Baden-Württemberg

Weiterbildungspakt Baden-Württemberg

Die neuen Kernziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen 2015-2020

Präambel

Gesellschaft, Wirtschaft und Politik in Baden-Württemberg sind auf Menschen jeglichen Alters angewiesen, die gut gebildet und bereit sind, ein Leben lang zu lernen. Aus der Enquetekommission "Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft" heraus entstand das für den Bereich der Weiterbildung relevante "Bündnis für Lebenslanges Lernen". In diesem Bündnis haben sich die Akteure im Bereich der Weiterbildung und die Landesregierung in den Jahren 2011 und 2012 ein gemeinsames, erfolgreich arbeitendes Fundament gegeben, um das lebensbegleitende Lernen und die Weiterbildung im Land zu stärken. Hohe Beteiligungsquoten aller Zielgruppen bei der Weiterbildung sind entscheidend, um die in der Bündnisurkunde festgelegten Grundziele zu erreichen. Zu diesen gehören die:

- Erhöhung der politischen, sozialen und kulturellen Teilhabe, insbesondere von bildungsbenachteiligten Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum;
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und der Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs;
- Berücksichtigung aller Aspekte von guter Arbeit, da Erfolg und Ansehen von Unternehmen, Behörden, Dienststellen und Weiterbildungseinrichtungen insbesondere auf der Leistungsbereitschaft und Kompetenz aller Arbeitskräfte beruhen;
- Integration einer großen Zahl an Asylsuchenden und Flüchtlingen in Bildung, Aus- und Weiterbildung.

Auf Grundlage der am 31. Januar 2011 unterzeichneten Urkunde des Bündnisses für Lebenslanges Lernen und in Anlehnung an die Koalitionsvereinbarung der Regierungsfraktionen schließen die Unterzeichnenden des Weiterbildungspakts eine Vereinbarung, die ihre vordringlichsten Aufgaben innerhalb des Bündnisses für die nächsten fünf Jahre konkretisiert. Der Weiterbildungspakt setzt damit einen wichtigen Meilenstein, der die gemeinsamen Anstrengungen der Bildungsträger, der Verbände und des Landes unterstützt. Die den Weiterbildungspakt unterzeichnenden

BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Bündnispartner werden beauftragt, die Umsetzung dieser in der Folge dargestellten Aufgaben gemeinsam und im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten zu realisieren und zu überprüfen. Dabei sind auch die besonderen Herausforderungen der gesellschaftlichen Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu berücksichtigen.

Kernziele

1. **Information, Transparenz und Kooperation erweitern**

Informationsaustausch, Transparenz und Kooperation sind die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Bündnisarbeit, die nach innen und außen wirkt. Die regelmäßigen Sitzungen der Arbeits- und Fachgruppen innerhalb des Bündnisses tragen dazu bei, dass sowohl Dachorganisationen und Verbände der Weiterbildung als auch die beteiligten Ministerien ihre vielschichtigen Themenbereiche und Ziele auf eine gemeinsame Basis stellen, Schnittmengen und Mehrwerte leichter erkennen und dadurch Maßnahmen ergreifen, die für die gesamte Weiterbildung in Baden-Württemberg von Nutzen sind. Auch länderübergreifende Trends und europaweite Entwicklungen werden durch die offene Bündnisarbeit transparenter und erleichtern die Entscheidungsfindung bei richtungsweisenden Weiterbildungsfragen im Land. Nach außen wirkt das Bündnis vor allem durch das Weiterbildungsportal unter www.fortbildung-bw.de, das als zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für alle Interessenten an Weiterbildung im Land verstanden wird. Eines der zentralen Elemente ist die "Kursdatenbank", in der die Mitglieder des Netzwerks Fortbildung ihre Weiterbildungsangebote einstellen. Sie ermöglicht es Interessierten, passgenau ihre gesuchten Kurse und Lernangebote zu finden. Daneben dient das Portal als Informationsplattform für die Weiterbildungssuchenden und die Netzwerker untereinander. Veranstaltungen und Neuigkeiten werden tagesaktuell bereitgestellt und künftig vor allem regional ausgebaut. Um die Transparenz der Bündnisarbeit nach innen und außen zu erweitern, setzt das Bündnis vor allem auf folgende Maßnahmen:

- Weiterführung der Arbeits- und Fachgruppenarbeit unter besonderer Berücksichtigung der im Weiterbildungspakt definierten Kernziele;
- Entwicklung einer gemeinsamen Marketingstrategie, um das Bündnis in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken;
- erweiterte öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Fachdokumentationen, Flyer und Broschüren als Begleitmaterial für ressortübergreifende Fachtagungen und Kongresse);
- Förderung von Gemeinschaftsprojekten (z. B. im Bereich der Digitalisierung) und von bereichsübergreifenden Kooperationen;
- Stärkung der Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, interdisziplinären Arbeitskreisen sowie Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis;

- Weiterentwicklung und Optimierung der Webseite des Bündnisses auf www.blll-bw.de, des Digitalen Weiterbildungscampus und des Fortbildungsportals auf www.fortbildung-bw.de sowie des Studieninformationsportals auf www.studieninfo-bw.de;
- Erweiterung und Optimierung der Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zu diesen gehören: BERUFENET, eine Informationsplattform über Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Berufsfeldern, KURSNET, ein Übersichtsformat mit Weiterbildungsangeboten und JOBBÖRSE, zur Eintragung und Pflege des eigenen Bewerberprofils sowie der passenden Arbeitsstellen- bzw. Ausbildungssuche. Ebenso weiterentwickelt werden die erfolgreichen BA-Apps „Bringt weiter“ und „Jobbörse“, der neue Berufsentwicklungsnavigator „BEN“, ein BA-Online-Service für alle Bereiche der Weiterbildung. (Alle BA-Online-Angebote siehe www.arbeitsagentur.de);
- Fortführung und Weiterentwicklung des Netzwerks berufliche Fortbildung, einem Zusammenschluss von landesweit 1.300 Weiterbildungseinrichtungen und weiterbildungsaffinen Organisationen. Hauptaufgabe der 32 regionalen Netzwerke ist die Sensibilisierung für Weiterbildung und die Verbesserung der Angebotstransparenz auf dem regionalen Weiterbildungsmarkt. Die 13 Regionalbüros sollen ihre positive Arbeit fortsetzen, die Netzwerke bei ihrer Aufgabe unterstützen, in der jeweiligen Region zu einem weiterbildungsfreundlichen Klima beitragen, die Bildungseinrichtungen über neue Trends informieren sowie eine Erst- und Lotsenberatung leisten.

2. Weiterbildungsberatung für alle ermöglichen

Gemeinsam gute Beratung fördern - dieses Ziel verfolgt das Bündnis im Rahmen der Weiterentwicklung und Verstetigung des seit 2013 entwickelten und seit 2015 eingerichteten Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung (LN WBB). Zur Weiterentwicklung des LN WBB gilt es, ab 2016 Maßnahmen zur flächendeckenden Beratung zu konzipieren und umzusetzen, um insbesondere auch Ratsuchende im ländlichen Raum besser zu erreichen. Gleichzeitig sollen die Standortvorteile regionaler Beratungszentren und Netzwerke ermittelt, effektiver genutzt und in die flächendeckende Koordinierungs-, Vermittlungs- und Vernetzungsarbeit einbezogen werden. Außerhalb des LN WBB besteht weiterhin großer Handlungsbedarf im Bereich der aufsuchenden Weiterbildungsberatung vor allem für bildungs- und sozialbenachteiligte Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund, mit Sprach- und Lernschwierigkeiten sowie mit körperlichem Handicap. Die Bündnisarbeit der kommenden Jahre zielt auf die:

- Realisierung und Förderung von Beratungsmodellen am Arbeitsplatz;

- Sicherung und Weiterentwicklung eines flächendeckenden trägerneutralen und interessensensiblen Beratungsnetzwerks unter dem Dach des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung (LN WBB);
- Einbeziehung der regionalen Beratungsnetzwerke des Landes, insbesondere die von der Landesregierung geförderten Regionalbüros für berufliche Fortbildung, zu deren Aufgaben die Erst- und Lotsenberatung gehört und die auch Mitglieder im LN WBB sind;
- Fortbildung von Beratenden im Rahmen des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung (LN WBB).

