



Bericht

der Landesregierung

**Bericht über die Durchführung des Bildungsfreistellungs- und
Qualifizierungsgesetzes (BFQG)**

Federführend ist der Minister für Wirtschaft, Technologie und Verkehr

August 2002



***Bericht über die Durchführung des
Bildungsfreistellungs- und
Qualifizierungsgesetzes (BFQG)***

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
I. Vorbemerkungen	3
II. Bildungsfreistellung	7
III. Anerkennung von Bildungsfreistellungsveranstaltungen	9
IV. Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung	13
V. Kooperation und Koordination in der Weiterbildung	18
VI. Ausbau der Informationsmöglichkeiten	22

Anlagen:

- A. Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen für 1999
- B. Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen für 2000
- C. Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen für 2001
- D. Empfehlungen der Kommission Weiterbildung für die staatliche Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung nach dem BFQG
- E. „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ – Zentrale Ergebnisse der repräsentativen Ländererhebung im Jahr 2001 im Rahmen des BSW VIII

I. Vorbemerkungen

Die Landesregierung ist gemäß § 28 BFQG verpflichtet, dem Landtag über die Durchführung des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes (BFQG) zu berichten. Der vorliegende Bericht erstreckt sich auf den Zeitraum von 1999 bis 2001.

Das am 01. Juli 1990 in Kraft getretene BFQG beinhaltet ordnungs-, orientierungs- und entwicklungspolitische Regelungen für die Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Es beinhaltet im wesentlichen fünf Abschnitte:

1. Es sichert das **Recht auf Weiterbildung** für jedermann unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildung, gesellschaftlicher und beruflicher Stellung, politischer und weltanschaulicher Orientierung und Nationalität. Das Recht auf Weiterbildung umfasst gleichrangig die allgemeine, politische und berufliche Bildung.
2. Das BFQG regelt die Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung zur Teilnahme an staatlich anerkannten Veranstaltungen (sogenannte **Bildungsfreistellung**, dazu unter II.).
3. Es benennt Möglichkeiten der **finanziellen Förderung**. Gefördert werden können gemäß §§ 17 und 18 BFQG besondere Zielgruppen und Projekte, z.B. Weiterbildungsmaßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. § 16 BFQG, die nachhaltigste Finanzierungsregelung (Förderung von staatlich anerkannten Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung), wurde mit dem Haushaltsbegleitgesetz von 1994 gestrichen.
4. Das BFQG regelt die behördliche **Anerkennung von Bildungsfreistellungsveranstaltungen** (dazu unter III.) und die staatliche **Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung** (dazu unter IV.). Diese Verfahren sind vollständig unabhängig voneinander. Die Durchführung anerkannter Bildungsfreistellungsveranstaltungen setzt insbesondere keine staatliche Anerkennung als Träger oder Einrichtung voraus.

5. Das BFQG fördert außerdem die **Kooperation und Koordination in der Weiterbildung** (dazu unter V.) durch die Einrichtung sowohl landesweiter als auch regionaler Gremien.

Ziel des BFQG ist eine Beförderung der Weiterbildung in all ihren Bereichen, um sie als vierte Säule des Bildungssystems neben Schule, beruflicher Erstausbildung im dualen System und Hochschule in Schleswig-Holstein zu integrieren.

Bildung zielt darauf, Jugendliche und Erwachsene zur Übernahme von Verantwortung im persönlichen und gesellschaftlichen Leben, in Arbeit und Beruf, in Kultur und Politik zu befähigen. Sie soll es ihnen ermöglichen, sich auch auf neue Herausforderungen, insbesondere auf den Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft, besser vorzubereiten, zu denen insbesondere das angestrebte Ziel der nachhaltigen Entwicklung gehört. Die Globalisierung und die Internationalisierung vieler Lebensbereiche gehen einher mit einer Ausweitung der Kommunikation und der Erhöhung der Mobilität. Diese Wandelungsprozesse beziehen sich nicht nur auf den Beruf, sondern auf alle Lebensbereiche. Sie haben einen immer größer werdenden Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen des Einzelnen zur Folge. Ständige Weiterentwicklung nicht nur hinsichtlich beruflicher Qualifikationen, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliche Handlungskompetenz, Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Toleranz sind für den Einzelnen wie auch für die Gesellschaft unverzichtbar. Das Bildungswesen muss sich in zunehmenden Maße mit diesen Veränderungen auseinandersetzen.

In beruflicher Hinsicht zeigt sich das am deutlichsten: Aufgrund der fortschreitenden technischen und technologischen Entwicklung schwindet die Beschäftigungssicherheit im einmal erlernten Beruf. Das geht einher mit der Notwendigkeit, sich mehr als früher auf Tätigkeits- und Berufswechsel einzulassen und neues berufliches Know-how zu erlangen. Die Chancen von Personen ohne Abschluss auf dem Arbeitsmarkt verringern sich durch den fortgesetzten Abbau von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen. Der zunehmende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung erfordert einen Ausbau des lebenslangen Lernens auch für ältere Erwerbstätige.

Lebenslanges Lernen setzt eine Veränderung in der Einstellung der Menschen zum Lernen voraus. Es kommt nicht mehr nur auf den planmäßigen Durchlauf der formalisierten Bildungswege an, sondern ebenso auf aktives, auch informelles Lernen. Wesentliches Ziel ist es, alle Menschen zum selbständigen Lernen zu ermutigen und zu befähigen und kontinuierliche Weiterbildung in den Alltag zu integrieren.

Schleswig-Holstein hat mit dem BFQG ein Gesetz, das in weiten Teilen den Weiterbildungsgesetzen anderer Länder entspricht, ohne ein Leistungsgesetz zu sein. Ergänzt wird es durch das Weiterbildungskonzept der Landesregierung. Dieses erstmals im Januar 2000 vorgelegte Strategiepapier wird zur Zeit überarbeitet und fortgeschrieben.

Das BFQG war und ist die richtige Antwort auf die Diskussion um ein mehr oder weniger an Staat in der Weiterbildung, denn es setzt auf Beteiligung und Konsens und respektiert die pluralen Strukturen der Weiterbildung. Es sichert eine kontinuierliche und weitreichende Beteiligung der Interessenverbände. Die Dynamik und Sachgerechtigkeit der Weiterbildung lebt von der Vielfalt der Träger und einer großen Offenheit in den Gestaltungsmöglichkeiten. Diesem Ziel kommt das offene, qualitätsorientierte Weiterbildungskonzept nach.

Der vorliegende Bericht beschränkt sich auf Maßnahmen, die unmittelbar aufgrund des BFQG durchgeführt wurden, das heißt, insbesondere auf anerkannte Bildungsfreistellungsveranstaltungen. Dies entspricht nur einem vergleichsweise kleinen Segment der Weiterbildung. Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials können Schlüsse auf die Gesamtentwicklung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein, z.B. Gesamtbeteiligung, Weiterbildungsvolumen, Motivationsfragen, Kosten, Finanzierung und Nutzen der Weiterbildung nicht gezogen werden.

Vor diesem Hintergrund haben sowohl die Landtagsausschüsse Bildung und Wirtschaft als auch die Kommission Weiterbildung empfohlen, dass sich das Land an der Regionalisierung des bundesweiten Berichtssystems Weiterbildung beteiligt. Der Bund lässt die Weiterbildungssituation der gesamten Bundesrepublik alle drei Jahre durch das Institut Infratest Sozialforschung analysieren.

Dafür werden repräsentativ Interviews mit Bürgerinnen und Bürgern geführt. Die Analyse gibt Auskunft zum Teilnahmeverhalten, zur Struktur der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, Vorbildung, Betriebszugehörigkeit) und es wird auf Defizite hingewiesen, von denen sich Handlungsempfehlungen für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung ableiten lassen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr hat mit Vertrag vom 14. Mai 2001 erstmals das Institut Infratest Sozialforschung mit der Durchführung des Forschungsprojektes „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ beauftragt. In das Kernfrageprogramm wurden länderspezifische Zusatzfragen für Schleswig-Holstein in Abstimmung mit der Kommission Weiterbildung und der Interministeriellen Arbeitsgruppe Weiterbildung aufgenommen, die auch Fragen zur Bildungsfreistellung einschließen. Die Erhebung ist jetzt erstmals erfolgt. Das Ergebnis wird parallel zu diesem Bericht vorgelegt.

Vor dem Hintergrund der Empfehlungen sowohl des Landtagsbildungs- als auch des Landtagswirtschaftsausschusses, der Kommission Weiterbildung und der Interministeriellen Arbeitsgruppe Weiterbildung und einer vergleichenden Gegenüberstellung beider Berichte, erscheint eine regelmäßige Beteiligung an dem Berichtssystem Weiterbildung sinnvoll. Das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr empfiehlt daher, unter der Voraussetzung, dass sich Schleswig-Holstein von jetzt an in turnusmäßigen Abständen an dem Berichtssystem Weiterbildung mit regionalisierter Erhebung in Schleswig-Holstein beteiligt und die aktuellen Zahlen zur Bildungsfreistellungsbeteiligung jährlich im Jahreswirtschaftsbericht veröffentlicht werden, auf den insgesamt weniger aussagekräftigen Bericht gemäß § 28 BFQG in Zukunft zu verzichten. Hinzu kommt, dass sich der BFQG-Bericht inhaltlich in großen Teilen im Weiterbildungskonzept der Landesregierung wiederfindet. Das vorhandene Zahlenmaterial inklusive der Statistiken würde danach zukünftig im Jahreswirtschaftsbericht und im Weiterbildungskonzept vorgelegt werden.

II. Bildungsfreistellung

Das BFQG normiert den Rechtsanspruch eines Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes zur Teilnahme an staatlich anerkannten Veranstaltungen der allgemeinen, politischen oder beruflichen Weiterbildung. Die Anerkennung muss beim zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV) von den Veranstaltern beantragt werden. Anspruch besteht auf regelmäßig fünf Arbeitstage pro Jahr, sechs Tage für Schicht- und Wechselschichtbeschäftigte, einschließlich Auszubildender. Eine Verblockung auf zehn Tage über zwei Jahre ist möglich.

Bildungsfreistellung kann den Weiterbildungsbedarf keineswegs abdecken. Sie soll vielmehr eine Anreizwirkung ausüben und die generelle Bereitschaft zur Weiterbildung fördern.

Die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen, wie die Reisekosten, werden von den Teilnehmenden selbst getragen. Die Lohnfortzahlung wird von dem Arbeitgeber getragen. Dieser profitiert letztlich auch von der Fortbildung seines Mitarbeiters. Die Weiterbildung von Beschäftigten stellt eine der wichtigsten Voraussetzungen für künftiges Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum dar. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit einerseits und einem Mangel an Fachkräften andererseits, ist vor allem der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung eine hohe Bedeutung beizumessen.

Unsere Lebens- und Arbeitswelten verändern sich in rasantem Tempo. Die Anforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten verändern sich kontinuierlich. Lebenslanges Lernen ist deshalb unverzichtbar geworden. Bildungsfreistellung bietet die Option, die Effizienz der Weiterbildung zu steigern.

Voraussetzung für die Freistellung ist die Anerkennung einer Veranstaltung. Dabei ist von Gesetz wegen garantiert, dass Bildungsfreistellungsveranstaltungen bildungsrelevante Inhalte vermitteln. Eine Veranstaltung, die der privaten eigenen Lebensführung, der eigenen Freizeitgestaltung oder der Erholung dient, ist von einer Anerkennung ausgeschlossen. Nur wenn ein täglich mindestens sieben Zeitstunden umfassendes Arbeitsprogramm nach einem methodischen und didaktischen Konzept sowie

Mindestanforderungen an Einrichtung, Ausstattung und Qualifikation der Lehrkräfte nachgewiesen werden, erfolgt die Anerkennung. Dies gilt auch für Bildungsreisen im In- und Ausland.

Natürlich schließt das Anerkennungsverfahren nicht vollständig aus, dass sich einzelne Veranstalter nicht an ihre eigenen Angaben halten oder mit einer besonderen Betonung von Freizeit oder schöner Umgebung werben. Ein solcher Missbrauch ist jedoch ein klarer Gesetzesverstoß, dem die Anerkennungsbehörde nachgeht. Die mit dem Widerruf der Anerkennung verbundenen arbeitsrechtlichen Folgen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie auch für die letztlich entschädigungspflichtigen Veranstalter wirken erfahrungsgemäß disziplinierend. Im Berichtszeitraum wurde der Anerkennungsbehörde ein Missbrauch nicht bekannt.

Die aktuellen Teilnahmezahlen zeigen, dass immer mehr Erwerbstätige den Wert der Weiterbildung für ihre persönliche Entwicklung, aber auch für die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes erkennen. Die Möglichkeit der Bildungsfreistellung wird aber nach wie vor sehr wenig genutzt.

Dieser Bericht kann nach seinem gesetzlichen Auftrag keine Auskunft über Motivationsfragen geben. Ob es für Unternehmen angesichts des Kosten- und Wettbewerbsdrucks zunehmend schwieriger ist, Bildungsfreistellung zu gewähren oder ob die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung abhängt von der Größe der Betriebe oder dem Bildungsstand der Beschäftigten, diese Fragen müssen hier unbeantwortet bleiben. Es werden nur Daten über die Weiterbildungsanbieter und deren Veranstaltungen erhoben, nicht aber über die Teilnehmer und die Betriebe. Auf eine weitergehende Befragung der Teilnehmer durch die Veranstalter wurde verzichtet, um den Kostenaufwand für die Anbieter möglichst gering zu halten.

Um auf diese wichtigen Fragen nach dem Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung eine Antwort zu erhalten, hat sich Schleswig-Holstein an dem Berichtssystem Weiterbildung des Bundes beteiligt. Dieses Berichtssystem gibt über genau diese Fragen umfassend Auskunft.

III. Anerkennung von Bildungsfreistellungsveranstaltungen

Die Anerkennung als Bildungsfreistellungsveranstaltung ist Voraussetzung für den Anspruch der Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung. Jede einzelne Veranstaltung, die zur Freistellung nach dem BFQG berechtigt, wird vom Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr nach den Anerkennungsgrundsätzen der Bildungsfreistellungsverordnung (BiFVO) geprüft. Der Veranstaltung muss ein täglich mindestens sieben Zeitstunden umfassender Arbeits- und Zeitplan (einschließlich angemessener Pausen) sowie ein methodisches und didaktisches Konzept zugrunde liegen.

Der Antrag ist formgebunden und soll der zuständigen Behörde spätestens zehn Wochen vor Beginn der Veranstaltung zugehen, damit die im Gesetz vorgesehene sechswöchige Frist zur Anmeldung der Bildungsfreistellung eingehalten werden kann.

In elf Bundesländern gibt es Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetze. Jedes Bundesland hatte dafür eigene Antragsvordrucke entwickelt. Im Interesse der Verwaltungsvereinfachung, Modernisierung und Bürgerfreundlichkeit wurde die Antragstellung im Frühjahr 2000 durch ein von der Arbeitsgruppe Bildungsfreistellung der Länder entwickeltes Formular bundesweit vereinheitlicht. Schleswig-Holstein stellte als eines der ersten Länder bereits im April 2000 grundsätzlich auf diese Antragsvordrucke um.

Die bundeseinheitlichen Antragsvordrucke sowie Hinweise zur Antragstellung können telefonisch oder per e-Mail beim Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr angefordert oder aus dem Internet (<http://www.bildungsurlaub.schleswig-holstein.de>) herunter geladen werden.

Bildungsfreistellungsveranstaltungen können für die Bereiche der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung anerkannt werden. Das Angebotsspektrum reicht von A wie Arbeitswelt bis W wie Wirtschaft.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Antragsentwicklung in den Jahren 1999/2000/2001:

	1999	2000	2001
Einzelveranstaltungen	922	711	685
Typenveranstaltungen	2439	1921	2498
Anerkannte Veranstaltungen gesamt	3361	2632	3183
Zurückgenommene Anträge	30	26	42
Abgelehnte Anträge	0	0	0

Insgesamt wurden demnach im Berichtszeitraum 9.176 Veranstaltungen anerkannt. Die Anerkennung erfolgt ortsunabhängig. So werden auch bundesweite Veranstaltungen sowie Veranstaltungen im Ausland, anerkannt. Die Anerkennung kann für einzelne oder für mehrere Veranstaltungen gleicher Art innerhalb eines Zeitraumes von höchstens zwei Jahren (Typenveranstaltungen) ausgesprochen werden. Bei den Typenveranstaltungen können die Bildungsseminare während des Anerkennungszeitraumes beliebig oft durchgeführt werden. Die Zahl der tatsächlich durchgeführten Veranstaltungen wird daher die in der Tabelle dargestellten anerkannten Veranstaltungen um ein Vielfaches übersteigen.

