

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V., Geschäftsführung,
Legienstr. 22, 24103 Kiel

Herr Claus Christian Claussen
Vorsitzender des Wirtschafts- und
Digitalisierungsausschusses
Per Mail: wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Geschäftssitz
Legienstr. 22, 24103 Kiel

Zweigstelle Hamburg
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

E-Mail: office@sh.arbeitundleben.de
Homepage: www.sh.arbeitundleben.de

Geschäftsführung

Telefon 0431 – 5195 169
Telefax 0431 51 95-177
E-Mail: anna.toetter@sh.arbeitundle-
ben.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 20/2286

14.11.2023

Stellungnahme „Weiterbildungsstrategie umfassend anlegen“ / Antrag der Fraktion der SPD (Drucksache 20/1159)

Sehr geehrter Herr Claus Christian Claussen,
sehr geehrte Mitglieder des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses,

als gemeinnützige Bildungseinrichtung in Trägerschaft des DGB Bezirks Nord und des Landesverbandes der Volkshochschulen sowie als anerkannter Träger in der Weiterbildung begrüßen wir die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Drucksache 20/1159. Aus unserer Sicht sind die folgenden drei Aspekte für die Entwicklung der Weiterbildungsstrategie zu beachten. Wir danken für die entsprechende Berücksichtigung dieser Punkte in Ihre weiteren Überlegungen und stehen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung.

1) Transformationsprozesse stellen hohe Anforderungen an Arbeitnehmende und Bürger*innen. Die Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangen Lernen für die Fachkräftesicherung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt nimmt zu.

Transformationsprozesse in Gesellschaft und Arbeit stellen immer neue Anforderungen an Arbeitnehmende und Bürger*innen und führen zu sich schnell verändernden Berufsbildern und Qualifikationsprofilen. Weiterbildung ist der zentrale Schlüssel, um Arbeitnehmende zu befähigen, mit diesen Prozessen Schritt zu halten, neue Kompetenzen aufzubauen und dadurch eine Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen. Damit kommt der Weiterbildung eine zentrale Bedeutung für die Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein zu.

Die gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Entwicklungen zeigen zudem eindrücklich, dass Weiterbildung nicht nur ökonomisch zu betrachten ist, sondern einen elementaren Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den Erhalt der Demokratie spielt. Wer in komplexen und sich schnell wandelnden Zeiten den Anschluss verliert oder Veränderungen nicht versteht, ist anfälliger für populistische und demokratiefeindliche Antworten. Gute Weiterbildung bietet Orientierung und unterstützt die Schleswig-Holsteiner*innen darin, ihre Rolle in der Gesellschaft zu erkennen und sie demokratisch zu gestalten.

Weiterbildung und das lebenslange Lernen (LLL) sind als sogenannte 4. Säule des Bildungssystems anerkannt und von zunehmender gesellschaftlicher Bedeutung. Angebote der politischen, beruflichen und allgemeinen (formalen und non-formalen) Weiterbildung sollen hierbei allen

Menschen zugänglich sein. In § 3 des Schleswig-Holsteiner Weiterbildungsgesetzes (WBG) wird als explizites Ziel genannt, dass die Gleichstellung und Integration benachteiligter Zielgruppen durch Weiterbildung unterstützt werden soll. Hierbei sei es eine öffentliche Aufgabe, „[...] die Entwicklung eines pluralen und flächendeckenden Weiterbildungsangebotes sowie die individuelle Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen zu unterstützen und zu fördern.“ (WBG § 3) Damit das erfolgen kann, ist es notwendig, die gesellschaftlichen Veränderungen und Voraussetzungen zu berücksichtigen:

- Erstarkter Rechtspopulismus und Rechtsextremismus,
- Migration, Globalisierung und Diversität in Gesellschaft und Betrieben,
- veränderte Arbeitsmarktanforderungen und demografischer Wandel (später Renteneintritt, nicht-lineare Erwerbsbiografien, neue Berufsfelder, befristete Beschäftigung, technische Innovationen, Fachkräftemangel),
- Digitalisierung und mobiles Arbeiten,
- vererbte Bildungsbiografien und geringe soziale Mobilität in Deutschland,
- benachteiligte Zielgruppen sind in der Weiterbildung oft unterrepräsentiert.

Die Zukunftsfähigkeit Schleswig-Holsteins hängt somit von der Bereitschaft und Fähigkeit ab, diese Voraussetzungen anzuerkennen und entsprechende Rahmenbedingungen für starke Weiterbildungslandschaften auf- und auszubauen. Wir begrüßen daher die Entwicklung einer landesweiten Weiterbildungsstrategie als hierfür wichtigen Schritt.

2) **Es braucht eine breit angelegte Weiterbildungsstrategie und stärkere Bemühungen, benachteiligte Zielgruppen zu erreichen. Grund- und politische Bildung sind hierbei der zentrale Schlüssel zur Teilhabe in Gesellschaft und Arbeit.**

Um das bestehende Erwerbspotenzial in Schleswig-Holstein zu nutzen, braucht es gezielte Weiterbildungsangebote für bisher auf den Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Zielgruppen wie z.B. Menschen mit Behinderung, Geringqualifizierte oder Menschen mit Migrationsgeschichte. Zeitgleich gilt es, diese Zielgruppen nicht nur als Arbeitskraft zu sehen, sondern ihre Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft als solche zu verbessern. Es ist zu beobachten, dass die gängigen Weiterbildungsangebote als benachteiligt geltende Zielgruppen nicht ausreichend erreichen.¹ Folgen können unter anderem eine verminderte Teilhabe an Gesellschaft und Arbeit sowie eine voranschreitende Spaltung innerhalb der Gesellschaft sein. Die Erfahrung mit den Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung bei Weiterbildungsträgern zeigt, dass eine berufliche Qualifizierung allein die Integration in Arbeit und Gesellschaft nur begrenzt gewährleisten kann. Neben einer beruflichen Qualifizierung sind benachteiligte Zielgruppen darauf angewiesen, ihre gesellschaftliche und berufliche Rolle einschätzen zu können, aktiv zu werden und dafür wesentliche politische und soziale Grundlagen des Zusammenlebens für sich zu nutzen. Die Vermittlung der Bedeutung des lebenslangen Lernens und die Förderung der Bereitschaft zum LLL ist wesentliche Zielsetzung bestehender außerschulischer integrativer Maßnahmen.