3. Digitalisierung und digitales Lernen mitgestalten

Immer kürzer werdende Innovationszyklen im gesamten IT-Bereich und die damit einhergehende zunehmende Digitalisierung von Produktionsprozessen führen dazu, dass in immer kürzeren Abständen Kompetenzen erneuert, ergänzt oder ersetzt werden müssen. Weiterbildung gewinnt damit mehr denn je an Gewicht. Im aktuellen Entwicklungsprozess des digitalen Lernens müssen Weiterbildungsträger zum einen der allgemeinen Tendenz entgegenwirken, dass große Bevölkerungsteile gerade in diesem Bereich den Anschluss an die Lebenswirklichkeit verlieren; zum anderen müssen sie stets die individuellen Entwicklungsperspektiven der Lernenden im Auge behalten. Um Weiterbildungseinrichtungen bei ihren Bemühungen im Bereich der Digitalisierung und des digitalen Lernens zu unterstützen, hat das Bündnis für Lebenslanges Lernen die dafür notwendigen technischen Rahmenbedingungen geschaffen. Ein sichtbares Ergebnis der bisherigen Bündnisarbeit ist der neue Digitale Weiterbildungscampus des Landes, der seit seiner Einrichtung durch das KM im Jahr 2014 von aktuell 62 Weiterbildungsträgern als Lehr- und Lernraum, virtuelles Klassenzimmer, Austauschplattform und Online-Beratungschat genutzt wird. Das Bündnis setzt sich zum Ziel, den Campus weiterzuentwickeln sowie die Digitalisierung von Inhalten voranzubringen. Dabei sollen technisch unterstützte Weiterbildungskonzepte zeit-, ort- und zielgruppenunabhängig erprobt werden und verstärkt zum Einsatz kommen. Eine zusätzliche Aufgabe liegt in der Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen, die E-Learning, Web 2.0 und Social Media effektiv nutzen wollen. Vor diesem Hintergrund unterstützt das Bündnis folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Fachgruppenarbeit zum Thema Neue Medien und Mobiles Lernen aus dem Bündnis für Lebenslanges Lernen. Diese Fachgruppe setzt sich insbesondere mit der Frage auseinander, wie neue multimediale Instrumente für die Weiterbildung und insbesondere für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Erwachsenen besser genutzt werden können;

- weitere Förderung innovativer Konzepte, insbesondere aus dem Themenfeld "Neue Medien und Mobiles Lernen". Zu den bisher geförderten Maßnahmen gehörten Projekte wie "Web 2.0 für Weiterbildungseinrichtungen", "Smartphone4BestAger", "Weiterbildung für Ältere geht Online", "Blended Learning als Lernform" und "celo-online", eine Online-Plattform zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Motivierung für die berufliche Weiterbildung;
- Ausbau des E-Learning-Angebots in Weiterbildungseinrichtungen und Bibliotheken zur Unterstützung des informellen, selbstbestimmten Lernens;
- Stärkung von E-Learning- und Blended-Learning-Angeboten im Hochschulbereich, damit berufsbegleitendes Studieren erleichtert werden kann. Mit der Lernplattform www.Lehrforum.de ist ein erster Schritt getan, damit sich Lehrende über didaktische Konzepte austauschen können. Darüber hinaus sollen im Rahmen der Förderung zum Auf- und Ausbau von Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen mehr Angebote ein zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen;
- Herausforderungen an die Weiterbildung durch die Digitalisierung in der Wirtschaft zu prüfen und anzunehmen. So verändert z. B. "Industrie 4.0" die Arbeitswelt und hat damit Auswirkungen auf die von den Beschäftigten zukünftig abverlangten Kompetenzen. Hier kommt der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der erforderlichen Kompetenzentwicklung zu;
- weiteren Ausbau der Bildungsangebote, insbesondere bei den landwirtschaftlichen Landesanstalten, in Bezug auf die neuen Medien sowie von Blended-Learning-Angeboten in landwirtschaftlichen Fachschulen zu unterstützen.

