungsangebots künftig auch eine Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung anbieten. Die jeweiligen einschlägigen Akteure – von den zuständigen Anerkennungsstellen über die Anbieter und Träger von Qualifizierungsmaßnahmen und die Qualifizierungsberatung bis hin zur Arbeitsverwaltung – sollten in einem kontinuierlichen Regelkreis die tatsächlichen Bedarfe plausibel erheben, adressatengerechte Angebote und Formate entwickeln und bereitstellen und diese schließlich transparent machen. Dabei erscheint es zunehmend erforderlich, herkömmliche Formate an neue Herausforderungen anzupassen, etwa durch orts- oder zeitunabhängige und berufsbegleitende Durchführung und regions- oder berufsübergreifende Bündelungen. So kann der Übergang vom Anerkennungsverfahren in die Qualifizierung verlässlich unterstützt werden.

6.3 Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung stärken

Zielsetzung/Herausforderungen:

Die Gestaltung der großen Transformationsaufgaben hinsichtlich Demografie, Integration, Digitalisierung und Nachhaltigkeit kann nur über Auseinandersetzung, Verständigung sowie die Weiterentwicklung von Haltungen und Kompetenzen gelingen. Die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung unterstützt diese Prozesse durch Lernen in Begegnung und Diskurs. Ihr kommt daher bei der Bewältigung kultureller, sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Herausforderungen eine zentrale Bedeutung zu.

Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung vollzieht sich über unterschiedliche Zugänge: aufsuchend im Lebensumfeld ebenso wie an vielfältigen Lernorten, analog ebenso wie digital erweitert, formal und abschlussorientiert ebenso wie nonformal und informell. Die Förderung der Grundbildung, die neben Schreib- und Lesefähigkeiten auch lebenspraktische Fertigkeiten umfasst, als Voraussetzung für Teilhabe, Partizipation und Nutzung von Weiterbildung ist im Besonderen zu stärken.

Die Qualifizierung von Bürger/-innen zur Nutzung und reflektierten Mitgestaltung digitalisierter Lebenswelten soll als Querschnittsmaterie in alle Weiterbildungsbereiche einfließen. Angebote müssen diversitätssensibel und inklusiv ausgestaltet, flächendeckend gut erreichbar und für alle erschwinglich sein. Angesichts der Freiwilligkeit von Erwachsenenbildung werden Angebote nur gut angenommen, wenn sie attraktiv gestaltet werden und intrinsische Lernmotivation befördern. Allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung fördert die mündige Teilhabe an demokratischen Prozessen und bürgerschaftlichem Engagement. Wachsende Bedeutung kommt ihr auch für die gesellschaftliche Partizipation in der länger währenden Lebensphase nach der beruflichen Tätigkeit zu. Als wesentlicher Faktor für Bildungsgerechtigkeit, Chancengleich-

heit und ein friedliches Zusammenleben ist sie eine zentrale Stellschraube für die Zukunft unserer Gesellschaft. Zentrale Aspekte der Transformation wurden in Strategien des Landes zu Medienkompetenzen, Digitalisierung, Ehrenamt, Bildung für nachhaltige Entwicklung sowie gegen Rassismus und Antisemitismus adressiert. Ihre Verknüpfungen mit der Weiterbildungsstrategie sind bei der jeweiligen Umsetzung zu berücksichtigen.

Institutionalisierung von Fördermitteln und strukturelle Stärkung von Trägern

Ausgangslage:

Die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung vollzieht sich in vielfältigen Trägerschaften. Das Land Schleswig-Holstein fördert insbesondere die Volkshochschulen und Bildungsstätten, Grundbildungszentren, Maßnahmen zur Alphabetisierung sowie die parteinahen Bildungseinrichtungen. 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[19] sind sie unverzichtbare Bildungseinrichtungen für Angebote der allgemeinen, kulturellen und politischen Bildung und sorgen damit für Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe an Gesellschaft und Kultur. Die Einrichtungen befinden sich im Wesentlichen in kommunaler Trägerschaft.

Handlungsbedarf:

Um ein vielfältiges und landesweites Angebot zu halten, ist die strukturelle Stärkung von Trägern der Weiterbildung eine entscheidende Grundlage. Finanzielle Sicherheit ermöglicht den Einrichtungen langfristige, konzeptionelle, strukturelle und personelle Entwicklungs- und Aufbauarbeit.

Voraussetzung für qualitativ hochwertige Vermittlung ist weiterhin qualifiziertes Personal. Die Unterrichtenden in der allgemeinen Weiterbildung sind oft unter herausfordernden Bedingungen tätig, was Unsicherheiten und Fachkräftemangel begünstigen kann. Höhere Honorare, eventuell die Einführung von unbefristeten Anstellungsverhältnissen und Qualifizierungsangebote können die Arbeitsbedingungen verbessern. Eine gezielte Förderung der Attraktivität des Berufsfelds, etwa durch klare Karrierewege und bessere soziale Absicherung, könnte mehr Fachkräfte für die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung gewinnen (Kohsiek 2024, S. 32 ff.).

Aktivitäten/Maßnahmen:

Eine langfristige und verlässliche Förderstruktur ist essenziell, um Weiterbildungsträger abzusichern und bestehende Bildungsstrukturen zu erhalten. Institutionalisierte

[19] In der Fortschreibung des Landesentwicklungsplans Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2021 werden in Kapitel 5.6 die Grundsätze und Ziele der Raumordnung dargelegt, aus der insbesondere die Förderung der kulturellen Infrastruktur des ländlichen Raumes abgeleitet wird. Hier heißt es: „Die Schaffung eines möglichst flächendeckenden, differenzierten, qualitätsvollen und allgemein zugänglichen Kulturangebots ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. In allen Teilräumen des Landes soll den Menschen der Zugang zu den verschiedenen Formen von Kunst und Kultur ermöglicht werden.“ 01_Plantext (Teile A und B) final

Fördermittel und mehrjährige Förderungen können Planungssicherheit bieten und ermöglichen es den Trägern, sich auf die Qualität ihrer Angebote zu konzentrieren. Eine Dynamisierung der Förderungen könnte einen wichtigen Beitrag zur Stabilität des Angebots leisten.

Ein Mindestangebot an allgemeiner, kultureller und politischer Weiterbildung sollte flächendeckend gewährleistet werden, insbesondere in ländlichen Regionen. Die Definition und Prüfung von Mindestangeboten auf Kreisebene könnte sicherstellen, dass auch in weniger dicht besiedelten Gebieten Angebote vorhanden sind, die den lokalen Bedürfnissen gerecht werden und dass keine Bildungsregionen benachteiligt werden. Hier könnten beispielsweise die Mindestteilnehmendenzahl zur Durchführung von Angeboten zukünftig angemessen gewählt werden.

Die Qualifizierung und Vernetzung des Lehrpersonals der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung sollte verbessert werden. Eine engere Zusammenarbeit kann Synergien schaffen. Gemeinsame Projekte und Netzwerke stärken den interdisziplinären Austausch. Insbesondere zur Demokratiebildung können Ansatzpunkte und Methoden vermittelt werden, um sie in die eigenen Fachbereiche zu integrieren und sichtbar zu machen. Dies fördert eine breite Verankerung demokratischer Werte in der Erwachsenenbildung und sorgt dafür, dass politische Bildung als Querschnittsthema in allen Bildungsbereichen präsent bleibt.

Die Ausbildung von Multiplikator/-innen durch die BNE-Agentur des MEKUN sollte weiter ausgebaut werden, um die beratenden und unterstützenden Aufgaben bei der Umsetzung von BNE in Lehrangeboten mit dem Fokus auf Weiterbildung zu übernehmen. Außerdem könnten sie gezielt auf bestehende Angebote mit BNE-Bezug hinweisen. Diese Aufgabe könnte von der BNE-Agentur in Zusammenarbeit mit passenden Weiterbildungsanbietenden übernommen werden.

Kompetenzen von Kursleitenden, die ohne formales Zertifikat erworben wurden, sollten weiterhin besser anerkannt werden, z. B. durch Programme wie das GRETA-Kompetenzmodell[20], die diesbezügliche Fähigkeiten identifizieren und bewerten. So wäre es möglich, sich dem Fachkräftemangel gegenüber vorausschauender aufzustellen.

Kulturelle Weiterbildung stärken

Ausgangslage:

Kulturelle Bildung fördert sowohl das Verständnis und die Wertschätzung kultureller Vielfalt als auch die persönliche und soziale Entwicklung durch kreative Ausdrucksformen. Durch künstlerische und handwerkliche Tätigkeiten werden kulturelle Grenzen überwunden und das Gemeinschaftsgefühl gestärkt. Die gesundheitsfördernden Aspekte kreativer Tätigkeiten sind in multiplen Bildungskontexten wertvoll und können dazu beitragen, sowohl individuelle als auch kollektive Herausforderungen zu bewältigen (Fancourt & Finn 2019).

[20] Das GRETA-Kompetenzmodell ist ein Referenzmodell für professionelle Handlungskompetenz Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Es wurde unter Beteiligung von Praktiker/-innen wissenschaftlich erarbeitet und stellt die wesentliche Basis für die Anerkennung der Kompetenzen Lehrender dar. Link: https://www.greta-die.de/webpages/projektergebnisse/greta-kompetenzmodell

Handlungsbedarf:

Kulturelle Bildung vollzieht sich in unterschiedlichen Zugängen. Diese sollten so gestaltet sein, dass sich alle gesellschaftlichen Gruppen angesprochen fühlen, teilhaben können und als mündige Bürger/-innen die Transformationsgesellschaft gestalten.

Kulturelle Bildung ermöglicht in besonderer Weise demokratische Teilhabe, da sie zur eigenen Wahrnehmungs-, Ausdrucks- und Gestaltungsfähigkeit und damit zur Persönlichkeitsentwicklung und Aufbau von Zukunftskompetenzen/Future Skills beiträgt.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Bei der Anerkennung von Seminaren im Rahmen der Bildungsfreistellung sollten insbesondere der Kompetenzerwerb sowie Aspekte der kulturellen Bildung besser berücksichtigt werden und nicht dazu führen, dass die Anerkennung ausgeschlossen oder auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt wird. Die zugehörigen Verfahren sollten dahingehend überprüft werden.

Politische Weiterbildung niedrigschwellig gestalten

Ausgangslage:

Demokratische Erfahrungen beeinflussen nachweislich die Identifikation mit der Demokratie als Staatsform (Kiess et al. 2023). Interesse für politische Prozesse zu wecken, diese zu fördern und in der Weiterbildung zu verankern, ist im Kontext aktueller demokratiefeindlicher Entwicklungen (Zick et al. 2023; Decker 2024) ein essenzielles Instrument zur Stärkung der wehrhaften Demokratie. Viele Zielgruppen, insbesondere solche mit geringer formaler Bildung, Distanz zu etablierten Bildungsinstitutionen oder eingeschränkter Mobilität, werden durch klassische Formate nicht erreicht. Das Land Schleswig-Holstein fördert im Bereich der politischen Erwachsenenbildung die parteinahen Stiftungen sowie die kommunalpolitischen Vereinigungen. Die Volkshochschulen sowie Bildungsstätten bieten in ihren Programmbereichen politische Bildung an.

Handlungsbedarf:

Angesichts der Relevanz politischer Bildung im Alltag der Weiterbildungsträger muss sie in strategischen Überlegungen besser berücksichtigt werden. In vielen Alltagssituationen werden Bürger/-innen mit antidemokratischen Positionen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit konfrontiert, auf die sie oft nicht ausreichend vorbereitet sind. Um demokratiegefährdenden Einstellungen angemessen entgegenzutreten, müssen Menschen landesweit politisch gebildet werden. Gerade in ländlichen Regionen mangelt es an einem flächendeckenden Angebot an politischer Weiterbildung. Die WBS SH muss daher die Förderung einer vielfältigen Trägerschaft in Stadt und Land als zentrale Aufgabe begreifen. Politische Bildung sollte sowohl als Querschnittsthema als auch als explizite Aufgabe verankert sein, um den Herausforderungen der Erwachsenenbildung im Sinne des lebenslangen Lernens gerecht zu werden.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Aufsuchende Angebote, die direkt in der Lebenswelt der Menschen stattfinden – etwa in Vereinen, Nachbarschaftszentren oder sozialen Treffpunkten – können diese Barriere überwinden und sollten gestärkt werden. Solche Formate könnten zusätzlich durch mobile Bildungsangebote wie Weiterbildungsbusse oder Pop-up-Seminare ergänzt werden.

Zu Beginn der Maßnahme könnte ein Mapping bestehender sozialer Treffpunkte sowie Angebotsstrukturen vor Ort ähnlich der Aufbereitung der als nun-zertifizierten Lernorte stehen. Diese sind in einem interaktiven Kartenmodell dargestellt.

Um die Teilnahme an Angeboten der politischen Bildung zu steigern, sollten diese weitgehend niedrigschwellig angeboten werden. Gerade bei Themen von gesamtgesellschaftlicher Relevanz kann es ein wichtiger Faktor sein, finanzielle Hürden zu reduzieren. Die Träger solcher Angebote sollten für kostenfreie Programme nicht auf Eigenmittel zurückgreifen müssen, sondern durch Fördermittel unterstützt werden. Dies stärkt die Verfügbarkeit und Qualität politischer Weiterbildungsangebote, insbesondere in sozial benachteiligten Regionen.

