



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf

Inhalt

A) PRÄAMBEL	4
B) EMPFEHLUNGEN	7
1. Motivation und Verantwortung stärken	7
2. Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf vertiefen	8
3. Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen	9
4. Transparenz und Qualität sicherstellen; Bildungsberatung ausbauen	10
5. Integration durch Bildung verbessern	12
6. Lernen zwischen den Generationen: Potenziale ausschöpfen	13
7. Das Lernen in der Zivilgesellschaft fördern	14
8. Das Lernen in Unternehmen ausbauen – Hightech und Weiterbildung verbinden	14
9. Lernen in der Region	16
10. Lernen ohne Grenzen	16

A) Präambel

Das Lernen im Lebenslauf gehört zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf ist entscheidend für die Zukunft des Einzelnen, der Gesellschaft und der Wirtschaft. Sie ist eine vorrangige bildungspolitische Aufgabe.

Der Innovationskreis Weiterbildung wurde von der Bundesbildungsministerin mit dem Ziel eingesetzt, Empfehlungen für einen Beitrag der Weiterbildung für das Lernen im Lebenslauf zu erarbeiten. Die Mitglieder des Innovationskreises, Persönlichkeiten aus dem öffentlichen Leben, in verantwortungsvollen Positionen in Wirtschaft und Wissenschaft, in der Forschung, bei den Sozialpartnern und den Ländern, werden sich persönlich und gemeinsam dafür einsetzen, die Empfehlungen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen umzusetzen.

Die nachfolgenden Empfehlungen richten sich nicht allein an den Staat, der insbesondere für die Rahmenbedingungen des Lernens im Lebenslauf verantwortlich ist, sondern an alle, die für die Gestaltung des Lernens im Lebenslauf Verantwortung tragen, also auch an Unternehmen, Sozialpartner, Verbände, Bildungsträger und öffentliche Arbeitgeber, aber ebenso an die Bürgerinnen und Bürger, die in Zukunft mehr Verantwortung für das selbstständige Weiterlernen im Lebenslauf übernehmen müssen.

Die Umsetzung der Empfehlungen wird nur als gemeinsame Aufgabe erfolgreich sein. Denn das gemeinsame Ziel der besseren Ausschöpfung aller Potenziale ist nur im Zusammenwirken aller Akteure zu verwirklichen. Die Empfehlungen sind dem übergreifenden Ziel verpflichtet, Deutschlands wichtigste Ressource „Bildung“ für mehr Chancengerechtigkeit, gesellschaftliche Teilhabe, für die wirtschaftliche Entwicklung sowie die Sicherung und den Ausbau des Standorts Deutschland langfristig zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Die Globalisierung und die Wissensgesellschaft stellen die Menschen vor große Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel noch erheblich verstärkt werden: Wissen sowie die Fähigkeit,

das erworbene Wissen anzuwenden, müssen durch Lernen im Lebenslauf ständig angepasst und erweitert werden. Nur so können persönliche Orientierung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Deshalb ist der „Wert des Lernens“ zu erhöhen, unabhängig davon, ob das Lernen in erster Linie zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, zur Ausübung des bürgergesellschaftlichen Engagements, für die Freizeit oder die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit erfolgt. Dabei ist in besonderer Weise dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Deutschland ein Integrationsland ist. Die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft ist in Deutschland – im internationalen Vergleich – besonders ausgeprägt. Um die Spaltung der Gesellschaft zu überwinden und die Integrationsanstrengungen zu erhöhen, müssen alle für das Lernen im Lebenslauf Verantwortlichen gemeinsam dazu beitragen, dass jede und jeder seine/ihre Potenziale entwickeln kann. Dabei ist das Erlernen der deutschen Sprache für eine erfolgreiche Integration unabdingbar.

Das Leben und Arbeiten in der Wissensgesellschaft und der herausragende Stellenwert der Entwicklung des Humanvermögens haben zwar insgesamt bereits zu einer Aufwertung des Lernens im Lebenslauf beigetragen, allerdings verweist insbesondere die vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland auf strukturelle Defizite. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – insbesondere im Hinblick auf den steigenden Fachkräftebedarf – ist es erforderlich, das Bewusstsein für die Bedeutung des Lernens im Lebenslauf zu schärfen und dies durch individuelle Anreize zu flankieren. Im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der Weiterbildung ist als nationales Weiterbildungsziel für die Menschen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren eine Beteiligung am lebenslangen Lernen bis 2015 auf 80% anzustreben. Dabei sollte die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung von insgesamt 43% (2006) auf 50% bis 2015 steigen. Für Geringqualifizierte, von denen zuletzt lediglich 28% an Weiterbildung teilnahmen, wird eine Zielmarke von mindestens 40% vorgeschlagen.¹

1) Die Zielquoten beziehen sich auf die in Einführung befindliche EU-Erhebung zur individuellen Weiterbildungsbeteiligung (Adult Education Survey). Als Geringqualifizierte gelten hier Personen mit geringem Schulbildungsniveau.