Das Antragsvolumen ist im Vergleich zu den Vorjahren im Berichtszeitraum in etwa gleichbleibend und nur leichten Schwankungen unterworfen.

Über jede durchgeführte Veranstaltung muss eine Statistik geführt werden, die Aussagen zur Teilnehmerstruktur beinhaltet. Die in der Anlage beigefügten Tabellen zeigen die Teilnehmerentwicklung im Berichtszeitraum.

1999 nahmen 186.965 Personen an Veranstaltungen teil, die nach dem BFQG anerkannt waren. Von allen Teilnehmenden nahmen allerdings nur 9.251 Personen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr, das entspricht 1,08 % aller Beschäftigten im Sinne des BFQG. Hinzu kommen 14.279 Personen, die nach anderen Ländergeset-

zen freigestellt waren. Alle anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Veranstaltungen anscheinend im Rahmen anderer betrieblicher Freistellungen oder in ihrer Freizeit besucht. Die hohe Teilnehmezahl insgesamt deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden, auch wenn sie keine Bildungsfreistellung beanspruchen, sich dennoch bewusst für eine staatlich anerkannte Weiterbildungsveranstaltung entscheiden.

Im Jahre 2000 nahmen deutlich weniger Personen, nämlich nur 77.011, an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen teil. Rückläufig war auch die Zahl derer, die Bildungsfreistellung nach dem BFQG beanspruchten. Hier sank die Quote um 0,12 % auf 0,96 %, das entspricht einer Zahl von 8.314 Personen.

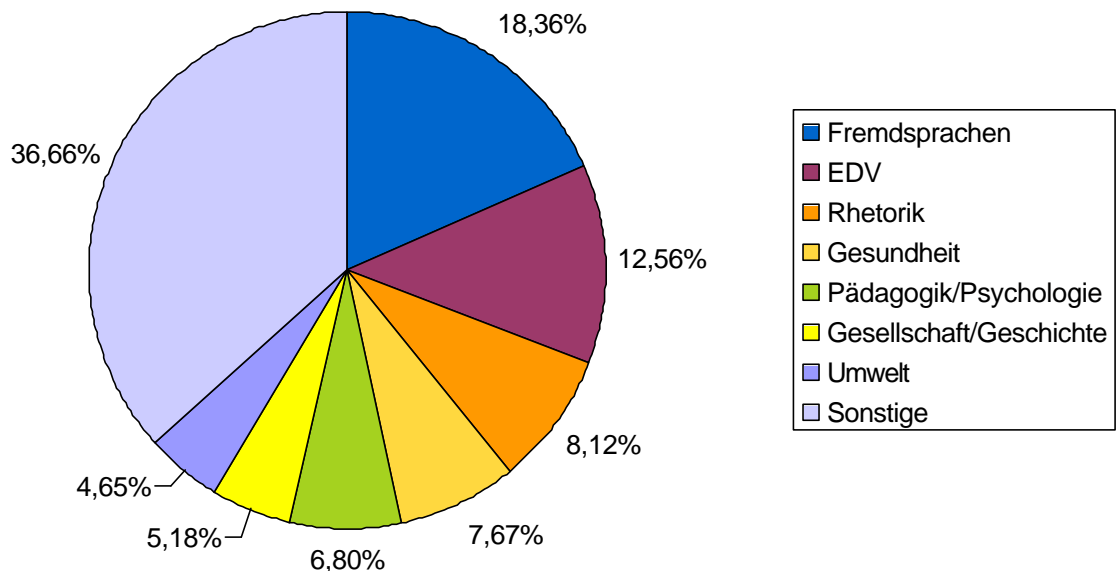
2001 zeigt sich ein ähnliches Bild: Zwar nahmen insgesamt wieder mehr Personen – nämlich 151.656 – an Bildungsfreistellungsveranstaltungen teil. Hiervon besuchten aber 91.807 Personen allein den evangelischen Kirchentag. Wiederum verzichtete ein Großteil der Teilnehmenden auf Bildungsfreistellung. Eine Quote konnte noch nicht errechnet werden. Die Teilnahmequote ergibt sich aus der Gesamtzahl der teilnehmenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Landes- und Kommunalbeamten. Die Zahlen über die Beamten in Schleswig-Holstein sind vom Statistischen Landesamt noch nicht genannt worden.

Obwohl die Inanspruchnahme von Freistellung nach dem BFQG demnach im Berichtszeitraum leicht zurückging, bleibt die Quote über die Jahre gesehen in etwa stabil und pendelt sich um 1% ein. Die geringe Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungsfreistellung ist in anderen Bundesländern ebenfalls zu verzeichnen.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung lässt sich eine Dominanz nicht feststellen. Der Anteil von Frauen und Männern schwankte im Berichtszeitraum nur geringfügig. Während 1999 unter den Teilnehmern noch 88.789 Frauen und 76.463 Männer waren (21.713 ohne Geschlechtsangabe), besuchten 2000 nur 28.957 Frauen, aber 38.695 Männer Bildungsfreistellungsveranstaltungen (9.359 ohne Geschlechtsangabe). 2001 dominierte wiederum der Anteil der Frauen. (76.074 Frauen bei nur 68.549 Männern; 7.033 ohne Geschlechtsangabe).

Hinsichtlich der Altersstruktur ist, wie schon im letzten Berichtszeitraum, auffallend, dass die höchste Beteiligung bei der Gruppe der 30 bis 50-jährigen liegt. Die geringste Teilnahmequote ist bei den bis 25jährigen und den über 60jährigen zu verzeichnen.

Anerkannte Veranstaltungen nach Themengebieten im Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001



Unter den insgesamt 9.176 anerkannten Veranstaltungen dominieren wie auch in den vergangenen Berichtszeiträumen Veranstaltungen, in denen Fremdsprachenkenntnisse vermittelt werden. Insgesamt 18,36 % der anerkannten Veranstaltungen betreffen das Gebiet der Sprachen. Nach wie vor am beliebtesten sind Englisch und Spanisch, dicht gefolgt von Italienisch und Französisch. 12,56 % der anerkannten Veranstaltungen beschäftigten sich mit dem Bereich EDV. Einen bedeutenden Stellenwert haben auch die Bereiche Rhetorik (8,12 %), Gesundheit (7,67 %), Pädagogik und Psychologie (6,80 %), Gesellschaft und Geschichte (5,18 %) und Umweltthemen (4,65 %). Zum Bereich „Sonstiges“ zählen Themengebiete wie z.B. Arbeitswelt (inklusive Arbeits- und Tarifrecht, Betriebsverfassung, Arbeitsmarkt und Arbeitsschutz),

Innen-, Außen- und Europapolitik, Wirtschaft, Soziales, Familie und Frauen, Kultur/Kunst/Literatur und Musik, Landeskunde, Mathematik und Naturwissenschaften, Recht, Philosophie und Religion.

Unter den Teilnehmern am beliebtesten waren die Themenbereiche Gesundheit, Gesundheitswesen und Medizin, Religion und Philosophie, EDV, Sprachen, Pädagogik und Psychologie sowie Veranstaltungen aus dem gewerblich-technischen Bereich.

IV. Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Die Trägerlandschaft in Schleswig-Holstein ist gekennzeichnet von großer Vielfalt und Vielzahl, hoher Differenzierung und Spezialisierung. Flächendeckend sind modern ausgestattete Berufsbildungsstätten, in denen sowohl Aus- als auch Weiterbildung stattfindet, angesiedelt. Schätzungsweise gibt es in Schleswig-Holstein 300 bis 400 Weiterbildungseinrichtungen: freie Träger, Bildungsinstitutionen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Kirchen und Stiftungen, öffentliche sowie private Bildungseinrichtungen.

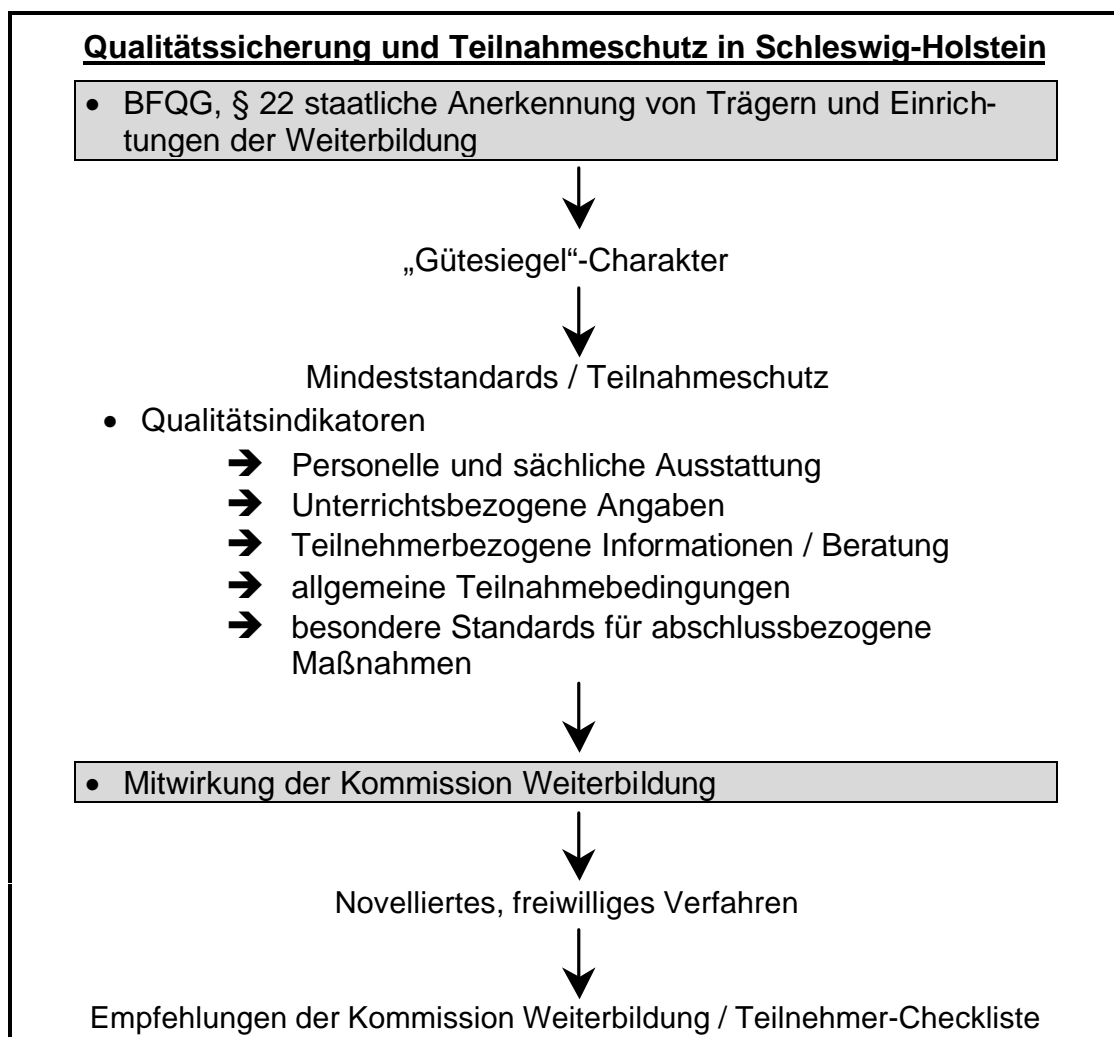
Träger und Einrichtungen der Weiterbildung können sich freiwillig nach § 22 BFQG staatlich anerkennen lassen. Die staatliche Anerkennung hat den Charakter eines Gütesiegels, dient dem Teilnehmerschutz, der Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt und der Qualitätssicherung. Die Zertifizierung berechtigt die Institutionen, neben ihrem Namen den Hinweis „staatlich anerkannte Einrichtung bzw. Träger“ zu tragen. Die Anerkennung ist auf vier Jahre befristet und kann nach Ablauf neu beantragt werden.

Das BFQG und die Trägeranerkennungsverordnung (TraVO) beinhalten qualitative Mindestanforderungen. Das Gütesiegel zeichnet deshalb im Wettbewerb diejenigen Anbieter aus, die Gewähr für eine anspruchsvolle Weiterbildung bieten. Bildungseinrichtungen, die dieses staatliche Gütesiegel aufweisen, bieten geprüfte Qualität. Sie bieten vor allem qualifiziertes, hauptberufliches Personal und ständig fortgebildete pädagogische Lehrkräfte, die mit sachgerechter Ausstattung arbeiten. Die Zertifizie-

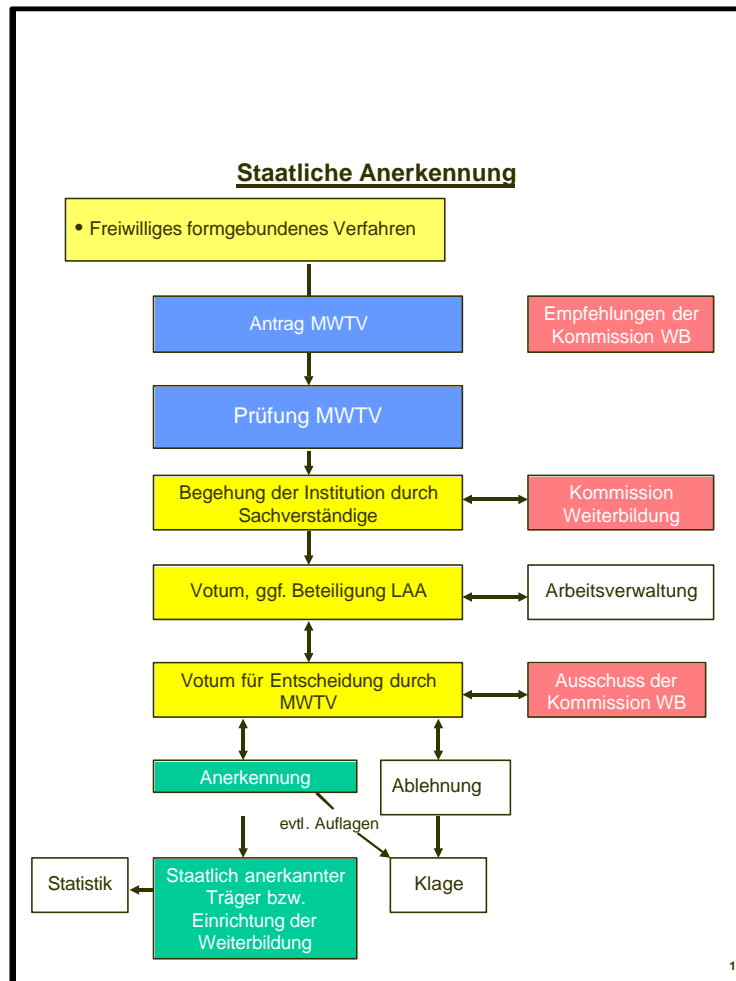
rung bietet den Weiterbildungsinteressenten deshalb eine Orientierungshilfe angesichts der Vielfalt der Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt.

Eine gesetzliche Förderung oder Finanzierung ist für die staatlich anerkannten Träger und Einrichtungen nicht vorgesehen. Sie werden aber z.B. bei Projektförderungen nach dem Arbeitsmarktprogramm des Landes „Arbeit für Schleswig-Holstein“ bevorzugt berücksichtigt. Die staatliche Anerkennung hat den Charakter eines Gütesiegels.

Die für die Anerkennung erforderlichen Mindestqualitätsstandards werden anhand eines umfangreichen Kriterienkataloges geprüft. Im Vordergrund steht die Gewährleistung einer sachgemäßen und teilnehmerorientierten Bildung. Das Antragsverfahren zur staatlichen Anerkennung von Trägern/Einrichtungen der Weiterbildung wurde im Jahr 2000 auf der Grundlage von Empfehlungen der Kommission Weiterbildung (Anlage 4) überarbeitet. Das Ziel ist, den Teilnehmerinnen/Teilnehmern beste Qualität und hohe Professionalität bezogen auf Verbraucherschutz, Dozenten, Inhalte und Abläufe zu garantieren.