Förderung der digitalen Transformation in der Weiterbildung

Ausgangslage:

Die Digitalisierung hat das Bildungswesen stark verändert und bietet insbesondere in der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung neue Möglichkeiten des Lernens und Lehrens und ist zentraler Aspekt der Erweiterung der Zugänge. Die Digitalisierung der Bildungslandschaft ermöglicht orts- und zeitunabhängige Zugänge zu Wissen, Kompetenzen und Meinungsbildung. Online-Angebote, E-Learning-Plattformen und digitale Lernformate eröffnen Menschen, die in ländlichen Regionen leben, durch berufliche Verpflichtungen und/oder Sorgearbeit eingeschränkt sind oder deren Zugang zu klassischen Bildungsangeboten eingeschränkt ist, neue Möglichkeiten zur Teilnahme. Auch in der politischen Bildung schafft Digitalität/Digitalisierung neue Formen der Partizipation, etwa durch Online-Debatten und Webinare, die den Zugang zu politischen Diskursen erleichtern und die Demokratie stärken können.

Handlungsbedarf:

Medienbildung ist ein grundlegender Baustein der Medienpädagogik und bildet die Basis für alle Bildungsaktivitäten mit und über Medien. Der sinnvolle Einsatz digitaler Tools und Methoden sowie ihre kompetente Nutzung gehören ebenso zu einer erfolgreichen Medienbildung wie die Fähigkeit zur Medienkritik. Um eine digitale Chancengleichheit gewährleisten zu können, bedarf es fundierter Konzepte zu Partizipation, Teilhabe und Barrierefreiheit. Künstliche Intelligenz ist dabei sowohl auf der Anbieterseite als auch in den Bildungsinhalten zu berücksichtigen.

Medienbildung und der Erwerb von Medienkompetenz im gesamten Spektrum der Weiterbildung kann sowohl zu einer Demokratisierung von Bildung beitragen als auch neue Wege des Lernens im Grundgedanken einer Bildung für alle ermöglichen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Lehrpersonal sowie planendes Personal sollte umfassend im Umgang mit digitalen Tools und Methoden geschult werden. Fortbildungen sollten insbesondere die Nutzung von aktiven Lernmethoden, informellen Prozessen und Kompetenzzuwächsen in schwer messbaren Bereichen fördern. Besondere Bedeutung kommt hier dem portfoliobasierten Lernen zu. Plattformen wie der DLC (siehe Kapitel 6.2) können genutzt werden, um die Lernfortschritte der Teilnehmenden individuell zu dokumentieren und sichtbar zu machen.

Grundbildung, Alphabetisierung, Nachholen von Schulabschlüssen sowie Integrationsangebote stärken

Ausgangslage:

Das Land Schleswig-Holstein unterstützt die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade). Mit der AlphaDekade wollen Bund, Länder und Partner im Zeitraum von 2016 bis 2026 die Lese- und Schreibfähigkeiten Erwachsener in Deutschland deutlich verbessern. Um Erwachsene mit geringen Grundbildungskompetenzen zu unterstützen und ihnen den Übergang zum Nachholen von Schulabschlüssen zu erleichtern, wurden in Schleswig-Holstein mit Landesmitteln vier Grundbildungszentren geschaffen. Das Land stellt weitere Mittel zur Alphabetisierung und Grundbildung bereit. Dennoch besteht weiterhin ein erheblicher Finanzierungbedarf.

Das Landesprogramm Starterpaket für Flüchtlinge – STAFF.SH schließt subsidiär und ergänzend zu bundesfinanzierten Maßnahmen Lücken bei den bundesgeförderten Kursangeboten. Gefördert werden integrationsrelevante Kurse zur Sprachförderung und Erstorientierung sowie kursergänzende Maßnahmen zur Sicherstellung eines möglichst passgenauen und frühzeitig ansetzenden Sprachförderangebots.

Handlungsbedarf:

In Schleswig-Holstein leben geschätzt rund 222.000 deutschsprachige Erwachsene, die nicht oder sehr wenig lesen und schreiben können. Geringe Literalität und fehlende Grundbildungskompetenzen haben für betroffene Personen in allen Lebensbereichen erhebliche Auswirkungen. Die fehlenden Kompetenzen sorgen dafür, dass sich die soziale Teilhabe der betroffenen Menschen deutlich reduziert. Grundbildung und Literalisierung sind daher Grundbedingungen für gesellschaftliche Teilhabe.

Für erwachsene Zugewanderte, die aktiv an Gesellschaft und Arbeitsmarkt teilhaben möchten, sind flächendeckende Angebote zum Erwerb von Sprache und Erstorientierung unerlässlich. Ein zentraler Baustein sind die Angebote des Bundes im Rahmen seines Gesamtprogramms Sprache, für einen grundständigen Spracherwerb insbesondere der Integrationskurs. Der bedarfsgerechte Ausbau dieser Kurse, aber auch der weiterführenden beruflichen Sprachförderangebote des Bundes, sollte vorangetrieben werden. Eine besondere Herausforderung liegt darin, dass viele Volkshochschulen in ländlichen Regionen ehrenamtlich oder nebenamtlich organisiert sind und somit nicht die bundesweit vorgeschriebenen Voraussetzungen für die Zulassung als Integrationskursträger erfüllen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Die Einrichtung weiterer Grundbildungszentren würde die Erreichbarkeit der Angebote aus allen Regionen unterstützen. Lebensweltnahe Angebote, die sich an den alltäglichen Kontexten der Zielgruppe orientieren und in ihrem direkten Umfeld agieren, sollten begleitend ausgeweitet werden.

Für Zugewanderte ist ein klarer Überblick über das Weiterbildungssystem von entscheidender Bedeutung. Niedrigschwellige Beratungsangebote – zum Beispiel in mehreren Sprachen – helfen, die richtigen Kurse und Bildungsangebote zu finden. Dies erleichtert die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Mehrsprachige Weiterbildungsangebote sind ein Schlüssel zur Integration. Sie können Sprachbarrieren abbauen und zugleich kulturelle Vielfalt fördern. Modellprojekte, beispielsweise in leichter Sprache, schaffen niedrigschwellige Zugänge und könnten später als Best-Practice-Beispiele landesweit etabliert werden.

6.4 Wissenschaftliche Weiterbildung stärken

Zielsetzung:

Weiterbildung stellt einen wesentlichen Schlüssel für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Schleswig-Holsteins dar, die wissenschaftliche Weiterbildung[21] kann einen Anteil dazu beitragen. Deshalb soll die wissenschaftliche Weiterbildung künftig einen noch höheren Stellenwert in der individuellen Bildungsbiografie erhalten. In diesem Handlungsfeld sollen neben einer Bestandsaufnahme die Rahmenbedingungen erfasst und Möglichkeiten eines Ausbaus aufgezeigt werden. In den Fokus rücken dabei sowohl Future Skills, Microcredentials – Nachweise über Lernergebnisse – als auch das lebenslange Lernen.

Weiterentwicklung des Profils der wissenschaftlichen Weiterbildung

Ausgangslage:

Das Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung ist im Hochschulgesetz (HSG) geregelt und richtet sich in der Regel an Personen mit qualifizierter berufspraktischer Erfahrung. Es kann weiterbildende Masterstudiengänge, Weiterbildungsangebote mit Abschlusszertifikat, sonstige Weiterbildungsveranstaltungen und Studiengänge umfassen, die sich an Personen richten, die bereits über eine im sekundären Bildungsbereich abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und die berufsbegleitend angeboten werden. Die hier beleuchtete wissenschaftliche Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht (Wissenschaftsrat 2019, S. 39). Die wissenschaftliche Weiterbildung richtet sich nach der in der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein verwendeten Definition nicht nur an Hochschulabsolvent/-innen, son-

[21] Mit umfasst ist auch die künstlerische Weiterbildung, vgl. § 58 HSG.

dern auch an diejenigen, die sich ohne Studium – etwa zur beruflichen Weiterentwicklung – mit wissenschaftlichen Verfahren und Ergebnissen vertraut machen wollen.

Zwei wichtige Faktoren steuern die aktuelle Entwicklung im Land: Zum einen der zahlenmäßige Rückgang der Arbeitskräfte. Dies zeigt sich neben einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft auch an sinkenden Studierendenzahlen. Der negative Trend bei den Studienanfänger/-innen soll bis Ende der 2020er Jahre anhalten, sich im nächsten Jahrzehnt allerdings umkehren und bis ca. 2035 wieder zu ähnlich hohen Studienanfänger/-innenzahlen wie in den vergangenen Jahren führen. Zum anderen zeigt sich ein wachsender Bedarf an Future Skills und fachlichen Kenntnissen. Angesichts der voranschreitenden gesellschaftlichen Transformation sieht z. B. der Stifterverband einen großen Bedarf an einem veränderten Set von Schlüsselqualifikationen bei Arbeitnehmer/-innen. Dazu zählen technologische Fähigkeiten ebenso wie digitale Grundfähigkeiten und veränderte klassische Fähigkeiten wie Adaptionsfähigkeit, Kreativität und Durchhaltevermögen (Stifterverband o. J.).

Die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung sind an den Hochschulen unterschiedlich institutionell verankert. An manchen Hochschulen wurden Weiterbildungsinstitute oder Stabstellen geschaffen, die in die Hochschulverwaltung integriert sind, GmbHs errichtet, einmal wurde ein Zentrum als eingetragener Verein gegründet. Die Technische Hochschule (TH) Lübeck hat mit der oncampus GmbH eine 100-prozentige Tochter errichtet, die eine Plattform für verschiedenste Bildungsangebote bietet. Diese reichen von einzelnen Online-Kursen über berufsbegleitende digitale Masterstudiengänge bis hin zu E-Learning-Lösungen für Hochschulen, Institutionen oder Unternehmen.

Die Einrichtungen an den Hochschulen bieten Weiterbildungsangebote verschiedener Niveaus (z. B. Studiengänge, Certificate of Advanced Studies, Diploma of Advanced Studies) an. Auf der Ebene (gebührenpflichtiger) berufsbegleitender Masterstudiengänge halten die CAU, die Europauniversität Flensburg, die Fachhochschule Kiel, die TH Lübeck und die Fachhochschule Westküste entsprechende Angebote vor.[22] Zu nennen sind beispielsweise das Weiterbildungsstudium Elementare Musikalische Bildung an der Musikhochschule Lübeck, welches sich an Berufstätige (z. B. Musiker/-innen, Musikwissenschaftler/innen, Sozialpädagog/-innen) richtet, die sich im Bereich der Elementaren Musikalischen Bildung weiterqualifizieren möchten, die berufsbegleitenden Masterstudiengänge Hospital Management oder Migraine and Headache Medicine der CAU sowie die berufsbegleitenden Bachelorstudiengänge Regenerative Energien oder Medieninformatik. Die Universität zu Lübeck öffnet Teile ihres internen Weiterbildungsangebots für Kooperationspartner etwa aus Gesundheitsfachberufen; auch die Weiterbildungsveranstaltungen und Zertifikate der Wissenschaftlichen Weiterbildung der CAU stehen externen Interessierten als kostenpflichtige Veranstaltung offen. In der Gesamtschau ist allerdings erkennbar, dass ein wesentlicher Teil der angebotenen Kurse nur eingeschriebenen Studierenden der jeweiligen Hochschule oder Mitarbeiter/-innen der Hochschulen zur Verfügung steht und nur wenige Weiterbildungsangebote für externe Interessierte verfügbar sind.

[22] Die Muthesius Kunsthochschule hält keine Weiterbildungsangebote vor.

Handlungsbedarf:

Der Wissenschaftsrat, der das Hochschulsystem Schleswig-Holsteins in seinen Empfehlungen zur dessen Weiterentwicklung analysiert hat (Landesstrukturbegutachtung), kommt zu dem Ergebnis, dass die staatlichen Hochschulen die gesetzlich verankerte Aufgabe der Weiterbildung bislang erst in geringem Maße angenommen und nur vereinzelt Angebote in Form von Studiengängen und Kursen entwickelt haben (Wissenschaftsrat 2023, S. 90). Dabei adressiert er Hochschulen und Land gleichermaßen.

Vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an Future Skills und fachlichen Kenntnissen und eines Sinkens der Studierendenzahlen ist es insbesondere für die nächsten zehn Jahre von Bedeutung, das gesellschaftliche Fachkräftepotenzial sowohl quantitativ als auch qualitativ auszuweiten bzw. weiterzuentwickeln (Wissenschaftsrat 2019, S. 8). Dies bedeutet nach den Ausführungen des Wissenschaftsrats in quantitativer Hinsicht z. B. eine verstärkte Qualifizierung von Personen ohne Berufs- oder Studienabschluss und in qualitativer Hinsicht z. B. die Erfahrung einer arbeitsmarktrelevanten Ausbildung, in deren Rahmen Teilnehmer/-innen Problemlösungs- sowie Innovationsfähigkeiten erwerben. Die wissenschaftliche Weiterbildung wird deutlich ausgebaut werden müssen, um ihren Beitrag zur Vermittlung von Kompetenzen leisten zu können, die für die Sicherung von Fachkräften notwendig sind.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Der Austausch mit den Stakeholdern (Vertreter/-innen der Hochschulen, der IHK, des UV Nord und der BA) hat ergeben, dass mehr niedrigschwellige und pragmatische Ansätze unterhalb eines vollständigen Bachelorstudiums etabliert werden sollten. Die Wissenschaftsabteilung des MBWFK unterstützt – zusammen mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats – diesen Ansatz. Denn die bisherigen Erfahrungen der Hochschulen mit weiterbildenden Masterstudiengängen haben gezeigt, dass das Potenzial für dieses Weiterbildungsformat mangels ausreichender Kohortengröße begrenzt ist (Wissenschaftsrat 2023, S. 92). Die Hochschulen werden deshalb darin bestärkt, modulare Weiterbildungsangebote unterhalb von formalen Hochschulabschlüssen zu entwickeln. Diese Angebote, etwa in Form von Zertifikatsangeboten, bieten einen niedrigschwelligen Zugang zu hochschulischer Weiterbildung und die Möglichkeit, in einem überschaubaren Zeitrahmen neues Wissen und Problemlösungskompetenz zu erwerben (ebd.). Microcredentials beispielsweise können einen solchen niedrigschwelligen Ansatz darstellen. Sie ermöglichen den gezielten, flexiblen Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, um neuem und aufkommendem Bedarf in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Sie befähigen darüber hinaus Personen zur Schließung individueller Kompetenzlücken, ohne jedoch traditionelle Qualifikationen zu ersetzen (Rat der Europäischen Union 2022, Erwägungsgrund 5). Damit Microcredentials kumulierbar und kombinierbar werden und sich so daraus umfangreichere Qualifikationen ergeben können, empfiehlt der Rat den Mitgliedstaaten den geschätzten Arbeitsaufwand, der zur Erreichung der Lernergebnisse erforderlich ist, zu beschreiben, nach Möglichkeit im Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) (Rat der Europäischen Union 2022, Empfehlungen 6b). Perspektivisch sollten deshalb alle (Zertifikats-)Kurse modularisiert und mit ECTS-Punkten angeboten werden, und eine Anrechnung der erworbenen ECTS-Punkte auf ein späteres Studium sollte gewährleistet werden. So könnten

individuelle Lern- und Weiterbildungsphasen vor dem Hintergrund des Anspruches eines lebenslangen Lernens besser abgebildet werden.

Das Land verwendet dabei im Wesentlichen vier Instrumente der Hochschulsteuerung: das HSG, den Hochschulvertrag, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Förderprogramme.

In den neu aufzusetzenden Hochschulvertrag und für die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Periode 2026–2029 sollen weitere konkrete Ziele bzw. Maßnahmen aufgenommen werden. Dazu zählen neben einem gemeinsamen Verständnis, dass der wissenschaftlichen Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens eine besondere Bedeutung zukommt, auch die Einigkeit darüber, dass ein zielgruppengerechtes Angebot unterschiedlicher Lehr- und Studienformate geeignet ist, dem Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein zu begegnen. Es soll festgehalten werden, dass neue Weiterbildungsstudiengänge sowie vermehrt modulare Weiterbildungsangebote unterhalb von formalen Hochschulabschlüssen entwickelt und angeboten werden sollen. Dabei soll der Schwerpunkt auf gebührenfinanzierten Angeboten liegen und es soll geprüft werden, welche Studienformate für die Zielgruppen förderlich sind. Die Hochschulen sollen sich in der Entwicklung dieser Weiterbildungsangebote mit Partnern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abstimmen. Der Hochschulvertrag unterliegt aufgrund seiner begrenzten Laufzeit ständiger Evaluation, sodass ggf. notwendige Anpassungen relativ kurzfristig erfolgen können.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Ausgangslage:

Das HSG ist ein weiteres Instrument der Hochschulsteuerung. Das HSG erklärt in § 3 Absatz 1 Weiterbildung zunächst zu einer grundsätzlichen Aufgabe aller Hochschulen. Daneben regelt das HSG in §§ 58 und 59 Näheres zu wissenschaftlicher und künstlerischer Weiterbildung, zu deren Organisation und zum berufsbegleitenden Studium. Schließlich normiert § 41 Satz 4 HSG, dass von einer Beitragserhebung ganz oder teilweise abgesehen werden kann, wenn ein Weiterbildungsangebot im dringenden öffentlichen Interesse liegt. Gemäß § 59 Abs. 1 Satz 3 HSG kann die Lehrverpflichtungsverordnung bestimmen, dass bis zu 10 % der vorhandenen Lehrkapazität für Weiterbildungsangebote eingesetzt werden können. Die Lehrverpflichtungsverordnung sieht gleichwohl derzeit vor, dass lediglich bis zu 5 % der Lehrkapazität aus besetzen Stellen des Fachbereichs für Weiterbildungsangebote vorgesehen werden kann.

Daneben gibt es aber auch rechtliche Rahmenbedingungen, die nicht in die Zuständigkeit und damit nicht in den Einwirkungsbereich des Landesgesetzgebers fallen. Dazu zählt insbesondere das EU-(Beihilfe-)Recht. Seit 2007 ist demnach eine staatliche Finanzierung nur für nicht-wirtschaftliche Tätigkeiten zulässig. Die öffentliche Finanzierung von wirtschaftlichen Tätigkeiten unterliegt dagegen dem Beihilfeverbot. Gerade die daraus erwachsenden rechtlichen Schwierigkeiten können ein Hemmnis darstellen, sich in der Weiterbildung zu engagieren.

Handlungsbedarf:

Die vom Land gesetzten rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Lehrverpflichtungsverordnung, bedürfen einer Überprüfung, ob sie den Anforderungen

der Hochschulen an eine Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung gerecht werden. Hinsichtlich der nicht in der Zuständigkeit des Landes liegenden europarechtlichen Rahmenbedingungen wünschen sich manche Hochschulen eine größere (Beratungs-)Unterstützung durch das Land.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Das MBWFK wird zusammen mit den Hochschulen prüfen, ob und inwieweit die einsetzbare Lehrkapazität auf das vom HSG maximal vorgesehene Maß von 10 % erhöht werden kann und wie der hochschuleigene Personaleinsatz in der wissenschaftlichen Weiterbildung stärker die Möglichkeiten nutzen kann, die § 59 Abs. 2 und 3 HSG (Weiterbildung als Tätigkeit im Nebenamt bzw. als Lehrauftrag) eröffnet. Daneben wird das MBWFK zusammen mit den Hochschulen einen regelmäßigen Austausch zum Thema wissenschaftliche Weiterbildung einführen, in welchem auch Fragen zu europarechtlichen Rahmenbedingungen geklärt werden können.

Akkreditierung und Qualitätssicherung

Ausgangslage:

Weiterbildende Studiengänge sind im Rahmen des Akkreditierungsprozesses qualitätsgesichert und deren Abschlüsse sind etwa auf Grundlage des Studienakkreditierungsstaatsvertrages oder der Studienakkreditierungsverordnung allgemein anerkannt. Es hat sich ein tragfähiges und international anerkanntes System einer Qualitätssicherung etabliert.

Handlungsbedarf:

Weiterbildungsangebote mit einem Abschlusszertifikat oder sonstige Weiterbildungsangebote unterhalb von formalen Studienabschlüssen durchlaufen regelmäßig keinen eigenen Akkreditierungsprozess, zum Teil erhalten sie aber eine Zertifizierung durch eine geeignete Agentur. Daraus entstehen rechtliche Unklarheiten im Bezug einer Akkreditierung, was ein Engagement der Hochschulen zusätzlich hemmen kann.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Das MBWFK wird in dem zuvor angesprochenen regelmäßigen Austausch mit den Hochschulen auch Fragen der Akkreditierung und Qualitätssicherung adressieren. Hinsichtlich der Anerkennung von Microcredentials wird beispielsweise von der Hochschulrektorenkonferenz empfohlen, dass diese in die für Studiengänge bereits vorhandenen Mechanismen (Programmakkreditierung bzw. interne Verfahren systemakkreditierter Hochschulen) integriert werden und es keines eigenständigen Verfahrens bedarf (HRK 2023, S. 22, Ziff. 3.1.2). Des Weiteren gibt das Papier über die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt Empfehlungen, die der qualitätsgesicherten Konzeption und Verstetigung von Microcredentials dienen. Microcredentials sollten demnach anhand der europäischen Standardelemente der EU-Ratsempfehlung beschrieben werden. Vor diesem Hintergrund hat das MBWFK bereits im Rahmen der Erarbeitung dieses Strategiepapiers im Austausch mit der Stiftung Akkreditierungsrat eine Klärung herbeigeführt. Danach ist für kurzzeitigere Angebote unterhalb von Studiengängen, in denen kein Studienabschluss vergeben wird, keine Akkreditierung über die Stiftung Akkreditierungsrat erforderlich. Darüber hinaus besteht eine Akkreditie-

rungs- oder Zertifizierungspflicht unabhängig davon nicht, ob die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung sich aus bestehenden Studiengängen, beispielsweise aus Modulen, speisen oder eigenständig entwickelt wurden. Damit hat das MBWFK bezüglich dieser Fragen bereits eine eindeutige Klärung herbeigeführt. Gleichwohl werden künftig weitere Fragen zu diskutieren sein. In einem zweiten Schritt werden beispielsweise Überlegungen zur Zertifizierung nach AZAV anzustellen sein. Die AZAV-Zertifizierung ist erforderlich für eine Förderung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit.

Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft/öffentlichem Dienst stärken

Ausgangslage:

Wissenschaftliche Weiterbildung hat einen sehr hohen gesellschaftlichen Nutzen. Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch die Teilnahme an Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern und sich die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen. Gemeint sind die bereits angesprochenen Transformations- und Schlüsselkompetenzen, insbesondere aber auch fachliche Kenntnisse bzw. Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der akademischen Tätigkeitsfelder, die typischerweise an Hochschulen gelehrt werden und während des Erwerbslebens vertieft oder neu erworben werden sollen. Zu denken ist beispielsweise an juristische, betriebswirtschaftliche, ingenieurwissenschaftliche oder didaktische Kompetenzen.

Handlungsbedarf:

Hinsichtlich des Verhältnisses von Unternehmen und Hochschulen hat die Landesstrukturbegutachtung durch den Wissenschaftsrat gezeigt, dass vielen Unternehmen die Potenziale, die eine wissenschaftliche Weiterbildung für die Fachkräftesicherung bietet, nicht bewusst sind (Wissenschaftsrat 2023, S. 90). Dabei besteht auf Seiten der Unternehmen ein großer Bedarf an Beschäftigten mit Transformations- und Schlüsselqualifikationen sowie fachlichen Weiterbildungsqualifikationen und auf Seiten der Hochschulen die Kompetenz, diese Fähigkeiten zu vermitteln. Auf den öffentlichen Dienst trifft dieses Verhältnis entsprechend auch zu.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Eine Intensivierung der Zusammenarbeit der Wissenschaft mit der Wirtschaft und mit dem öffentlichen Dienst wird nur durch ein gemeinsames Handeln von Landesregierung, Hochschulen, Wirtschaft und gesellschaftlichen Akteuren möglich sein. Die Entwicklung dieses Strategiepapiers hat gezeigt, wie wichtig ein solcher Austausch ist. Das MBWFK setzt sich dafür ein, den Austausch insbesondere zwischen Wirtschaft und Wissenschaft bzw. öffentlichem Dienst zu fördern und strukturell zu intensivieren. Mittelfristig sollten auf diese Weise konkret geäußerte Bedarfe an wissenschaftlicher Weiterbildung durch das Angebot an Hochschulen gedeckt werden können. Die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft bzw. die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten durch Arbeitnehmer/-innen lebt auch vom unkomplizierten Austausch. Langfristig könnte deshalb überlegt werden, wissenschaftliche Weiterbildung effektiver in bestehende Portale (wie mein NOW) einzubinden bzw. bei deren Weiterentwicklung zu berücksichtigen. Neben Beratungsangeboten soll dabei auch das Vorhandensein von Buchungsmöglichkeiten in den Fokus rücken. Aus den Bera-

tungen der Arbeitsgruppen wurde zurückgemeldet, dass bereits Buchungs- und Bezahlmodalitäten ausschlaggebend sein können, sich für oder gegen ein Weiterbildungsangebot auszusprechen. Ziel sollte sein, den Zugang zu Informationen, aber auch den Zugang zu Weiterbildung so einfach wie möglich zu gestalten.

Auch der DLC (siehe Kapitel 6.2) könnte langfristig eine Plattform bieten, Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung und Beschäftigte zusammenzubringen. Er könnte neben einem Zugang zu Schlüsselqualifikationen auch um Angebote der fachlichen Kenntnisse erweitert werden und die nötigen Servicestrukturen schaffen, die für einen nachhaltigen Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung erforderlich sind.