4. Grundbildung sichern und ausbauen

Die Hamburger Level One-Studie 2011 und die OECD-Studie PIAAC 2013 haben gezeigt, dass bis zu 20 Prozent der Erwachsenen in Deutschland nur rudimentäre Kenntnisse im Lesen, Schreiben, Rechnen und anderen Grundfertigkeiten haben. In Baden-Württemberg sind schätzungsweise rund eine Million Menschen davon betroffen. Für diesen Bevölkerungsanteil besteht die Gefahr, mittelfristig vom Arbeitsmarkt und der Mitwirkung in der demokratisch-gesellschaftlichen Grundordnung abgekoppelt zu werden. Um dem entgegenzuwirken sollen:

- Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt Alphabetisierung mit Hilfe der neuen Fachstelle für Alphabetisierung und Grundbildung ausgebaut, deren Erhalt über das Ende der ESF-Förderperiode hinaus sichergestellt, Grundbildungskurse etabliert sowie die Qualität auf Basis einer neu zu erstellenden wissenschaftlichen Grundlagenanalyse für das Land weiter verbessert werden;

- Weiterbildungsangebote für Alphabetisierung und Grundbildung vor allem in der Arbeitswelt für Beschäftigte und Arbeitslose unter Berücksichtigung derer Interessenslage verstärkt werden, da die Betroffenen über Unternehmen, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Betriebsräte, Personalabteilungen und Mitbestimmungsgremien erreicht und auch gut motiviert werden können;
- Maßnahmen des Bundes im Rahmen der Alphadekade auch in Baden-Württemberg unterstützt und für die spezifischen Belange des Landes konkretisiert werden;
- Grundbildungsmaßnahmen auch im ländlichen Raum flächendeckend entsprechend den allgemeinbildenden, gesellschaftspolitischen und fachlichen Themen verstärkt durchgeführt und langfristig verstetigt werden;
- öffentliche Bibliotheken in Maßnahmen zur Grundbildung einbezogen werden.

5. Die allgemeine Weiterbildung stärken

Allgemeine Weiterbildung in ihrer ganzen Breite fördert die Teilhabe der Einzelnen an politischen und kulturellen Diskursen. Sie schafft Verständnis für die Komplexität und Pluralität gesellschaftlichen Lebens und bietet so Voraussetzungen für gesamtgesellschaftliche Integration. Breit aufgestellte Bildungsangebote dienen zugleich der Weiterentwicklung des einzelnen Menschen, seiner Kreativität und seiner Kompetenzen. Teilhabe an Weiterbildung ist selbst bereits ein Element kultureller Teilhabe. Deswegen ist es notwendig:

- niederschwellige Bildungsangebote zu machen, die aufgrund ihres Begegnungscharakters auch Bildungsbenachteiligte ansprechen;
- auch im ländlichen Raum flächendeckend Bildung zu ermöglichen und auszubauen, damit die Menschen ihren Lebensraum als lebenswert empfinden und sich nicht von den urbanen Räumen und deren Entwicklung abgekoppelt fühlen;
- Orte und Zeiten der gemeinsamen Suche nach Orientierung und Handlungsmöglichkeiten zu schaffen;
- Möglichkeiten zu bieten zur Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Herkunft und zur Begegnung mit anderen kulturellen Artikulationen;
- Sprachkompetenzen auf- und auszubauen;
- unabhängige Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten zu gestalten, um auf diese Weise Komplexitätsverstehen und Komplexitätstoleranz zu fördern;
- Qualifizierungen für Menschen im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements und der ehrenamtlichen Tätigkeiten zu entwickeln und auszubauen, um die Fähigkeit zu gesellschaftlichem und politischem Handeln zu stärken und zu fördern.

6. Familien in allen Lebensphasen und allen Lebenslagen durch Bildung unterstützen

Verschiedene gesellschaftliche Veränderungen stellen eine große Herausforderung für das heutige Familienleben dar. Die Anforderungen an die Erziehungsleistung der Eltern sind mit neuen Ansprüchen und vielfältigen Erwartungen verbunden. Kinder erziehen und für deren gelingende Entwicklung Sorge tragen, Familie und Beruf miteinander vereinbaren, eigenverantwortlich haushalten, Partnerschaft leben, Angehörige pflegen und betreuen – all dies sind Aufgaben, die in den unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenslagen von Familien komplexes Wissen und vielseitige Kompetenzen erfordern. Diese Fähigkeiten wachsen Eltern nicht naturhaft oder durch bloße Weitergabe zwischen den Generationen zu, vielmehr müssen sie in entsprechenden Lernprozessen erworben und unterstützt werden. Moderne Weiterbildungsangebote im Bereich der Familienbildung beziehen sich daher auf ein breites Spektrum familienrelevanter Fähigkeiten und Kenntnisse – von der Partnerschafts- und Erziehungskompetenz über die Medien- und Gesundheitskompetenz, die Haushaltsführungs-, Finanz- und Wirtschaftskompetenz bis hin zur Beziehungs-, Fürsorge-, Pflege- und Generationenkompetenz.
Das Bündnis für Lebenslanges Lernen begleitet die Entwicklung eines bedarfsgerechten und in der Qualität gesicherten Angebots von Familienbildung in Baden-Württemberg und unterstützt dabei unter anderem:

- niedrigschwellige Zugänge und im Gemeinwesen verankerte Angebote;
- generationsübergreifende und kultursensible Angebote der Familienbildung;
- innovative Konzepte und Angebote, mit denen neue Zielgruppen (z. B. Väter) erreicht werden.

7. Qualifizierung fördern

Die moderne Arbeitswelt stellt laufend neue Anforderungen an die Beschäftigten und an die Unternehmen. Die Wirtschaft benötigt deshalb entsprechend qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Hinzu kommt der demografische Wandel. Die Unternehmen müssen die zukünftigen Herausforderungen mit einer zunehmend alternden Belegschaft bewältigen. Es gilt, die Potentiale der Beschäftigten besser auszuschöpfen und sie höher zu qualifizieren. Vor dem Hintergrund der mit den technisch-wirtschaftlichen Entwicklungen einhergehenden Herausforderungen bedarf es auch weiterhin intensiver Anstrengungen zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und der Erhöhung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung. Insbesondere Beschäftigte in Kleinbetrieben, Menschen mit geringer Vorbildung und niedrigem Berufsstatus sowie Migrantinnen und Migranten sind bei der Weiterbildungsbeteiligung noch immer unterrepräsentiert. Da die Teilnahme an Weiterbildung mit steigendem Bildungsabschluss zunimmt, gilt es:

- die eher bildungsfernen Zielgruppen, wie z. B. un- und angelernte Beschäftigte, verstärkt zu motivieren und an der beruflichen Weiterbildung zu beteiligen;

- die durch das Projekt "Anerkennung informeller Kompetenzen (AiKo) in der Metall- und Elektroindustrie" erarbeiteten Ergebnisse zu nutzen und ggf. auf weitere Branchen auszubauen. Im Rahmen des Projekts AiKo (www.aikompass.de) wurde z. B. das Tool AiKomPass erarbeitet;
- bildungsbenachteiligte Erwachsene verstärkt für die Weiterbildung zu gewinnen sowie Maßnahmen zur Nachqualifizierung von Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlingen zu ergreifen;
- Angebote des informellen, selbstbestimmten Lernens auszubauen, um größere zeitliche und räumliche Flexibilität beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen;
- Maßnahmen und Angebote des zweiten Bildungsweges nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer verstärkten Zuwanderung weiterzuentwickeln;
- verstärkt auch auf die Weiterbildungsmöglichkeiten an weiterführenden Bildungseinrichtungen und Hochschulen hinzuweisen;
- in optimierte Verfahren der Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse durch das Land investieren.

8. Wissenschaftliche Weiterbildung ausbauen

Wissenschaftliche Weiterbildung gehört nach dem Landeshochschulgesetz zu den Kernaufgaben der Hochschulen. Der Ausbau von Strukturen für wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen, insbesondere für berufsbegleitende Angebote, soll vorangebracht werden. Ein Schul- oder Studienabschluss ist heute kein Endpunkt in der Bildungskarriere mehr, sondern die Startposition für weitere Qualifizierungen im Rahmen des lebenslangen Lernens. Der Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen betrifft Kontaktstudien, die ECTS-fähig sind und auf ein späteres Studium angerechnet werden können, ebenso wie berufsbegleitende weiterbildende Bachelor- und Masterstudiengänge. Daher gilt es:

- das weiterbildende Studieren, das auch zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglicht, zu stärken;
- die Beratung mit Blick auf eine noch stärkere Durchlässigkeit der Bildungssysteme zu intensivieren;
- die gegenseitige Anrechnung von im Beruf und in der Hochschule erworbenen Kompetenzen zu erleichtern und durch die im Aufbau befindliche Anrechnungsdatenbank transparenter zu machen;
- die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung noch intensiver mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes abzustimmen;

- die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung in beide Richtungen zu stärken, indem sowohl der Zugang von der beruflichen Bildung zur Hochschule als auch der Einstieg aus der Hochschule in die berufliche Ausbildung und in die Aufstiegsfortbildung erleichtert wird;
- die Anzahl berufsbegleitender Bachelorstudiengänge an staatlichen Hochschulen von 8 (in 2015) auf 16 (in 2018) zu verdoppeln.