Das novellierte Anerkennungsverfahren wird nunmehr seit Januar 2001 angewendet. Das folgende Schaubild zeigt den Ablauf eines Anerkennungsverfahrens:



Die Kommission Weiterbildung wirkt gemäß § 22 Abs. 5 BFQG bei der Anerkennung von Trägern und Einrichtungen durch einen Ausschuss beratend mit. Bei der Meinungsbildung bedient sich der Ausschuss ergänzend eines Gutachterausschusses, der den Weiterbildungsanbieter nach vorheriger Absprache besucht und vor Ort prüft, ob die Qualitätsmerkmale für die Anerkennung erfüllt sind. Von der Kommission Weiterbildung wurden dafür drei ehrenamtliche Gutachterausschüsse mit je fünf Personen mit fachlicher Kompetenz auf dem Gebiet der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung benannt.

Zum Stichtag 31.12.2001 waren in Schleswig-Holstein folgende 40 Träger und 31 Einrichtungen der Weiterbildung staatlich anerkannt:

Träger	Einrichtung
- AfbB - Akademie für berufliche Bildung GmbH	- Abendvolkshochschule Leck
- Akademie am Meer – Nordseeheim Klappholttal gem. Verein e.V.	- Akademie Nordd. Genossenschaften
- Arbeit und Leben, LAG, Schleswig-Holstein e.V.	- Berufsbildungswerk des DGB
- Berufsbildungszentrum der Wirtschaft	- Bildungszentrum Tannenfelde
- DAA Zentrale	- Deutsche Angestellten-Akademie, DAA, Nms
- Frauennetzwerk zur Arbeitssituation Kiel e.V.	- Deutsche Angestellten-Akademie, DAA, Kiel
- Ev.-Luth. Landesvolkshochschule Koppelsberg	- Internationale Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg
- Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik	- Jugendpfarramt der nordelbischen Kirche
- Handwerkskammer Lübeck	- Landessportverband SH e.V.
- Institut für berufliche Aus- und Fortbildung (IBAF) GmbH	- Landwirtschaftskammer SH – Lehranstalt für Forstwirtschaft
- Institut für Training und Beratung GmbH (itb)	- Photo + Medienforum
- Jugendverband Neumünster e.V.	- Schule der Sicherheit Nord
- Kreisvolkshochschule Plön e.V.	- Volkshochschule Heide
- Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V.	- Volkshochschule Bad Oldesloe
- Landesverband der Volkshochschulen	- Volkshochschule Bargteheide
- Nordkolleg Rendsburg	- Volkshochschule Barsbüttel
- Nordsee-Akademie – Deutscher Grenzverein	- Volkshochschule Bredstedt
- Pädiko e.V.	- Volkshochschule Kiel
- Software House – Schulungsabteilung	- Volkshochschule Ahrendburg
- Studien- und Fördergesellschaft der schleswig-holsteinischen Wirtschaft e.V.	- Volkshochschule Eutin
- The European School of Biodynamic	- Volkshochschule Quickborn
- ÜAZ Elmshorn	- Volkshochschule Schleswig
- Umwelt, Technik und Soziales (UTS) e.V.	- Volkshochschule Elmshorn
	- Volkshochschule Flensburg
	- Volkshochschule Lübeck
	- Volkshochschule Meldorf
	- Volkshochschule Neumünster

Träger	Einrichtung
- Verein der Freunde und Förderer des Ausbildungszentrums des Bauindustrieverbandes SH e.V. – Ausbildungszentrum Ahrensböök	- Volkshochschule Norderstedt
- Verein Volkshochschulen in Dithmarschen e.V.	- Volkshochschule Sachsenwald der Stadt Reinbek
- Volkshochschule Bad Segeberg e.V.	- Volkshochschule Trittau
- Volkshochschule der Stadt Pinneberg e.V.	- Volkshochschule Wedel
- Volkshochschule Schwarzenbek e.V.	
- Volkshochschule Halstenbek	
- Volkshochschule Itzehoe e.V.	
- Volkshochschule Brunsbüttel e.V.	
- Volkshochschule Husum e.V.	
- Volkshochschule Henstedt-Ulzburg e.V.	
- Volkshochschule Katenkirchen e.V.	
- Volkshochschule Oldenburg i.H. e.V.	
- Volkshochschule Preetz e.V.	
- Volkshochschule Rendsburger Ring e.V.	
- Wirtschaftakademie Schleswig-Holstein	
- WUK Gesellschaft für Weiterbildung, Umwelt und Kulturmanagement mbH	
- Zukunftswerkstatt e.V.	

Im Berichtszeitraum wurden vier Anträge zurückgenommen bzw. widerrufen, da die Voraussetzungen für die Anerkennung nicht mehr erfüllt waren. Fünf Träger und zwei Einrichtungen wurden nicht erneut anerkannt. In diesen Fällen stellten die Träger bzw. Einrichtungen nach Ablauf der Anerkennung keinen Wiederholungsantrag bzw. lösten ihre Schulungsstätten auf.

Der Umfang der Anerkennungen und der Wiederholungsanträge verdeutlicht, dass die Weiterbildungsinstitutionen dem staatlichen Gütesiegel nach wie vor einen hohen Stellenwert beimessen.

V. Kooperation und Koordination in der Weiterbildung

Gemäß § 27 Abs. 1 BFQG müssen landesweit Beratungsorgane zur Koordinierung und Kooperation im Bereich der Weiterbildung eingerichtet werden. Auf regionaler Ebene sollen gemäß § 27 Abs. 2 BFQG Beratungsgremien eingerichtet werden.

Auf Landesebene wird diese Aufgabe übernommen durch die **Kommission Weiterbildung** und die **Interministerielle Arbeitsgruppe Weiterbildung (IAW)**.

Die Kommission Weiterbildung hat gemäß § 27 Abs. 1 BFQG die Aufgabe, die Entwicklung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein zu fördern. Zu diesem Zweck berät sie die Landesregierung in Fragen der Weiterbildung und unterbreitet ihr Vorschläge, Empfehlungen und Gutachten. Außerdem wirkt sie bei dem Anerkennungsverfahren von Trägern und Einrichtungen sowie bei dem Anerkennungsverfahren von Bildungsfreistellungsveranstaltungen mit. Der Kommission gehören insbesondere Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, der Weiterbildungsinstitutionen, der Kommunen, der Hochschulen und des Landesarbeitsamtes an.

Auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses wurde 1994 zusätzlich für die landesinterne Kooperation die **Interministerielle Arbeitsgruppe Weiterbildung (IAW)** eingerichtet, deren Aufgabe es ist, eine abgestimmte und zielgerichtete Förderung der Weiterbildung und Vergabe der Mitteleinsätze zu gewährleisten. Sie ist in allen grundsätzlichen Fragen der Weiterbildung zu beteiligen und wirkt durch Empfehlungen und Stellungnahmen an den Entscheidungsprozessen der Ressorts mit. Für die Grundsatzfragen und die Koordinierung der Weiterbildung auf Landes- und Bundesebene ist das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (MWTV) federführend zuständig.

Auf regionaler Ebene nehmen die zehn regionalen **Weiterbündungsverbände (WBV)** in Schleswig-Holstein die Beratungsaufgabe wahr. Die Initiierung der Weiterbündungsverbände geht zurück auf das „Konzept zur Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur“ (1998) der Landesregierung Schleswig-Holstein. Danach sollten insbesondere die Weiterbildungsinformation und -beratung, Kooperation und Koordination sowie Qualitätsentwicklung unter Beteiligung der regionalen Akteure flächendeckend verbessert werden. Das Ziel, Beschäftigungs- und Strukturpolitik zu verknüpfen, lässt sich nur verwirklichen, wenn man die regionalen Bedingungen kennt. Eine zentrale Planung des Landes z.B. für Angebotsentwicklung oder Bedarfsermittlung ist nicht sinnvoll. Darunter würden die Kreativität, die Flexibilität, die Autonomie und die Vielfalt in der Weiterbildung leiden.

Weiterbündungsverbände sind freiwillige, kontinuierliche Arbeitskreise aller an der Weiterbildung beteiligten relevanten regionalen Akteure: Weiterbildungsinstitutionen, Vertreter der Arbeitsverwaltung, Kammern und Gewerkschaften, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Hochschulen, berufliche Schulen. Sie informieren und beraten Bürgerinnen und Bürger und kleine und mittlere Unternehmen zu allen Fragen der Weiterbildung, sorgen für einen besseren Austausch der einzelnen Weiterbildungsträger und widmen sich der Qualitätsentwicklung und dem Teilnehmerschutz.

Die Weiterbündungsverbände bilden mittlerweile ein nahezu flächendeckendes Netz. Die Einzugsgebiete der Verbände sind entgegen § 27 Abs. 2 BFQG nicht deckungsgleich mit den Grenzen der Kreise bzw. kreisfreien Städte, sondern orientieren sich an der Weiterbildungsmobilität der Bevölkerung.

Die Weiterbündungsverbände sind im Hinblick auf Bestand, Mitglieder, Aufgabengestaltung, Konzepte und Aktivitäten sehr unterschiedlich entwickelt. Die Zahl der beteiligten Institutionen liegt zwischen 10 und 70. Einige Verbände bieten überwiegend Weiterbildungsinformation und -beratung mittels hauptamtlichen Personals an, andere arbeiten mit offenen Konzepten in Workshop-Form. Alle Verbände haben gemeinsame PR-Aktivitäten zur Selbstdarstellung des Verbundes und der Mitgliedsorganisationen entwickelt, um die Transparenz des regionalen Angebots und das Weiterbildungsbewusstseins zu verbessern (Angebotsübersichten, Plakate, Hauswurfsendun-

gen, Messen, Zeitungsannoncen und Fachbeiträge, Preisausschreiben, Beteiligung am Lernfest, take-a-card-Aktionen, Internetpräsentation).

An der Weiterbildungsverbundstruktur sind landesweit rund 325 Institutionen beteiligt. Das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr fördert die Weiterbildungsverbände mit 768,7 T€ jährlich unter Nutzung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Im bundesweiten Vergleich hat Schleswig-Holstein mit dem flächendeckenden Netz von regionalen Weiterbildungsverbänden eine gut funktionierende, zukunftsweisende Infrastruktur geschaffen. Diese bildungsbereichsübergreifenden Netzwerkstrukturen sind Vorbild für bundesweite Initiativen wie das Bundesprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“.

Die Effektivität der Verbände wurde 1999 von Prof. Dr. Peter Faulstich, Universität Hamburg, wissenschaftlich evaluiert und hatte u.a. zum Ergebnis, dass regionale Kooperationsformen in Form der Weiterbildungsverbände der geeignete Rahmen zur Strukturverbesserung in der Weiterbildung sind: Vermeintliche Konkurrenten setzen sich an einen Tisch und lernen, dass sie voneinander etwas haben; über „win-win“-Lösungen werden Vorbehalte abgebaut. Nur so – über Freiwilligkeit – entwickeln sich nachhaltige Strukturen.

Die zehn Weiterbildungsverbände sind:

- Weiterbildungsverbund Nordfriesland
- Weiterbildungsverbund Flensburg
- Weiterbildung in Lübeck
- Weiterbildungsverbund Steinburg
- Weiterbildungsverbund Kreis Segeberg
- Service-Büro Weiterbildung Rendsburg-Eckernförde
- Weiterbildungsverbund Mittelholstein
- Weiterbildungsverbund im Kreis Pinneberg
- Kieler Forum Weiterbildung
- Weiterbildungsverbund Dithmarschen

Regionale Weiterbildeungsverbände



VI. Ausbau der Informationsmöglichkeiten

Information und Öffentlichkeitsarbeit sind wichtig. Sie vereinfachen der/dem Einzelnen den Zugang zum Weiterbildungsangebot.

Die anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen sowie Informationen zum BFQG sind im Internet abrufbar (<http://www.bildungsurlaub.schleswig-holstein.de>). Die dafür zur Verfügung stehende Datenbank wird monatlich auf den neuesten Stand gebracht. Aufgrund von Rückmeldungen an das Fachreferat ist bekannt, dass dieses aktuelle Serviceangebot von den an Weiterbildung Interessierten gerne und häufig angenommen und von den Veranstaltern begrüßt wird.

Um eine noch bessere Transparenz zu erreichen, ist außerdem der Aufbau eines Info-Netzes Weiterbildung geplant. Die vorhandene regional orientierte Präsentation der Weiterbildungsverbände im Internet soll durch eine landesweite Darstellung ergänzt und vereinheitlicht werden, um die Internet-Plattform als gemeinsame Basis zu nutzen. Die Umsetzung des Projektes Info-Netz Weiterbildung hat begonnen. Es ist beabsichtigt, dass sich ab Herbst 2002 jede/r interessierte Bürger/in oder Betrieb über eine zentrale Service-Homepage Überblick über die Weiterbildungsangebote und -anbieter im Land verschaffen kann. Mittelbar sind daran die über 300 in den Weiterbildungsverbänden mitwirkenden Institutionen beteiligt.

Bürgerinnen und Bürger ohne Internetanschluss können sich anhand zweier Broschüren informieren. Beide Broschüren sind über das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr kostenlos zu beziehen. Sie werden außerdem an die Weiterbildungspartner, z.B. die Weiterbildungsverbände zur Weitergabe an die Bürgerinnen und Bürger verteilt. Die Broschüre „Bildungsfreistellung leicht gemacht“ informiert über das BFQG und den Weg zur Bildungsfreistellung. Sie enthält zudem ein vollständiges nach Themengebieten sortiertes Anbieter- und Veranstalterverzeichnis. Der von der Kommission Weiterbildung herausgegebene Info-Flyer „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ bietet u.a. eine Checkliste zur Beurteilung von Angeboten und Hinweise auf weitere Informations- und Beratungsmöglichkeiten, z.B. durch die Weiterbildungsverbände.

Anlage A

**Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen
aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht
für den Zeitraum 01.01.1999 bis 31.12.1999**

Alter: Geschlecht:	bis 20		21-25		26-30		31-40		41-50		51-60		61-65		über 65		Alle Altersgruppen			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	o.A.	m	w	Ge- samt
Alle Teilnehmenden mit und ohne Bildungsfreistellung	867 0	109 03	846 1	118 21	868 2	115 45	176 41	190 74	150 83	149 86	104 28	110 51	470 3	585 4	279 5	355 5	217 13	764 63	887 89	186965 *)
Teilnehmende mit Bildungsfreistellung nach BFQG S-H	96	102	282	360	648	805	154 0	160 3	120 7	114 5	639	464	87	33	5	-	235	450 4	451 2	9251
Teilnehmende mit Bildungsfreistellung anderer Bundesländer	160	127	344	375	910	102 4	273 7	216 3	232 2	157 6	105 0	598	123	71	17	10	672	766 3	594 4	14279

Datenquelle: 5299 ausgewertete Statistikbögen

*) davon 96.514 Teiln. des Ev. Kirchentages 1999

Anlage B

**Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen
aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht
für den Zeitraum 01.01. 2000 bis 31.12. 2000**

Alter: Geschlecht:	bis 20		21-25		26-30		31-40		41-50		51-60		61-65		über 65		Alle Altersgruppen			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	o.A.	m	w	Ge- samt
Alle Teilnehmenden mit und ohne Bildungsfreistellung	914	938	389 1	360 8	754 1	563 4	125 13	926 8	813 4	565 5	422 5	264 9	906	734	571	471	935 9	386 95	289 57	77011
Teilnehmende mit Bildungsfreistellung nach BFQG S-H	49	89	276	276	580	671	153 6	128 3	119 3	102 4	609	388	58	17	1	1	263	430 2	374 9	8314
Teilnehmende mit Bildungsfreistellung anderer Bundesländer	137	119	352	327	713	631	232 2	140 5	190 1	122 1	937	555	99	49	10	11	812	647 1	431 8	11601
	1852		7499		13175		21781		13789		6874		1640		1042					
	138		552		1251		2819		2217		997		75		2					
	256		679		1344		3227		3122		1492		148		21					

Datenquelle: 4.116 ausgewertete Statistikbogen

Anlage C

**Teilnehmende an anerkannten Bildungsfreistellungsveranstaltungen
aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht
für den Zeitraum 01.01. 2001 bis 31.12. 2001**

Alter: Geschlecht:	bis 20		21-25		26-30		31-40		41-50		51-60		61-65		über 65		Alle Altersgruppen			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	o.A.	m	w	Ge- samt
Alle Teilnehmenden mit und ohne	895 3	113 97	720 8	864 6	708 0	101 34	151 69	152 08	136 95	134 63	875 8	912 1	433 6	518 6	333 0	291 9	703 3	685 49	760 74	15165 6*
Bildungsfreistellung	20350		15854		17214		30377		27158		17879		9522		6249					
Teilnehmende mit Bildungsfreistellung Nach BFQG S-H	62 111	49	221 478	257	516 1055	539	149 2652	115 5	113 2062	924	545 886	341	59 89	30	1 2	1	237	403 9	329 6	7572
Teilnehmende mit Freistellung Anderer Bundesländer	92 170	78	213 503	290	573 1189	616	200 3403	140 1	192 3167	124 6	945 1550	605	111 199	88	19 30	11	354	587 6	433 5	10565

Datenquelle: 3.168 ausgewertete Statistikbogen

*) davon 91.807 Teiln. des Ev. Kirchentages 2001

Anlage D

Empfehlungen der Kommission Weiterbildung für die staatliche Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung nach dem BFQG

Gemäß § 22 Abs. 5 BFQG wirkt die Kommission Weiterbildung bei der Anerkennung von Trägern und Einrichtungen durch einen Ausschuss beratend mit.