6.5 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vernetzen und stärken

Zielsetzung:

Bürger/-innen, insbesondere bildungsbenachteiligten Menschen sowie Erwerbstätigen und Personalverantwortlichen sollen zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens in jeder Entwicklungsphase geeignete Beratungsangebote zur Weiterbildung und Qualifizierung zur Verfügung stehen. Eine Voraussetzung hierfür ist eine optimierte Vernetzung bestehender Beratungsangebote, indem relevante Akteure einbezogen und über Kooperationen Synergieeffekte erzeugt werden. Diese können im Hinblick auf die verschiedenen Zielgruppen zu einer bedarfsgerechteren und passgenaueren Weiterbildung führen.

Ausgangslage:

Die im Rahmen der Erarbeitung der WBS SH durchgeführte Erhebung zu den 2024 in Schleswig-Holstein bestehenden Beratungsangeboten zu Weiterbildung und Qualifizierung hat hinsichtlich der Weiterbildungsbereiche, Beratungsthemen und Zielgruppen folgende Ergebnisse erbracht (siehe Anhang 10.2):

Das Spektrum der Beratungsangebote zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsfragen ist umfänglich und vielfältig. Dazu gehören insbesondere zahlreiche anbieterübergreifende und trägerneutrale Beratungsangebote. Alle im Rahmen der WBS SH erhobenen Angebote sind zudem kostenfrei für die Bürger/-innen und die Unternehmen. Für die berufliche Weiterbildung besteht eine vielfältige Beratungslandschaft. Während die Angebote des ehemaligen Beratungsnetzwerks Weiterbildung (zum 31.12.2024 endete die Landesförderung) und der BA (hier: BBiE und AG-S) themen- und zielgruppenübergreifend ausgerichtet sind, fokussieren weitere Beratungsangebote branchenbezogene Weiterbildungsfelder (z. B. die Kammern) oder spezifische Zielgruppen (z. B. Frau & Beruf, IQ-Beratung, LV VHS SH).

Für die Bereiche der allgemeinen, der kulturellen, der politischen und der wissenschaftlichen Weiterbildung stand das Beratungsangebot des Beratungsnetzwerks Weiterbildung zur Verfügung, dem seit Anfang 2025 das neue Förderprojekt Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein nachfolgt. Andere, insbesondere trägerübergreifende Angebote bestehen für diese Bereiche hinsichtlich spezifischer Zielgruppen und – thematisch punktuell – zumeist im Kontext einzelner öffentlich geförderter Projekte (z. B. vom LV VHS SH oder von Arbeit und Leben SH). Ergänzt wird dies durch

die auf das jeweils eigene Kursangebot bezogenen Beratungsangebote der Weiterbildungsträger. Letzteres gilt für sämtliche Weiterbildungsbereiche.

Bei der Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs werden die Bürger/-innen und die Unternehmen von sämtlichen Stellen unterstützt, die ein weiterbildungs- und qualifizierungsbezogenes Beratungsangebot vorhalten, sei es anbieterneutral/trägerübergreifend oder bezogen auf das eigene Kursangebot eines Weiterbildungsträgers. Dabei ist anzunehmen, dass die Bedarfsermittlung mit unterschiedlicher Kompetenz und Intensität sowie auch mit unterschiedlicher Zielsetzung erfolgt.

Die weiteren Beratungsthemen – Fort- und Weiterbildungsangebote einschließlich Aufstiegsfortbildung, berufliche Neuorientierung/Wiedereinstieg und Förderung und Finanzierung – stehen zumeist im Kontext von Beratung zur beruflichen Weiterbildung. Hier decken die Angebote des ehemaligen Beratungsnetzwerks Weiterbildung und der BA alle Themenbereiche zielgruppenübergreifend ab. Hinzu kommen wiederum feld- und zielgruppenbezogene Angebote (Kammern, Frau & Beruf, IQ-Beratung u. a.) sowie spezifische, meist projektartig angelegte Angebote einzelner Akteure (LV VHS SH, Arbeit und Leben SH, u. a.). Insbesondere der LV VHS SH koordiniert zudem die Beratung zu den Themen Spracherwerb und arbeitsweltbezogene Grundbildung. Zum Spracherwerb beraten u. a. auch Frau & Beruf.

Das ehemalige Beratungsnetzwerk Weiterbildung und die BA als beratungsspezialisierte Stellen setzen ein breites Spektrum an Beratungskanälen ein. Dazu zählen neben der Vor-Ort-Präsenzberatung das Telefon, E-Mail, Live-Chat, Video, Videotelefonie und Messengerdienste. Das Beratungsnetzwerk Weiterbildung setzte dabei die spezifisch datengeschützte Beratungsplattform Social on ein. Bis auf den Live-Chat und Messengerdienste nutzen auch die anderen beratungsanbietenden Akteure jeweils mehrere Kanäle, dabei häufig auch videogestützte Formate.

Hinsichtlich der zielgruppenbezogenen Kategorisierung des AES decken die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit alle Zielgruppen beruflicher Bildung und Weiterbildung ab. In Fokussierung auf die berufliche Weiterbildung und auf die weiteren Weiterbildungssektoren (allgemein, kulturell, politisch, sprachlich) hatte das Beratungsnetzwerk Weiterbildung das umfänglichste zielgruppenübergreifende Beratungsangebot.

Es zeigt sich, dass im Grunde alle betrachteten Akteure für jede der zusätzlich kategorisierten Teilzielgruppen – Arbeitgeber/-innen, Ausbildungspersonal, Menschen mit Migrationsgeschichte, Bildungsferne/Bildungsbenachteiligte – Angebote zur Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung vorhalten, sicherlich mit unterschiedlicher Intensität und Schwerpunktsetzung. Eine Ausnahme bilden konzeptgemäß die Beratungsstellen Frau & Beruf, die auf Frauen – und hier besonders auf Wieder- und Quereinsteigerinnen – fokussieren. Für diese Zielgruppen bieten auch die übrigen betrachteten Akteure Beratungsangebote zur Weiterbildung an.

Die seit Januar 2025 von der Landesregierung aus dem ESF Plus geförderte Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein stellt Weiterbildungsinteressierten telefonische und digitale Beratungsformate zu allen Bereichen der Weiterbildung zur Verfügung. Nur Unternehmen können nicht direkt, sondern nur per Verweisberatung bei anderen Institutionen beraten werden (siehe Kapitel 4.5).

Handlungsbedarf:

Aufbauend auf den Erfahrungen mit der neu aufgestellten Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein soll das in Schleswig-Holstein bestehende Beratungsangebot zu Weiterbildung und Qualifizierung auf mögliche Lücken hin untersucht werden. Zudem sollen die Angebote sinnvoll miteinander vernetzt werden, um die jeweiligen Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen optimal adressieren zu können.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Die Erhebung soll auf weitere Institutionen (z. B. Arbeitgeberverbände, Migrationsberatungsstellen, Aktion PAM[23], Beratungsangebot KOMPASS, Beratungsangebote für Senior/-innen etc.) ausgedehnt werden, um das Spektrum der Beratungsangebote zu Weiterbildung und Qualifizierung in Schleswig-Holstein möglichst komplett zu erfassen. Die Auswertung dieser Erhebung soll ggf. erforderliche Ergänzungen im Beratungsangebot und die Vernetzung von Angeboten vorbereiten.

Für Lösungsansätze zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs ist eine Rückkopplung bzw. starke Vernetzung zwischen den Weiterbildungsinteressierten, den Unternehmen und den Weiterbildungsträgern notwendig, um zielgerichtete Angebote zu schaffen, da sich die Bedarfe insbesondere bei der beruflichen Weiterbildung stark verändert haben (siehe IU 2022). Es ist auch bei Lernaffinen eine individuelle Beratung und Identifizierung von persönlichen Zielen notwendig, weiterhin eine stärkere Flexibilität bei den Angeboten (z. B. durch Modularisierung, Onlineformate oder Teilzeitmodelle), um die Weiterbildung im Arbeitsalltag besser integrieren zu können. Außerdem muss das Thema seitens der Unternehmen besser unterstützt werden, hier bedarf es Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber/-innen und ggfs. auch Unterstützungsmaßnahmen, z. B. bei der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen (siehe Kapitel 6.6). Nicht zuletzt sollte sich die Beratung auch inhaltlich dem digitalen Transformationsprozess anpassen und z. B. zu Zukunftskompetenzen und Soft Skills informieren können.

Die Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein wird sich mit weiteren Beratungsanbietern vernetzen, z. B. mit der BBiE, dem AG-S, den Qualifizierungsverbünden der Arbeitsagenturen, den Kammern sowie den Weiterbildungsträgern und weiteren Stellen, die qualifizierte Beratungen zur Weiterbildung anbieten.

Optimierung der Beratungsstrukturen für bildungsbenachteiligte Gruppen

Ausgangslage:

Volkshochschulen, insbesondere die Regionalstellen für Alphabetisierung und Grundbildung sowie die Grundbildungszentren pflegen eine intensive Netzwerkarbeit zu Beratungsstellen für die Zielgruppe und informieren das enge Umfeld über das Kursangebot. In den Regionalstellen und Grundbildungszentren werden Betroffene ausführlich und vertraulich beraten, ihre Kenntnisse getestet, ihr Bildungsweg erfasst

[23] Die in Verantwortung des MWVATT umgesetzte Aktion „Perspektive Arbeitsmarkt (PAM) – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ des Landesprogramms Arbeit 2021–2027 fördert die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen und bietet, flankierend zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Beratung, Information und Vermittlung sowie Qualifizierung an. Zusammen mit dem vom ESF Plus des Bundes geförderten Netzwerk B.O.A.T. steht ein flächendeckendes Beratungsangebot in Schleswig-Holstein zur Verfügung.

und ihre Bedarfe erhoben, um das passende Angebot zu finden oder zu entwickeln. Über Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen informieren Volkshochschulen telefonisch, persönlich, bei Veranstaltungen und erfassen ebenfalls die Bildungsbedarfe der Teilnehmer/-innen. Während des Kurses werden Teilnehmer/-innen durch sozialpädagogische Beratung motiviert, eigene Bildungsbedarfe zu erkennen und zu verfolgen. Alle Bildungsanbieter, die Integrationskurse mit Alphabetisierung anbieten, erfassen ebenfalls Fähigkeiten, schulischen Werdegang und Bedarfe von Betroffenen mit Migrationsgeschichte und beraten zu weiteren Lernmöglichkeiten.

Handlungsbedarf:

Nehmen Erwachsenen mit geringer formaler Bildung Kontakt zu einer Bildungseinrichtung auf, dann geschieht dies meist aus einer Krisensituation heraus. Um Menschen mit Grundbildungsbedarf für Lernangebote zu motivieren, muss eine erfolgreiche Beratung die alltägliche Lebenswelt der Ratsuchenden und die darin erlebten Probleme beachten. Sowohl Beratung als auch Lernangebote müssen anlassbezogen sein. Dabei lohnt es sich, einen abstrakten Bildungsbegriff zu meiden und stattdessen einen Blick auf die Wertvorstellungen der Zielgruppe und die individuelle Motivation zu werfen. Da diese stark im Privaten liegen, sollte dies bei der Ansprache und Motivation eine Rolle spielen. Eine Beratung in den Lebenswelten vor Ort und mit starkem Bezug zur individuellen Lebenssituation ist wichtige Voraussetzung für eine wirksame Weiterbildungsberatung. Wichtig ist daher, die typische Komm-Struktur von Beratungssettings um Elemente einer Geh-Struktur zu erweitern, um eine aufsuchende Bildungsberatung für weniger bildungsaffine Zielgruppen zu realisieren (Bremer et al. 2015).

Die Rolle der Anerkennung, der Wertschätzung und des Zugehörigkeitsgefühls wird von Menschen mit Leseschwierigkeiten laut MOVE-Studie als wesentlich betrachtet. Die Eröffnung (beruflicher) Perspektiven und das Aufzeigen von Vorbildern werden ebenfalls als motivierend wahrgenommen. Das betont die wachsende Rolle des persönlichen Kontakts. Auch hier wäre eine entsprechende Sensibilisierung und ggfs. Unterstützung von Unternehmen in Bezug auf die Beschäftigung von bildungsbenachteiligten Menschen notwendig. Eine enge Verzahnung von sozialer und Bildungsberatung ist hier notwendig.

Neben den oben ausgeführten Wertvorstellungen ist auch die Möglichkeit, sich im Betrieb zu beweisen, für die Zielgruppe sehr wichtig und motivierend. Menschen in schwierigen Lebenssituationen sind weniger durch eine Bildungsberatung, sondern eher über ihre Rolle im eigenen Umfeld (im Kokon) erreichbar (siehe MOVE-Studie von Stiftung Lesen[24]).

