

04.07.2008

## Weiter bilden - weiter kommen!

Wir leben in einer Wissensgesellschaft mit hohem Innovationstempo. Immer schneller müssen wir Informationen verarbeiten, daraus Wissen produzieren und dieses Wissen erneuern. Gleichzeitig werden infolge der demografischen Entwicklung bald Fachkräfte fehlen und Menschen länger als bisher erwerbstätig sein. Die Antwort auf diese Herausforderungen kann nur in einer Stärkung des lebenslangen Lernens liegen. Wir wollen eine weiterbildungsaktive Gesellschaft. Allen muss bewusst sein, dass Lernen uns ein Leben lang begleiten wird. Unternehmen müssen Weiterbildung als Schub für Innovation und Kreativität begreifen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend fördern.

Auch die Politik muss bessere Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen setzen. Wir Grünen haben dazu konkrete Vorschläge gemacht. Wir wollen beispielsweise das Meisterbafög zu einem Erwachsenenbafög ausbauen. Außerdem fordern wir eine trägerunabhängige, regional vernetzte Bildungsberatung und Zeitkonten für Beschäftigte. Nun geht die grüne Bundestagsfraktion auf Weiterbildungstour - quer durch die Republik. Wir stellen unser Weiterbildungskonzept vor und besuchen vor Ort Projekte und Unternehmen, die neue Wege beim lebenslangen Lernen gehen. Außerdem stellen wir uns in öffentlichen Diskussionen mit Experten und Interessierten kritischen Nachfragen und lassen uns Anregungen mit auf den Weg geben. Wir freuen uns auf Ihre Beteiligung, reden Sie mit!

### Lesen Sie auf den Folgeseiten:

30.05.2007	Priska Hinz und Brigitte Pothmer in Braunschweig und Göttingen: Weiterbildungskonzepte für Beschäftigte	(kein Bericht)
24.09.2007	Priska Hinz und Dr. Gerhard Schick in Mannheim: Betriebliche Weiterbildung und Fachkräftemangel	S. 2
18.10.2007	Priska Hinz und Fritz Kuhn in Stuttgart: Orte des Lernens – Weiterbildung für unterschiedliche Zielgruppen	S. 3
19.11.2007	Priska Hinz und Britta Haßelmann in Bielefeld: Gut genug? Über die Qualität von Weiterbildung	S. 4
20.11.2007	Priska Hinz und Krista Sager in Hamburg: Weiterbildung als zweite Chance	S. 5
07.03.2008	Priska Hinz und Peter Hettlich in Dresden: Weiterbildung - der Schlüssel gegen drohenden Fachkräftemangel	S. 6
28.04.2008	Priska Hinz und Harald Terpe in Stralsund und Wolgast	(kein Bericht)

03.07.2008	Priska Hinz und Renate Künast in Berlin: Gute Angebote für Frauen und Migrantinnen	S. 7
------------	--	------

## Betriebliche Weiterbildung und Fachkräftemangel

### 2. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Mannheim

Immer schnellere Produktionszyklen und ein immer größer werdendes Informationsangebot fordern Beschäftigte zunehmend heraus: Sie müssen sich ständig neues Wissen und Know How aneignen. Gleichzeitig werden infolge der deutschen Bildungsmisere und des demografischen Wandels bald Fachkräfte fehlen, in einigen Branchen wird dies bereits lautstark beklagt. Diese Herausforderungen können wir nur meistern, wenn wir das Lebenslange Lernen stärken. Lernen wird uns ein Leben lang begleiten. Weiterbildung muss als Schub für Innovation begriffen werden. Dafür müssen aber auch Beschäftigte und Unternehmen innerlich bereit sein und ihr Bewusstsein schärfen. **Schwerpunkt der Tour-Etappe** in Mannheim und in der Metropolregion Rhein-Neckar war daher die **betriebliche Weiterbildung**.

Wie bereiten sich die Betriebe auf den demografischen Wandel vor? Welche internen und externen Weiterbildungsangebote bieten Unternehmen ihren Beschäftigten an? Wie bereitet sich die Metropolregion auf den demografischen Wandel vor und wie begegnet sie dem Fachkräftemangel? Dies waren Fragen, mit denen **Priska Hinz**, bildungspolitische Sprecherin der Grünen Bundestagsfraktion und **Gerhard Schick**, finanzpolitischer Sprecher und zuständiger Wahlkreisabgeordneter nach Mannheim anreisten.

### Zu Besuch im Lernzentrum der BASF

Der Chemie-Konzern BASF in Ludwigshafen hat vor rund zwei Jahren ein Lernzentrum auf seinem Betriebsgelände errichtet. In einer angenehmen Lernumgebung können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende über neues Wissen und gefragte Kompetenzen informieren, individuell oder in Gruppen lernen und sich weiterbilden. Neben einer **individuellen Lernberatung** bietet das Lernzentrum auch Fachbücher, Fachzeitschriften und CD-ROMs sowie Seminare an. Um auf den demografischen Wandel vorbereitet zu sein, läuft bei der BASF zurzeit das **Projekt "Generation@work"**, das die Entwicklung des Humankapitals und den Bedarf an Fachkräften für die nächsten Jahre ermittelt.