Neue Qualitätskriterien für die Träger-/Einrichtungsanerkennung nach dem BFQG

Personal

Hauptberufliches Personal

1 hauptberufliche Vollzeitstelle (auch erfüllt durch 2 Teilzeitkräfte)

Qualifikation des Personals

Mindestens 1 hauptberufliche Person, die überwiegend pädagogisch-konzeptionell tätig ist.

Die Qualifikation ist durch eine entsprechende Hochschulausbildung oder durch Berufserfahrung nachzuweisen. Bei einer nichtpädagogischen Hochschulausbildung und bei einer beruflichen Ausbildung sind pädagogische Kenntnisse gesondert nachzuweisen (z.B. § 20 BBiG, Fortbildungsstudiengänge).

Fortbildung des pädagogischen Personals

Alle Lehrkräfte und pädagogisch-konzeptionell Tätigen sollen sich regelmäßig fortbilden. Mindestens für die hauptberuflichen Lehrkräfte muss nachgewiesen werden, dass sie sich regelmäßig, mit mindestens 25 Unterrichtsstunden pro Jahr, fortbilden. Falls keine hauptberuflichen Lehrkräfte beschäftigt werden, muss die/der pädagogisch-konzeptionell Tätige die Fortbildung nachweisen.

Arbeitsbedingungen des hauptberuflichen Personals

Die Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen Personals müssen den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Dies kann nachgewiesen werden durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Arbeitsverträge o.ä.

Bonität und Nachhaltigkeit

Folgende Angaben müssen gemacht werden:

- Name der Einrichtung bzw. des Trägers
- Rechtsform (Nachweis durch: Satzung, Gesellschaftsvertrag, Auszug Vereins-/Handelsregister)
- Verantwortliche (Vorsitzende, Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Vorstand)

Die Nachhaltigkeit wird nachgewiesen durch

- die Existenz des Trägers/der Einrichtung seit mindestens 2 Jahren
- das Mindestangebot innerhalb von 2 Jahren von 10 Veranstaltungen mit insgesamt 50 Unterrichtstagen (1 Unterrichtstag entspricht 8 Unterrichtsstunden) oder 4.800 Unterrichtsstunden.

Raum und Ausstattung:

Die Ausstattung muss der Arbeitsstättenverordnung entsprechen und zur Vermittlung des jeweiligen Bildungsinhaltes geeignet sein.

Der Nachweis wird erbracht durch eine Aufstellung der technischen Ausstattung und Unterrichtsmedien, Grundrisse und Gebäudebeschreibung, Räume und Ausstattung müssen hinsichtlich von Quantität und Qualität geeignet sein, die Bildungsinhalte zu vermitteln. Dies kann auch beispielhaft erfolgen.

Information, Beratung und Betreuung der Teilnehmenden:

Auf Anfrage informiert der Träger/die Einrichtung über

- die Rechtsform des Trägers bzw. der Einrichtung
- Ziele und Arbeitsbereiche
- Verantwortliche und Ansprechpartner.

Die Teilnehmenden sind vor Beginn einer Veranstaltung schriftlich zu informieren über

- die Leiterin/den Leiter der Veranstaltung
- Thema, Inhalt, Arbeits- und Zeitplan der Veranstaltung
- Vorbildung (ggf. Teilnahme- und/oder Prüfungsvoraussetzungen)
- Teilnahme- und/oder Prüfungsnachweise sowie prüfende Stelle
- Kosten der Veranstaltung
- Teilnehmerzahl
- Lehrpersonal
- Geschäfts- und Teilnahmebedingungen

Dies kann nachgewiesen werden durch Einladungsschreiben oder Programm der Veranstalter.

Die Kommission Weiterbildung empfiehlt den Trägern und Einrichtungen, Interessierte vor Beginn einer Veranstaltung von sachkundigem Personal, zu kundenfreundlichen Zeiten, über Anforderungen und möglichen Nutzen der vermittelten Qualifikationen zu beraten.

Die Kommission Weiterbildung empfiehlt folgende Geschäfts- und Teilnahmebedingungen:

- Freier Zugang im Rahmen der Veranstaltungskonzeption ist gewährleistet.
- Die Anmeldung wird mit der schriftlichen Bestätigung verbindlich.
- Der Rücktritt ist innerhalb angemessener Fristen, mindestens bis 6 Wochen vor Veranstaltungsbeginn, unentgeltlich möglich; eine geringfügige Bearbeitungsgebühr kann erhoben werden. Bei späterem Rücktritt kann der Weiterbildungsträger eine angemessene Entschädigung verlangen.
- Die Kursgebühr wird in der Regel mit Veranstaltungsbeginn fällig. Vorauszahlungen können vereinbart werden. Den Teilnehmenden soll insbesondere bei längerfristigen Kursen die Möglichkeit zur Ratenzahlung eingeräumt werden.
- Liegen wichtige Gründe vor, so kann jederzeit mit angemessenen Fristen von beiden Seiten gekündigt werden. Bei längerfristigen Veranstaltungen ist die Kündigung zum Ende der Lehrgangsabschnitte, mindestens im halbjährlichen Abstand möglich.
- Die Bildungseinrichtung kann sich eine Einverständniserklärung der Teilnehmenden geben lassen, nach der personenbezogene Daten trägerintern gespeichert

werden können. Die Bildungseinrichtung verpflichtet sich, diese gespeicherten Daten nicht an Dritte weiterzugeben.

Die Kommission Weiterbildung empfiehlt, für jegliche Teilnahme eine Bescheinigung auszustellen. Sie muss mindestens enthalten:

- Bezeichnung und Ziel der Veranstaltung
- Inhalt
- Datum, Zeitraum, Unterrichtsstunden
- Einrichtung bzw. durchführende Stelle der Veranstaltung

Werbemethoden und Werbematerial

Das Weiterbildungsangebot muss öffentlich und allgemein zugänglich sein (evtl. zielgruppenspezifisch). Der Nachweis erfolgt durch das Programm.

Werbemaßnahmen müssen wahrheitsgemäß sein und dürfen keine unerfüllbaren Erwartungen wecken.

Vereinfachte Verfahren (§ 5 I TraVO)

Bei der Antragsprüfung kann es vereinfachte Verfahren geben, wenn

- eine anderweitige staatliche Anerkennung vorliegt,
- es sich um eine zuständige Stelle nach dem BBiG oder vergleichbaren Rechtsvorschrift handelt,
- die Einrichtung Mitglied des Landesverbandes der Volkshochschulen Schleswig-Holstein ist,
- eine private Anerkennung ausgesprochen wurde (z.B. Zertifizierung nach ISO 9000 ff.).

Zuständig für die Anerkennung von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung:

Ministerium für Wirtschaft,
Technologie und Verkehr
des Landes Schleswig-Holstein
Referat Weiterbildung
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
Tel.: 0431/988-4820 od. -4821 od. -4644

„Weiterbildung in Schleswig-Holstein“

Zentrale Ergebnisse der
repräsentativen Ländererhebung im Jahr 2001
im Rahmen des
Berichtssystems Weiterbildung VIII

Durchgeführt im Auftrag des
Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr
des Landes Schleswig-Holstein

Von

Infratest Sozialforschung

Frauke Thebis
Bernhard von Rosenblatt

München, August 2002
08.03.19533

1 **Das Berichtssystem Weiterbildung und die Zusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“**

Ziel des „Berichtssystems Weiterbildung“ (BSW) ist es, auf repräsentativer Basis in regelmäßigem Abstand aktuelle Daten über die *Weiterbildungsbeteiligung* der Bevölkerung und Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen. Die Untersuchung wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (bmb+f) als bundesweite Trenderhebung seit Ende der 70er Jahre von Infratest Sozialforschung durchgeführt. Das BSW stützt sich auf mündliche Repräsentativbefragungen, die seit 1979 im Dreijahresturnus erfolgen und die es ermöglichen, die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme im Zeitverlauf zu analysieren.

1994 lieferte das BSW erstmals auch vergleichende Informationen zum Weiterbildungsverhalten in verschiedenen Bundesländern. Hierbei wurden für die teilnehmenden Länder telefonische Zusatzbefragungen durchgeführt, um eine ausreichend große Fallzahl gewährleisten zu können. Im Rahmen des BSW VIII mit dem Bezugsjahr 2000 beteiligten sich drei Bundesländer an der Durchführung der Ländererhebungen, darunter erstmals auch Schleswig-Holstein.

Das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein entschied sich dazu, auch länderspezifische Fragen einzusetzen. Der Schleswig-Holstein-spezifische Ansatz fokussierte dabei vor allem auf zwei Themenbereiche: Inanspruchnahme von Bildungsurlaub bzw. Bildungsfreistellung sowie das Qualitätsmanagement von Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt des Schleswig-Holsteiner Gütesiegels.

2 Beteiligung an den unterschiedlichen Formen von Weiterbildung

Der Vorteil der Repräsentativerhebungen der Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ liegt vor allem in der breit angelegten Erfassung vier verschiedener Formen von Weiterbildung:

- berufliche Weiterbildung anhand von Lehrgängen und Kursen
- informelle berufliche Weiterbildung im beruflichen Umfeld
- allgemeine Weiterbildung anhand von Lehrgängen oder Kursen
- Selbstlernen außerhalb formalisierter Weiterbildungsformen, das überwiegend in der Freizeit durchgeführt wird

Neben den traditionelleren Formen von Weiterbildung, die hier über die besuchten Lehrgänge oder Kurse erfasst wurden, kommen also auch Lernformen in den Blick, die im Hinblick auf das *lebenslange Lernen* und für die berufliche Qualifikation wichtig sind, in Weiterbildungsstatistiken aber in der Regel ausgeblendet bleiben.

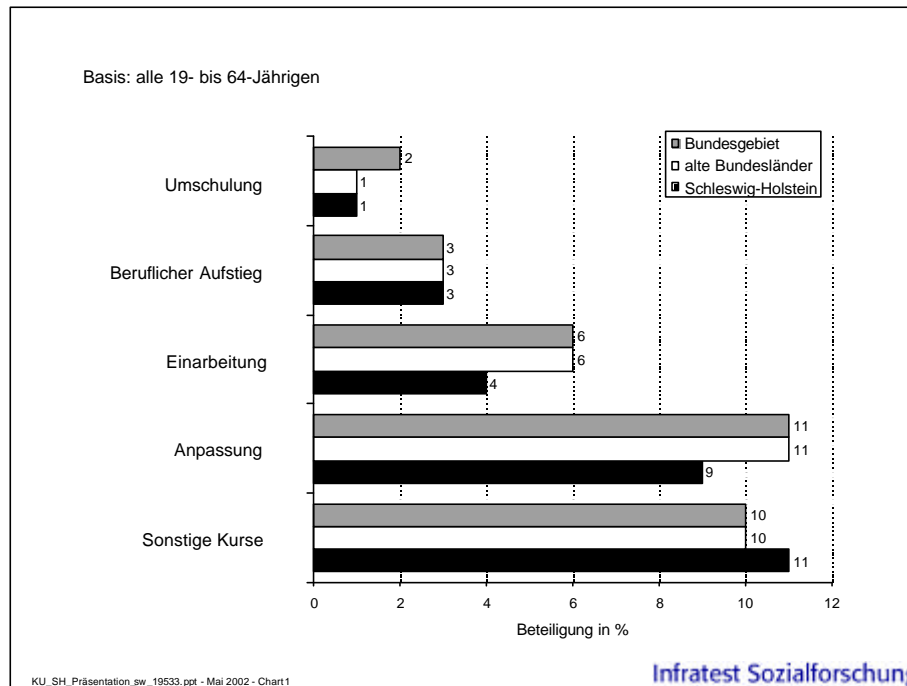
2.1 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird im BSW über die besuchten Kurse oder Lehrgänge der Befragungspersonen in Form von den folgenden Maßnahmen erfasst:

- Umschulung
- Beruflicher Aufstieg
- Einarbeitung
- Anpassung
- Sonstige Lehrgänge oder Kurse

Abbildung 1 zeigt die Beteiligung der 19- bis 64-Jährigen an solchen Weiterbildungslehrgängen oder -kursen in Schleswig-Holstein sowie in den alten Bundesländern und im Bundesgebiet insgesamt. Die häufigsten Lehrgänge oder Kurse der beruflichen Weiterbildung sind Anpassungs- oder Einarbeitungskurse, während die Umschulungskurse bzw. Kurse, die für den beruflichen Aufstieg durchlaufen werden, eine vergleichsweise geringere Beteiligung aufweisen. Am häufigsten wählen die Befragten in Schleswig-Holstein allerdings die Kategorie „sonstige Lehrgänge und Kurse“ – Maßnahmen also, die sie als berufliche Weiterbildung werten, aber nicht der gängigen Klassifikation beruflicher Weiterbildung nach Umschulung/Aufstieg/Einarbeitung/Anpassung zuordnen wollen oder können.

Abbildung 1: Beteiligung an den Maßnahmearten von beruflicher Weiterbildung im Jahr 2000



Wie die Abbildung zeigt, gibt es im Großen und Ganzen keine wesentlichen Unterschiede in der Beteiligung an den verschiedenen Maßnahmearten der beruflichen Weiterbildung zwischen Schleswig-Holstein und dem Bundesgebiet insgesamt.

Dass das BSW breiter als andere Statistiken hinsichtlich der Erfassung von beruflicher Weiterbildung angelegt ist, zeigt sich z. B. auch im Hinblick auf die Dauer der unterschiedlichen Kurse oder Lehrgänge. Die meisten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erstrecken sich über eine Zeitspanne von einer Woche oder weniger. Andere Statistiken zu beruflicher Weiterbildung erfassen in der Regel Kurse, die auf einen längeren Zeitraum angelegt sind. Die Dauer der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich in Schleswig-Holstein wie folgt:

- Weniger als einen Tag (7%)
- Einen Tag bis unter einer Woche (51%)
- Eine Woche bis unter einen Monat (22%)
- Einen Monat bis unter drei Monate (7%)
- Drei Monate bis unter ein Jahr (9%)
- Ein Jahr und länger (4%)

Der überwiegende Anteil dieser Maßnahmen wurde vollständig (71%) oder teilweise (8%) während der Arbeitszeit durchgeführt.

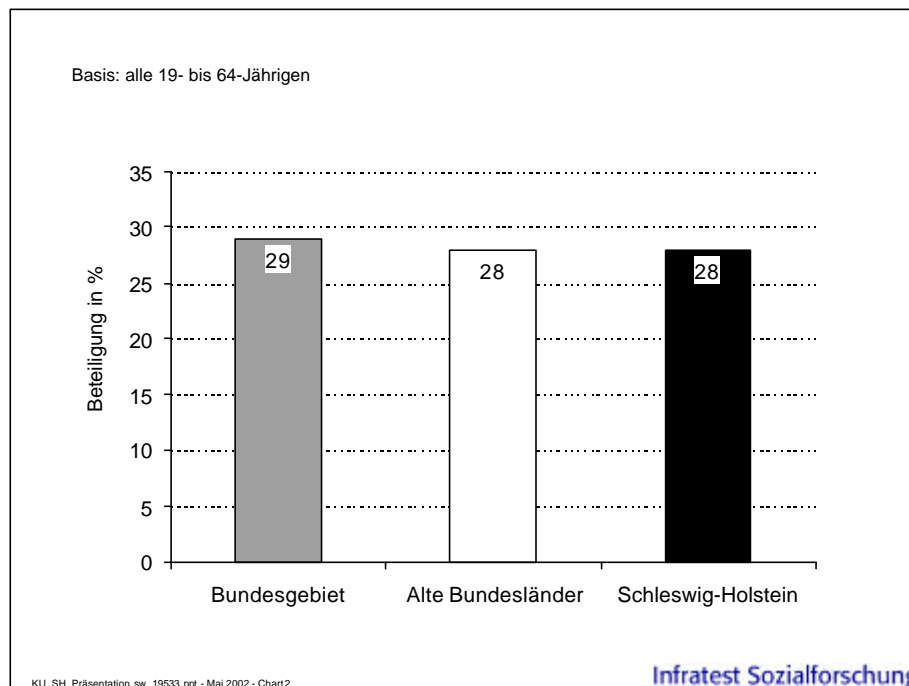
Fasst man die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu einer Quote zusammen, in die jede Person, die wenigstens einen dieser Lehrgänge oder Kurse besucht hat,

lediglich einmal eingeht, erhält man die Teilnahmequote oder die „Reichweite“ der beruflichen Weiterbildung in der Bevölkerung.