Um eine „Weiterbildung mit System“ zu etablieren und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, wie es der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vorsieht, müssen die Möglichkeiten für das Lernen im gesamten Lebenslauf verbessert und attraktiver gestaltet werden. Um diese Ziele zu erreichen, müssen erhebliche neue Anreize geschaffen und bestehende Hindernisse beseitigt werden. Kein Abschluss soll ohne die Möglichkeit eines Anschlusses zu einer weiteren Qualifizierung bleiben. Jede Person muss ermutigt werden, das Lernen als bleibende Herausforderung und als Chance für die persönliche Lebensgestaltung anzunehmen. Unternehmen und Verwaltungen müssen ihre Personalentwicklung noch stärker als bisher am Lernen im Lebenslauf und damit auf die bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten. Dies bedeutet ebenso, dass das Lernen im Lebenslauf attraktiver gestaltet werden muss. Dafür ist neben einer Angebots- auch eine verstärkte Nachfrageorientierung erforderlich. Dabei sind – insbesondere im Rahmen der öffentlich verantworteten Weiterbildung – bezahlbare, niedrigschwellige und auch zielgruppenspezifische Angebote zu schaffen. Im Hinblick auf die durch den demografischen Wandel bedingten neuen Herausforderungen und die Globalisierung bedarf es an der Berufs- und Arbeitsbiografie und der Lebens- und Lernsituation der Menschen orientierte Bildungsberatung und Lernangebote. Diese Zielsetzungen erfordern erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten in der Weiterbildungsfinanzierung.

Die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf betrifft alle Bildungsbereiche. Die Voraussetzungen für die Weiterbildungsbereitschaft werden wesentlich durch die Motivation und die Befähigung zum selbstständigen Lernen ab der frühkindlichen Bildung und mit den Bildungs- und Ausbildungsinhalten in der Schule, in der Berufsausbildung und an der Hochschule geschaffen. Der Schulabschluss ist die Grundlage für jede Bildungsbiografie. Er muss daher für jeden Menschen erreichbar sein. Für diejenigen, die aufgrund negativer Bildungserfahrungen bisher nicht am (Weiter-)Lernen im Lebenslauf teilhaben, sind neue Zugänge zum Lernen im Lebenslauf zu schaffen. Die Schulbildung und die fundierte Erstausbildung sind die beste Grundlage für das Weiterlernen. Dabei kann der Weg von der Erstausbildung bis zu einer qualifizierten Weiterbildung eine gleichwertige Alternative zum Abitur und zum Hochschulabschluss sein.

Gleichzeitig ist es notwendig, den Weg in die Wissensgesellschaft mit entsprechenden Angeboten zu ebnet. Dies erfordert unter anderem eine konsequente Einbeziehung der vielfältigen informellen Lernprozesse außerhalb von Bildungsinstitutionen. Arbeitsprozesse müssen lernintensiver gestaltet werden, um die Chancen des Lernens am Arbeitsplatz besser zu nutzen.

Der Kommune kommt eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung zu, da ein großer Teil bildungspolitischer Entscheidungen auf kommunaler Ebene getroffen wird. In der Kommune und im regionalen Raum entscheiden die Qualität der Angebote, das Erreichen der Zielgruppen und die Zusammenarbeit der Akteure über die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf. Dafür sind die Zusammenführung der bildungsrelevanten kommunalen Zuständigkeiten und die Vernetzung der vor Ort für das Lernen im Lebenslauf und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verantwortlichen Akteure unter Einbeziehung zivilgesellschaftlichen Engagements von großer Bedeutung.

Für die Weiterentwicklung einer Strategie des Lernens im Lebenslauf muss ein Leitbild entwickelt werden, das sich dem Ziel einer vorausschauenden Weiterbildungspolitik verpflichtet. Ferner ist ein Ausbau der Forschungsaktivitäten in Bezug auf eine umfassende Datengrundlage und Analyse der Situation der Weiterbildung notwendig. Eine Weiterbildung mit System beruht darauf, dass öffentliche und private Verantwortung ausgewogen verteilt sind.

Die vorliegenden Vorschläge knüpfen an die „Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ an, die Bund und Länder im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004 beschlossen haben. Sie bauen auf den vielfältigen bisherigen Initiativen und Ansätzen zur Stärkung des lebenslangen Lernens auf und sind eingebettet in aktuelle Initiativen wie die Hightech-Strategie, den Nationalen Integrationsplan, in dem Bildung einen zentralen Stellenwert einnimmt, und die Qualifizierungsinitiative, zu deren Zielen die Weiterentwicklung des Fachkräftepotenzials in den Schlüsselbranchen gehört.

Im Interesse einer größeren Effizienz der eingesetzten Mittel muss sich die künftige Förderung des

Lernens im Lebenslauf verstärkt der Verbreitung guter Beispiele und Erfahrungen zuwenden, wobei insbesondere die in den verschiedenen Programmen des Bundes und der Länder erzielten Ergebnisse genutzt werden sollten. Deutschland verfügt über hervorragende Beispiele für das Lernen im Lebenslauf, die breit umgesetzt werden sollten. Initiativen des Bundes und der Länder, der Kommunen, der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit und anderer Träger sowie gelun-

gene Einzelinitiativen von Schulen, Hochschulen und weiterer Einrichtungen auf regionaler Ebene sowie schließlich das herausragende Engagement einzelner Persönlichkeiten müssen mehr in der Öffentlichkeit kommuniziert werden. Außerdem sind die nachhaltige Implementierung und der Transfer der Ergebnisse stärker in den Fokus von Projektförderungen zu nehmen.

B) Empfehlungen

1. Motivation und Verantwortung stärken

Die eigenverantwortliche Gestaltung der Bildungs- und Lernbiografien hängt unmittelbar von der Motivation und der Bereitschaft der Menschen zum Lernen im Lebenslauf ab. Hierfür sind die Rahmenbedingungen zu verbessern und Anreize zu schaffen.