V.l.: Gerhard Schick MdB, Priska Hinz MdB, Hans-Carsten Hansen, Personal-Chef BASF, Ralf Kronig, Betriebsrat SAP, Dr. Richard Hartmann, Leiter Qualifizierung und Change Management, Viola Hoffmann, Referentin Human Resources, Hubert Kapp, Leiter Qualifizierungsangebote Learning Management

Der Personalchef der BASF, Hans-Carsten Hansen, erläuterte, dass Frühverrentung in Zukunft nicht mehr möglich sein werde. Nötig sei auch ein **Mentalitätswandel**: Die Mitarbeiter müssten bereit sein, lebenslang zu lernen. Diese Bereitschaft fehle aber noch vielen Menschen. Lernbereit seien vor allem Beschäftigte in technischen Berufen, weil diese Berufe aufgrund des technologischen Wandels ein ständiges Lernen notwendig machen. Ein Stellenwechsel befördere die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen ebenfalls. Denn eine neue Stelle erfordere die Bereitschaft, sich auf neue Kollegen, neue Arbeitsabläufe und neue Themen einzulassen.

### Ein mittelständisches Familienunternehmen: die Bäckerei Grimminger



V.l.: Gerhard Schick MdB, Michael Ruppert (Bäckerei), Priska Hinz MdB

Einen anderen Ansatz der Weiterbildung verfolgt die Bäckerei

Grimminger aus Mannheim mit rund 280 Mitarbeitern. Ein systematisches Konzept zur Weiterbildung gibt es hier nicht. Nur bei **Bedarf** und unternehmerischem und Mitarbeiterinteresse werden **Kurse der IHK** gebucht. Lehrlinge werden aber so ausgebildet, dass sie im Bäckerei- und Konditoreibetrieb jede Position besetzen können (bis auf die Teigherstellung, die aus Gründen des Betriebsgeheimnisses nur wenigen Mitarbeitern vorbehalten ist). Weiterbildung geschieht hauptsächlich durch **"training on the job"**. Verkäuferinnen werden sukzessive zu Filial- und Bezirksleiterinnen "on the job" weitergebildet, weitere interne Bildungsmöglichkeiten bestehen durch Seminare in der eigens dafür eingerichteten **"Trainings-Filiale"**. Theoriekurse an der IHK oder sonstigen Weiterbildungsinstitutionen gibt es bis auf Ausnahmen nicht.

### Traktoren aus Mannheim: Besuch bei John Deere

Mitte der 1990er Jahre litt der Traktorenhersteller John Deere unter einer schweren Krise. Um Entlassungen zu vermeiden, vereinbarten Betriebsrat und Geschäftsleitung das **Konzept der Lerninsel**, für Auszubildende, ältere Mitarbeiter und Geringqualifizierte. Die Lerninsel ist ein Projekt, bei dem ein aus sechs Mitarbeitern bestehendes Team einen von einem Händler oder Kunden bestellten Traktor unter Anleitung selbständig in Handarbeit herstellen – der Traktor kommt also nicht vom Fließband. Dabei wird nicht nur fachliches Know How geschult, sondern auch Sozial-, Personal- und Methodenkompetenz.

Daneben steigen Arbeitsmotivation, Selbstbewusstsein und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Viele dieser Mitarbeiter qualifizieren sich weiter zum Meister oder Techniker. Die Kunden fragen gezielt solche Traktoren nach, da sie über eine bessere Fertigungsqualität verfügen als Traktoren vom Fließband. Weiterbildungen, die im betrieblichen Interesse sind, werden voll finanziert. Unter Umständen werden auch die Kosten für Bildungsmaßnahmen übernommen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt oder nach Übernahme einer anderen Position für das Unternehmen zum Tragen kommen.

## **Round-Table-Diskussion: Bewusstsein schärfen, Beratung stärken, Finanzierung sichern**

Nach den Unternehmensbesuchen diskutierten Priska Hinz und Gerhard Schick mit Fachleuten unter dem Motto "Fachkräftemangel – Weiterkommen durch Weiterbildung?" **Prof. Dr. Franz Luzius**, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, war der Meinung, wer lebenslanges Lernen und Weiterbildung einfordere, müsse zunächst über Bildung und Ausbildung reden, denn: "Weiterbildung benötigt ein **ganzheitliches Konzept**." Es beginne bei frühkindlicher Erziehung, Kinderbetreuung, Schule, Hochschule und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehöre auch mehr Wettbewerb zwischen den Hochschulen. Nachteilig sei, dass viele kleine und mittlere Unternehmen noch nicht das nötige Problembewusstsein für Weiterbildung hätten.