Da Bildungsbenachteiligte das Thema Bildung nicht von sich aus aufgreifen, sondern eher aus Existenzängsten und in krisenhaften Situationen ein Bildungsangebot in Anspruch nehmen, sollte diese Gruppe in der persönlichen Situation abgeholt werden. Hier geht es um Überzeugungsarbeit, die auch eine längere Zeit umfassen kann. Dabei ist es wichtig, Etappenziele zu nennen, die eher erreichbar und daher motivierend sind. Diese sollen am Ende in eine längere Lernlaufbahn eingebettet werden, was aber eine enge Begleitung voraussetzt. Diese Begleitung wird von der Zielgruppe

[24] https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Projekte/DE/move/move.html

ausdrücklich gewünscht und als Voraussetzung für einen Erfolg, für einen Einstieg überhaupt betrachtet (siehe iubh 2021). Das zieht die Stärkung und intensive Nutzung von institutionellen Netzwerken von Bildungs- und Sozialpartnern nach sich.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Grundbildungsmaßnahmen stellen mehr als Persönlichkeitsförderung und Berufsorientierung dar, sie öffnen den Weg zum lebensbegleitenden Lernen und haben Präventionscharakter im Kontext von Family Literacy[25]. Um bildungsbenachteiligte Menschen zur Teilnahme zu gewinnen, sollten anwendungs- und lebensweltorientierte Aspekte der Angebote in den Mittelpunkt der Beratung gestellt werden. Für die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenskontexte sollten Bildungsanbieter und soziale Partner stärker zusammenarbeiten und wohnortnah für vertrauliche Gespräche da sein. Dabei spielen für wenig lernaffine Menschen ein fester Ansprechpartner und eine gute Vorbereitung auf das Bildungsangebot, einschließlich der Klärung finanzieller Fragen eine wichtige Rolle (vgl. ebd.). Eine gute Bildungsberatung und -begleitung macht den gesamten Lernprozess transparent und stößt eine Reflexion über die Lerninhalte und das Lerngeschehen an, sodass die Teilnehmenden aus ihrer rezeptiven Haltung zu einer aktiven Lernhaltung kommen.

Damit Bildungsberatung und -begleitung Hand in Hand gehen können und für eine bessere Transparenz aller Akteure, die die Betroffenen beraten und begleiten, sollte eine Netzwerkkarte entstehen mit Kontakten und Kernangeboten von Ansprechpersonen, um die Kooperation zu erleichtern und um das unterstützende Umfeld zu informieren. So könnte man gleichzeitig die Etablierung von Bildungsketten[26] unterstützen, Angebotslücken identifizieren und Betroffene (vor allem bei Bildungsübergängen) interdisziplinär begleiten.

6.6 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 sollen 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.

[25] Family Literacy ist ein vor allem im angelsächsischen Raum stark verbreitetes Programm zur Stützung von Sprache und Schrift in Familien in besonderen Problemlagen.

[26] Die Initiative Bildungsketten hat zum Ziel, die Förderinstrumente von Bund und Ländern besser miteinander zu verzahnen. Dazu schließen Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit landesspezifische Vereinbarungen zum Übergang Schule–Beruf. Auch für Schleswig-Holstein wurde eine entsprechende Vereinbarung getroffen.

Die Ausgangslage hinsichtlich der bestehenden Fördersysteme wird in Kapitel 4.6 beschrieben.

Transparenz der Fördermöglichkeiten erhöhen

Handlungsbedarf:

Die Transparenz der Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen in Schleswig-Holstein sollte erhöht werden, um alle Weiterbildungsinteressierten über passgenaue Fördermaßnahmen informieren zu können und bisher wenig erschlossene Zielgruppen besser zu erreichen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Der Fördernavigator, eine zentrale Online-Plattform,[27] die einen Überblick über alle verfügbaren Förderprogramme und Antragsverfahren bietet, sollte regelmäßig aktualisiert werden. Die Bekanntheit und Nutzung dieser Ressource sollte durch verstärkte Marketingaktivitäten gesteigert werden. Hierzu könnten Werbekampagnen in sozialen Medien, Printmedien und auf Messen beitragen.

Über die in den Kapiteln 6.1 und 6.5 beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen hinaus soll für mehr Überblick über bestehende Fördermöglichkeiten und damit für mehr Transparenz gesorgt werden.

Priorisierung der Fördermöglichkeiten

Handlungsbedarf:

Angesichts der begrenzten Ressourcen ist es nicht möglich, alle Weiterbildungsangebote in gleichem Maße von Landesseite zu fördern. Daher ist eine Priorisierung der Fördermöglichkeiten nach Bedarfen und Zielgruppen erforderlich, um die Mittel gezielt und effizient einzusetzen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Bestehende Förderprogramme sollen überprüft und Förderangebote angepasst werden, die bisher nur geringe Resonanz finden, um deren Attraktivität und Inanspruchnahme zu erhöhen. Dazu sollten Rückmeldungen von Nutzer/-innen eingeholt und Verbesserungsvorschläge umgesetzt werden.

In Zusammenarbeit mit Expert/-innen aus allen von der WBS SH adressierten Bereichen sollen künftige Weiterbildungsbedarfe und Zielgruppen identifiziert und priorisiert werden. So können sich Förderprogramme an aktuellen gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Bedarfen orientieren.

Für die berufliche Weiterbildung sollen in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Kammern und Verbänden im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein künftig berufsbezogene Weiterbildungsbedarfe und Zielgruppen identifiziert werden. So können Förderprogramme auf Zielgruppen mit besonderem Qualifizierungsbedarf ausgerichtet und dabei Engpass- und Mangelberufe in den Blick genommen werden. Innovative Weiterbildungskonzepte, die neue Lehr- und Lernmethoden erproben, sollen

[27] https://weiterbilden-sh.de

bevorzugt gefördert werden und können als Best Practices dienen. Dabei sollen sich die Lehr- und Lernmethoden an den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen ausrichten.

Identifikation von Förderlücken

Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein

Ausgangslage:

Als eines der vier hervorgehobenen Ziele in der Richtlinie zur Förderung von Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen im Rahmen des Landesprogramms Neue Arbeit wurde bereits 2014 die Erhöhung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein ausgewiesen.

Seitdem fördert das Land Schleswig-Holstein im Rahmen der zuvor genannten Richtlinie über den Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein anteilige Seminarkosten der beruflichen Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen, z. B. für Beschäftigte, Auszubildende, Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben und freiberuflich Tätige.

Die Förderkonditionen und Zielgruppen wurden mehrfach unter dem Blickwinkel der Effektivität und Effizienz modifiziert. Aktuell wird der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein im Landesprogramm Arbeit unter der Rahmenrichtlinie des Arbeitsmarktprogramms des Landes Schleswig-Holstein Förderperiode 2021–2027 des ESF Plus gefördert (siehe Kapitel 4.5).

Momentan gibt es keine Förderinstrumente des Landes Schleswig-Holstein für die Weiterbildung von Erwerbstätigen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Für Solo-Selbstständige gibt es das Förderprogramm KOMPASS des Bundes. Es unterstützt gewerbliche oder freiberufliche Solo-Selbstständige, um die Bestandsfestigkeit ihrer Geschäftsidee sowie ihre Krisensicherheit zu verbessern. Die Förderung kann für Beratungsgespräche und Weiterbildungen mit einer Mindestdauer von 20 Stunden in Anspruch genommen werden. Die Projektförderung übernimmt dabei 90 % der reinen Qualifizierungskosten, begrenzt auf einen maximalen Zuschussbetrag von 4.500 Euro.

Handlungsbedarf:

Durch ein laufendes Controlling soll die finanzielle Förderung über die gesamte Programmlaufzeit bis Ende 2028 ermöglicht werden, um das gesetzte Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen zu erhöhen, auch wirklich zu erreichen. Denn noch immer weisen Menschen ohne Migrationsgeschichte mit 54 % die höchste Quote der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen auf, während Menschen mit Migrationsgeschichte der ersten Generation nur zu 30 % und Menschen mit Migrationsgeschichte der zweiten Generation nur zu 46 % an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen (vgl. BMBF 2022, S. 37 f.).

Aktivitäten/Maßnahmen:

Die Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein sollte durch Öffentlichkeitsarbeit insbesondere diejenigen ansprechen, die sich bisher wenig bis gar nicht mit dem Thema Weiterbildung beschäftigt haben. Die Förderung durch den Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein kann ein zusätzlicher Anreiz sein, indem eine mögliche finanzielle Hürde zur Teilnahme an einer berufsbezogenen Weiterbildung, sowohl für die Unternehmen als auch die Beschäftigten, gesenkt wird.

In der nächsten Förderperiode 2028–2034 des ESF soll geprüft werden, ob der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein unter Einbeziehung von Zielgruppen, für die keine Fördermöglichkeiten (mehr) vorgesehen sind, fortgesetzt werden kann.

Um die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, könnte eine finanzielle Unterstützung für Beschäftigte eingeführt werden, deren Betriebe sich finanziell nicht an Weiterbildungskosten beteiligen können oder wollen. Dies könnte z. B. durch die Einrichtung einer weiteren Förderrichtlinie oder die Ausweitung des Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein geschehen.

Beschäftigte und Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben würden einen gewissen Prozentsatz der Lehrgangskosten als Förderung erhalten und die restlichen Kosten als Eigenanteil selbst zahlen. Dies würde Beschäftigte mit beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungsambitionen finanziell entlasten und könnte die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung erhöhen.

Beschäftigte in Anpassungsqualifizierungen

Ausgangslage:

Die BA leistet eine umfangreiche Beratung und Förderung der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitslosen. Die Förderung fokussiert Qualifizierungen im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte (auch ohne Berufsabschluss) und Beschäftigte in KMU (siehe Kapitel 4.5).

Handlungsbedarf:

Förderlücken bestehen aktuell in erster Linie für die Teilnahme von Beschäftigten an Anpassungsqualifizierungen, die keine (finanzielle) Unterstützung durch ihre Arbeitgeber/-innen erhalten und die daher weder den Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein noch die Beschäftigtenförderung der BA in Anspruch nehmen können. Diese Personen werden aktuell nicht anderweitig unterstützt. Das gilt z. B. für Beschäftigte, die sich beruflich weiterentwickeln und umorientieren möchten und sich deshalb berufsbegleitend für einen Berufswechsel oder Arbeitgeber/innenwechsel weiterbilden.

Das gilt ebenso für Beschäftigte, in deren Betrieb keine finanziellen und/oder personellen (organisatorischen) Ressourcen zur Verfügung stehen, um in Personalentwicklung zu investieren, auch wenn gleichzeitig die Qualifizierung von Beschäftigten notwendig wäre. Es liegt nahe, dass diese Situation insbesondere auf die Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 10 bzw. weniger als 50 Beschäftigten zutrifft.

Die Förderung von nicht nach der AZAV zertifizierten Anpassungsqualifizierungen bzw. bei nicht zertifizierten Trägern ist der BA nicht bzw. nur eingeschränkt möglich. Auch der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein setzt mittlerweile Zertifizierungen voraus. Für Weiterbildungsanbieter bedeutet aber insbesondere die AZAV-Zertifizierung einen hohen administrativen und finanziellen Aufwand sowie konzeptionell einzuhaltende Rahmenbedingungen (Mindeststundenumfang, Bundesdurchschnittskostensätze etc.), sodass sich zahlreiche Anbieter bewusst gegen eine Zertifizierung entscheiden. Für die Teilnahme an diesen Weiterbildungen kann somit keine finanzielle Unterstützung in Anspruch genommen werden.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Um die finanzielle Belastung für Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben (sofern es sich nicht um Solo-Selbstständige handelt, siehe Hinweis auf das Bundesförderprojekt KOMPASS) und für Beschäftigte zu mindern, sind spezielle Förderprogramme und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu prüfen. Dazu gehören z. B. die anteilige Übernahme von Verdienstausfällen während der Weiterbildungszeiten oder Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten.

Meistergründungsprämie Schleswig-Holstein

Ausgangslage:

In Schleswig-Holstein werden erstmalige Gründungen, Unternehmensnachfolgen und tätige Beteiligungen von Handwerksmeister/-innen seit 2019 mittels der Meistergründungsprämie Schleswig-Holstein gefördert. Die Qualifizierung zum/zur Meister/-in setzt die Bereitschaft zu einer umfangreichen Weiterbildungsmaßnahme voraus, womit entsprechende Anreize für die Gründung von Meisterbetrieben einhergehen. Die Förderung erfolgt in zwei Stufen. Die erste Stufe der Förderung beträgt 7.5000 Euro und wird bei Gründung oder Übernahme gezahlt. Die zweite Stufe der Förderung beträgt 2.500 Euro und kann drei Jahre nach der ersten Stufe bezogen werden, wenn die Schaffung und Besetzung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes nachgewiesen wird.

Die Handwerkskammern sind in den Antragsprozess fest eingebunden. Meister/-innen, die die Prämie beanspruchen möchten, müssen sich zuvor von den Handwerkskammern beraten lassen. Die Handwerkskammern geben nach der Beratung eine fachliche Stellungnahme ab, die Antragsvoraussetzung für den Erhalt der Meistergründungsprämie ist.