Eine zentrale Aufgabe ist es, das Bewusstsein für die angesichts des demografischen Wandels, der Globalisierung und der Entwicklung der Wissensgesellschaft zunehmende Bedeutung des Lernens im Lebenslauf in der Öffentlichkeit zu stärken. Weiterhin müssen die Rahmenbedingungen für das Lernen im Lebenslauf hinsichtlich der finanziellen und zeitlichen Ressourcen verbessert werden.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Die Bedeutung des Lernens im Lebenslauf muss für die/den Einzelne/n und die Unternehmen sichtbar herausgestellt werden; insbesondere durch Beispiele für eine gelungene Bildungsbiografie, durch professionelle betriebliche Personalentwicklung und eine intensive und gezielte Werbung für das Lernen im Lebenslauf. Mit einer breit angelegten Kampagne, die durch Medienpartnerschaften unterstützt wird, soll für das Lernen im Lebenslauf geworben werden.
- (2) Die Einführung einer „Bildungsprämie“, die es dem/der Einzelnen erleichtert, eigenverantwortlich durch Investitionen für spätere Bildungsphasen und die berufliche (Weiter-)Qualifizierung vorzusorgen, wird begrüßt. Die Einführung der „Bildungsprämie“ muss durch ein entsprechendes Beratungsangebot unterstützt werden. Dies soll mithilfe der folgenden drei Komponenten geschehen:
 - Eine Weiterbildungsprämie von maximal 154 € können alle Menschen erhalten, deren zu versteuerndes jährliches Einkommen 17.900 € (bzw. 35.800 € für gemeinsam Veranlagte) nicht übersteigt.
 - Öffnung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG): Damit soll ermöglicht werden, dass das Ansparguthaben auch vor Ablauf der Sperrfrist für Weiterbildungszwecke verwendet werden darf, ohne dass damit der Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage verloren geht.
 - Ein Weiterbildungsdarlehen soll allen Menschen, unabhängig von der Einkommenshöhe und der Einkommensform, zur Verfügung stehen, um auch kostenintensive Maßnahmen finanzieren zu können.
 - Es ist zu prüfen, ob analog zum Programm „Bildungsschecks“ in Nordrhein-Westfalen die Einbeziehung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ermöglicht werden kann.
- (3) Es ist gemeinsam mit den Sozialpartnern weiter zu prüfen, inwieweit Lernzeiten (gesetzlich, tarifvertraglich, betrieblich) zu Lernzeitkonten weiterentwickelt werden können, um die Motivation für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wirksam zu unterstützen.
- (4) Es sind finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen, um insbesondere Benachteiligten eine 2. Chance für einen Schul- bzw. Ausbildungsabschluss zu ermöglichen.

2. Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf vertiefen

Die Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf wird mittelfristig durch eine Umorientierung von formalen, abschlussbezogenen Qualifikationen auf Kompetenzen erleichtert. Über eine Anerkennung und Anrechnung erworbener Kompetenzen können neue Zielgruppen für das Lernen im Lebenslauf gewonnen werden.

Um auch außerhalb der formalen Bildung erworbene Kompetenzen und Potenziale der Menschen optimal zu nutzen und weiterzuentwickeln, zielt die Entwicklung eines deutschen/europäischen Qualifikationsrahmens mittel- und langfristig auf einen Paradigmenwechsel von der Orientierung an formalen, abschlussbezogenen Qualifikationen hin zu einer Orientierung an Kompetenzen. Dabei sollten auch Kompetenzen Anerkennung finden, die außerhalb der Bildungssysteme erworben wurden. Dies erfordert Instrumente und Verfahren für eine erleichterte Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen, auch als Voraussetzung für den Wiedereinstieg in die formale Bildung. Damit sollen insbesondere solche Zielgruppen für das Lernen im Lebenslauf gewonnen werden, die über konventionelle Lernangebote bisher schwer erreichbar sind. Die Anerkennung von Kompetenzen beinhaltet auch deren Anrechnung in anderen Bildungsgängen und muss zu einer stärkeren Verzahnung der Bildungsbereiche beitragen.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

Die Rahmenbedingungen für die Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen in der beruflichen Bildung sind zu verbessern. Ferner müssen Lernprozesse für das bürgerschaftliche Engagement durch flankierende Weiterbildung unterstützt und berufsrelevante Kompetenzen, die im bürgerschaftlichen Engagement erworben werden, anerkannt werden und einen Nachweis erfahren. Dabei sollte Folgendes im Fokus stehen:

- (1) Grundlage der Anerkennung von Kompetenzen ist ein gemeinsames Kompetenzverständnis. Die Vielfalt von Kompetenznachweisen muss sich künftig an einem gemeinsamen Rahmen ausrichten, um die internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten und langfristig die Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens zu unterstützen.
- (2) Kompetenzen sollten so zertifiziert werden, dass ihre Verwertbarkeit im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem verbessert wird. Dazu sind Instrumente zu entwickeln und Erfahrungen mit Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren zu sammeln und Modelle zu erproben. Bildungsgänge und Prüfungen sollten generell auch für Seiteneinsteiger/-innen zugänglich gemacht werden.
- (3) Es sind Möglichkeiten zu entwickeln, Kompetenzen, die in einer ehrenamtlichen Tätigkeit und im Alltag erworben werden, durch einen Nachweis transparent zu machen und anzuerkennen.

3. Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen

Die Verbesserung der Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ist eine entscheidende Voraussetzung, um Begabungs- und Leistungsreserven auszuschöpfen und Chancengerechtigkeit herzustellen. Die effiziente Organisation des Lernens im Lebenslauf erfordert eine bessere Verknüpfung der Lernorte und eine Optimierung der verschiedenen Bildungswege.

Um das Lernen im Lebenslauf auf die hohe Dynamik in der Wissensgesellschaft einzustellen, ist eine bessere Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen erforderlich. Künftig darf kein Abschluss ohne Anschlussmöglichkeit bleiben. Übergänge müssen selbstständig zu meistern sein. Hierfür sind entsprechende Unterstützungssysteme vorzuhalten.

Zahlreiche Initiativen der Bundesregierung hatten bzw. haben Übergänge in Lern- und Bildungsphasen zum Gegenstand und haben damit wichtige Anstöße für die Lösung der Übergangsproblematik gegeben.

Allerdings weist nach wie vor eine nur geringfügige Senkung der Quote der Ausbildungsabbrüche auf strukturelle Defizite in den Übergangsbereichen hin. Auch die geringe Teilnahme insbesondere von Geringqualifizierten an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist u. a. ein Indikator für Übergangsbarrieren. Ebenso müssen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Übergangsbarrieren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung abgebaut werden. Die geringe Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule ist ein weiteres Problem, insbesondere im Hinblick auf den steigenden Fachkräftebedarf.

Der Innovationskreis Weiterbildung schließt sich ausdrücklich den Leitlinien des Innovationskreises berufliche Bildung in Bezug auf die Empfehlung „Durchlässigkeiten verbessern – Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sichern“, insbesondere hinsichtlich des Ausbaus von Zusatzqualifikationen an den Schnittstellen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung

sowie der transparenteren und offeneren Gestaltung der Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter, an.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Die Bildungsbereiche müssen durchlässiger werden und bedürfen einer stärkeren vertikalen und horizontalen Verzahnung. Insbesondere müssen die allgemeine und die berufliche Weiterbildung stärker verknüpft und die Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, Berufsbildung sowie Hochschulbildung gesichert werden. Hierbei unterstützt der Innovationskreis Weiterbildung die Leitlinie des Innovationskreises berufliche Bildung „Zweite Chance für Qualifizierung – Nachqualifizierung Erwachsener vorantreiben“:
 - a) Es sind Maßnahmen zur Verhinderung von Schul- und Ausbildungsabbrüchen weiterzuvorführen.
 - b) Angebote für das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse sind auszubauen.
 - c) Die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung (auch an Hochschulen) sind stärker miteinander zu verknüpfen und wo erforderlich ordnungspolitisch zu regeln.
- (2) Mit Blick auf den steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften sind die Übergänge zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erleichtern. Im Rahmen von Weiterbildung erworbene Leistungen sollten bei der Aufnahme eines (weiteren) Studiums angerechnet werden können:
 - a) Die Hochschulen und die Weiterbildung müssen sich für neue Zielgruppen öffnen.
 - b) Um mehr Aufstiegswege aus der Berufsausbildung und der Berufstätigkeit heraus zu eröffnen, sollen begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen, ein Aufstiegsstipendium erhalten.

- c) Für Teilzeitstudierende, insbesondere für Berufstätige und Eltern in der Familienphase, müssen Hochschulen und Betriebe die Bedingungen für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Studium und zwischen Familie und Beruf verbessern. Auch im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftebedarf sollten die Hochschulen diesen Bereich der Weiterbildung ausbauen und hierfür Allianzen mit Unternehmen bilden (duales Studium).
- d) In Abstimmung mit den Ländern und den Hochschulen sind bundesweit gültige Zugangs- und Einstufungstests zu entwickeln.
- e) Ein Wettbewerb im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung, in dessen Fokus ein bedarfs- und nachfrageorientiertes Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung steht, wird begrüßt.
- f) Die Zugänge zum Hochschulsystem und zur wissenschaftlichen Weiterbildung müssen erleichtert werden. Kooperationen zwischen Hochschulen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Weiterbildungseinrichtungen müssen verbessert und ausgebaut und für Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung unter Anrechnung anerkannter beruflicher Qualifikation geöffnet werden.
- g) Auch die wissenschaftliche Weiterbildung soll zertifiziert und mit Kreditpunkten versehen werden.

4. Transparenz und Qualität sicherstellen; Bildungsberatung ausbauen

Für das Lernen im Lebenslauf ist eine bildungsbereichs- und trägerübergreifende Qualitätsentwicklung und -sicherung notwendig. Das Lernen im Lebenslauf erfordert eine konzentrierte und konsequente Weiterentwicklung der Qualitätsstrategien, die auch für die Nutzerseite transparent sind. Dabei ist die Professionalität des Personals zu stärken. Um ein quantitativ ausreichendes und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot sicherzustellen, das alle Zielgruppen, insbesondere die bisher nicht erreichten, in Anspruch nehmen können, bedarf es eines integrativen und alle Phasen des Lernens umfassenden Systems der Bildungsberatung, die auch die Berufsberatung umfasst. Dazu gehören auch niedrigschwellige und aufsuchende Beratungsangebote. Die Beratungsangebote unterschiedlicher Akteure sind besser aufeinander abzustimmen.