Th. Giessler, DGB BaWü, Prof. Dr. F.J. Luzius, Ind.- und Handelsk. Rhein-Neckar, G. Schick MdB, P. Hinz MdB, Dr. W. Hemmerich, Abendakademie Mannheim

**Thomas Giessler**, Bereichsleiter Berufliche Bildung beim DGB Baden-Württemberg, wies darauf hin, dass viele kleine und mittelständische Unternehmen bei einer schlechten wirtschaftlichen Situation nicht die Ressourcen hätten, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. In florierenden Zeiten hätten die Unternehmen wiederum keine Zeit für Weiterbildung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigten **niederschwellige Weiterbildungsangebote**, am Arbeitsplatz und durch externe Anbieter. Insgesamt seien neue Konzepte, Rahmenbedingungen und Jobrotation gefragt.

Die Abendakademie (Volkshochschule) richtet sich laut ihrer Geschäftsführerin **Frau Dr. Wera Hemmerich** hauptsächlich an niedrig Qualifizierte, die Schulabschlüsse nachholen, Deutsch- und Integrationskurse belegen. Mit dem Einzugsgebiet der gesamten Metropolregion ist die Mannheimer Abendakademie eine wichtige Weiterbildungs- und Qualifizierungsinstitution im Rhein-Neckar Raum. Eine Erkenntnis aus der täglichen Arbeit sei, dass in den letzten Jahren die **Nachfrage nach individueller Beratung** gestiegen ist: Die Menschen seien angesichts der zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten überfordert und wüssten nicht, welche Angebote bei welchen Institutionen sie beruflich weiterkommen lassen. So berät die Abendakademie über Angebote anderer Weiterbildungsträger. Auch Thomas Giessler wies darauf hin, dass sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen eine bessere Beratung benötigten. Für sich stehende Angebote seien nicht ausreichend.

"Vor lauter Bäumen den Wald nicht sehen", fasste **Gerhard Schick** das unübersichtliche Weiterbildungsangebot und die Ratlosigkeit vieler Unternehmen und Beschäftigten zusammen. Auch müsse das Problembewusstsein für Weiterbildung geweckt werden. **Priska Hinz** forderte deshalb eine bundesweite Kampagne für Weiterbildung, eine Bündelung der Angebote und den Ausbau der individuellen Beratung für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitslose. Schließlich ging es noch darum, wie Weiterbildung finanziert werden soll. Hier schlug Priska Hinz vor, das Meisterbafög zu einem

Erwachsenenbafög auszubauen, damit mehr Menschen finanzielle Zuschüsse zu Weiterbildung erhielten. Dabei solle der Grundsatz gelten: Je höher der private Nutzen der Weiterbildung desto höher der eigene Beitrag zur Finanzierung. Außerdem fordern die Grünen eine staatliche Förderung des Bildungssparens, mehr Mittel für die Bildungsberatung, Unterstützung für Kleine und Mittlere Unternehmen bei der Erarbeitung von Weiterbildungsstrategien sowie einen besseren Insolvenzschutz für Lernzeitkonten.

## Orte des Lernens – Weiterbildung für unterschiedliche Zielgruppen

### 3. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Stuttgart

Wie schafft man es, dass lebenslanges Lernen auch für An- und Ungelernte kein leeres Versprechen bleibt? Welche besonderen Herausforderungen stellen sich für Ältere beim Thema Weiterbildung? Worin bestehen die Unterschiede zwischen Weiterbildung in einem mittelständischen Betrieb und in einem Großunternehmen? Mit diesen und anderen Fragen machten sich **Fritz Kuhn**, Fraktionsvorsitzender der Bundestagsfraktion, und **Priska Hinz**, bildungspolitische Sprecherin, auf die Reise nach Stuttgart und Umgebung.

#### Besuch beim Weiterbildungsträger BBQ

Weiterbildung in Betrieben wird immer häufiger auch von externen Bildungsanbietern durchgeführt. Ein solcher Bildungsanbieter ist die BBQ Berufliche Bildung gGmbH in Esslingen am Neckar. Das von ihr initiierte Programm IFFA (Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte) bietet eine **Konzept- und Toolentwicklung für berufsbegleitende Maßnahmen**, die die **Beschäftigungsfähigkeit** fördern sollen. BBQ hilft Unternehmen, Weiterbildung umzusetzen und zu evaluieren.