Im Jahr 2000 haben sich 28% aller 19- bis 64-Jährigen Befragungspersonen aus Schleswig-Holstein an *beruflicher Weiterbildung* beteiligt. Im Bundesgebiet und den alten Bundesländern lag die Teilnahmequote etwa gleich hoch (vgl. Abb. 2).

Die Beteiligung der erwerbstätigen Befragungspersonen an beruflicher Weiterbildung liegt mit 39% erwartungsgemäß deutlich höher.

Abbildung 2: Reichweite der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000



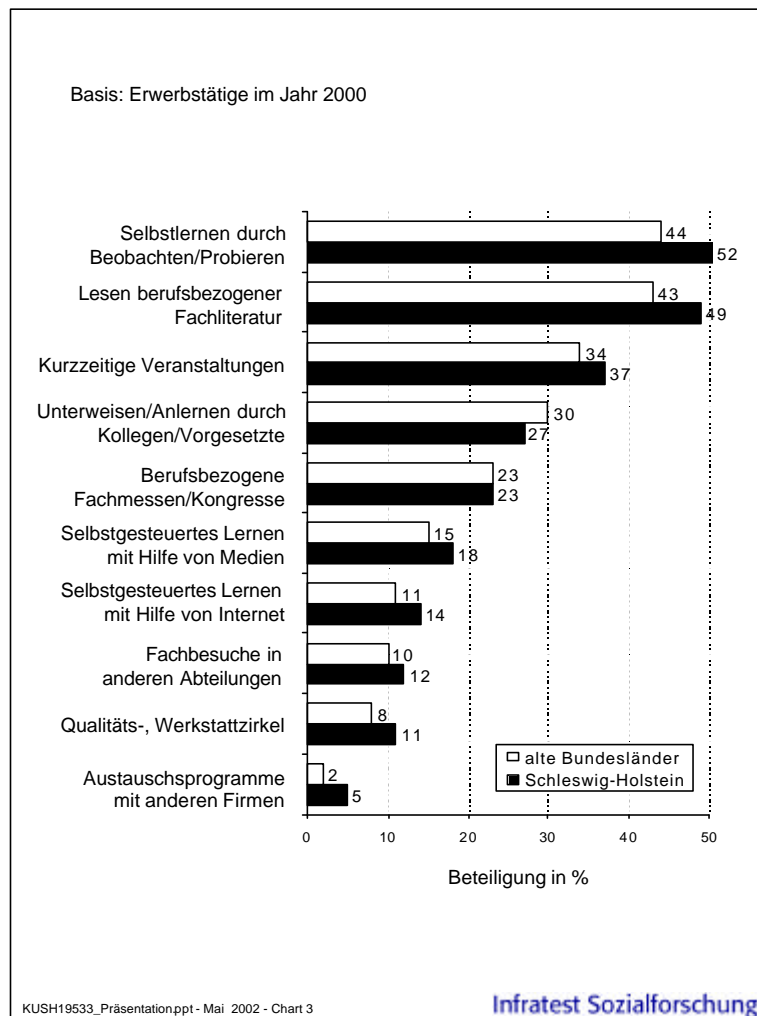
Im Hinblick auf die Themengebiete der besuchten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen entfällt etwa jede dritte Maßnahme auf die kaufmännische Weiterbildung und jeweils etwa jede vierte auf die gewerblich-technische Weiterbildung.

Bei gut jeder fünften Veranstaltung ging es um EDV-Themen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich dieser Anteilswert nur auf Maßnahmen bezieht, in denen die Vermittlung von EDV-Kenntnissen den Schwerpunkt bildet. Darüber hinaus finden sich EDV-Elemente jedoch auch in Weiterbildungsmaßnahmen zu anderen Themenbereichen.

2.2 Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung außerhalb von Lehrgängen oder Kursen

Unter informeller beruflicher Weiterbildung werden im Folgenden Qualifizierungsaktivitäten im beruflichen Kontext verstanden, die außerhalb von Lehrgängen und Kursen stattfinden. Die verschiedenen Aktivitäten, über die im BSW die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung erfasst wird, zeigt Abbildung 3. Die Angaben beziehen sich auf die im Jahr 2000 erwerbstätige Bevölkerung.

Abbildung 3: Durchführen von den verschiedenen Arten der informellen beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000



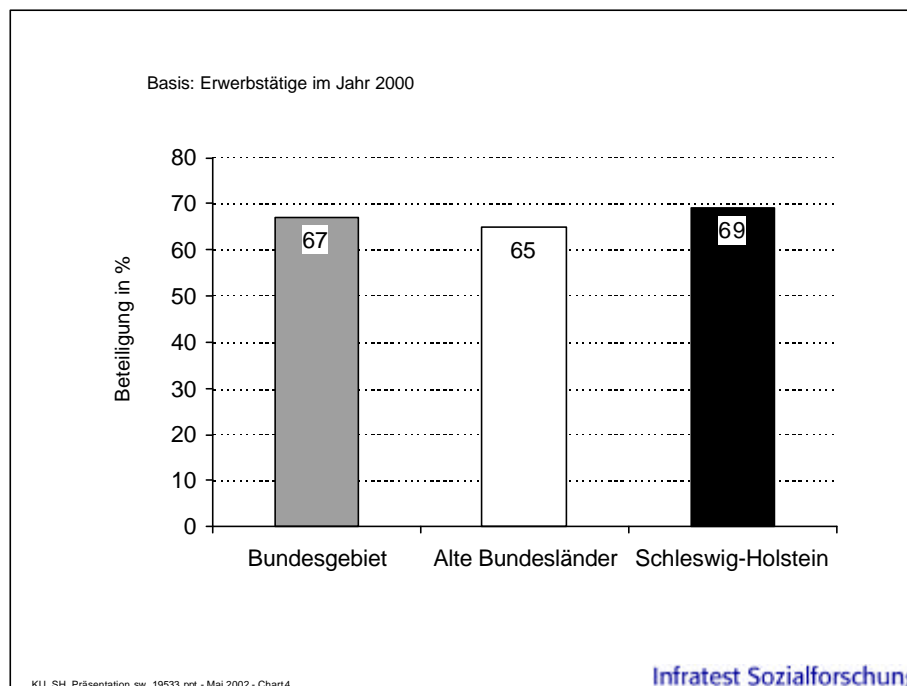
Das Spektrum der erfassten Qualifizierungsaktivitäten reicht vom „Selbstlernen durch Beobachten/Ausprobieren“ über das Lesen von Fachliteratur und den Besuch von Fachmessen/Kongressen bis zur Teilnahme an Qualitäts-/Werkstattzirkeln. Auch das selbstgesteuerte Lernen über Medien und Internet im beruflichen Kontext ist einbe-

zogen. Was die quantitative Bedeutsamkeit der einzelnen Aktivitäten betrifft, ergibt sich in Schleswig-Holstein die gleiche Rangreihe der Teilnahmequoten wie in den alten Bundesländern. Die Erwerbstätigen in Schleswig-Holstein nehmen allerdings an fast allen Aktivitäten der informellen Weiterbildung etwas häufiger teil als Erwerbstätige in den alten Bundesländern insgesamt.

Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Erwerbstätigen aus Schleswig-Holstein und den alten Bundesländern mit acht Prozentpunkten Differenz beim „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren“ und mit sechs Prozentpunkten beim „Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften“. Das „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren“ im beruflichen Kontext ist auch gleichzeitig die am häufigsten genutzte Art der informellen Weiterbildung (vgl. Abb. 3).

Ebenso wie bei der beruflichen Weiterbildung über Lehrgänge/Kurse können auch die Qualifizierungsaktivitäten außerhalb von Lehrgängen/Kursen zu einer Beteiligungsquote („Reichweite“) der informellen beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Reichweite der informellen beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000



Im Jahr 2000 haben sich in Schleswig-Holstein 69% der 19- bis 64-Jährigen Erwerbstätigen an *informeller beruflicher Weiterbildung* beteiligt. In den alten Bundesländern waren es mit 65% weniger Erwerbstätige als in Schleswig-Holstein. Damit zeichnet sich im Bereich der informellen beruflichen Weiterbildung eine überdurchschnittliche Beteiligung der Erwerbstätigen in Schleswig-Holstein ab (vgl. Abb. 4).

Insgesamt liegt die Reichweite der informellen beruflichen Weiterbildung in Schleswig-Holstein im Jahr 2000 deutlich höher als die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen der beruflichen Weiterbildung: Während 39% der Erwerbstätigen sich über Lehrgänge/Kurse weitergebildet haben, haben 69% zumindest eine der genannten Qualifizierungsaktivitäten außerhalb von Lehrgängen/Kursen wahrgenommen.

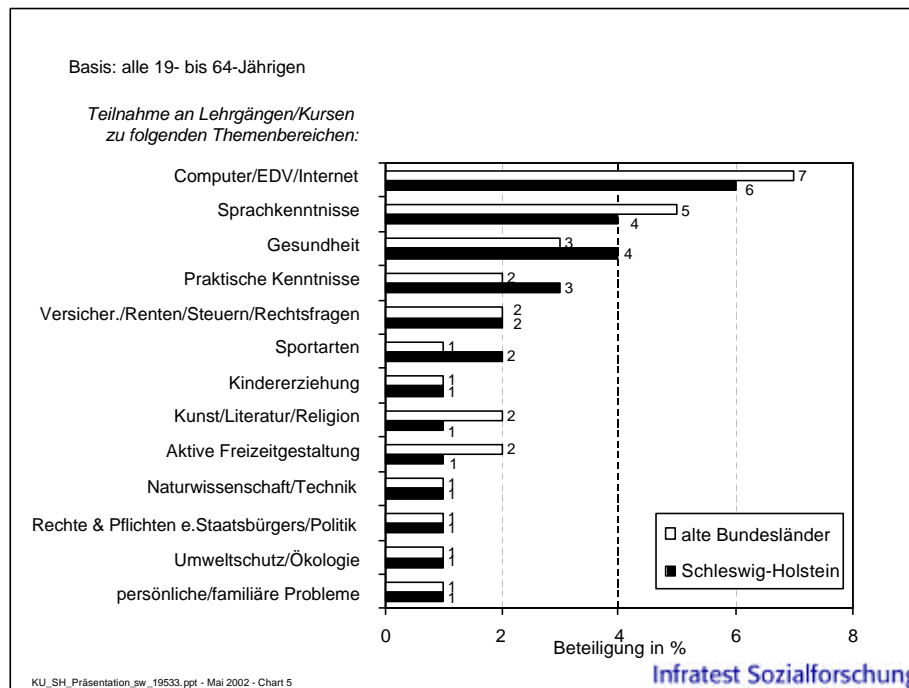
Die vergleichsweise große Bedeutung der informellen beruflichen Weiterbildung wird durch die Bewertung der erwerbstätigen Befragten gestützt. Etwa drei Viertel der Erwerbstätigen gaben an, dass die Lernerfahrungen, die aus der informellen beruflichen Weiterbildung resultierten, besonders wichtig für ihre aktuellen Tätigkeiten am Arbeitsplatz seien.

Der Umkehrschluss, dass berufliche Weiterbildung anhand von Lehrgängen oder Kursen dadurch an Bedeutung verliere, ist allerdings nicht haltbar. Vielmehr sind die beiden Weiterbildungsformen im Hinblick auf die berufliche Qualifikation als einander ergänzende Lernformen zu verstehen.

2.3 Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen

Allgemeine Weiterbildung wurde über die Teilnahme an Lehrgängen/Kursen zu bestimmten Themenfeldern, wie sie in Abbildung 5 dargestellt sind, erfasst.¹

Abbildung 5: Beteiligung an den Maßnahmentearten von allgemeiner Weiterbildung im Jahr 2000

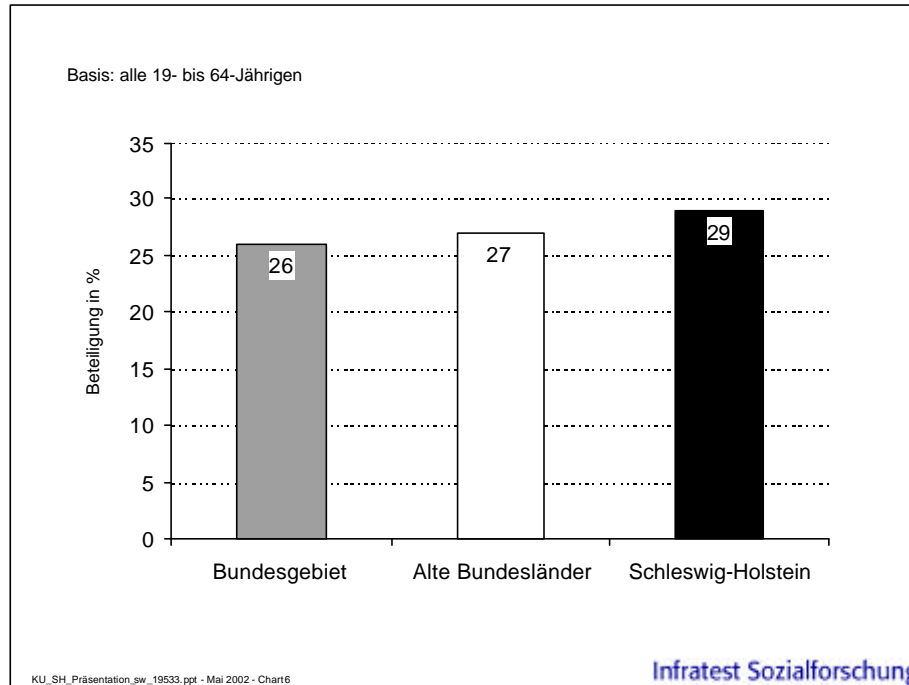


Die Rangreihe der besuchten themenspezifischen Beteiligungsquoten bei der allgemeinen Weiterbildung in Schleswig-Holstein entspricht im Jahr 2000 weitgehend derjenigen in den alten Bundesländern. Die am häufigsten besuchten Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung finden sich bei den Themenbereichen „Computer, EDV, Internet“, „Sprachkenntnisse“ und „Gesundheit“ (vgl. Abb. 5).

Zusammengefasst in einer Beteiligungsquote haben sich an *allgemeiner Weiterbildung* im Jahr 2000 in Schleswig-Holstein 29% der 19- bis 64-Jährigen beteiligt. Die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung ist in Schleswig-Holstein damit gleich hoch wie die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Diese Teilnahmequote (Reichweite der allgemeinen Weiterbildung) liegt drei Prozentpunkte über dem Durchschnittswert des Bundesgebietes insgesamt (vgl. Abb. 6).

¹ Die Antwortvorgaben, die im Jahr 2000 in den alten Bundesländern und in Schleswig-Holstein jeweils anteilig, weniger als von einem Prozent aller Befragten angegeben wurden, werden in der Abbildung nicht ausgewiesen. Zu genaueren Informationen über alle Antwortvorgaben ist „Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Abschlussbericht und Tabellenband zur repräsentativen Ländererhebung im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung VIII“ (Kapitel 2.2) einzusehen.

Abbildung 6: Reichweite der allgemeinen Weiterbildung im Jahr 2000



Die Weiterbildungsmaßnahmen der allgemeinen Weiterbildung wurden überwiegend in Trägerschaft der Volkshochschulen durchgeführt (25%), dicht gefolgt von Arbeitgebern und Betrieben (21%).² Ein knappes Zehntel der allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen liegt bei privaten Instituten und Weiterbildungseinrichtungen.

Anlass der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung waren vor allem private Interessen. Allerdings gab ein Drittel der Teilnehmer an, aus rein beruflichem Interesse an allgemeiner Weiterbildung teilgenommen zu haben. Ein knappes Viertel berichtet über private und berufliche Interessen. Das bedeutet, dass die allgemeine Weiterbildung für gut die Hälfte der Teilnehmer auch in Hinblick auf die berufliche Qualifikation bedeutsam ist. Dieser Befund wird auch im Zusammenhang mit den erfassten Aspekten der Durchführungsqualität von allgemeiner Weiterbildung bestätigt.