Ziel ist es, gemäß der OECD-Definition von 2004 Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot zu etablieren, „das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“. Zur Verwirklichung dieser Zielsetzung ist die Bildungsberatung in Deutschland dringend weiterzuentwickeln und auszubauen. Dabei sind von der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit und der Europäischen Kommission geförderte Einzelmaßnahmen und Initiativen zu berücksichtigen. Ferner sind die Ergebnisse der vom BMBF/ESF geförderten Programme („Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“) sowie die im Rahmen des BMFSFJ-Programms aufgebauten „Kompetenzagenturen“ einzubeziehen.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Der Zugang zu Bildungsberatung und Bildungsinformation ist durch mehr Transparenz der Beratungsangebote zu verbessern, u. a. durch Vernetzung vorhandener Datenbanken, den Aufbau eines Informationsportals und die Einführung einer kostenlosen Telefon-Hotline zur Bildungsberatung, die zunächst auf regionaler Ebene zu erproben und langfristig bundesweit vorzusehen ist.
- (2) Vorhandene Beratungsangebote im Bereich der Schulen, der Hochschulen, der Kommunen sowie der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialpartner sollten als Einstiegs- und Orientierungsberatung für das Lernen im Lebenslauf gebündelt und weiterentwickelt werden. Ergänzend sind neutrale und bildungsbereichs- und trägerübergreifende Bildungs- und Berufsberatungsstellen auf- und auszubauen.
- (3) Bildungsberatung, inklusive Berufsberatung, ist auf eine einheitliche, staatliche Finanzierungsgrundlage zu stellen.
- (4) Zur Sicherung der Qualität der Bildungsberatung sind vorhandene Qualitätsmanagementsysteme kontinuierlich zu verbessern und auch im Bereich der Bildungsberatung zu verankern und gegebenenfalls entsprechend anzupassen.
- (5) Für kleine und mittlere Unternehmen sind Bildungsberatungsangebote auszubauen und weiterzuentwickeln.
- (6) Transparente und verständliche Qualitätsmanagementsysteme sollen bessere Orientierung ermöglichen und damit Entscheidungshilfe für die Nutzerinnen und Nutzer sein.
- (7) Bei der Qualitätsentwicklung müssen stärkere Akzente auf die Professionalisierung des Personals gelegt werden. Hierfür ist die Einführung eines träger- und bereichsübergreifenden Qualifikations- und Kompetenzrahmens für das in der Weiterbildung beschäftigte Personal zu prüfen.
- (8) Für das in der Bildungsberatung beschäftigte Personal ist langfristig die Entwicklung eines eigenen Berufsprofils zu prüfen, kurzfristig ist die Orientierung an Basiskompetenzen vorzusehen.
- (9) Um die Transparenz der Angebote und Maßnahmen für das in der Weiterbildung beschäftigte Personal herzustellen, sind mögliche Wege der Akkreditierung und Zertifizierung zu prüfen.
- (10) Weiterbildungsangebote, insbesondere solche an Hochschulen und im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung, benötigen eine Professionalisierung ihrer Angebote im Hinblick auf ein besseres Marketing.
- (11) Die Bildungsberatung in Deutschland sollte sich an der EU-Ratsempfehlung zur lebensbegleitenden Beratung (2004) orientieren.
- (12) Die Mitwirkung Deutschlands am europäischen Netzwerk für Lifelong Guidance Policy zum Austausch guter Beratungsansätze auf europäischer Ebene wird begrüßt.
- (13) Die Forschung und Entwicklung im Bereich der Beratung ist insbesondere in folgenden Bereichen zu verbessern:
 - a) Innovative Beratungsansätze im Sinne einer kooperativen, bildungsbereichsübergreifenden und trägerneutralen Bildungsberatung sind zu erforschen und zu entwickeln.
 - b) Integrative Finanzierungskonzepte für die Bildungsberatung sind zu entwickeln.
 - c) Qualitative Aspekte von Beratungsprozessen und die ökonomischen und gesellschaftlichen Effekte der Bildungsberatung sind zu erforschen.