**Projektleiter Björn Beyer** erläuterte die Methodik des Projekts: "Über eine Netzwerkbildung von Bildungsträgern sensibilisieren wir Unternehmen für das Thema Weiterbildung. Wir wenden daraufhin Bildungskonzepte unter besonderer Berücksichtigung der **Umfeldbedingungen von älteren Fachkräften** an." Weiterbildung müsse immer ganzheitlich gesehen werden und dürfe sich nicht nur auf die Qualifikation der Beschäftigten ausrichten, sondern solle **auch persönliche Entwicklungsziele und das Thema Gesundheit** einschließen. Er betonte, dass noch viel Sensibilisierungsarbeit geleistet werden müsse. Dazu bedürfe es auch einiger Anstöße von außen, wie zum Beispiel eine Belohnung jener Firmen, die konsequent auf Weiterbildung setzen.

#### Weiterbildung im Weltkonzern: Das Beispiel Bosch

Einen Namen beim Thema Weiterbildung hat sich auch die Robert Bosch GmbH in Stuttgart gemacht. Ihr **internes Weiterbildungskonzept** war Inhalt des zweiten Projektbesuchs, zu dem auch Birgitt Bender, grüne Bundestagsabgeordnete vor Ort in ihren Wahlkreis hinzukam. Gerade für ein Unternehmen wie Bosch ist eine funktionierende Weiterbildung essentiell, damit es seine hohe **Innovationsfähigkeit bewahrt** und im internationalen Wettbewerb bestehen kann.



Wie **Dr. Wolfgang Malchow, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Robert Bosch GmbH**, darstellte, leitet das Unternehmen auf Grundlage seiner strategischen Ausrichtung notwendige fachliche Kompetenzen für seine MitarbeiterInnen ab. "Für uns ist es wichtig, dass die Entwicklung von neuen Produkten und Technologien konsequent durch kompetente Mitarbeiter vorangetrieben wird. Hier setzt unsere Weiterbildung an." Außerdem wird über die "hauseigene Universität" - das Robert-Bosch-Kolleg - gemeinsam mit externen Wissenschaftlern sichergestellt, dass der aktuelle Wissensstand der Forschung ins Unternehmen getragen wird.

Einen besonderen Stellenwert misst Malchow auch der **Führungskräfteentwicklung** bei. Diese sei weltweit ausgerichtet, zielgruppen-spezifisch und orientiert sich an konkreten Fragestellungen im Unternehmen. In interdisziplinären Teams werden dann im Sinne einer Projektarbeit konkrete Problemstellungen bearbeitet.

Im Zuge des demografischen Wandels ist für Bosch zudem die Identifikation geeigneter Maßnahmen wichtig, damit Mitarbeiter **auch im höheren Alter flexibel** bleiben, um sich beispielsweise an sich verändernde Arbeitsanforderungen besser anpassen zu können. Dazu wird zusammen mit der Robert Bosch Stiftung und dem Institut für Gerontologie in Heidelberg, namentlich Herrn Prof. Kruse, ein Pilotprojekt durchgeführt.

In der Diskussion mit den Bundestagsabgeordneten plädierte Malchow für eine **spezifische Weiterbildung der Beschäftigten**. "Eine unspezifische, allgemeine Weiterbildung ist teuer - und der Nutzen bleibt letztendlich fraglich. Die Ressourcen werden hierbei häufig nicht optimal genutzt", so Malchow. Er betonte, dass in Betrieben Strukturen geschaffen werden müssen, die dazu führen, dass sich nicht nur wenige, sondern möglichst alle Arbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer an Weiterbildungsangeboten beteiligen.

## **Zu Gast beim Mittelstand: Die Firma Balluff**

Die Balluff GmbH ist einer der weltweit führenden Hersteller von Sensortechnik und beschäftigt in Neuhausen bei Stuttgart über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie **Rolf Hermle, geschäftsführender Gesellschafter**, erläuterte. In dem Unternehmen sind zahlreiche an- und ungelernte Arbeitskräfte für Montagearbeiten beschäftigt. Über eine Veranstaltung der Agentur Q (ein Gemeinschaftsunternehmen des Verbands der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und der IG Metall Baden-Württemberg zur Förderung der beruflichen Weiterbildung), wurde die Personalabteilung der Firma auf das Projekt **WAP** aufmerksam. Das Kürzel steht für "**Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie**". Gerade für mittelständische Betriebe ist es nicht immer einfach, MitarbeiterInnen zur Weiterbildung freizustellen. Das Projekt WAP bot hierbei einen positiven Anreiz, da es gerade Weiterbildung im Prozess der Arbeit ermöglicht. Balluff entschloss sich, die Gruppenführerinnen und -führer im Montagebereich weiterzubilden. Ziel war und ist es, die Qualifikation der Beschäftigten zu verbessern, ihr Selbstwertgefühl zu steigern, ihnen zertifizierte Bildungselemente zu bieten und nicht zuletzt natürlich auch Arbeitsabläufe (wie z.B. Schichtübergaben) zu optimieren. Obwohl das Projekt WAP und damit auch die finanzielle Förderung der Weiterbildung demnächst ausläuft, ist Rolf Hermle entschlossen, auch andere Betriebsbereiche in die systematische Weiterbildung für An- und Ungelernte einzubeziehen.