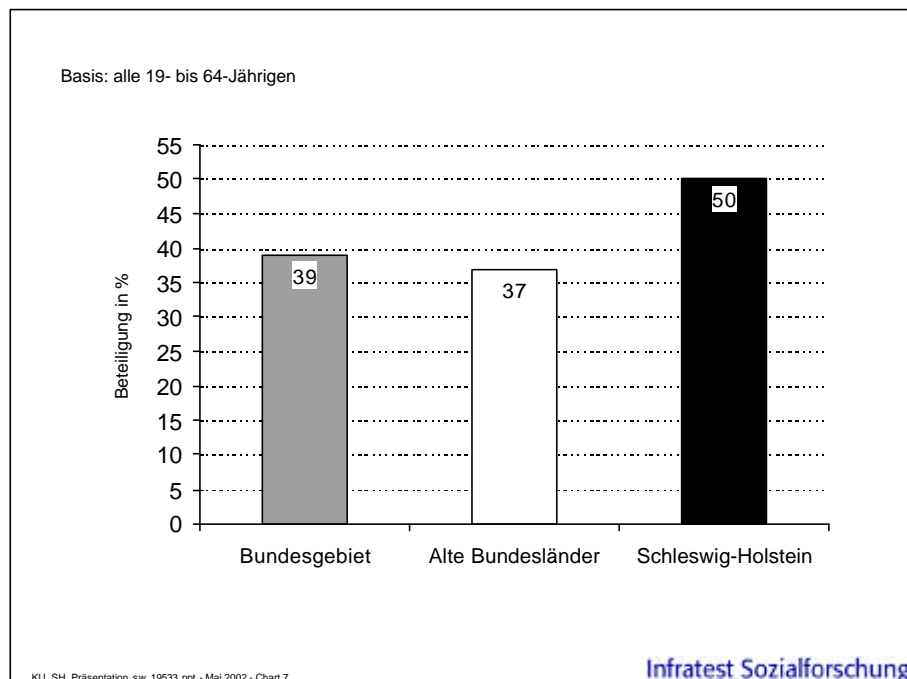
² Die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ erfasst aus forschungsökonomischen Gründen ausschließlich die jeweils aktuellste Weiterbildungsmaßnahme des Jahres 2000 pro Befragungsperson.

2.4 Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung

Das selbstgesteuerte Lernen wurde im BSW mit dem Bezugsjahr 2000 erstmals als eigenes Thema einbezogen.³ Die hier erfassten Lernvorgänge finden weitgehend während der Freizeit außerhalb von Lehrgängen oder Kursen statt. Sie werden daher mit dem Begriff „Selbstlernen“ bezeichnet. Gefragt wurde, ob man sich im letzten Jahr einmal außerhalb von Lehrgängen oder Kursen etwas selbst beigebracht hat.

Wie Abbildung 7 zeigt, haben 50% der 19- bis 64-Jährigen aus Schleswig-Holstein diese Frage mit „ja“ beantwortet. Dieser Anteilswert in Schleswig-Holstein liegt somit deutlich über dem Durchschnittswert der alten Bundesländer (37%).

Abbildung 7: Reichweite des Selbstlernens im Jahr 2000



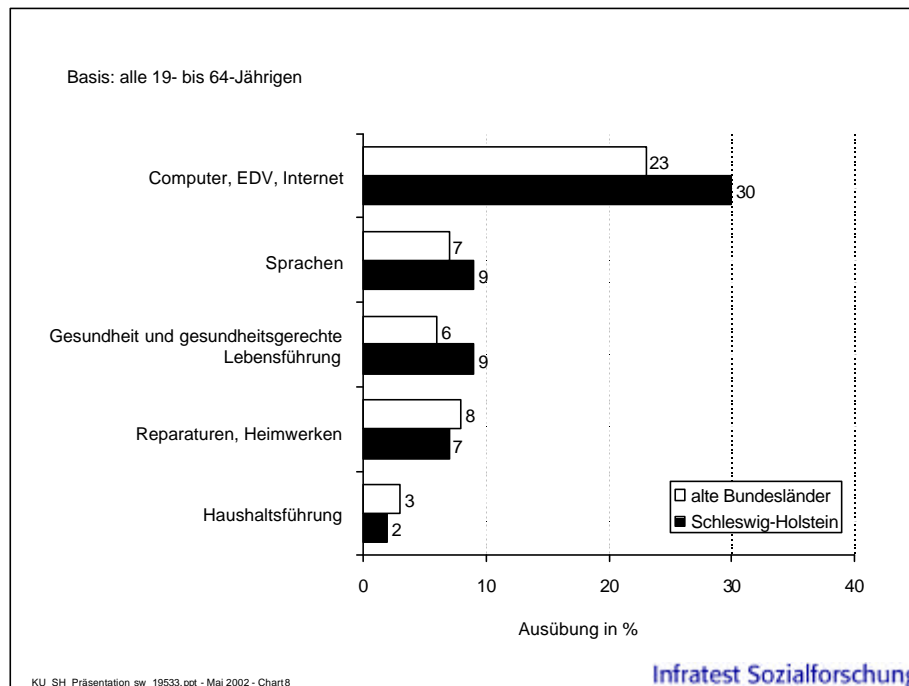
³ In der Länderzusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ kamen aus forschungsökonomischen Gründen nicht alle Fragen des bundesweiten Berichtssystem Weiterbildung VIII zum Einsatz. Um ergänzende Zusatzinformationen zum Thema „Selbstlernen“ zu erhalten, ist der integrierte Abschlussbericht des bundesweiten BSW VIII einzusehen, der voraussichtlich zu Beginn des Jahres 2003 erscheinen wird.

In einem zweiten Schritt wurde gefragt, in welchem der folgenden Themenbereiche man sich durch Selbstlernen etwas beigebracht hat.

- Computer, EVD, Internet
- Sprachen
- Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung
- Reparaturen und Heimwerken
- Haushaltführung
- Sonstiges

Beim Selbstlernen – wie bei der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung – nimmt der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ den Rangplatz eins ein. 30% der 19- bis 64-Jährigen gaben an, sich zu diesem Themenbereich im Jahr 2000 etwas selbst beigebracht zu haben. Dieser Anteilswert liegt deutlich über demjenigen aus den alten Bundesländern insgesamt (vgl. Abb. 8).

Abbildung 8: Bereiche des Selbstlernens im Jahr 2000



3 Unterschiede in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei ausgewählten Gruppen

Die Teilnahme an *beruflicher Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen* wird in Schleswig-Holstein im Jahr 2000 im Wesentlichen von den gleichen Faktoren beeinflusst wie in den alten Ländern und im Bundesgebiet insgesamt⁴: Unterrepräsentiert sind vor allem die über 50-Jährigen, Personen mit niedriger (beruflicher) Qualifikation, nicht erwerbstätige Personen, Arbeiter und Frauen (vgl. auch Abb. 9). Beschäftigte im öffentlichen Dienst nehmen häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige in der Privatwirtschaft, Beschäftigte in Großbetrieben häufiger als Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben.

Am stärksten unterscheiden sich die Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation und nach beruflicher Stellung: weiterbildungsaktiv sind insbesondere Personen mit Hochschulabschluss und Beamte. Am anderen Ende der Skala stehen Personen ohne Berufsausbildung und Arbeiter. Das heißt: *In der Tendenz werden Unterschiede der beruflichen Ausgangsqualifikation durch Weiterbildung nicht verringert, sondern im Gegenteil weiter verstärkt* (vgl. Abb. 9).

Die wirtschaftliche Struktur in Schleswig-Holstein ist vor allem durch Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten geprägt. Sie bilden an allen Unternehmen anteilig etwa 97% und beschäftigen etwa die Hälfte der Personen, die in Unternehmen arbeiten. Die Personen aus Kleinunternehmen sind gegenüber den Personen aus großen Unternehmen deutlich unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen beteiligt (Differenz: 28 Prozentpunkte; vgl. Abb. 9).

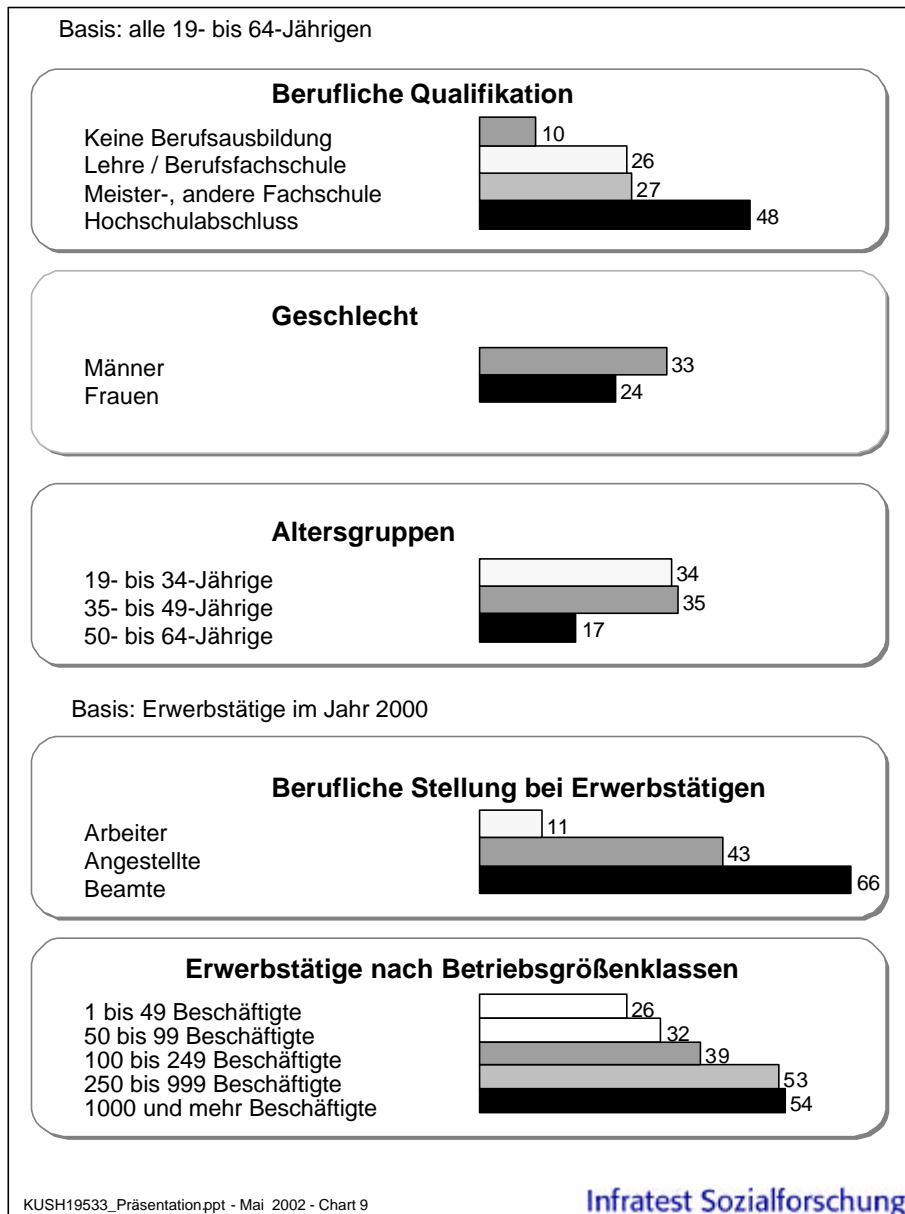
Bei den Befragungspersonen über 50 Jahren zeigt sich eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gegenüber den anderen Altersgruppen (vgl. Abb. 9). Betrachtet man allerdings ausschließlich die Erwerbstätigen, verringert sich dieser Unterschied etwas. Bei den 50- bis 64-Jährigen zeigt sich dann noch immer eine unterdurchschnittliche Beteiligung, die etwa 10 Prozentpunkte niedriger liegt als in den jüngeren Altersgruppen.

Frauen beteiligen sich in Schleswig-Holstein im Jahr 2000 zu 24% an beruflicher Weiterbildung; die Männer nehmen mit 33% deutlich häufiger teil (vgl. Abb. 9). Betrachtet man ausschließlich die erwerbstätigen Befragungspersonen, nimmt die Differenz zwischen den Geschlechtern ab. Erwerbstätige Frauen sind mit einer Teilnahmequote von 37% kaum weniger aktiv in der beruflichen Weiterbildung als Männer mit 41%. Die niedrigere Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung hängt also wesentlich mit

⁴ Die berichteten Prozentwerte beziehen sich auf die Reichweite – also die prozentualen Anteile – der beruflichen Weiterbildung in der nach verschiedenen Merkmalen aufgesplitteten gesamten Bevölkerung bei Personen von 19 bis 64 Jahren. Hierbei wird auf die zuletzt besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme rekurriert. Anders als im bundesweiten Berichtssystem Weiterbildung besteht für die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ aus forschungsökonomischen Gründen nicht die Möglichkeit Analysen auf Maßnahmenebene durchzuführen, die eine Mehrfachteilnahme einzelner Personen einbezieht.

Lebenssituationen zusammen, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen; diese betreffen vor allem die Faktoren Erwerbstätigkeit, Berufsbildung, berufliche Position und familiäre Verpflichtungen.

Abbildung 9: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei ausgewählten Gruppen im Jahr 2000



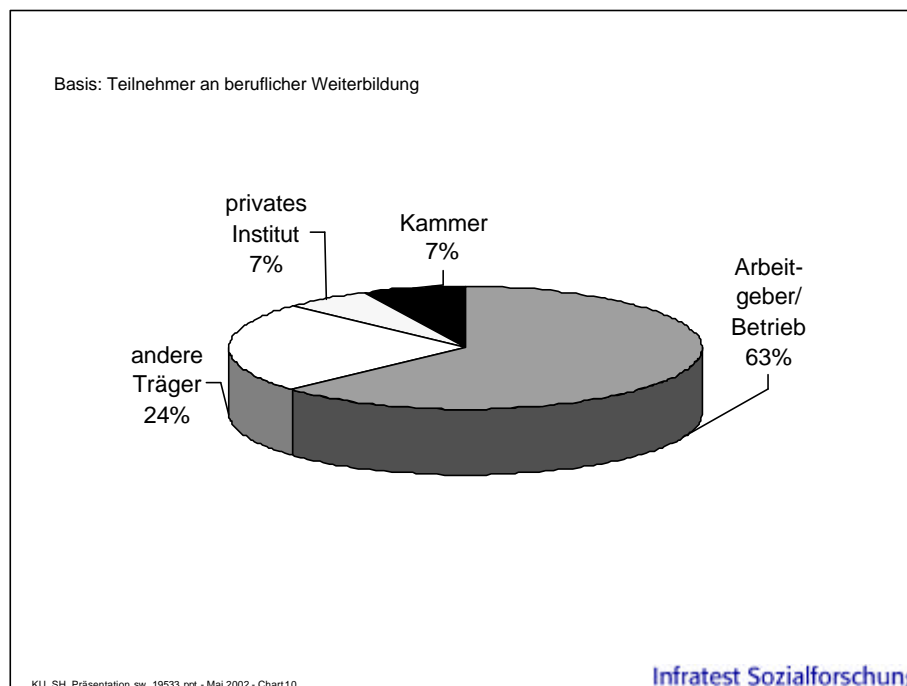
4 Strukturdaten der beruflichen Weiterbildung in Schleswig-Holstein

Im Jahr 2000 sind die Arbeitgeber/Betriebe die quantitativ bedeutsamsten *Träger von beruflicher Weiterbildung* in Schleswig-Holstein: Knapp zwei von drei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wurden in Trägerschaft von Arbeitgebern bzw. Betrieben durchgeführt. Auf zweiter Stelle rangieren die Kammern (7%), dicht gefolgt von privaten Trägern (6%). Auf die genannten Trägergruppen entfallen insgesamt etwa drei Viertel aller Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Schleswig-Holstein (vgl. Abb. 10).

Etwa vier von fünf der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die Erwerbstätige in Schleswig-Holstein im Jahr 2000 besucht haben, fanden ganz oder teilweise während der Arbeitszeit statt.

Gut die Hälfte der Beteiligten an beruflicher Weiterbildung gaben an, aus eigenem Antrieb an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme wurde ferner zu etwa einem Viertel durch Vorgesetzte oder Arbeitgeber *vorgeschlagen* und in einem guten weiteren Fünftel aufgrund einer *betrieblichen Anordnung* durchgeführt. Die Bedeutsamkeit der betrieblichen Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung wird hier noch einmal deutlich.