5. Integration durch Bildung verbessern

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der besonderen Verantwortung, die Deutschland als Integrationsland gegenüber Migrantinnen und Migranten hat, unterstützt der Innovationskreis Weiterbildung ausdrücklich den Nationalen Integrationsplan. Dabei müssen insbesondere Möglichkeiten im Bildungssystem eröffnet werden, um die Potenziale der zugewanderten und künftig zuwandernden Menschen besser für deren individuelle Entwicklung und ihre Integration in das Gemeinwesen zu erschließen.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Die interkulturelle Bildung muss zu einer Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche und damit zu einem zentralen Handlungsfeld künftiger Fördermaßnahmen werden.
- (2) Interkulturelle (Weiter-)Bildungsangebote sind auszubauen und die interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen hinsichtlich der Personalentwicklung, der Programmprofilierung und des Marketings voranzutreiben.
- (3) Es sind gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenzen zu etablieren bzw. auszubauen, insbesondere für Erzieherinnen und Erzieher, Lehrende, das Ausbildungspersonal in Betrieben und für Menschen, die im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements tätig sind.
- (4) Die Sprachförderung ist als ein zentrales Aufgabengebiet des Nationalen Integrationsplans beschrieben. Das Lernen im Lebenslauf ist deshalb mit Maßnahmen in den folgenden Bereichen weiterzuentwickeln bzw. auszubauen:
 - a) Für Erzieherinnen und Erzieher sowie Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer sind in den Bereichen Diagnostik, Sprachförderkompetenz und interkultureller Dialog (Nach-)Qualifizierungsangebote zu entwickeln und auszubauen.
 - b) Tagesmütter und Tagesväter sind für die Unterstützung des Spracherwerbs zu qualifizieren.
 - c) Für Lehrkräfte aller Fachrichtungen sind Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihren Sprachbildungsauftrag im Unterricht wahrzunehmen.
 - d) Spezifische Qualifizierungsangebote für Eltern zur Unterstützung des Spracherwerbs ihrer Kinder sind bereitzustellen.
 - e) Die Sprachfähigkeit als Voraussetzung für die berufliche und gesellschaftliche Integration Erwachsener ist durch den bedarfsgerechten Ausbau der Integrationskurse zu unterstützen.
- (5) Betriebliche und öffentlich finanzierte Maßnahmen zur Weiterbildung müssen verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund einbeziehen. Dies gilt insbesondere für Angebote für Geringqualifizierte.
- (6) Jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die ohne Berufsabschluss erwerbstätig sind, soll eine zweite Chance zur modular aufgebauten und berufsbegleitenden Nachqualifizierung eröffnet werden.
- (7) Unabhängig von ihrer formalen Anerkennung als Berufsabschlüsse sollen formal, informell und nonformal erworbene Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten transparenter gemacht werden, um ihre Potenziale in Bewerbungsverfahren zu berücksichtigen. Aufbauend auf dieser Kompetenzanalyse sollen hier zudem Beratungsangebote, Angebote zur Nachqualifizierung und zur Prüfungsvorbereitung den Prozess der formalen Anerkennung unterstützen.
- (8) Anerkennungsverfahren in der beruflichen Bildung, die bislang nur für einige Berufe und, je nach Aufenthaltsstatus, mit unterschiedlichen Instrumenten durchgeführt werden, sind flächendeckend zu einem individuellen Integrationsangebot auszubauen.

6. Lernen zwischen den Generationen: Potenziale ausschöpfen

Das Lernen im Lebenslauf muss auch für die spät- und nachberufliche Phase attraktiv bleiben und weiterentwickelt werden, damit das Wissen und die Kompetenzen der älteren Generation erhalten bleiben. Nur so kann es gelingen, soziale Teilhabe und die Wertschätzung der Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten der Älteren sicherzustellen, auch im Interesse der Jüngeren.

Aufgrund einer längeren Lebenszeit nimmt der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung ständig zu. Diese Entwicklung hat weitreichende Konsequenzen für das gesellschaftliche Miteinander, für die Unternehmen, für Beschäftigung und für die Sozialbudgets. Mit dem Lernen in der spätberuflichen Lebensphase lassen sich nicht nur berufliche Kompetenzen erhalten und verbessern, sondern die soziale und ökonomische Integration bis ins hohe Alter gewährleisten. Eine stärkere Beteiligung der Älteren am lebensbegleitenden Lernen wird nur erreichbar sein, wenn das Lernen im Lebenslauf auch bei den Jüngeren ausreichend gefördert wird.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Die Transparenz der verfügbaren Weiterbildungsangebote ist herzustellen, und Lernmöglichkeiten, insbesondere im Hinblick auf das Seniorenstudium und auf die Vorbereitung für eine ehrenamtliche Tätigkeit, sind vorzuhalten. Weiter sind die Möglichkeiten von Information und Beratung für ältere Mitbürgerinnen und Mitbürger auszubauen.
- (2) Die Bildungsforschung ist im Hinblick auf das Lernverhalten Älterer zu intensivieren.
- (3) Neue Angebotsformen für das intergenerationelle Lernen müssen weiter verbreitet werden.
- (4) Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren sind geeignete Weiterbildungsangebote gemeinsam mit Betrieben zu entwickeln. Hier sind neben arbeitsplatzqualifizierenden auch gesundheitsfördernde und -erhaltende Angebote auszubauen.

7. Das Lernen in der Zivilgesellschaft fördern

Demokratie braucht Verantwortungsbereitschaft. Deshalb muss das Verständnis für gesellschaftliche, soziale, politische und kulturelle Zusammenhänge verbessert werden. Das kontinuierliche Lernen im Lebenslauf hat daher auch die aktive Beteiligung an einer demokratischen Kultur, Toleranz und Weltoffenheit als gesellschaftliches Selbstverständnis zum Ziel.

Die Teilnahme an einer aktiven Bürgerschaft ist ein Lernprojekt für das ganze Leben: In der Kindheit, im Jugend- und im Erwachsenenalter muss die Vermittlung demokratischer Werte einen zentralen Stellenwert erhalten. Auch im Hinblick auf das Thema Zuwanderung ist die Stärkung der politischen und (inter-)kulturellen Bildung unverzichtbar.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Innovative Konzepte zur Förderung von Demokratiefähigkeit und demokratischer Konfliktlösung sind zu entwickeln und in alle Bildungsbereiche zu integrieren.
- (2) Die Förderung der politischen Bildung muss zu einer Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche und damit zu einem zentralen Handlungsfeld künftiger Fördermaßnahmen werden.
- (3) Angebote, die zu zivilgesellschaftlichem Engagement verschiedenster gesellschaftlicher Gruppen befähigen und motivieren, sind auszubauen.
- (4) Im bürgerschaftlichen Engagement erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen sind zu zertifizieren.
- (5) Das Lernen in der Peergroup ist insbesondere für Jugendliche und ältere Menschen durch den Auf- und Ausbau geeigneter Angebote zu unterstützen.