## Podiumsdiskussion im Kolping-Bildungswerk

Gemeinsam mit Vertretern aus der Wirtschaft, von Weiterbildungsanbietern und Arbeitnehmerverbänden diskutierten Priska Hinz und Fritz Kuhn im Anschluss an die Projektbesuche unter der Überschrift "**Weiterbildung – Sonntagsrede oder Strategie gegen Fachkräftemangel?**"

Der **Vorstand des Kolping-Bildungswerks Württemberg e.V., Dr. Carsten Breyde**, vermisste bei den Unternehmen ein **Weiterbildungsbewusstsein**. "Viele Unternehmen reagieren erst, wenn der Laden schon brennt!" Dabei sei Weiterbildung im beruflichen Prozess ungeheuer wichtig. Allerdings sieht Breyde auch die Weiterbildungsanbieter in der Pflicht. So müssen Angebote zum Beispiel sprachlich besser dargestellt werden. Außerdem müsse die Erkenntnis Fuß fassen, dass man Dienstleister sei und mit Kunden zu tun habe.



Auch **Dr. Hilmar Döring, Leiter des Konzernpersonalwesens der Voith AG**, erkennt Barrieren bei den Unternehmen. Es müsse oft erst betriebswirtschaftlich weh tun, bevor reagiert werde. Dabei dürfe man keine Zeit verlieren, denn: "Schon heute sinkt die **Basisqualifikation** der Arbeitnehmer." Man müsse allein schon Weiterbildung betreiben, um zu sichern was man habe. Allerdings mahnt Döring auch eine Aufgabenteilung an. "Das Recht auf Weiterbildung durchzusetzen kann nicht Aufgabe der Unternehmen sein."

Allerdings sei Aufgabe der Unternehmen, sicherzustellen, dass die Weiterbildung bei den Beschäftigten auch flächendeckend ankomme, bezog **Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg**, Stellung. Die Zugangswege und damit auch die **Weiterbildungswege** in der Industrie seien zu sehr segmentiert. "Weiterbildung findet praktisch nur für Hochqualifizierte, nicht jedoch für Un- und Angelernte statt." Dies müsse geändert werden, wolle man erfolgreiche Weiterbildung praktizieren.

**Michael Lammersdorf, Geschäftsführer der Deutschen Weiterbildungsgesellschaft mbH - Klett Gruppe Stuttgart**, wiederum stellte fest, dass das Problem des fehlenden Weiterbildungswillens auch etwas mit einem gewissen Lebensstil zu tun habe. "Diejenigen, die sich weiterbilden wollen, finden auch Wege, dies zu tun. Problematisch ist, dass diejenigen, die es am nötigsten haben, am schwersten zu erreichen sind." Er sieht bereits die **Schulen in der Pflicht**. Dort werde den Kindern die Lust am Lernen leider allzu oft ausgetrieben. Allerdings müssen seiner Meinung nach auch Weiterbildungsanbieter ihr Angebot anders bewerben. Es bedürfe mehr Beratung und einer aktiveren Bewerbung vor allem auch im Internet.

"Das Thema Weiterbildung ist in der Politik leider immer noch ein Sonntagsthema", kommentierte **Fritz Kuhn** die Weiterbildungsdebatte. Um das Thema vom Sonntag auf den Werktag zu verlegen, müsse auch in der Politik ein Bewusstseinswandel vonstatten gehen. Es müsse sich die Ansicht durchsetzen, dass jeder ein **Recht auf Weiterbildung** habe. Den Schlüssel hierzu sieht Kuhn schon in der Erstausbildung. "Heute hat man eben nicht mehr 'ausgelernt', wenn man die erste Ausbildung abgeschlossen hat." Man müsse bereits in der Erstausbildung darauf vorbereitet werden, dass eine ständige Weiterbildung unumgänglich sei. Dies unterstrich auch **Priska Hinz** und äußerte sich

zuversichtlich, dass durch die Grüne Weiterbildungstour zumindest ein erster Schritt getan sei, um dem Thema die **notwendige Aufmerksamkeit** zu verschaffen. Nötig sei aber auch eine bundesweite Kampagne für Weiterbildung, eine Bündelung der Angebote und der Ausbau der individuellen Beratung für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitslose.

## Gut genug? Über die Qualität von Weiterbildung

### 4. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Bielefeld

Die Bielefelder Tour-Etappe stand unter dem Motto "Qualität in der Weiterbildung". Wie können Angebote verbessert und Qualität dauerhaft gesichert werden? Welche Rolle spielt die Beratung? Welcher Stellenwert kommt dem pädagogischen Personal zu? Britta Haßelmann, Sprecherin für Demografie und Altenpolitik, und Priska Hinz, Sprecherin für Bildungspolitik, besuchten die Agentur für Arbeit und die REGE in Bielefeld und diskutierten in einem Fachgespräch mit Akteurinnen und Akteuren aus der lokalen Weiterbildungslandschaft.