Handlungsbedarf:

Die Richtlinie wurde aufgrund der sehr positiven Evaluierungsergebnisse bereits zweimal verlängert; zuletzt am 1. Juni 2025. Die Fördermöglichkeit besteht zunächst bis Ende Mai 2028. Das Förderinstrument soll bei der nächsten Evaluierung Anfang 2028 erneut auf seine Wirksamkeit überprüft werden.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Die Meistergründungsprämie wird als Förderinstrument sehr gut angenommen. Jährlich werden rund 230 Anträge der ersten Stufe und rund 90 Anträge der zweiten Stufe bewilligt.

Die Ergebnisse der zuletzt in 2025 durchgeführten Evaluierung bestätigen die Wirksamkeit der Fördermaßnahme: Die Meister/-innen, die zwischen Februar 2022 und Januar 2025 die erste Stufe der Meistergründungsprämie erhalten haben, haben rund 1.100 zusätzliche Arbeitsplätze und rund 250 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Der ganz überwiegende Teil der Gründungen/Übernahmen (über 90 %) besteht noch am Markt, was die Nachhaltigkeit der Betriebsgründungen durch Meister/-innen darlegt. Die Meistergründungsprämie soll auch in der laufenden Förderperiode hinsichtlich der Inanspruchnahme und der Ausgestaltung der Fördermaßnahme weiterhin in enger Abstimmung mit den Handwerkskammern und der Investitionsbank Schleswig-Holstein überwacht werden.

Förderung der WB-Infrastruktur gem. § 15 WBG SH

Ausgangslage:

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

Das MBWFK unterstützt den LV VHS SH und weitere Bildungsstätten mit institutioneller Förderung.

Handlungsbedarf:

Zur Förderung der Weiterbildung im Sinne der Aufrechterhaltung der Weiterbildungsinfrastruktur findet sich im Abschnitt III WBG SH eine Aufzählung von sechs Formen der zu fördernden Infrastruktur. Nähere Angaben zu den Fördergrundsätzen, den Förderungsvoraussetzungen oder den Förderarten macht das WBG SH, anders als die Weiterbildungsgesetze anderer Bundesländer, wie beispielsweise Nordrhein-Westfalen, nicht.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Um die Einrichtungen der Grundversorgung und damit die Gewährleistung einer flächendeckenden Grundversorgung zu stärken ist eine Reform des WBG SH anzustreben. Hier ist insbesondere der § 15 von zentraler Bedeutung. Eine Weiterentwicklung um die Leistungsförderung zu regeln, wäre hier wünschenswert sowie die Prüfung einer Dynamisierung der Landesförderung.

Eine ausführliche Darstellung der Bedarfe findet sich in Kapitel 6.7.

6.7 Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung stärken und weiterentwickeln

Zielsetzung:

Volkshochschulen und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung sollen sowohl in ihren haupt- als auch ehrenamtlichen Strukturen gestärkt werden. Angesichts der dynamischen gesellschaftlichen Transformation müssen sie ihre Angebote künftig noch stärker an sich wandelnden Bedarfen ausrichten und in allen Regionen für eine angemessene Grundversorgung handlungsfähig aufgestellt werden. Gleichzeitig sollen Berufliche Schulen und RBZ im Rahmen ihres staatlichen Bildungsauftrags Weiterbildungsangebote so gestalten, dass sie auch in Regionen und Bereichen verfügbar sind, in denen bestehende oder zukünftige Bedarfe bislang aus unterschiedlichen Gründen nicht gedeckt werden konnten.

Ausgangslage:

Nach dem WBG SH ist die Weiterbildung gleichwertiger Bestandteil des Bildungswesens und zentraler Bestandteil des lebenslangen Lernens. Ziel ist es, die Fähigkeit zu kritischem und eigenverantwortlichem Handeln zu fördern, das soziale Miteinander zu stärken und die Chancen bildungsbenachteiligter Menschen zu verbessern. Das Gesetz verfolgt einen integrativen und ganzheitlichen Ansatz, der allgemeine, kulturelle, politische und berufliche Bildung gleichberechtigt berücksichtigt. In § 3 des WBG SH heißt es: „Es ist eine öffentliche Aufgabe des Landes, der Kommunen und

der Gemeindeverbände, die Entwicklung eines pluralen und flächendeckenden Weiterbildungsangebotes sowie die individuelle Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen zu unterstützen und zu fördern.“ Die Finanzierung wird in § 15 des WBG SH geregelt und sieht vor, dass das Land nach Maßgabe des Haushalts Träger und Einrichtungen der Weiterbildung zur flächendeckenden Grundversorgung (Volkshochschulen) sowie Berufsbildungsstätten und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung fördert, um die flächendeckende Grundversorgung zu sichern. Konkrete Fördergrundsätze, Voraussetzungen und Formen werden im Gesetz nicht genannt.

Das WBG SH regelt weiterhin in Abschnitt II das Recht auf Bildungsfreistellung und das Anerkennungsverfahren.

Im staatlichen Bildungsauftrag findet berufliche Weiterbildung in der Schulart Fachschule statt. Der Rahmen wird durch KMK-Vereinbarungen, durch die Landesverordnung über die Fachschule sowie durch Lehrpläne und Handreichungen gesetzt. Weiterbildungsabschlüsse an den Fachschulen sind dem DQR-Niveau 6 zuzuordnen, Absolvent/-innen erlangen den Abschluss „Bachelor Professional“ in ihrem Fachbereich. In Schleswig-Holstein gibt es aktuell 35 berufsbildende Schulen, von denen jedoch nicht alle die Schulart Fachschule vorhalten. Derzeit gibt es unter den berufsbildenden Schulen des Landes 19 RBZ. Diese haben die Möglichkeit, aufgrund ihrer Rechtsform Weiterbildungsmaßnahmen über den staatlichen Bildungsauftrag hinaus anzubieten. Dazu gehören auch Maßnahmen aus dem Bereich der Bundesagentur für Arbeit.

Handlungsbedarf:

Gegenwärtige Herausforderungen verdeutlichen, dass sich die Gesellschaft und damit verbunden auch die benötigten Kompetenzen schneller als bisher wandeln. Das WBG SH berücksichtigt nicht hinreichend die Voraussetzungen, die es braucht, damit Weiterbildung angeboten und in Anspruch genommen werden kann.

In Schleswig-Holstein gibt es rund 140 Volkshochschulen und Bildungsstätten an über 200 Lernorten. Mit ihren Angeboten ermöglichen Volkshochschulen Teilhabe und stärken den Zusammenhalt der Gesellschaft. Die meisten Volkshochschulen werden überwiegend ehrenamtlich oder nebenberuflich geleitet. Gerade diese ehrenamtlichen Strukturen leiden zunehmend unter den Folgen des demografischen Wandels und dem allgemeinen Rückgang des Freiwilligenengagements. Außerdem bestehen – bedingt durch Unterschiede bei der Förderhöhe auf kommunaler Ebene – große regionale Unterschiede im Hinblick auf die Weiterbildungsangebote der Volkshochschulen vor Ort. Das erschwert sowohl die Sicherung des bestehenden Angebots als auch dessen bedarfsgerechte Weiterentwicklung.

Ein Beispiel für die Herausforderungen des Strukturwandels ist das vom Land finanzierte Modellprojekt Roadmap Ostholstein, das untersuchte, wie eine hauptamtliche Struktur die ehrenamtlich getragenen Volkshochschulen entlasten könnte. Der Fortgang des Projekts machte deutlich, wie komplex und langfristig Strukturentwicklungen geplant werden müssen, um die Weiterbildungslandschaft im ländlichen Raum zukunftsfähig zu gestalten.

Bildungsstätten sind Orte des lebenslangen Lernens, der politischen und kulturellen Bildung sowie der Begegnung. Insbesondere im ländlichen Raum fungieren sie als

„Dritte Orte“ und schaffen Raum für mehrtägige Veranstaltungen, die Bildung und sozialen Austausch ermöglichen. Die Bildungsstätten haben gerade im Bereich Bildungsfreistellung eine wichtige Funktion. Das WBG SH zählt auch die Bildungsstätten zur förderwürdigen Weiterbildungsinfrastruktur. Die Bildungsstätten sind weiterhin in besonderem Maße auf Fördermöglichkeiten durch investive Mittel zum Erhalt ihrer Infrastruktur angewiesen.

Aktivitäten/Maßnahmen:

Um gleiche Lebensverhältnisse in den Regionen zu gewährleisten, die Professionalisierung der Einrichtungen zu unterstützen sowie die Qualitätsentwicklung weiterhin zu sichern, ist die Stärkung der Trägerstrukturen grundlegende Bedingung.

Um die Landesförderung klarer zu regeln und verbindliche Grundsätze sowie Fördermodelle für Einrichtungen der Grundversorgung zu definieren, sollte das WBG SH reformiert werden. Die bestehenden Förderinstrumente sollten überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um den spezifischen Bedürfnissen ländlicher Regionen gerecht zu werden. Um eine flächendeckende Bildungsarbeit zu ermöglichen, wäre eine Stärkung der Personalstellen im Bereich der Weiterbildung, insbesondere in Einrichtungen der Grundversorgung, wünschenswert. Eine Orientierung an erfolgreichen Modellen anderer Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen, Saarland oder Sachsen könnte hilfreich sein, beispielsweise in Bezug auf bestimmte Aspekte wie Weiterbildung im ländlichen Raum, Unterrichtsvolumen oder Berücksichtigung der Bevölkerungsdichte. Eine regelmäßige Evaluation der gesetzlichen Regelungen und Fördermodelle sollte sicherstellen, dass Bedarfe und Ressourcen bedarfsgerecht angepasst werden können. Um gleichwertige Lebensverhältnisse im Bereich der Weiterbildung in allen Regionen Schleswig-Holsteins zu sichern, sollten Strukturentwicklungsprozesse, wie sie im Ergebnis des Kulturdialogs zwischen Land und Kommunen 2021 mit Unterstützung des Kulturministeriums in Ostholstein modellhaft entwickelt wurden, bedarfsgerecht in allen Teilräumen des Landes gefördert und umgesetzt werden.

Gemeinsames Ziel der Kommunen sowie des Landes sollte die Gewährleistung gleichwertiger Lebensverhältnisse hinsichtlich des Zugangs zu einer wohnortnahen Grundversorgung an Bildungsangeboten sein. Die beteiligten Stakeholder/-innen entwickeln Projekte in den Bereichen Alphabetisierung und Grundbildung, politische Bildung, nachhaltige Entwicklung und bürgerschaftliches Engagement.

Für die Bildungsstätten ist die Bereitstellung von investiven Mitteln ein wichtiges Förderinstrument, um vor Ort optimale Lernbedingungen und Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen und langfristig attraktiv zu bleiben.

Die Bildungsfreistellung sollte weiterentwickelt und besser kommuniziert werden. Es ist wichtig, dass mehr Menschen, vor allem jüngere Beschäftigte, über den Anspruch auf Bildungsfreistellung informiert sind. Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, z. B. durch Social-Media-Kampagnen, Flyer und Informationsveranstaltungen – auch in Fachschulen –, kann dazu beitragen, den Bekanntheitsgrad des Anspruchs auf Bildungsfreistellung zu erhöhen und die Inanspruchnahme zu fördern. Seit Januar 2025 haben auch Teilzeitbeschäftigte in Schleswig-Holstein einen Anspruch auf Bildungsfreistellung. Der bürokratische Aufwand bei der Beantragung und Anerkennung der Bil-

dungsfreistellung durch die Träger sollte reduziert werden. Die Anerkennungskriterien der Bildungsfreistellung sollten insbesondere gemäß aktueller Bedeutung des Kompetenzerwerbs weiterentwickelt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen berufsbildenden Schulen, Volkshochschulen und weiteren Trägern der Erwachsenenbildung soll intensiviert werden. Insbesondere in den Bereichen Sprachförderung und Schulabschlüsse sollen Synergien geprüft und genutzt werden, um eine effizientere Förderung und Erreichung der Bildungsziele zu gewährleisten.

7. Ausblick

Mit der Verabschiedung dieser Strategie ist ein wichtiger Grundstein für eine Erhöhung der Teilnahme aller Bürger/-innen Schleswig-Holsteins an Weiterbildung sowie für die Stärkung der Bildungseinrichtungen der Grundversorgung und der beruflichen Weiterbildung gelegt. Jetzt gilt es, die Strukturen zur Prüfung und Umsetzung der beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen zu etablieren. Die Maßnahmen verstehen sich als dynamische Orientierung für die zukünftige Weiterbildung im Land. Wie bereits bei der Erarbeitung der Strategie werden die beteiligten Ministerien im engen Schulterschluss mit wichtigen Stakeholder/-innen die Umsetzung und Weiterentwicklung der Aktivitäten und Maßnahmen, die grundsätzlich unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel stehen, vorantreiben.

Aufgrund der vielfältigen Überschneidungen der Handlungsfelder wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe stammen aus den beteiligten Ressorts sowie aus Institutionen, die an der Kommission Weiterbildung beteiligt sind. Je nach behandeltem Themenschwerpunkt wird die Arbeitsgruppe durch weitere Stakeholder/-innen oder Sachverständige unterstützt, die u. a. bereits an den Arbeitsgruppen zur Erarbeitung dieser Strategie beteiligt waren.

