

**Bericht zum Workshop**  
**„Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung – Lernen im Lebenslauf und Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte“**  
**am 21.09.2012**

Schwerpunkt des folgenden Berichtes ist es, die wesentlichen Punkte der Diskussion im Rahmen des Workshops zusammenzufassen.

Die fachliche Vorbereitung der Veranstaltung war vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) übernommen worden. Zu den Teilnehmenden gehörten neben den Mitgliedern des Gemeinsamen Begeleitausschusses des Landes Brandenburgs für die EU-Strukturfonds unter anderem Vertreter von Wohlfahrtsverbänden, Kammern, Verbänden und anderer Ministerien. Frau Dr. Alexandra Bläsche (MASF) führte durch die Veranstaltung. Gemeinsam mit Frau Katrin Rothländer (LASA Brandenburg GmbH) moderierte sie auch die Diskussion, die sich an die Vorträge anschloss.

Zu Beginn der Veranstaltung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops von Frau Sabine Hübner, Abteilungsleiterin im MASF, begrüßt. Sie wies darauf hin, dass die Grundposition des Landes darin bestehe, ein arbeitsmarktrelevantes, durchlässiges und chancengerechtes Bildungssystem zu schaffen. Lebenslanges Lernen sei ein wesentliches Instrument zur Zukunftssicherheit Brandenburgs und stelle damit eines der zentralen Themen der nächsten Förderperiode dar.

Den ersten [Vortrag](#) der Veranstaltung hielt Herr Marco Ullmann (MASF). Unter anderem gab er einen kurzen Überblick über die Weiterbildungssituation in Brandenburg und die bisherigen Aktivitäten und Interventionen, bevor er auf die Anforderungen für die künftige Entwicklung im Bereich des Lebenslangen Lernens einging. Grundlage des Vortrags bildeten ausgewählte Schwerpunkte des [Positionspapiers](#), dass die Teilnehmenden als ersten inhaltlichen Input vorab enthalten hatten.

Herr Prof. Dr. Bernd Käßlinger von der Humboldt Universität zu Berlin befasste sich in seinem [Vortrag](#) ebenfalls mit den Themen Weiterbildung und Lebenslanges Lernen und leitete dabei anhand des Beispiels eines transnationalen Projekts, das unter anderem die entsprechende Förderlandschaft im europäischen Ausland fokussierte, Handlungsempfehlungen für die Entwicklung einer Gesamtstrategie ab.

Die Weiterentwicklung und Verbesserung der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit von Bildungswegen wurde in der Diskussion von mehreren Teilnehmenden als eine der zentralen Anforderungen für die Etablierung einer lebendigen Kultur des lebenslangen Lernens und einer gerechten Verteilung von Bildungschancen herausgestellt. Insbesondere gelte es, die Möglichkeiten und Angebote für nebenberuflich erworbene Qualifikationen und Abschlüsse stärker zu fokussieren, um auf wachsende Fachkräftebedarfe, beispielsweise im Bereich der Pflege, adäquat reagieren zu können. Neben dem Ausbau akademischer Weiterbildungsangebote sei hier unter anderem der Bereich der dualen Studiengänge besonders in den Blick zu nehmen. Auch Möglichkeiten zur beruflichen Umorientierung und zur Qualifikation arbeitsloser Menschen sollten gestärkt werden. Als weiterer Punkt wurde die Bedeutung der Validierung und Anerkennung von Lern- und Bildungsleistungen betont, die über nicht-formale und informelle Lernformen erworben wurden.

Möglichkeiten und Ansätze zur Entwicklung von Qualifizierungs- und Bildungsangeboten, die auch formal geringqualifizierte Menschen erreichen und ihnen Chancen aufzeigen, bildeten einen weiteren Schwerpunkt der Diskussion. Hintergrund war der Befund, dass Geringqualifizierte im Vergleich zu Personen mit höheren Qualifikationsniveaus deutlich weniger an Weiterbildungsangeboten partizipieren. Die Ursachen für die Unterschiede im Weiterbildungsverhalten seien dabei durchaus vielfältiger Natur. So verfügten Geringqualifizierte in prekären Beschäftigungssituationen beispielsweise oftmals über keine Zugangsmöglichkeiten zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Um zu verhindern, dass der Ausbau der beruflichen Weiterbildung zu einer stärkeren Polarisierung der Chancen zwischen Geringqualifizierten einerseits und Personen mit höheren Qualifikationsniveaus

andererseits führt, müsse im Sinne von „Guter Arbeit“ auch diesen Menschen Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet und ihnen so der Weg aus der prekären Beschäftigung erleichtert werden. Generell muss, um zu einer regelmäßigen Weiterbildungsteilnahme und zu einer Kultur des lebenslangen Lernens zu kommen, die Frage nach „Freiräumen für Lernen“ innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses und auch für Nicht-Beschäftigte weiter diskutiert und Antworten gefunden werden.

Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass neben anderen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Betriebsgrößeneffekten, oftmals auch individuelle Einflussfaktoren, beispielsweise negative Lernerfahrungen in der Schule oder Ausbildung, als Ursache für die Unterrepräsentation von Geringqualifizierten in der Weiterbildung wirkten. Hier gelte es, spezifische Angebote zu schaffen, die auf die Stärkung des Weiterbildungsinteresses und die Gewinnung dieser Zielgruppe für weiterführende Bildungsangebote zu richten seien. So könnten notwendige Prozesse des „Lernen lernen“ etwa durch die Errichtung verlässlicher Beratungsstrukturen, die über längere Zeiträume hinweg Bestand haben, erfolgreich unterstützt werden. Eine Möglichkeit hierfür stelle beispielsweise die Einführung von Mentoren dar, die individuelle Beratungsleistungen erbringen könnten. Um Zugangshemmnisse abzubauen, sollte allgemein die Transparenz der Angebotsvielfalt durch niedrigschwellige Beratungs- und Informationsangebote erhöht werden.

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sei zudem eine Gesamtstrategie erforderlich, zu deren Bestandteilen es gehört, sowohl den einzelnen Bürgern als auch den Unternehmen deutlich aufzuzeigen, warum sich Weiterbildung für sie lohnt. Dazu sei es notwendig, individuelle Bedarfe und Risiken stärker zu berücksichtigen und den Blickwinkel derer einzunehmen, an die sich die Angebote richten sollen.

Des Weiteren wurde im Verlauf der Diskussion verschiedentlich für ein umfassendes Verständnis des Begriffs des lebenslangen Lernens plädiert. Wenngleich die berufliche Weiterbildung weiterhin im Vordergrund stehen müsse, gelte es, den Blick zu weiten. So sollten Weiterbildungsangebote nicht nur auf die Generierung arbeitsmarktrelevanten Wissens und die Erzeugung beschäftigungspolitischer Effekte zielen, sondern beispielsweise auch im Bereich des Ehrenamtes zur Verfügung stehen. Insbesondere sei es notwendig, eine Engführung des Begriffs auf die betriebliche Weiterbildung zu vermeiden, um die Einbeziehung auch nicht-beschäftigter Menschen, beispielsweise Älterer, in eine Kultur des lebenslangen Lernens gewährleisten zu können. Zu berücksichtigen sei schließlich, dass Lernen ein Bedürfnis aller Menschen sei. Da eine breite Partizipation an Bildungsangeboten zudem positive Effekte für das gesamtgesellschaftliche Klima habe, sei auch der gesamtgesellschaftliche Nutzen einer inklusiven und lebendigen Kultur des lebenslangen Lernens entsprechend groß. Dem wurde unter anderem mit dem Hinweis zugestimmt, dass Verbesserungen beispielsweise im Bereich der allgemeinen Bildung zumindest indirekt mit Nutzenzuwächsen auch für die Betriebe verbunden seien. Grundsätzlich sei zu beachten, dass zwischen der betrieblichen und außerbetrieblichen bzw. der beruflichen und der allgemeinen Bildung kein Widerspruch bestehe.

Die mit dem demographischen Wandel verbundenen Herausforderungen wurden ebenfalls von mehreren Teilnehmenden thematisiert. Sie stellten u.a. heraus, dass insbesondere die mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbundenen Anforderungen für die Weiterbildung noch stärker als bisher mitgedacht werden müssten. Notwendig sei hier insbesondere die Berücksichtigung altersspezifischer Lernarrangements. In diesem Zusammenhang könne man auch auf bereits vorhandene positive Praxiserfahrungen zurückgreifen. Als Beispiel wurde in diesem Zusammenhang unter anderem auf die Erfahrung des inter-generationellen Zusammenwirkens im Rahmen des Projekts „Campus der Generationen“ hingewiesen. Grundsätzlich gelte es, die Potenziale älterer Menschen noch stärker als bisher zu nutzen. Dabei sei insbesondere auch das Lernen von den Älteren ein wichtiger Aspekt.