9. Fachkräftesicherung durch berufliche Weiterbildung ermöglichen

Eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Landes besteht darin, dass auch in Zukunft genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Vor allem die demografische Entwicklung erfordert zusätzliche Anstrengungen zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräfteangebotes. Aus diesem Grund wurde bereits 2011 auf Landesebene eine "Allianz für Fachkräfte" gegründet. Sie enthält verschiedene Ansatzpunkte, um dem künftigen Fachkräftemangel zu begegnen. Einer dieser Ansatzpunkte ist eine Stärkung der beruflichen Weiterbildung. Dabei hat die berufliche Weiterbildung den großen Vorteil, dass sie einerseits relativ kurzfristig auf die sich abzeichnenden Engpässe im Fachkräftebereich reagieren kann, andererseits sie mit der geregelten Aufstiegsfortbildung berufliche Karrieremöglichkeiten eröffnet. Darüber hinaus können geeignete Maßnahmen zur berufsabschlussbezogenen Weiterbildung dazu beitragen, den Anteil der An- und Ungelernten an der Bevölkerung zu reduzieren. Die Maßnahmen des Landes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung zielen dabei vor allem auf bildungsfernere Zielgruppen wie Un- und Angelernte, ältere Beschäftigte sowie Migrantinnen und Migranten. Zu diesen Maßnahmen gehören vor allem:

- die Kommunikationsstrategie der Landesregierung zur Fachkräftesicherung und zur Stärkung der beruflichen Fortbildung. Diese begann mit der Zielgruppe "Ältere" und wurde anschließend mit der Zielgruppe "Frauen in der Familienphase" fortgesetzt. Ziel der Kommunikationsstrategie ist es auch weiterhin verschiedene Zielgruppen konkret anzusprechen und diese für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu gewinnen;
- An- und Ungelernte durch gezielte berufsbezogene Maßnahmen von Land und Bundesagentur für Arbeit v. a. zu einem Berufsabschluss zu motivieren und an diesen heranzuführen. Dabei können bewährte Programme, wie z. B. WeGebAU, genutzt werden;
- die Studie "Alternsgerechtes Arbeiten", die von der Landesregierung beauftragt wurde. Darin werden die betrieblichen Anforderungen zur Verbesserung der Bedingungen für ein alternsgerechtes Arbeiten untersucht. Außerdem werden Best-Practice-Beispiele dargestellt, wie mittelständische Betriebe mit diesem Thema konkret umgehen und Handlungsempfehlungen gegeben.

10. Qualitätssicherung in der Weiterbildung voranbringen

Qualität und Qualitätsentwicklung von Weiterbildungsangeboten sind wichtige Kriterien einer zukunfts- und leistungsfähigen Weiterbildungslandschaft. Neben Fragen der Zertifizierung beinhalten Qualitätssicherungsprozesse u. a. auch Aspekte der Professionalisierung von Leitungsstrukturen und der Qualifizierung der in der Weiterbildung tätigen Personen. Darüber hinaus sind gute Arbeitsbedingungen der in der Weiterbildung Beschäftigten erforderlich. Gemeinsam sollen daher:

- Qualitätssicherungsprozesse fortgeführt und anerkannte Zertifizierungsmodelle als Standard in der Weiterbildung verankert,
- einheitliche Standards der erwachsenenpädagogischen Kompetenzen auf hohem Niveau gesichert und
- tarifbezogene Vergütung und Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals gewährleistet werden.