Die Federführung für den Gesamtprozess verbleibt beim MWVATT, das wie bereits zuvor vom MBWFK, MEKUN und MSJFSIG unterstützt wird. Bei Aktivitäten und Maßnahmen, die eine länderseitige (Ko-)Finanzierung erfordern, sind die jeweils federführenden Ministerien für die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel verantwortlich. Bei ressortübergreifenden Projekten können sich die betreffenden Ministerien hinsichtlich der Finanzierung abstimmen. Eine erfolgreiche Umsetzung der in der WBS SH beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen setzt voraus, dass entsprechende personelle und ggf. auch finanzielle Ressourcen vorhanden sind. Ein weiteres Erfolgskriterium bei der Umsetzung der Aktivitäten und Maßnahmen ist ein entsprechendes Engagement der beteiligten Stakeholder/-innen.

Der Zeitraum für die Umsetzung der beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen hängt auch von der Entwicklung der äußeren Rahmenbedingungen ab. Zugleich werden die Aktivitäten und Maßnahmen nach kurz-, mittel- und langfristigen Umsetzungszeiträumen unterschieden. Diese Einteilung nimmt keine Priorisierung vorweg, sondern beschreibt den zu erwartenden Zeitrahmen je nach Umfang der jeweiligen Maßnahme. Kurzfristig bedeutet, dass die Umsetzung nach Einrichtung der AG WBS SH starten kann und einen eher kurzen Umsetzungszeitraum von ca. einem Jahr umfasst. Mittelfristig bedeutet, dass mit der Umsetzung ebenfalls zeitnah gestartet werden kann, aber der Zeitraum der Umsetzung mindestens ein bis drei Jahre

umfassen wird. Bei langfristigen Aktivitäten und Maßnahmen wird die Umsetzung voraussichtlich mehr als drei Jahre erfordern.

Die Kriterien für eine Evaluierung der umgesetzten Aktivitäten und Maßnahmen werden von der AG WBS SH entwickelt und von den beteiligten Ressorts festgelegt.

Kurzfristig umzusetzende Aktivitäten und Maßnahmen:

- Weiterentwicklung des Tools SH.digi.scan zur Qualitätssicherung digitaler Weiterbildungsangebote (HF 1)
- Weiterer Ausbau von DLC-Projekten (HF 1)
- Unterstützung der Bewerbung schleswig-holsteinischer Antragsteller/innen beim BMBF-Förderprojekt Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentor/-innen (HF 2)
- Prüfung der besseren Berücksichtigung und Anerkennung des Kompetenzerwerbs sowie der kulturellen Bildung im Rahmen der Anerkennung der Bildungsfreistellung (HF 3)
- Im Hochschulvertrag und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen sollen weitere konkrete Ziele bzw. Maßnahmen aufgenommen werden (HF 4)
- Prüfung, inwieweit die für wissenschaftliche Weiterbildung einsetzbare Lehrkapazität erhöht werden kann (HF 4)
- Ausdehnung der Erhebung von Beratungsangeboten zu Weiterbildung und Qualifizierung auf weitere Institutionen (HF 5)
- Entwicklung von Marketingmaßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit des Fördernavigators (HF 5)

Mittelfristig umzusetzende Aktivitäten und Maßnahmen:

- Kursportal SH erhält Zusatzfunktionen zur Erfassung fehlender Weiterbildungsangebote und zur Sichtbarmachung von BNE (HF 1)
- Landesweite Werbemaßnahmen für besseren Zugang zu Informationen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote bildungsbenachteiligter Gruppen (HF 1)
- Verstärkte Koordinierung der Zusammenarbeit relevanter Bildungs- und Sozialpartner im Grundbildungsbereich (HF 1)
- Stärkung der Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und sozialen Partnern zur Optimierung der Beratung von bildungsbenachteiligten Gruppen und Bekanntmachung der Akteure (HF 5)
- Zur Stärkung der Weiterbildungskultur in KMU Unterstützung von geeigneten Austauschformaten/Netzwerken sowie von weiteren Aktivitäten (Entwicklung von Indikatoren zur Messbarkeit von Weiterbildungskultur, Steigerung der Bekanntheit des Europäischen Pakts für Kompetenzen) (HF 2)
- Prüfung der Notwendigkeit spezifischer Kampagnen im Rahmen der FI.SH für ein geeignetes und ausreichendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im Bereich erneuerbare Energien (HF 2)

- Stärkung beruflicher Weiterbildungsangebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen durch öffentlichkeitswirksame Aktionen zu betrieblichen Umschulungsmaßnahmen/Ausweitung der Angebote für Vorbereitungskurse für die Externenprüfung und berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen auf weitere Berufe/Branchen (HF 2)
- Definition und Prüfung von Mindestangeboten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung auf Kreisebene (HF 3)
- Entwicklung einer Multiplikator/-innenausbildung für Demokratiebildung und politische Bildung (HF 3)
- Stärkung von aufsuchenden Angeboten der politischen Bildung, die direkt in der Lebenswelt der Menschen stattfinden (HF 3)
- Prüfung von Möglichkeiten und Maßnahmen, um Angebote der politischen Bildung niedrigschwellig anzubieten (HF 3)
- Verbesserung der Vernetzung und Qualifizierung des Lehrpersonals der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung (HF 3)
- Weiterer Ausbau der Ausbildung von Multiplikator/-innen für beratende und unterstützende Aufgaben bei der Umsetzung von BNE in Lehrangeboten (HF 3)
- Prüfung der Anerkennung von Kompetenzen z. B. durch Programme wie das GRETA-Kompetenzmodell (HF 3)
- Ausweitung der Schulung von Lehrpersonal und planendem Personal im Umgang mit digitalen Tools und Methoden (HF 3)
- Stärkung von portfoliobasiertem Lernen (HF 3)
- Ausweitung von lebensweltnahen Angeboten in der der Grundbildung, die sich an den alltäglichen Kontexten der Zielgruppe orientieren und in ihrem direkten Umfeld agieren (HF 3)
- Schaffung niedrigschwelliger Beratungsangebote für Zugewanderte (HF 3)
- Entwicklung von Modellprojekten zu mehrsprachiger Weiterbildung (HF 3)
- Förderung und strukturelle Intensivierung des Austauschs insbesondere zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlichem Dienst (HF 4)
- Deckung konkret geäußerter Bedarfe an wissenschaftlicher Weiterbildung durch Angebote an Hochschulen (HF 4)
- Auf Basis der Auswertung der erweiterten Erhebung zu Beratungsangeboten zu Weiterbildung/Qualifizierung bei Bedarf Ergänzung der Beratungsangebote und Vernetzung untereinander (HF 5)
- Priorisierung der Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsangebote nach Identifikation künftiger Weiterbildungsbedarfe und Zielgruppen (HF 6)
- Prüfung von Unterstützungs-/Fördermaßnahmen für Beschäftigte und Inhaber/-innen von Kleinstbetrieben für eine höhere Teilnahme an Anpassungsqualifizierungen (HF 6)
- Prüfung der Förderinstrumente, um den spezifischen Bedürfnissen ländlicher Regionen gerecht zu werden (HF 7)

- Beibehaltung der Fördermöglichkeit von investiven Mitteln für Bildungsstätten (HF 7)
- Weiterentwicklung der Bildungsfreistellung und Verbesserung der Kommunikation (HF 7)
- Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen berufsbildenden Schulen, Volkshochschulen und weiteren Trägern der Erwachsenenbildung (HF 7)
- Unterstützung von modellhaften Strukturentwicklungsplänen (HF 7)

Langfristig umzusetzende Aktivitäten und Maßnahmen:

- Etablierung digitaler Grundbildung als fester Bestandteil der beruflichen Weiterbildung (HF 2)
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern, Betrieben, Kammern, Innungen sowie Beruflicher Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren für ein größeres Angebot an beruflichen Anpassungsqualifizierungen sowie zur Bereitstellung moderner Infrastruktur (HF 2)
- Entwicklung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen für Nach- und Anpassungsqualifizierungen für die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse (HF 2)
- Weiterentwicklung der Förderstruktur, um Weiterbildungsträger abzusichern und bestehende Bildungsstrukturen zu erhalten (HF 3)
- Prüfung der Dynamisierung der Mittel (HF 3)
- Einrichtung weiterer Grundbildungszentren (HF 3)
- Effektivere Einbindung in bestehende Portale wie mein NOW (HF 4)
- Mögliche Einbindung des DLC für Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung (HF 4)
- Stärkung der Trägerstrukturen von Einrichtungen der Grundversorgung (HF 7)
- Reform des WBG SH, um die Landesförderung klarer zu regeln und verbindliche Grundsätze sowie Fördermodelle für Einrichtungen der Grundversorgung zu definieren (HF 7)
- Prüfung der Wirksamkeit der seit Juni 2025 verlängerten Meistergründungsprämie bei der nächsten Evaluation (HF 6)
- Regelmäßige Evaluation der gesetzlichen Regelungen und Fördermodelle (HF 7)

8. Abkürzungsverzeichnis

Begriff	**Abkürzung**
Adult Education Survey	AES
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	AFBG
Arbeitsgruppe	AG
Arbeitgeber-Service	AG-S
Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern	AlphaDekade
Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder	ASMK
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung	Aus- und Weiterbildungsgesetz
Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung	AZAV
Bundesagentur für Arbeit	BA
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	BAMF
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Navigation in den Bereichen Asylverfahren und Integration	BAMF-NAvI
Berufsberatung im Erwerbsleben	BBiE
Berufsbildungsgesetz	BBiG
Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung	BBNE
Berufsbildungszentrum/-zentren	BBZ
Bundesinstitut für Berufsbildung	BIBB
Bildungsfreistellungsverordnung	BilFVO
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	BMAS
Bundesministerium für Bildung und Forschung	BMBF
Bildung für nachhaltige Entwicklung	BNE
Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz	BVaDiG
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	CAU
Deutscher Gewerkschaftsbund	DGB
Digital Learning Campus	DLC
Deutscher Qualifikationsrahmen	DQR
Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen	ECTS
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung	EFRE
Europäischer Sozialfonds	ESF
Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen	ETCS
Europäische Union	EU
Europa-Universität Flensburg	EUF
Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein	FI.SH
Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung	GRETA
Handlungsfeld	HF
Hotel- und Gaststätten	HOGA

Begriff	**Abkürzung**
Handwerkskammer	HWK
Handwerksordnung	HwO
Hochschulgesetz	HSG
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	IAB
Industrie- und Handelskammer	IHK
Integration durch Qualifizierung	IQ
Künstliche Intelligenz	KI
Kultusministerkonferenz	KMK
Kleine und mittlere Unternehmen	KMU
Kompakte Hilfe für Solo-Selbstständige	KOMPASS
Kommission Weiterbildung	KWB
Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e. V.	LV VHS SH
Leben mit geringer Literalität	LEO
Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	MBWFK
Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung	mein NOW
Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur	MEKUN
Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik	MINT
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	MWVATT
Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung	MSJFSIG
Norddeutsch-und-Nachhaltig-Zertifizierung	nun-Zertifizierung
Nationale Weiterbildungsstrategie	NWS
Regionale/s Berufsbildungszentren/-zentrum	RBZ
Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe	REACT-EU
Regionales Zukunftszentrum	RZ
Schleswig-Holstein	SH
Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein	STAFF SH
Technische Hochschule Lübeck	THL
Teilqualifikationen	TQ
Vereinigung der Unternehmerverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.	UV Nord
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	ver.di
Volkshochschule	VHS
Weiterbildungsagentur Schleswig-Holstein	WBA SH
Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein	WBG SH
Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren	WBM
Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein	WBS SH

9. Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

BMAS/BMBF (Hrsg.) (2025). Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht.

Bremer, H., Kleemann-Göhring, M. & Wagner, F. (2015). Weiterbildung und Weiterbildungsberatung für „Bildungsferne“. Ergebnisse, Erfahrungen und theoretische Einordnungen aus der wissenschaftlichen Begleitung von Praxisprojekten in NRW. Bielefeld: wbv.

Buch, T., Niebuhr, A., Stops, M. & Stöckmann, A. (2023). Kompetenzanforderungen in technischen Berufen – Ergebnisse aus dem Kompetenz-Kompass Schleswig-Holstein. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord 01/2023. DOI:10.48720/IAB.REN.2301

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Bonn. https:/www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2022

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2024). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Berlin. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf

Christensen, B., Klodt, H., Schrader, K., Steglich, F., Stehn, J. (2024). Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein. Kiel.

Decker, O. Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.). (2024). Vereint im Ressentiment – Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus-Studie 2024. Psychosozial Verlag.

Dehmel, L. (2023). Medienpädagogische Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung. Wiesbaden.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. (2024). Nationaler Bildungsbericht 2024.

European Commission (2023). Directorate-General for Research and Innovation, The societal value of the arts and culture – Its role in people’s well-being, mental health and inclusion, Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2777/23132

Fancourt, D., Finn, S. (2019). What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Health Evidence Network synthesis report 67. World Health Organization. https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289054553

Grotlüschen, A., Buddeberg, K.(Hrsg.) (2020). LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. wbv.