Abbildung 10: Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000



Knapp einem Drittel der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wurde ein Teilnahmebeitrag zur beruflichen Weiterbildungsmaßnahme durch die Weiterbildungsträger in Rechnung gestellt. Von den Personen, die eine Rechnung erhielten, übernahmen 31% die Kosten vollständig und weitere 13% die Kosten anteilig selbst. Das bedeutet, dass über 40% der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, denen Kosten berechnet wurden, zumindest einen Anteil dieser Kosten selbst getragen haben. Hochgerechnet auf alle Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung hat damit etwa jeder Achte den Teilnahmebeitrag zumindest anteilig selbst getragen.

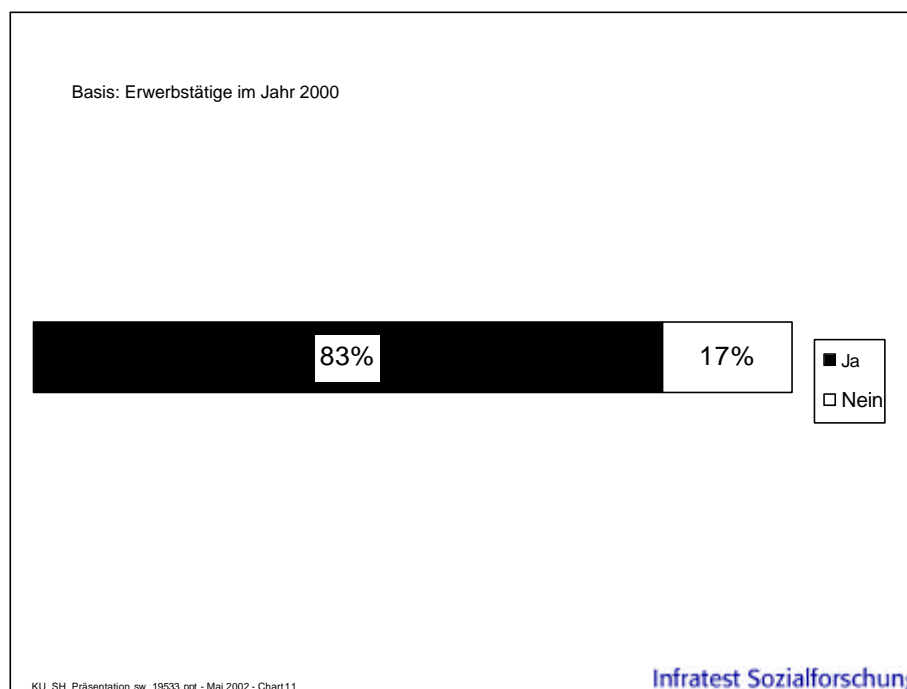
94% der 19- bis 64-jährigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wurden finanziell nicht vom Arbeitsamt unterstützt. Das bedeutet, dass nur ein sehr kleiner Anteil der im BSW erfassten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in Schleswig-Holstein auf SGBIII-geförderte Maßnahmen entfallen.⁵ Unterstützung durch das Arbeitsamt erfuhren vor allem diejenigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, die Umschulungskurse realisierten.

⁵ Zu beachten ist hierbei, dass der Begriff der beruflichen Weiterbildung im BSW deutlich weiter gefasst ist, als dies in der Regel in anderen Weiterbildungsstatistiken der Fall ist (vgl. Abschnitt 2.1).

5 Bildungsfreistellung und Bildungsurlaub

83% der erwerbstätigen 19- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein gaben an, dass sie schon einmal von der *Möglichkeit des Bildungsurlaubs bzw. der Bildungsfreistellung*, bei Lohn- und Gehaltfortzahlung *gehört haben* (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11: Bekanntheit der Möglichkeit der Bildungsfreistellung bzw. des Bildungsurlaubs in Schleswig-Holstein im Jahr 2000



5% der Erwerbstätigen wurden im Jahr 2000 nach eigener Angabe bei Gehalts- bzw. Lohnfortzahlung von der Arbeit für Weiterbildung freigestellt. Weitere 15% wurden nach eigener Angabe früher einmal freigestellt (vgl. Abb. 12).

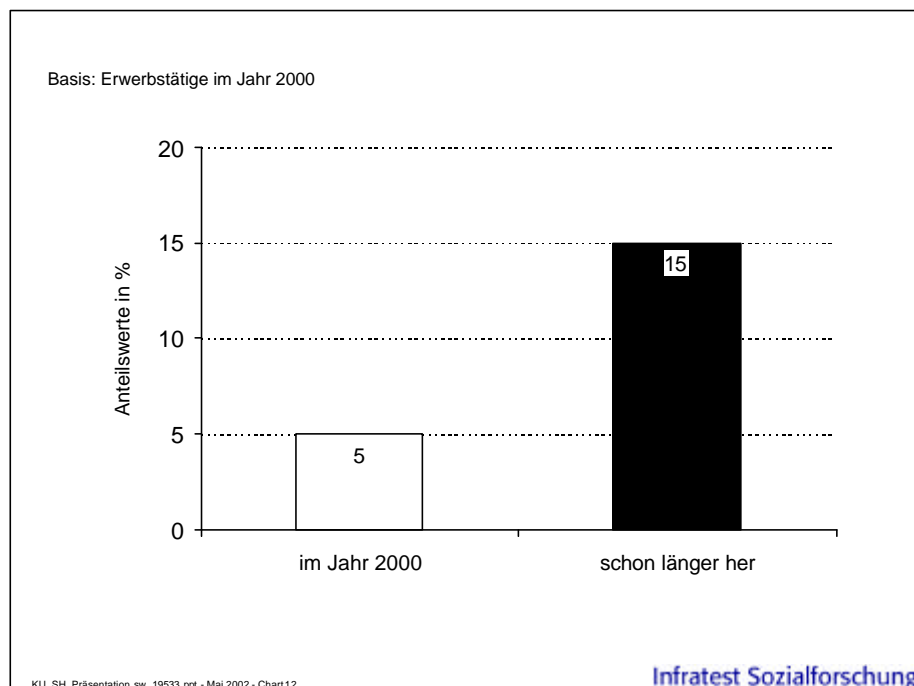
Von denen, im Jahr 2000 freigestellt wurden, gaben gut ein Drittel an, auf der Grundlage einer landesgesetzlichen Regelung – also des „Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein“ (BFQG) – eine Freistellung in Anspruch genommen zu haben. Prozentual sind das 1-2% der Erwerbstätigen insgesamt.

Dieses Befragungsergebnis stimmt recht gut mit der vorliegenden BFQG-Statistik überein, die für das Jahr 2000 eine Quote von rd. 1,0% Teilnehmern an Weiterbildung nach BFQG, bezogen auf die BFQG-berechtigten Erwerbstätigen, ausweist.⁶

⁶ Befragungsergebnisse weisen bei Sachverhalten dieser Art häufig etwas höhere Zahlen aus als die Verwaltungsstatistiken, weil Befragungspersonen die rechtlichen und zeitlichen Eingrenzungen weniger exakt vornehmen.

Die vorrangigen Gründe der Nicht-Inanspruchnahme einer Freistellung stehen vor allem im Zusammenhang mit einer passiven Haltung und mangelndem Interesse. Allerdings gab etwa jede zehnte bislang nicht für Bildung freigestellte Person an, den Konflikt mit dem Arbeitgeber zu befürchten, und weitere 4% gaben an, dass der Arbeitgeber eine Freistellung nicht genehmigt habe.

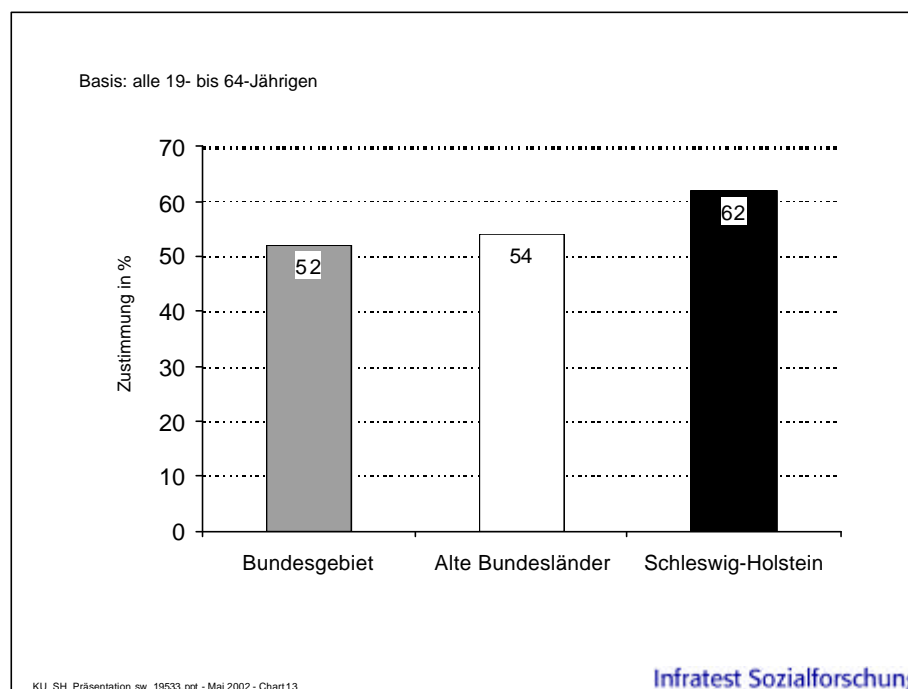
Abbildung 12: Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung in Schleswig-Holstein im Jahr 2000



6 Information und Beratung zu Weiterbildung

Im Jahr 2000 gaben in Schleswig-Holstein 62% der 19- bis 64-Jährigen an, dass sie *einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten* insgesamt haben. Im Vergleich zum Bundesgebiet (52%) liegt dieser Anteilswert überdurchschnittlich hoch (vgl. Abb. 13).

Abbildung 13: Guter Überblick über Weiterbildung im Jahr 2000



Zwischen den Befragten gibt es deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Einschätzung einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben:

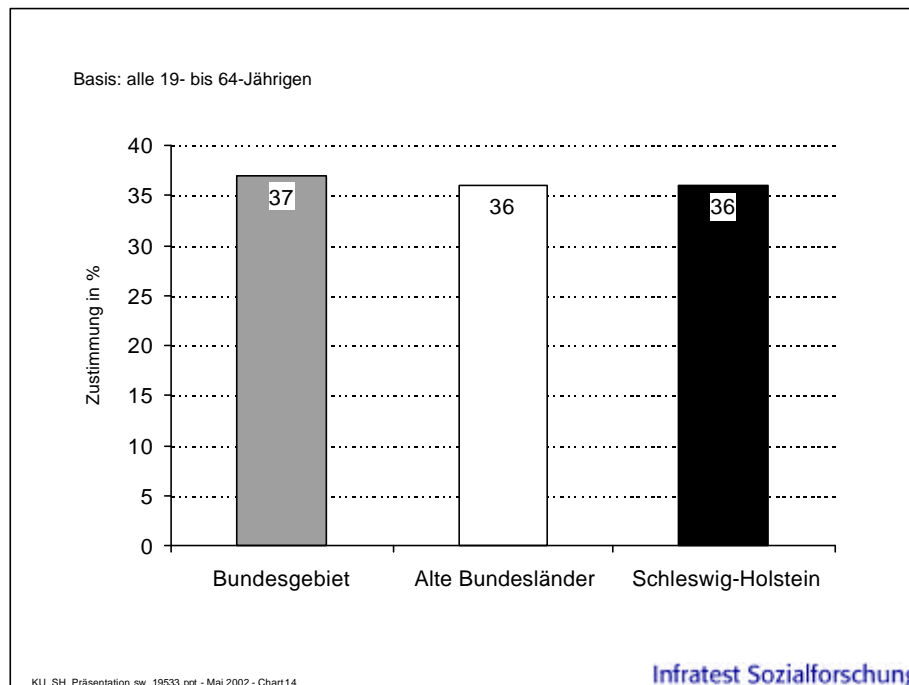
- Erwerbstätige geben häufiger an, einen guten Überblick zu haben als nicht Erwerbstätige (65% vs. 57%)
- Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren stimmen dieser Frage häufiger zu als Personen zwischen 19 und 34 Jahren (69% vs. 55%)
- Personen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, bejahen die Frage nach dem guten Überblick häufiger als Personen aus dem Handwerk (68% vs. 57%)
- Bei den Berufsstatusgruppen ergibt sich die folgende Rangfolge der Zustimmung: Selbstständige (82%), Beamte (77%), Angestellte (64%) und Arbeiter (50%)
- Personen mit Abitur sind häufiger davon überzeugt einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben als Personen mit niedrigerer Schulbildung (70% vs. 54%)

- Im Hinblick auf die berufliche Bildung zeigt sich in der Zustimmung die folgende Rangfolge: Meister/Fachschule (79%), Hochschulabschluss (71%), Lehre/Berufsfachschule (60%) und keine Berufsausbildung (47%).

Alles in allem zeigt sich hier ein weiterer Indikator, der die Annahme einer Bildungskluft im Vorfeld von Weiterbildung bestätigt.

Mehr Information und Beratung zu Weiterbildungsfragen insgesamt wünschen sich in Schleswig-Holstein im Jahr 2000 36% der 19- bis 64-Jährigen. Dieser Anteil liegt etwa so hoch wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 14).

Abbildung 14: Wunsch nach mehr Information und Beratung im Jahr 2000



Den größten Bekanntheitsgrad als *Quelle für Informationen zum Thema Weiterbildung* haben in Schleswig-Holstein laut Angabe der Befragten Tageszeitungen und Zeitschriften (77%). Als am zweitbekanntesten hierfür erweist sich das Arbeitsamt (72%). Jeweils etwa zwei von drei Personen gaben Industrie- und Handelskammern sowie regionale Weiterbildungsverbände als zentrale Informationsquellen über Weiterbildung an.

Eine *Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten* nahmen im Jahr 2000 10% der 19- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein in Anspruch. Dieser Anteil entspricht dem Durchschnittswert der alten Bundesländer.

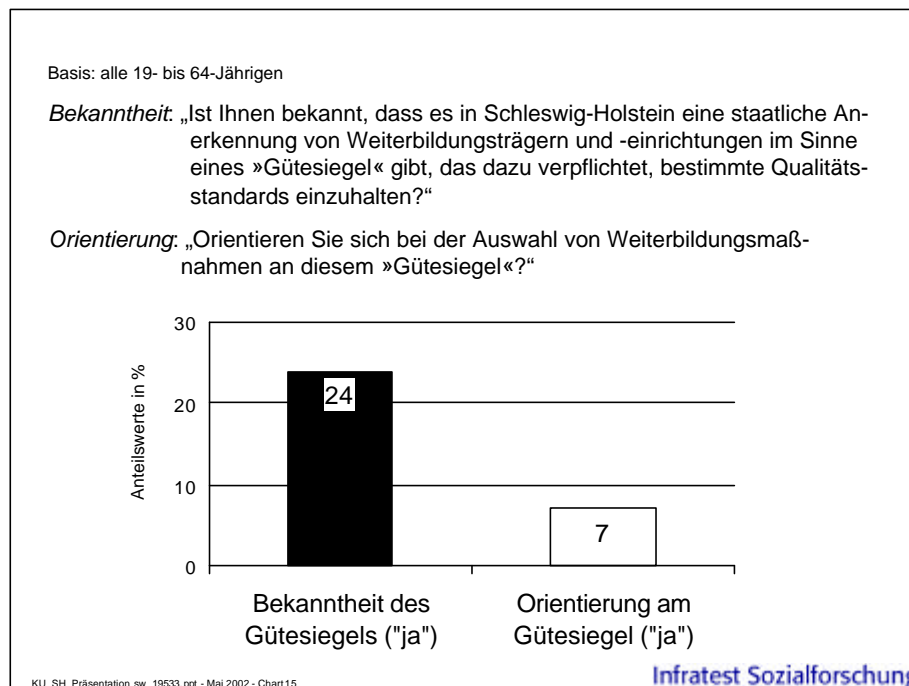
Weiterbildungsdatenbanken haben im Jahr 2000 in Schleswig-Holstein, wie auch im Bundesgebiet, 6% aller 19- bis 64-Jährigen genutzt.