#### Besuch der Agentur für Arbeit Bielefeld

Die Vertreter der Arbeitsagentur, **Thomas Richter (Leiter)**, Frauke Schwiertert (operative Geschäftsführerin) und Frau Thiessen erläuterten zunächst die Rahmendaten der Entwicklung des Beschäftigungsmarkts im Bezirk. Hier sei neben einer insgesamt positiven Entwicklung ein Quantensprung bei den Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Dies dürfe aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch – insbesondere im untersten Qualifikationsniveau – Problemgruppen gebe, die mit dem bestehenden Maßnahmenbündel nicht immer umfassend erreicht würden.



Von links:

*Besuch der Agentur für Arbeit, Bielefeld; Gemeinnützige Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE); Frau Mütterthies von der IHK-Akademie in Ostwestfalen-Lippe*

Die Agentur stellte außerdem die Bildungszielplanung für 2008 vor. Die Teams der Agentur machen eine **eigenständige Bedarfsermittlung**. Es wird auf eine modulare Form der Qualifizierung gesetzt. Die Bündelung von Modulen sei möglich. Im weiteren Verlauf des Gesprächs herrschte hinsichtlich der Qualitätssicherung der Maßnahmen Einigkeit, dass die Zertifizierung von Trägern allein nicht ausreicht. Die Agenturen gehen zusätzlich Hinweisen von Teilnehmerseite auf mangelnde Qualität nach und melden diese bei Häufungen an das regionale Einkaufszentrum.

Abschließend wurde das Projekt WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) präsentiert, mit dem gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer weitergebildet werden, die in Unternehmen beschäftigt sind. Die Agentur Bielefeld nutzt hier gesetzliche Möglichkeiten, um präventiv das lebenslange Lernen von Beschäftigten zu unterstützen. Dies ist eine der besten Versicherungen gegen Arbeitslosigkeit.

## **Dienstleistungen für den lokalen Arbeitsmarkt: Besuch bei der REGE mbH**

Die REGE (Gemeinnützige Personalentwicklungsgesellschaft mbH) organisiert für die Kommune Arbeitsgelegenheiten und entwickelt Qualifizierungsprojekte, die in der Durchführung an lokale Träger vergeben werden. Sie berät zielgruppenspezifisch, zum Beispiel im Projekt "Atypico" Menschen in atypischer Beschäftigung, oder macht Hilfe des Projekt "MIGRA" Qualifizierung und Coaching von Migrantinnen und Migranten im ALGII-Bezug. Daneben bietet sie Personalvermittlung für Arbeitssuchende ohne Leistungsansprüche und eine nicht-gewerbliche Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an.

Priska Hinz erkundigte sich bei der **Geschäftsführerin der Einrichtung, Frau Stücken-Viernau**, nach der Aufgabenabgrenzung der REGE von der ARGE. Diese erläuterte, dass das **enggeknüpfte Trägernetzwerk**, die kontinuierliche Weiterentwicklung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Problemgruppen das besondere Profil der REGE ausmachen. Der **zielgruppenspezifische Ansatz** zeige sich beispielsweise bei den besonderen Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund, die von Frau Valamehr und Herrn Sever vorgestellt wurden. "MIGRA", berate und qualifiziere stadtteil- und milieuorientiert. In der Evaluation habe sich gezeigt, dass von den 210 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 170 in Arbeit, Maßnahmen oder Praktika seien und die Abbrecherquote zu vernachlässigen sei.

## **Diskussion: "Gut genug? Über die Qualität von Weiterbildung"**

Priska Hinz und Britta Haßelmann stellten den Gästen des Round-Table-Gesprächs, die überwiegend aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung kamen, das grüne Weiterbildungskonzept vor. Schwerpunkt des Gespräch war die Frage nach der Qualität im Bereich Weiterbildung. Gerd Tomaschautzky vom vhs-Bildungswerk war sich sicher: "Zertifizierung bedeutet noch lange nicht Qualität". Er lobte zwar die grünen Beschlüsse – wie auch Herr Grässner von der Universität Bielefeld – als "wichtig und weiterführend", vermisste aber eine stärkere **Orientierung an den Nachfragern** bei der Konzeptionierung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten.