Grotlüschen, A., Riekmann, W. & Buddeberg K. (2015). Umfeldstudie – Studie zum mitwissenden Umfeld funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten. Presseheft. Universität Hamburg, Hamburg. https://www.ew.uni-hamburg.de/einrichtungen/ew3/erwachsenenbildung-und-lebenslanges-lernen/projekte/abgeschlossene-projekte/umfeldstudie.html

Hagebölling, D. (2023). Digitale Souveränität in Deutschland. Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik. Universitätsverlag Potsdam.

Hochschulrektorenkonferenz (2023). Projekt MODUS – Mobilität und Durchlässigkeit stärken. Microcredentials an Hochschulen – strategische Entwicklung und Qualitätssicherung. Ergebnisse der Zukunftswerkstatt Microcredentials. https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Ergebnisse_der_ZW_Microcredentials_WEB_01.pdf

Internationale Hochschule (2021). Arbeitslosenstudie – Upskilling – research factory. IUBH_Arbeitslosenstudie%20-%20Upskilling_2021.pdf

IU International University of Applied Sciences. (2022). International Trend Study – The Future of Upskilling. https://www.iu.de/en/research/studies/international-trend-study-the-future-of-upskilling-2021/

Kiess, J., Wesser-Saalfrank, J., Bose, S., Schmidt, A., Brähler, E., Decke, O. (2023). Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland – Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen. Otto-Brenner-Stiftung.

Kohsiek, R. (2024). Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung. Aufbruch oder fortgesetzte Prekarität? In: weiter bilden. Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Personal & Mangel. Ausgabe 4/2024, S. 32. https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2024/Personal-und-Mangel-01.pdf

OECD (2024). Bildung auf einen Blick 2024. OECD-Indikatoren. wbv Media. Bielefeld

Rat der Europäischen Union (2022). Empfehlungen des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf

Schmidt-Hertha, B. et al. (2020). Messung medienpädagogischer Kompetenz von Lehrenden in der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. http://www.die-bonn.de/id/37375

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.(Hrsg.) (o. J.). Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen. https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen

Wissenschaftsrat (2019). Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens – Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Wissenschaftsrat (2023). Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich der Universitätsmedizin. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1544-23.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Zick, A., Küpper, B. & Mokros, N. (Hrsg.), für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Schröter, F. (2022/2023). Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland. https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd

Weitere Quellen

Richtlinie zur Förderung von Projekten zur Steigerung und Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung durch Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren – BAnz AT 14.11.2024 B1 vom 14.11.2024

10. Anhang

10.1 Initiativen und Gesetze auf Bundes- und Landesebene

Bestehende Initiativen und Gesetze auf Bundesebene

- Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), BMAS und BMBF: Ergebnisbericht vom Juni 2021 (10 Handlungsfelder), Fortsetzung der NWS mit dem Updatepapier vom 27. September 2022 (5 Schwerpunktthemen), Abschluss mit Umsetzungsbericht März 2025
- Nationale Onlineplattform für berufliche Weiterbildung (mein NOW), BMAS: Erstellung einer Online-Weiterbildungsplattform für mehr Transparenz des Weiterbildungsmarktes, Erleichterung des Zugangs zu arbeitsmarktorientierten Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangeboten, seit Januar 2024 online verfügbar mit fünf Diensten (Dienste Förderung und Beratung mit Inhalten aus SH), seit Januar 2025 Betrieb durch Linienorganisation der Bundesagentur für Arbeit
- Vernetzungsinfrastruktur Bildung (vorher: Nationale Bildungsplattform), BMBF: Vernetzung bestehender Bildungsplattformen mit künftigen (z. B. mein NOW) u. a. zur digitalen Verwaltung kompletter Bildungsbiografien. Im Juli 2024 Übergabe der Basisversion der Vernetzungsinfrastruktur an die Bundesagentur für Sprunginnovationen (SPRIND) durch das BMBF. Ziel von SPRIND: „Mein Bildungsraum“ zukunftsorientiert aufzustellen und in einen regulären Betrieb zu überführen
- Innovationswettbewerb INVITE, BMBF: seit 2020 Förderung von 35 innovativen Projekten für die Suche nach passfähigen Weiterbildungsangeboten, Stärkung der Nutzer/innenorientierung von Weiterbildungsplattformen und Vergrößerung des Angebots KI-unterstützter Weiterbildungsangebote (Projekt in Schleswig-Holstein: WISY@KI, VHS Pinneberg e. V.)
- Projekt Weiterbildungsverbünde, BMAS: von 2020 bis Ende 2024 Förderung von 53 Weiterbildungsverbünden, über regionale Koordinierungsstellen Stärkung der Weiterbildungs-perspektiven in KMU (kein Projekt in Schleswig-Holstein), Koordinierung durch Forum Weiterbildungsverbünde
- Projekt Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, BMBF, fördert seit 2020 Projekte der Gewerkschaften und der Chemie-Sozialpartner zur Etablierung betrieblicher Unterstützungsstrukturen und Qualifizierung von betrieblichen Vertrauensleuten zu Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, um Beschäftigte zu mehr Weiterbildung zu motivieren. Ab September 2025 darauf aufbauende Förderung zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, insbesondere Geringqualifizierter v. a. in KMU über Qualifizierung und Etablierung von betrieblichen und über-/außerbetrieblichen Weiterbildungsmentor/-innen, Projektförderung für Verbundprojekte max. 800.000 Euro, für Einzelprojekte max. 400.000 Euro, Laufzeit max. 36 Monate
- AlphaDekade, BMBF: seit 2021 Förderung neuer Entwicklungsprojekte zur arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung

- Qualifizierungschancen- und Arbeit-von-morgen-Gesetz, BMAS: erweiterte Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit (BA) für strukturwandelbedingte Qualifizierungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeiten von Erwerbspersonen im digitalen Wandel
- Beschäftigungssicherungsgesetz, BMAS: während der COVID-19-Pandemie Anreize zur beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit durch vereinfachte Förderung
- Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, BMBF: Über Leitinitiative „InnoVET Plus“ Entwicklung exzellenter Berufsbildungsangebote und innovativer Weiterbildungswege für eine Kooperationsstruktur zwischen akademischer und praktischer Weiterbildung, für studienbegleitende Ausbildung etc., Start von 17 Verbundprojekten mit 89 Partnern im Herbst 2020 (Laufzeit von maximal 48 Monaten), 6 Themencluster: Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, spezifische Branchen, digitaler Wandel, Lernortkooperationen, Ausbildungsqualität, hybride Bildungsmodelle
- Weiterbildungsförderung im Rahmen des Bürgergelds: individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB II und SGB III (mehr unverkürzte berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnehmen, zusätzliches Weiterbildungsgeld i. H. v. 150 Euro/Monat für berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, unabhängige Förderung von Grundkompetenzen), seit Januar 2023 stufenweise in Kraft getreten
- Aus- und Weiterbildungsförderungsgesetz des Bundes vom 01.04.2024: Schaffung einer Ausbildungsgarantie für junge Menschen ohne Berufsabschluss, Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III durch übersichtlichere Regelungen und feste Fördersätze, Einführung eines Qualifizierungsgeldes für von Transformation betroffene Beschäftigte als Entgeltersatz (60 % bzw. 67 % des Nettoentgelts)
- Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz vom 19.Juli 2024: Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf Feststellung und Bescheinigung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit am Maßstab anerkannter Berufsabschlüsse nach dem BBiG oder der HwO („Validierung“) mit der Folge, dass die Personen, denen die vollständige Vergleich-barkeit zum Referenzberuf bescheinigt wurde, dieselben Anschlusszugänge erhalten wie Absolventen einer Berufsausbildung bzw. Externenprüfung im Referenzberuf

Angekündigte Initiativen und Gesetze auf Bundesebene

- Lebenschancen-BAföG: niedrigschwelliges Förderinstrument für Personen jeden Alters mit niedrigem Einkommen, um selbstbestimmte nicht berufs- und abschlussbezogene Weiterbildung zu ermöglichen (Nachfolgemodell der zum 31.12.2021 eingestellten Bildungsprämie des Bundes)
- Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)/BMAS: erhöhte Fördersätze, Zuschussanteile und Freibeträge als zusätzliche Anreize zur Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung

Bestehende Initiativen und Gesetze auf Landesebene bzw. mit den Nachbarländern

- Engagementstrategie Schleswig-Holstein
- Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) mit der Arbeitsgruppe Weiterbildung
- Digitalstrategie Schleswig-Holstein
- Digital Learning Campus Schleswig-Holstein (DLC): DLC-HUB ist im Juni 2024 gestartet, bildungsbereichsübergreifend wird DLC mit physischen Lernorten sowie einer Lern- und Kollaborationsplattform als neuer Ansatz des lebenslangen Lernens etabliert werden (Gründung von 8 bis 10 Lern- und Kollaborationsorten), Erprobung durch DLC-Lernort Lübeck, Lernortverbünde Flensburg und Heide
- Landesstrategie Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Landesaktionsplan gegen Rassismus, Gemeinsam verschieden – für Vielfalt, Toleranz und Respekt in Schleswig-Holstein
- Medienkompetenzstrategie für das Land Schleswig-Holstein, Medienbildung für alle – überall!
- Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG SH): regelt Rahmenbedingungen für WB in SH, Beschäftigte haben Recht auf Bildungsfreistellung (Bildungsurlaub)
- Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein: Kosten werden für eine berufliche Weiterbildung für Erwerbstätige in einem Arbeitsverhältnis mit Arbeitsstelle in Schleswig-Holstein bezuschusst
- Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein (weiterbilden-sh.de mit integriertem Kursportal und Fördernavigator)
- Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein: seit Januar 2025 zentrale digitale Beratungs- und Informationsstelle für Fragen zur beruflichen, allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung, Träger ist das ver.di-Forum Nord gGmbH mit 4 geförderten Stellen (3 Stellen für die Beratung, jeweils 0,5 Stellen für Leitung und Öffentlichkeitsarbeit). Kostenfreie, unabhängige und anbieterneutrale telefonische oder digitale Beratung

  Regionales Zukunftszentrum Nord (RZ.Nord), BMAS: seit Januar 2023 Fortsetzung der Förderung des RZZ Nord mit zum Teil neuen Schwerpunkten (z. B. Thema Nachhaltigkeit, innovative Qualifizierungskonzepte), 14 Konsortialpartner in den vier norddeutschen Bundesländern (darunter drei Konsortialpartner aus Schleswig-Holstein), u. a. Entwicklung von innovativen Lehr- und Lernkonzepten (Digitalisierung/KI) für Beschäftigte und KMU

10.2 Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsangebote in Schleswig-Holstein 2024

Projekt/Träger Anbieterneutrales/trägerübergreifendes Beratungsangebot		Weiterbildungsbereiche gemäß § 3 WBG SH					Beratungsthemen						Beratungskanäle						Zielgruppen gemäß Adult Education Survey				Spezifische Zielgruppen						
		Allgemeine	Kulturelle	Politische	Berufliche	Wissenschaftliche	Ermittlung WB-Bedarf	Fort- und WB-Angebote inkl. Aufstieg	Berufliche Neuorientierung/Wiedereinstieg	Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten	Spracherwerb	Arbeitsweltorientierte Grundbildung	Vor Ort (persönlich)	Telefonisch	E-Mail	Live-Chat	Video-Telefonie	Messenger	Erwerbstätige	Arbeitslose	Personen in schulischer/beruflicher Bildung	Sonstige Nichterwerbstätige	Arbeitgeber/-innen	Menschen mit Migrationsgeschichte	Bildungsferne/Bildungsbenachteiligte	Ausbildungspersonal	Studierende/Absolvent/-innen	Wieder-/Quereinsteiger/-innen	Frauen
Beratungsnetzwerk Weiterbildung Schleswig-Holstein (Koordination: ver.di-Forum Nord) Förderung bis zum 31.12.2024	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	
IHK Flensburg/IHK SH	x				x		x	x	x	x			x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachschulen an den staatlichen berufsbildenden Schulen					x			x	x	x			x	x	x				x	x	x	x	x	x		x		x	
Einzelne nichtstaatliche Weiterbildungsangebote der Regionalen Berufsbildungszentren					x			x					x	x	x				x	x	x	x		x					
Regionalstellen für Alphabetisierung und Grundbildung (Koordination Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e. V.)	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x		x	
Grundbildungszentren des Landes (Koordination Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e.V.)	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x		x	
Agenturen für Arbeit und gemeinsame Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit in Schleswig-Holstein	x	x			x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Teilhabe 4.0/Arbeit und Leben SH	x	x		x	x		x					x	x	x	x		x		x		x		x			x			
Regionales Zukunftszentrum/Arbeit und Leben SH	x	x		x	x		x	x		x			x	x	x		x		x				x			x			
Technische Akademie Nord e. V.					x		x	x		x			x	x	x		x		x	x		x	x			x	x	x	
Handwerkskammer Lübeck	x				x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Frau & Beruf (Landesprogramm Arbeit 2021-2027) Orientierungsberatung	x				x		x	x	x	x	x		x	x	x		x		x			x						x	x

Abbildung 2: Übersicht über die Projekte bzw. Träger, die ein anbieterneutrales/trägerübergreifendes Beratungsangebot anbieten