8. Das Lernen im Lebenslauf für und mit Unternehmen ausbauen – Hightech und Weiterbildung verbinden

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs sowie steigender und sich verändernder Qualifikationsanforderungen werden Unternehmen ihre Personalentwicklung künftig stärker am Lernen im Lebenslauf ausrichten müssen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen dabei bedarfsgerechte Unterstützung.

Auch im Hightech-Bereich muss Kompetenzentwicklung flexibel organisiert werden. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland leisten mit exzellenter Forschung entscheidende Beiträge zur Erweiterung des Wissens und schaffen damit wichtige Voraussetzungen für die Entwicklung des Innovationsstandortes Deutschland. Dabei geht es auch um die Nutzung von Wissen über Hochtechnologien und deren Potenziale für Produkt- und Prozessinnovationen.

Für Unternehmen sind hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar. Die kontinuierliche Kompetenzentwicklung während der gesamten Lebensarbeitszeit stellt vor dem Hintergrund der Globalisierung sowie der demografischen Entwicklung in Deutschland einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Deutsche Unternehmen verfügen auf den ersten Blick über gut ausgebaute Weiterbildungsstrukturen und -angebote. Das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen unterscheidet sich jedoch mitunter erheblich. Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weisen ein höheres formales Weiterbildungsengagement als kleine Unternehmen auf, wobei auch kleine Unternehmen prinzipiell weiterbildungsaktiv sind. Gerade bei kleinen Unternehmen, die kundenorientiert arbeiten und dabei nicht standardisierte Kundenaufträge bedienen, spielen nonformale und informelle Formen der Weiterbildung eine übergeordnete Rolle, ohne deren Aktivierung sie nicht in der Lage wären, auf Dauer wettbewerbsfähig zu bleiben. Problematisch ist, dass die Weiterbildungsbereitschaft mit abneh-

mentem Bildungsniveau der Personen sinkt. Dies ist auch deshalb besorgniserregend, weil langfristig der Anteil an Unternehmen sinken könnte, die mit ihren innovativen Produkten und Dienstleistungen in der Lage sind, neue Märkte zu erschließen. Der Mangel an Umsetzungskompetenz ist das zentrale Problem bei der Nutzung moderner Technologien. Insbesondere in den für Deutschland entscheidenden Feldern der Hochtechnologie sind strukturelle Verbesserungen notwendig, um Angebote der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Hochschulen, stärker auf die Nachfrage auszurichten. Aufgrund ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung ist das Weiterbildungsengagement kleinerer und mittelständischer Unternehmen weiter anzuregen und besonders zu unterstützen.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Insbesondere auf regionaler Ebene kann die Kooperation von großen sowie kleinen und mittleren Unternehmen mit Akteuren des Weiterbildungsbereichs von Nutzen sein. Derartige regionale Kooperationen und die Initiierung von Verbundlösungen sind daher anzubahnen. Zudem ist eine stärkere Zusammenarbeit zwischen regionalen Innovations- und Weiterbildungsnetzwerken zu unterstützen.
- (2) KMU sind darin zu unterstützen, das Lernen am Arbeitsplatz stärker in der Personalentwicklung zu verankern. Dabei ist der Ausbau der Innovations- und Lernkultur in KMU zu unterstützen. Hilfen zur Ableitung der Weiterbildungsbedarfe (im Sinne einer vorausschauenden Qualifizierungsbedarfsanalyse) sind hier notwendig. Auf positive Beispiele sowohl bei einzelnen Unternehmen als auch in verschiedenen Branchen sollte dabei zurückgegriffen werden.
- (3) KMU brauchen in ihrer Bereitschaft und Befähigung zur Aneignung neuer Wissensinhalte im Hochtechnologiebereich Unterstützung, um entsprechende Lernprozesse zu ermöglichen und zu verbessern, Kompetenznetzwerke in Aus- und Weiterbildung (sektoral/regional) zu etablieren und die Nachfrage zu stimulieren. Daher sind Zugänge zu wissenschaftlicher Weiterbildung und zu neuen Formen des Wissens- und Forschungstransfers für KMU zu ermöglichen.
- (4) Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen ihr Weiterbildungspotenzial insgesamt stärker zur Geltung bringen. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, die den Ausbau der Weiterbildung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und die Schaffung nachhaltiger Strukturen ermöglichen. Hochschulen müssen sich in Kooperation mit Unternehmen und der Bundesagentur für Arbeit mehr für die Weiterqualifizierung ihrer Absolventinnen und Absolventen engagieren.
- (5) Die Themen „Weiterbildung“ und „Qualifizierung“ sollen in der Hightech-Strategie der Bundesregierung ausgebaut werden. Künftig sollen 10% der in Technologieprogrammen eingesetzten Mittel in den parallelen Kompetenzaufbau investiert werden. Dabei müssen geeignete sektorale Kompetenzallianzen aufgebaut werden, um entsprechende Infrastrukturen und Personalaustauschplattformen zu entwickeln.
- (6) Insbesondere die Hightech-Weiterbildung soll in enger Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Unternehmen erfolgen, damit die Umsetzung der Ergebnisse von Forschung und Entwicklung intensiviert und beschleunigt wird. Hierfür sind Strukturen zu schaffen, die diesen Transfer fördern.
- (7) Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung sind besser zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen abzustimmen.
- (8) Duale und berufsbegleitende Studiengänge, die Erwerbstätigen den Einstieg in ein Studium neben dem Beruf ermöglichen, sind weiter auszubauen.