Frau Mütterthies von der IHK-Akademie in Ostwestfalen-Lippe bemängelte, dass sich kleine Träger nicht an aufwändigen Zertifizierungsverfahren beteiligen könnten. Ihrer langjährigen Erfahrung nach sei die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen sehr unterschiedlich. Generell könne man sagen, dass berufsbegleitende Maßnahmen marktbestimmt und damit höherem Qualitätsdruck unterworfen seien als andere. Bei schlechten Integrationsmaßnahmen gäbe es dagegen oft kaum Kritik oder Widerstände. Herr Grässner ergänzte, **Beratung und Qualitätssicherung** seien immer noch zu sehr vernachlässigte Bereiche. So orientiere sich die Zertifizierung von Trägern allein am geregelten Ablauf, nicht aber an der Qualität. Priska Hinz meinte, dass Zertifikate im Rahmen der Qualitätssicherung nicht ausreichend, aber notwendig seien.

Die Frage der Qualifizierung und Bezahlung der Weiterbilder stellte Klaus Siegeroth von der ARGE in den Mittelpunkt seiner Ausführungen. Hier wäre über einen **Mindestlohn für Dozentinnen und Dozenten** nachzudenken. Schließlich wurde auch noch die Frage des "Wie und Wo" der Beratung in Weiterbildungsfragen aufgegriffen. Der grüne Vorschlag, Weiterbildungsberatung bei den Verbraucherzentralen als neutralem, gut eingeführten Ort anzusiedeln, wurde als interessant bezeichnet. Man war sich allerdings einig, dass der Stellenwert, der Qualifizierung und Weiterbildung beigemessen werde, noch wichtiger sei als die Frage des Beratungsstandortes.

## Weiterbildung als zweite Chance

### 5. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Hamburg

Was müssen und können wir für diejenigen tun, die einen Fehlstart in der Bildung hatten? Welche Weiterqualifizierung brauchen Menschen, damit sie nach Arbeitslosigkeit oder Kindererziehungszeit wieder in den Beruf kommen? Mit diesen Fragen reisten Krista Sager, stellvertretende Fraktionsvorsitzende, und Priska Hinz, Sprecherin für Bildungspolitik nach Hamburg.

#### Eine Schule, die nicht schulisch sein will: die Produktionsschule Altona

Eine zweite Chance für Schulabbrecher, Schulverweigerer oder Ausbildungsabbrecher bietet die Produktionsschule Altona (PSA). Das Besondere daran: Das **Lernen erwächst aus dem Arbeitsprozess**, aus der produktiven Handlung in verschiedenen Werkstätten. So tüfteln die Jugendlichen z.B. in der Grafik-Werkstatt am neuen Logo einer Schule, in der Tischlerei werden Büromöbel für einen Kunden gefertigt. Wenn besprochen wird, wie viel Holz man dafür benötigt, kommt die Mathematik ganz selbstverständlich und be-greifbar bei den Jugendlichen an. Zudem werden Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit und Kundenorientierung gefördert. Leistung zählt: Wer immer pünktlich kommt und gute Ergebnisse bringt, erhält einen Bonus auf das in Produktionsschulen gezahlte Schülergeld.



Ganz links:

*Krista Sager, Henning Scharringhausen, Priska Hinz; mittleres Bild: Übungsgelände des Fortbildungszentrums Hafen Hamburg; rechts: Worklife: Antje Fischer, Krista Sager, Dr. Susanne A. Dreas, Priska Hinz*

44 Jugendliche haben zurzeit an der PSA die Chance, ihren Hauptschulabschluss nachzuholen und fit für eine Ausbildung zu werden. Durchschnittlich schaffen 60 Prozent den Abschluss, eine sehr gute Quote im Vergleich mit den Hamburger Hauptschulen. Das Klima ist gut, die Lerngruppen klein, die Schülerinnen und Schüler motiviert, wie Priska Hinz und Krista Sager bei ihrem Rundgang feststellen konnten.

Eingebettet war der Besuch in eine Vorstandssitzung des neu gegründeten Bundesverbandes Produktionsschulen. Den Vorsitzenden und zugleich **Leiter der PSA, Herrn Thomas Johanssen**, beschäftigt vor allem die Frage, wie man die **Strahlkraft des Produktionsschulprinzips** vergrößern kann. Hier sicherten ihm die beiden grünen Abgeordneten Unterstützung zu. Andere Produktionsschulleiter wiesen darauf hin, wie wichtig es sei, die lokale Wirtschaft einzubinden, um deren Sorge vor "Billigkonkurrenz" zu zerstreuen. In Mecklenburg-Vorpommern gelänge dies z.B. durch einen Wirtschaftsbeirat.

#### Weiterbildung modular: das Fortbildungszentrum Hafen Hamburg e.V.

Auch im Hamburger Hafen gibt es ein erstklassiges Projekt für die zweite Chance. Im Fortbildungszentrum Hafen Hamburg e.V. (FZH) werden ca. 200 Arbeitslose pro Jahr zum "Hanselogistiker" weitergebildet, wie der **Geschäftsführer des FZH, Henning Scharringhausen**,

erläuterte. Da beim Be- und Entladen riesiger Containerschiffe heutzutage mehr Köpfchen als Muckis gefragt ist und in Hafenvirtschaft schon jetzt Fachkräftemangel herrscht, haben sich 12 Unternehmen zusammengetan. Sie rekrutieren ihr Personal ausschließlich aus der Gruppe der Arbeitslosen.