11. Chancen des Bildungszeitgesetzes nutzen

Im Koalitionsvertrag vom 9. Mai 2011 wurde die Einführung einer bezahlten Bildungsfreistellung von Beschäftigten an fünf Tagen pro Jahr vereinbart. Ziel des Bildungszeitgesetzes (BzG) ist es, die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten in Baden-Württemberg zu erhöhen und zu fördern. Das Gesetz wurde am 11. März 2015 vom Landtag verabschiedet und ist am 1. Juli 2015 in Kraft getreten. Erfasste Weiterbildungsbereiche sind neben der beruflichen Weiterbildung auch die politische Bildung sowie ab 2016 Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des ehrenamtlichen Engagements der Bürgerinnen und Bürger. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamte, Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Für Auszubildende und Studierende beschränkt sich die Bildungszeit auf fünf Tage während der gesamten Ausbildungsdauer sowie auf die nicht berufliche Weiterbildung. Für die Umsetzung des Gesetzes ist das Regierungspräsidium Karlsruhe zuständig, dem auch im Hinblick auf alle weiteren damit verbundenen Fragen eine wichtige Informations- und Beratungsfunktion zukommt. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die:

- Anerkennung von Bildungseinrichtungen, bei denen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Bildungszeitgesetzes durchgeführt werden dürfen;
- Umsetzung von Maßnahmen, die der Weiterentwicklung, dem Ausbau und der Pflege der Homepage www.bildungszeitgesetz.de als zentrale Informations- und Kommunikationsplattform dienen.

12. Generationenverbindendes Lernen und Lernen in der Nacherwerbsphase stärken

Da sich die durchschnittliche Lebenserwartung stetig weiter erhöht und die Komplexität des Wissens zunimmt, ist das lebensbegleitende Lernen für ältere Menschen ein wichtiges Anliegen, auch zur möglichst langen Bewahrung des selbstbestimmten Lebens mit gesellschaftlicher Teilhabe. Das Bündnis setzt sich zum Ziel, die Entwicklung der "lange lebenden" zur "lange lernenden" Gesellschaft aktiv zu begleiten. Ein besonders lohnenswerter Ansatz sind Angebote, die das Wissen und Können von jungen und älteren Erwachsenen zum gegenseitigen Nutzen zusammenführen. Um dies zu erreichen müssen vor allem:

- Methoden und Angebote intergenerationellen Lernens verbreitet und eingesetzt werden;
- differenzierte Bedarfe des lebensbegleitenden Lernens von Erwachsenen in den höheren Altersjahrgängen und Potenziale der Älteren berücksichtigt werden.

13. Förderung und Finanzierung der Weiterbildung sichern

Eine angemessene Finanzausstattung der Weiterbildung erfordert gemeinsame Anstrengungen der Akteure aus Wirtschaft, Gesellschaft, Land und Kommunen (siehe Artikel 22 Landesverfassung) sowie jedes Einzelnen. Die Unterstützung durch das Land zur Erhaltung und Fortentwicklung eines flächendeckenden, erschwinglichen und pluralen Bildungsangebots erfolgt im Rahmen seiner finanzwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und beinhaltet unter diesem Vorbehalt für den Bereich der:

- **allgemeinen Weiterbildung** mehrere Komponenten:
  erstens das Erreichen einer Grundförderung in Höhe des Bundesdurchschnitts (d. h. des bundesdurchschnittlichen Länderanteils an der Finanzierung der Volkshochschulen) als Nahziel und die Überschreitung dieses Ziels in Richtung einer Drittelfinanzierung als Fernziel; zweitens die Erhaltung des Landesprogramms Weiterbildung inklusive der darin eingebetteten Projektförderlinie; drittens eine angemessene Finanzierung des Landesnetzwerkes Weiterbildungsberatung, des Digitalen Weiterbildungscampus sowie der neuen, im Herbst 2015 angelaufenen Grundbildungs- und Alphabetisierungsmaßnahmen des Landes und viertens die Bemühung zur Erhaltung des Lehrerprogramms;
- **beruflichen Weiterbildung** eine öffentliche Finanzierung von Maßnahmen aus verschiedenen Geldquellen, vor allem aus Landesmitteln, aber auch aus Mitteln der Zukunftsoffensive Junge Generation, dem Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundes. Dabei werden im Zuständigkeitsbereich des MFW insbesondere die folgenden Maßnahmen gefördert: Investitionen in überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Programm "Fachkursförderung", Bildungsprämie des BMBF, "Meister-BAföG", innovative Einzelprojekte, Studien und Gutachten, Informations-, Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen, Netzwerk Fortbildung und Regionalbüros für berufliche Fortbildung und das Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der beruflichen