Auf das Erfordernis, die betrieblichen Ausbildungspotenziale im Land Brandenburg stärker auszuschöpfen, wurde in der Diskussion mit Nachdruck hingewiesen. Nur 42 % der ausbildungsberechtigten Betriebe im Land bildeten auch tatsächlich aus. Die Verbundausbildung wurde hier als eine wichtige Möglichkeit angeführt, um die Netto-Ausbildungsquote zu erhöhen. Als zentrale Probleme würden in diesem Zusammenhang die hohe Anzahl an Vertragsauflösungen und vergleichsweise schlechte Ausbildungsabschlüsse zutage treten. Die Ursachen hierfür seien unter anderem im Leistungsniveau der Auszubildenden begründet. Gerade junge Menschen, die trotz fehlender oder schlechter Schulabschlüsse einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, benötigten oft besonderer Unterstützung - die mit den vorhandenen Instrumenten nur schwer zu bewerkstelligen ist -, um die Ausbildungsanforderungen zu bewältigen. Auch hier gelte es, die Entwicklung der Bildungsfähigkeit Jugendlicher durch Prozesse des „Lernen lernen“ unterstützend zu begleiten. Mit Blick auf die leistungsstarken Absolventen im

Übergang Schule-Ausbildung wurden in diesem Zusammenhang auch Möglichkeiten zur Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems, beispielsweise durch zusätzliche ausbildungsintegrierte Studiengänge, diskutiert. Um vorhandene Potenziale im Land zu nutzen, sei es schließlich darüber hinaus dringend erforderlich, geschlechtsspezifische Rollenbilder aufzubrechen und mehr junge Frauen für eine Ausbildung etwa im gewerblich-technischen Bereich zu gewinnen. Umgekehrt gelte es, Berufe im Erziehungs- oder dem besonders weiterbildungsaffinen Gesundheitsbereich weiter für Männer zu öffnen.

Mit Blick auf die kommende Förderperiode wurde schließlich festgehalten, dass es notwendig sei, das Augenmerk künftig noch stärker auf die Qualität bzw. die inhaltlichen Aspekte von Weiterbildung zu legen. So stelle sich beispielsweise die Frage, wie man die Potenziale, die sich durch Lernprozesse realisieren ließen, für die Förderung von Innovationen nutzen lassen. Denkbar wäre es hier, die Träger von Innovationen, beispielsweise im Bereich sozialer Innovationen oder im Bereich der Produktinnovation, durch - ggf. konditionalisierte - Weiterbildungsförderungen zu unterstützen. Generell sei es für die künftige Entwicklung wesentlich, sich auf die Realisierung endogener Potenziale und die Entwicklung einer Gesamtstrategie zu konzentrieren. Auch die Stärkung einer Anerkennungskultur, die erfolgreiche Bemühungen der Unternehmen zum Beispiel in den Bereichen Qualität und Kontinuität der Weiterbildung würdige, sei für den Ausbau von Weiterbildungsangeboten förderlich.

Stärker in den Blick genommen werden müssten zudem mittel- und langfristig Verantwortlichkeiten zur Erhöhung der Weiterbildungsteilhabe, bei der Weiterbildungsberatung und Schaffung von Transparenz am Weiterbildungsmarkt außerhalb der Landesregierung. Eine inhaltliche Fokussierung im Rahmen der Weiterbildungsförderung kann dabei unterstützender Bestandteil in einem Kooperationsprozess der Akteure sein, um zu neuen oder anders verteilten Verantwortlichkeiten zu kommen.

Zum Abschluss der Veranstaltung dankte Frau Scherfig, Referatsleiterin im MASF, den Beteiligten für die interessanten Beiträge und wichtigen Anregungen. In Hinblick auf die neue Förderperiode gelte es nun, zu prüfen, für welche Aufgaben der ESF in Frage komme. Die Diskussionsbeiträge fließen in die Überlegungen zur Gestaltung des Operationellen Programms für die Förderperiode ab 2014 ein, wenn sie mit den Zielen des ESF – die Beschäftigungschancen zu verbessern, Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung zu unterstützen und zum Abbau von Benachteiligungen beizutragen – und den EU-Verordnungen vereinbar sind.