9. Lernen in der Region

Bildung ist ein zentraler Motor für die Regionalentwicklung. Regionen müssen darin unterstützt werden, integrierte, regionale Bildungskonzepte zu entwickeln, die die Gesamtbioografie der Individuen und das Lernen im Lebenslauf in den Fokus nehmen. Durch Zusammenführung der bildungsrelevanten Zuständigkeiten in der Region kann die Qualität der Bildungsangebote vor Ort gestärkt, das Erreichen von Zielgruppen verbessert und das Zusammenwirken der Akteure erleichtert werden.

Die durch die Bundesregierung bisher geförderten Programme belegen den hohen Bedarf, bildungsrelevante Zuständigkeiten und Aktivitäten auf regionaler Ebene zusammenzuführen und hierbei die Akteure der Zivilgesellschaft einzubeziehen. Hierbei fällt den Kommunen eine herausragende Rolle zu. Ein Bildungsmonitoring in der Region kann die hierfür erforderliche Transparenz zu Bildungsangeboten, Bildungsprozessen und den Effekten der Bildung schaffen.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Im Hinblick auf die Bedeutung der Zivilgesellschaft und der kommunalen Handlungsebene für die Implementierung einer weiterentwickelten Konzeption für das Lernen im Lebenslauf wird die gemeinsam mit Stiftungen geplante Initiative „Lernen vor Ort“ begrüßt. Sie zielt darauf ab, ein vorbildliches, kohärentes Bildungsmanagement vor Ort zu entwickeln und zu fördern, um die Bildungsstationen und -angebote systematisch aufeinander zu beziehen.
- (2) Ein Instrument zum Bildungsmonitoring in der Region als Schlüssel zur Stärkung der Transparenz und Leistungsfähigkeit des regionalen Bildungswesens ist zu entwickeln und zu erproben.
- (3) Zur Stärkung der Erwerbsfähigkeit von Müttern und Vätern sind Weiterbildungsangebote zeitlich und räumlich zu flexibilisieren und flankierende Unterstützungs- und Betreuungsangebote auf kommunaler und betrieblicher Ebene zu installieren.

10. Lernen ohne Grenzen

Europäische Integration, fortschreitende Internationalisierung und Globalisierung stellen hohe Anforderungen an interkulturelle und sprachliche Kompetenzen sowie an die Bereitschaft zur Mobilität. Neben der Nutzung von grenznahen Bildungsräumen sollte auch mit Blick auf den demografischen Wandel und einer in vielen Regionen Deutschlands abnehmenden Dichte von Bildungsangeboten die Nutzung Neuer Medien stärker in das Lernen im Lebenslauf einbezogen werden.

Aufgrund der Lage Deutschlands mit neun unmittelbaren Nachbarstaaten sollten die grenznahen Bildungsräume, die neue Impulse für die Kultur und die Sprache geben und auch Herausforderungen für das soziale Miteinander und den Arbeitsmarkt bedeuten, besser genutzt werden.

Der Innovationskreis Weiterbildung unterstützt die Leitlinie des Innovationskreises berufliche Bildung „Europäische Öffnung – Mobilität und Anerkennung verbessern“.

Der Innovationskreis Weiterbildung setzt sich für folgende Ziele ein:

- (1) Die Transparenz europäischer und außereuropäischer Bildungssysteme und Bildungsangebote ist durch den Ausbau entsprechender Datenbanken zu verbessern.
- (2) Die Herausforderungen der EU-Berufsbildungspolitik sind, insbesondere im Hinblick auf den Europäischen Qualifikationsrahmen, zügig in entsprechende Maßnahmen zu integrieren. Im Fokus soll dabei die Förderung der Mobilität, der Mehrsprachigkeit und der interkulturellen Kompetenz stehen.
- (3) Die Transparenz über die internationale Gültigkeit von beruflichen Abschlüssen sowie Verfahren zur adäquaten Einstufung von Fortbildungsabschlüssen in den Qualifikationsrahmen sind weiterzuentwickeln.

- (4) Grenzüberschreitende Bildungsaktivitäten zu den Nachbarstaaten müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen regionalen Bedarfslage intensiviert werden. Der Entwicklung grenzregionenspezifischer Bildungsangebote, dem Aufbau grenzübergreifender Bildungsstrukturen und der Herausbildung transnationaler Bildungsräume ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu widmen.
- (5) Transnationale Bildungsaktivitäten sind in allen Bildungsbereichen und für alle Zielgruppen zu intensivieren und hinsichtlich ihrer nachhaltigen Wirkungsentfaltung für das Lernen im Lebenslauf qualitativ zu verstärken.
- (6) Es sind gezielte Maßnahmen zur internationalen Vermarktung von Weiterbildung zu entwickeln und umzusetzen.
- (7) Für das Lernen im Lebenslauf sind verstärkt neue Bildungstechnologien auszubauen und zu nutzen, um insbesondere Erwachsenen neue Zugänge zum selbstgesteuerten Lernen zu ermöglichen.