Weiterbildung und des lebenslangen Lernens muss die bisherige Finanzausstattung in diesen Bereichen unbedingt erhalten bleiben;

- Weiterbildung an den Hochschulen. Es sollen weiterbildende Bachelor- und Masterangebote entwickelt werden, ebenso kleinteiligere, weniger zeitaufwändige Studienangebote in Form von Kontaktstudien. Diese können mit Leistungspunkten versehen und ggf. auf ein Studium angerechnet werden;
- **Weiterbildung im ländlichen Raum** eine Förderung von Maßnahmen zum Wissenstransfer für Personen, die in der Landwirtschaft tätig sind. Dabei soll das erworbene Wissen den Personen ermöglichen, insbesondere ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Umweltleistung zu verbessern und gleichzeitig zur Nachhaltigkeit der ländlichen Wirtschaft beizutragen.

Schlussbemerkung und Ausblick

Die genannten Konkretisierungen der Ziele sollen bis 2020 umgesetzt werden. Diesen Prozess werden die den Weiterbildungspakt unterzeichnenden Partner aus dem Bündnis für Lebenslanges Lernen und die hierfür zuständige Geschäftsstelle im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport begleiten. Parallel dazu arbeitet das Bündnis weiterhin an der Umsetzung seiner allgemeinen Ziele und der hierfür nötigen finanziellen Grundlagen weiter. Für die einzelnen Maßnahmen sind je nach Ressortzuständigkeit die entsprechenden Ministerien verantwortlich. Der Weiterbildungspakt steht weiteren Verbänden und Organisationen, die im Bereich der Weiterbildung Verantwortung tragen, zur Unterzeichnung offen.

Stuttgart, 10. Dezember 2015

Den Weiterbildungspakt unterzeichnen für die Landesregierung:

Jürgen Lämmle
Ministerialdirektor
Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg

Wolfram Reimer
Ministerialdirektor
Ministerium Ländlicher Raum und
Verbraucherschutz Baden-Württemberg

Klaus-Peter Murawski
Staatssekretär
Staatsministerium Baden-Württemberg

Jürgen Walter MdL
Staatssekretär
Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Guido Rebstock
Ministerialdirektor
Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg

Marion v. Wartenberg
Staatssekretärin
Ministerium für Kultus, Jugend und
Sport Baden-Württemberg

Den Weiterbildungspakt unterzeichnen für Verbände, Kirchen und Organisationen:

Prof. Christel Althaus
Vorsitzende, für den Landesfamilienrat
Baden-Württemberg

Dr. Joachim Drumm
Ordinariatsrat, für die
Diözese Rottenburg-Stuttgart

Werner Baur
Oberkirchenrat, für die
Evangelische Landeskirche in Württemberg

Dr. Hermann Huba
Verbandsdirektor, für den
Volkshochschulverband
Baden-Württemberg e. V.

Elke Brunnemer MdL
Vorsitzende, für die Arbeitsgemeinschaft
Ländliche Erwachsenenbildung in Baden-
Württemberg e. V.

Dr. Susanne Koch
Mitglied der Geschäftsführung,
für die Regionaldirektion Baden-
Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Günter Busch
Geschäftsführendes Mitglied des
DGB-Bildungswerks Baden-Württemberg e. V.

Dr. Michael Krämer
Vorsitzender, für die Kirchliche
Landesarbeitsgemeinschaft für
Erwachsenen- und Familienbildung in
Baden-Württemberg

BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Baden-Württemberg

Susanne Orth
Ordinariatsrätin, für das
Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg

Klaus Peter Vogt
Vorstandsvorsitzender, für das
Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V.

Wilfried Röcker
Sekretär für Erwachsenenbildung, für
das Bildungswerk der Evangelisch-methodistischen
Kirche Baden-Württemberg

Dr. Ulrich Wacker
Sprecher der Landesgruppe
Baden-Württemberg, Deutsche Gesellschaft
für wissenschaftliche Weiterbildung und
Fernstudium (DGWF)

Prof. Dr. Christoph Schneider-Harpprecht
Oberkirchenrat, für die Evang. Landeskirche
in Baden

Monika Ziller
Geschäftsführerin, für den
Landesverband Baden-Württemberg im
Deutschen Bibliotheksverband e. V.

Sibylle Thelen
Abteilungsleiterin, für die
Landeszentrale für politische Bildung
Baden-Württemberg