Besondere Bedeutung kommt hierbei **Maßnahmen der Grund- und politischen Bildung** zu:

Sowohl im Jugend- als auch Erwachsenenbereich sehen wir Zielgruppen, welchen die Kompetenzen fehlen, um von Weiterbildungsangeboten profitieren zu können. Im Grundbildungsbereich müssen oft erst die Voraussetzungen für den Zugang zur Teilhabe an gesellschaftlicher und beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Als Grundbildung verstehen wir notwendige Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen, sozialen und kulturellen Kompetenzen, die elementar für die Orientierung und das aktive Handeln eines jeden Menschen in der Gesellschaft und im Erwerbsleben sind. Mit dem Fachkräftemangel rücken auch die etwa 210.000 Menschen mit

¹ Vgl. u.a. BMAS/BMBF (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie. Fortführung und Weiterentwicklung.

Grundbildungsbedarf in Schleswig-Holstein in den Fokus, für die es immer weniger Jobs gibt. Gleichzeitig steigt der Bedarf in den Betrieben, Grundbildung mitzudenken. Immer mehr Betriebe sehen die Notwendigkeit, Mitarbeitende dabei zu schulen, ihre Lücken beim Lesen, Schreiben, Rechnen, deutschsprachlichen und kulturellen Kompetenzen oder auch bei grundlegenden IT-Kenntnissen zu schließen.²

Mit Blick auf den gegenwärtig erstarkenden Rechtsextremismus, Verschwörungsglauben und einen zunehmenden Vertrauensverlust in demokratische Strukturen³, rücken auch die Angebote der politischen Bildung stärker in den Fokus. Sie unterstützen die Urteilsfähigkeit sowie die Selbstreflexion und befähigen dazu, Gesellschaft und Arbeit aktiv mitzugestalten. Gute Erfahrung machen wir hierbei mit Angeboten, welche die Motivation für den Berufseinstieg von jungen Menschen im Übergang Schule und Beruf, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, durch ein Empowerment und das Erkennen der eigenen Rolle in der Gesellschaft stärken. Vielversprechend sind auch betriebliche Ansätze zur Stärkung der Debattenkultur und Antidiskriminierung. Viele Betriebe haben erkannt, dass bei immer heterogeneren Belegschaften politische Weiterbildung eine zunehmend wichtige Rolle spielt. Diese Angebote spielen eine zentrale Rolle bei der Ausbildung von Demokratiekompetenzen im Sinne der Future Skills.

Aus unserer Sicht braucht es noch stärkere Bemühungen, benachteiligte Zielgruppen zu erreichen sowie eine breit angelegte Weiterbildungsstrategie, welche die entsprechende Bedeutung von Grund- und politischer Bildung hinreichend berücksichtigt.

3) Es braucht verlässliche Strukturen für Weiterbildungsträger. Die Weiterbildungsstrategie muss in der Reform des Weiterbildungsgesetzes münden.

Das Weiterbildungsgesetz in Schleswig-Holstein sieht das Recht auf Bildungsfreistellung vor und regelt das Anerkennungsverfahren, berücksichtigt aber nicht hinreichend die Voraussetzungen, die es braucht, damit Weiterbildung angeboten und in Anspruch genommen werden kann. Gegenwärtige Herausforderungen verdeutlichen, dass sich die Gesellschaft und damit verbunden auch die benötigten Kompetenzen schneller als bisher wandeln. Wir sehen einen kontinuierlich steigenden Bedarf an (Weiter) Bildung und erkennen gleichzeitig, dass vor allem als benachteiligt geltende Zielgruppen nicht erreicht werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten müssen niedrigschwellig in die alltäglichen Umgebungen (Arbeit, Quartier, Ausbildung o.Ä.) integriert werden. Zudem kommt der Erprobung neuer Formate, der Vernetzung bestehender Angebote, der Weiterbildungsberatung und der Begleitung der Teilnehmenden eine zunehmend größere Rolle zu. Dies setzt eine entsprechende Förderstruktur sowie die bessere Nutzung der Struktur der anerkannten Träger in der Weiterbildung (bspw. um bürokratischen Aufwand zu minimieren) voraus. Die landesweite Weiterbildungsstrategie sollte daher die Grundlage für eine Reform des Weiterbildungsgesetz bilden, welche eine Förderstruktur ermöglicht, die alle wesentlichen Elemente des Weiterbildungsbetriebes sowie gute Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung berücksichtigt.

Die Erarbeitung einer so verstandenen Weiterbildungsstrategie setzt ausreichend Ressourcen bei den beauftragten Stellen sowie den Einbezug der für Weiterbildung zuständigen Akteure und Weiterbildungseinrichtungen im Land voraus.

² Vgl. u.a. Kremers/Plünnecke/Vahlhaus (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte, in: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 3, S. 27-45.

³ Vgl. u.a. Zick/Küpper/Mokros (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiefährdende Einstellungen in Deutschland.