7 Aspekte der Qualität und des Nutzens von beruflicher Weiterbildung

In Schleswig-Holstein wurde ein staatlich anerkanntes *Gütesiegel* für Weiterbildungsträger und -einrichtungen eingeführt, das dazu dient, bestimmte Qualitätsstandards zu sichern. Von allen 19- bis 64-Jährigen Befragten in Schleswig-Holstein gaben 24% an, dass ihnen dieses staatlich anerkannte Gütesiegel bekannt ist. Davon gaben ein Drittel – also 7% der Bevölkerung insgesamt – an, dass sie sich bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen an diesem Gütesiegel orientieren (vgl. Abb. 15).

Da ein solches Gütesiegel nur für Personen relevant ist, die eine Weiterbildung planen, erscheinen die Anteile der Bekanntheit und der Orientierung relativ hoch. Das Schleswig-Holsteiner Gütesiegel hat demnach für die Weiterbildung eine erhebliche Bedeutung gewonnen.

Abbildung 15: Bekanntheit des und Orientierung am Schleswig-Holsteiner „Gütesiegel“ im Jahr 2000



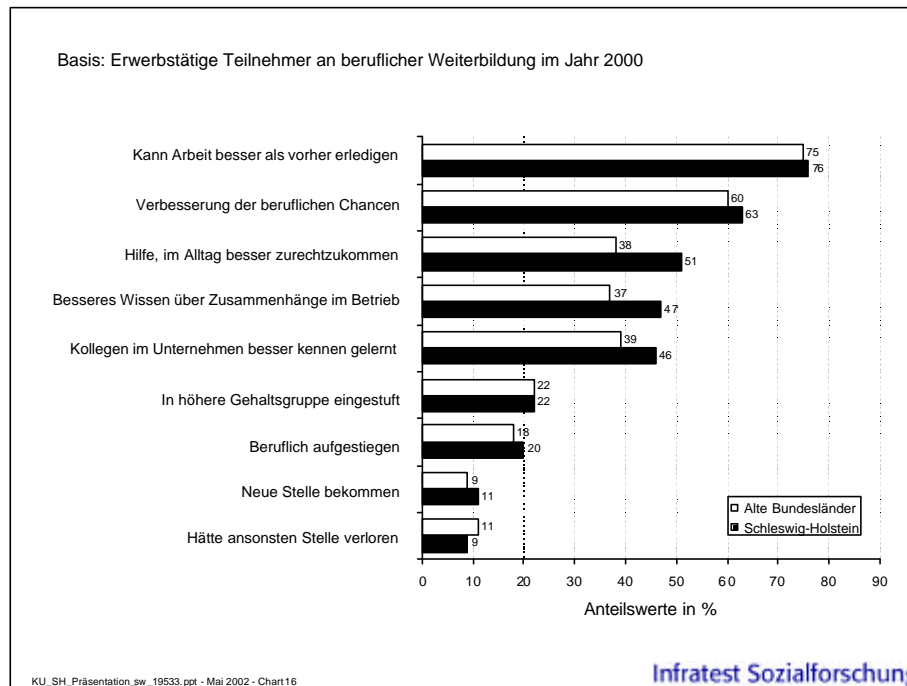
Die Befragten wurden auch um eine Bewertung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen sie teilgenommen haben, gebeten. Die überwiegende Mehrheit bescheinigt der beruflichen Weiterbildung anhand neun verschiedener *Qualitätsaspekte* eine eher gute Qualität. Jeweils über 90% der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung bewerteten das „Fachwissen des/der Dozenten“, den „Umgang des/der Dozenten mit den Teilnehmern“, die „Atmosphäre unter den Teilnehmern“, den „eigenen, persönli-

chen Lernerfolg“, die „Aktualität der Kursinhalte“ sowie die „Organisation der Veranstaltung“ als eher gut. 89% gaben an, dass die „Fähigkeit des/der Dozenten etwas zu erklären“ eher gut gewesen sei. Am kritischsten wurden die beiden Qualitätsaspekte „Qualität der Arbeitsmittel“ und die „Ausstattung“ bewertet, die 86% bzw. 84% der Teilnehmer als „eher gut“ benannten.

Ob sich anhand der beruflichen Weiterbildung eine wesentliche Veränderung im beruflichen Umfeld ergab, wurde direkt erfragt. 72% der erwerbstätigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in Schleswig-Holstein berichteten über eine solche Veränderung. Dieser Anteilswert liegt deutlich höher als die Vergleichszahlen des gesamten Bundesgebiets bzw. der alten Bundesländer, die jeweils 55% betragen. Hier erweist sich also die Einschätzung des Ertrags von beruflicher Weiterbildung in Schleswig-Holstein als überdurchschnittlich positiv.

Dies zeigt sich auch, wenn man nach den einzelnen Nutzenaspekten der beruflichen Weiterbildung fragt (vgl. Abb. 16).

Abbildung 16: Nutzenaspekte von beruflicher Weiterbildung im Jahr 2000



Drei von vier der erwerbstätigen Teilnehmer aus Schleswig-Holstein gaben an, dass sie als Folge der Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeit besser erledigen können als zuvor. Knapp zwei Drittel dieser Befragten gaben ganz allgemein eine Verbesserung der beruflichen Chancen durch die Weiterbildungsteilnahme an. Etwa die Hälfte geht davon aus, dass berufliche Weiterbildung eine Hilfe darstellt, um im Alltag besser zurechtzukommen. Jeweils knapp jede zweite Person hat ihre Kollegen im Unternehmen besser kennen gelernt oder gab an, hierdurch ein besseres Wissen über die Zusammenhänge im Betrieb erlangt zu haben. Die härteren Indikatoren wie die Einstufung in eine höhere Gehaltsgruppe, beruflicher Aufstieg, Vermeidung des Verlusts einer Stelle und Erhalten einer neuen Stelle werden im Vergleich mit den „weicheren“ Indikatoren deutlich seltener genannt.

8 Resümee zu Perspektiven und Trends der Weiterbildung

Im Folgenden werden einige Schlussfolgerungen aus den Erhebungsergebnissen dargestellt, die an den aktuellen Diskurs über das „lebenslange Lernen“ anschließen.

(1) Weiterbildung im beruflichen Umfeld

Weiterbildung im beruflichen Kontext kann heute nicht im engeren Sinne, bezogen nur auf kurs- bzw. lehrgangsbezogene berufliche Weiterbildung, verstanden und diskutiert werden. Auch die Lernformen außerhalb von Lehrgängen und Kursen und außerhalb des unmittelbar beruflichen Kontextes erweisen sich als bedeutsam für die Entwicklung beruflicher Qualifikationen. Dass die „weicheren“ Formen von Weiterbildung zunehmend wichtiger werden, zeigt sich bei den Trendanalysen z. B. bei der informellen beruflichen Weiterbildung im bundesweiten Berichtssystem Weiterbildung.

Dies resultiert nicht zuletzt aus einer exponentiellen Ausweitung des Informationsangebots aufgrund neuer Informationstechnologien sowie den dadurch steigenden Ansprüchen im Umgang mit den neuen (multimedialen) Technologien selbst. Weiterbildung ist somit zu sehen als Anpassungsleistung an die neuen Anforderungen.

(a) Berufliche Weiterbildung im Sinne von Lehrgängen und Kursen

In Schleswig-Holstein kann von einer hohen beruflichen Weiterbildungsbeteiligung gesprochen werden. Die Weiterbildungsteilnehmer selbst schätzen ihre Teilnahme an Lehrgängen und Kursen dabei überwiegend als nützlich für ihre berufliche Situation ein.

Eine positive Bewertung der beruflichen Weiterbildung in Schleswig-Holstein zeigt sich auch durch die subjektive Bewertung der verschiedenen Qualitätsaspekte der beruflichen Weiterbildung. Die Durchführungsqualität von Weiterbildung wird von den Weiterbildungsteilnehmern durchgängig als „eher gut“ bewertet. In wieweit die einzelnen Weiterbildungseinrichtungen allerdings – auch unter objektiveren messbaren Gesichtspunkten – den allgemein konstatierten Qualitätsstandards wie z. B. Lehr-Lernsituation, Wissensvermittlung, Kosten-Nutzenaspekten usw. Genüge leisten, ist vor dem Hintergrund dieser Untersuchung kaum zu bewerten und sollte weitergehenden Untersuchungen vorbehalten sein.

(b) Informelle berufliche Weiterbildung

Möglichkeiten der informellen beruflichen Weiterbildung werden von den erwerbstätigen Befragungspersonen in hohem Maße genutzt – und dies in Schleswig-Holstein deutlicher als im Bundesgebiet und in den alten Bundesländern.

Durch die Frage nach der wichtigsten Lernerfahrung für die „gegenwärtige Tätigkeit am Arbeitsplatz“ wurde durch die erwerbstätigen Befragungspersonen der informellen beruflichen Weiterbildung eine besonders hohe Bedeutung zugesprochen.

Allerdings steht dies nicht im Gegensatz zu der Bedeutung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne von Lehrgängen und Kursen. Während berufliche Weiterbildungslehrgänge eher dazu dienen, ein neues Feld in den Blick zu bekommen und in einem deutlich lernbezogenen Umfeld ein neues Themengebiet zu erarbeiten, dient die informelle berufliche Weiterbildung den (vertiefenden) Lernansprüchen im konkreten beruflichen Tätigkeitsbereich.

(c) Selbstlernen

Wie sich in dieser Studie zeigte, ist das Selbstlernen in der Freizeit, außerhalb von systematisch verorteten Bildungskontexten, ein viel genutzter Lernraum. Das Selbstlernen weist dabei Überschneidungsbereiche zur informellen beruflichen Weiterbildung auf.

Allerdings zeigte sich bei dieser Lernform, dass ein Lernen ohne jede Hilfestellung z. T. als schwierig empfunden wird.

Beim Selbstlernen ergab sich vielfach Unterstützungsbedarf, der überwiegend durch Hilfestellungen von Freunden und Bekannten befriedigt wurde. Um hier zusätzliche Unterstützung zu bieten, wäre ein eher offener Bereich in verschiedenen Bildungseinrichtungen möglicherweise ein denkbares Modell. Vielleicht ließen sich in unterschiedlichen „Fachbereichen“ etwa an Universitäten oder Volkshochschulen so etwas wie offene Sprechstunden einrichten, die hier ein Stück weit Unterstützungen bei den konkreten Lernanforderungen im Rahmen von Gesprächen bieten könnten.

(d) Allgemeine Weiterbildung

Wie die Ergebnisse dieser Studie ferner aufzeigen, ist die allgemeine Weiterbildung, die vor allem in der Freizeit durchgeführt wird, nach Ansicht der Teilnehmer für das berufliche Umfeld von erheblicher Bedeutsamkeit. Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung gaben an, zumindest teilweise aufgrund eines beruflichen Interesses hieran teilgenommen zu haben. Dies zeigte sich sowohl im Hinblick auf die Motivation der Teilnehmer als auch bei den Aspekten der Durchführungsqualität.

Vor diesem Hintergrund wird die etwas überdurchschnittliche Beteiligung in Schleswig-Holstein an allgemeiner Weiterbildung im Hinblick auf berufsbezogenes Lernen besonders bedeutsam.

(2) Förderung verschiedener Gruppen und Weiterbildungsbedarf

Die zunehmende Ausweitung der Informationen sowie der neuen Technologien führen in der Tendenz zu einer *zunehmenden Wissenskluft* zwischen den sog. bildungsnahen und bildungsfernen Gruppen.

Als bildungsferne Personen gelten hierbei vor allem Personen mit niedrigerer schulischer und beruflicher Qualifikation, Ausländer und ältere Personen. Allerdings spricht viel für die Vermutung, dass hier vor allem der Qualifikationshintergrund entscheidend ist. Ein weiterer Personenkreis mit besonderen Zugangsproblemen zu Weiterbildung sind Frauen, wobei die Gründe allerdings nicht generell in einer „Bildungsferne“ zu sehen sind.

Bei den vier genannten Gruppen zeigen sich jeweils spezifische Argumente, nicht an Weiterbildung teilzunehmen. Während Frauen vor allem familiäre Gründe nannten, gaben ältere Befragungspersonen vorrangig an, dass sich (berufliche) Weiterbildung in ihrem Alter nicht mehr lohne. Personen mit niedriger Bildung gaben vor allem an, dass sie nicht wüssten, welche Weiterbildungsform für sie in Frage käme, und außerdem, dass sie auch ohne Weiterbildung gute Chancen in ihrem beruflichen Fortkommen hätten. Personen mit höherer Bildung nannten überwiegend den Zeitmangel aus Arbeitsüberlastung als Grund der Nicht-Teilnahme.

Unterstützungsmaßnahmen und Förderungsansätze müssen daher gruppenspezifisch angelegt sein.

(a) Bildungs- und Berufshintergrund

Die Berufswelt stellt angesichts der ständigen technologischen Neuerungen – auch in den unteren Berufsgruppen – zunehmend höhere Ansprüche. Vor allem für Personen mit niedrigerem Bildungshintergrund sollten daher die Förderungen verstärkt werden. Hier gilt es, zunächst vor allem einen gewissen Grad an Aufklärung hinsichtlich ihrer zukünftigen „(Nicht-)Chancenvielfalt“ zu erreichen und einen gewissen Anreiz oder eine Motivation zur Beteiligung an der Wissensgesellschaft herzustellen. Hierbei sind vor allem computerbezogene Weiterbildungsformen, die auf die zukünftigen Anforderungen in den entsprechenden Berufsbildern abzielen, von hoher Bedeutung.

(b) Berufliche Weiterbildung nach Größe der Betriebe

Hinsichtlich der beruflichen Weiterbildungsteilnahme zeigen sich erhebliche Unterschiede bei Personen aus unterschiedlichen Betriebsgrößen. Hier sind vor allem Personen benachteiligt, die in kleineren Betrieben arbeiten. Es wäre empfehlenswert, gerade kleinere Betriebe in dieser Hinsicht zu unterstützen.

(c) Geschlecht

Die heute vielfach erhobene Forderung nach einer Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder – in Kinderkrippen sowie Ganztagsbetreuung in Kindergärten und Schulen – ist auch im Zusammenhang mit Weiterbildung zu unterstreichen. Hierdurch würde auf einfachem Wege den betroffenen Frauen Zeit zur Verfügung gestellt, um sich mit Weiterbildung überhaupt beschäftigen zu können.

(d) Alter

Lernförderungen sollten allerdings nicht nur im beruflichen Kontext erfolgen oder auf bestimmte Bildungsgruppen ausgerichtet sein. Das Prinzip des lebenslangen oder -begleitenden Lernens schließt auch die älteren, nicht mehr berufstätigen Personen ein. Auch hier ist eine spezifische Förderung gerade der älteren, nicht mehr erwerbstätigen Personen zu empfehlen, um die Anschlussfähigkeit an die (Wissens-)Gesellschaft gewährleisten zu können.

Daraus ergibt sich insgesamt, dass vor allem eine Förderung von bildungsfernen Gruppen immer wichtiger wird. Eine Förderung dieser Gruppe kann und sollte auf zwei Ebenen umgesetzt werden. Einerseits muss vor allem die Bedeutsamkeit von Wissen für diese Gruppen herausgestellt und damit einhergehend ein Anreiz zum Lernen geschaffen werden. Andererseits muss ein leichter Zugang zu den benötigten Bildungsangeboten gewährleistet sein (Stichworte: Transparenz und Flächenabdeckung).

(3) Transparenz – Flächendeckung

Als entscheidende Voraussetzungen für einen einfachen Zugang zu Weiterbildung gelten zwei Aspekte: einerseits muss eine Transparenz über den Weiterbildungsmarkt sowie die Möglichkeiten zu Bildungsurlaub bzw. –freistellung gegeben sein und andererseits sollten die Weiterbildungsmaßnahmen flächendeckend angeboten werden.

Immerhin ein gutes Drittel aller Befragungspersonen wünscht sich mehr Informationen und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Dieser Befund korrespondiert damit, dass Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken nur in einem vergleichsweise geringen Ausmaß von den (potentiellen) Weiterbildungsteilnehmern genutzt werden. Hier scheint ein Informationsangebot vorzuliegen, das nicht ausgeschöpft wird. An Beratungen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten haben vergleichsweise wenig Personen in Schleswig-Holstein teilgenommen. Hier bieten sich weitere Anstrengungen an.

Das Zugangsproblem bezieht sich nicht nur auf die Weiterbildungsmaßnahmen als solche, sondern auch auf den Zugang zu Information und Beratung. Im Hinblick auf bildungsferne Personen kann beispielsweise eine aufsuchende Information und Beratung hilfreich sein.