Gemeinsam mit der Arbeitsagentur finden zwei Trainingsmaßnahmen statt, die wie eine Art "Assessment Center" inklusive einiger Nachtschichten ausgestaltet sind. Wer im Anschluss daran noch Interesse hat und das Bewerbungsgespräch beim Unternehmen erfolgreich durchläuft, kommt in eine 12-wöchige Qualifizierungsmaßnahme. An deren Ende steht dann für 98 Prozent ein Arbeitsvertrag und die Chance, durch die weitergehende Ausbildung am Ende den Abschluss zum Hanselogistiker zu machen. Die Vorstellung des **modular aufgebauten Ausbildungskonzepts** bestärkte die beiden Bundestagsabgeordneten in ihrer Forderung nach einer Strukturreform der Ausbildung. Herr Scharringhausen erläuterte die Vorteile, wie z.B. die Möglichkeit, einzelne Module neuen Entwicklungen schnell anpassen oder vorher erworbene Kompetenzen anrechnen zu können. Man sei auch schon dabei, eine Kompetenzdatenbank aufzubauen, die sich am Europäischen Qualifikationsrahmen orientiere. Das Beispiel des FZH zeigt, dass Unternehmen unabhängig von der Blockadehaltung bestimmter Tarifpartner und Kammern bei der Modularisierung vorangehen.

## **Weiterbildung für BerufsrückkehrerInnen: Beratung durch WORKlife**

Eine zweite Chance brauchen auch jene, die nach längerer Auszeit wieder in den Beruf einsteigen wollen. Dies sind meist Frauen, die wegen der Kindererziehung zu Hause geblieben sind. Sie finden bei der Beratungsstelle WORKlife, einem Projekt der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB), kompetente Ansprechpartnerinnen zu Fragen über Weiterbildungsmöglichkeiten und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Ziel sei vor allem, das **Selbstwertgefühl und die Motivation** der Rückkehrerinnen zu steigern, denn viele Frauen scheinen nach längerer Pause vergessen zu haben, was sie eigentlich können, erläutert **Projektleiterin Dr. Susanne A. Dreas**. Oft leiste WORKlife aber auch Beistand bei der Lösung ganz einfacher, praktischer Dinge wie z.B. der Suche nach einer Kinderbetreuung oder vermittelt an weitere Anlaufstellen, wie z.B. eine Schuldnerberatung. Um bildungsferne Schichten und Migrantinnen anzusprechen, findet auch eine aufsuchende Beratung in Mütterzentren usw. statt. WORKlife berät nicht nur 300 Frauen pro Jahr, die in den Beruf zurück wollen, sondern unterstützt auch Unternehmen bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen durch Schulungen für die Belange von Familien sensibilisiert werden und Instrumente für mehr Familienfreundlichkeit kennen lernen, wie z.B. die Einführung eines ergebnisorientierten Arbeitsstils. Inzwischen ist ein Netzwerk von Unternehmen entstanden, in dem ein Austausch über familienfreundliche Maßnahmen stattfindet, aus dem heraus aber auch Stellenangebote an WORKlife gemeldet werden.

## **Zweite Chance für Analphabeten: Film und Diskussion im Abaton-Kino**

Zum Abschluss der Weiterbildungstour in Hamburg wurde der Film "Das G muss weg – drei, die auszogen, schreiben und lesen zu lernen" von Renate Günther Greene gezeigt. Der Film zeigt sehr eindrücklich die Ausgrenzung, Angst und Scham der Menschen, die die wichtigen Kulturtechniken Lesen und Schreiben nicht beherrschen. **Analphabetismus** macht einsam: Über die Hälfte der ca. vier Millionen funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten in Deutschland lebt allein. Nur 20.000 besuchen sogenannte "Grundbildungskurse", um es noch einmal mit dem Lesen und Schreiben zu versuchen. Dies ist oft mühselig und mit vielen Rückschlägen verbunden.

Im Anschluss an den Film diskutierten Priska Hinz und Krista Sager mit dem **Erwachsenenpädagogen Prof. Arnulf Bojanowski von der Universität Hannover** über Bildung für Benachteiligte. Prof. Bojanowski berichtete von den Lehramtsstudierenden für Berufsschulen in seinem Bereich, die sich überhaupt nicht bewusst seien, dass sie in ihrem späteren Job mit etwa einem Drittel sog. Benachteiligter umgehen müssten. Es würden Ihnen hierfür auch viel zu wenig Kompetenzen vermittelt. Dabei spiele

eine Rolle, dass die Sonderpädagogik völlig abgekoppelt vom Rest des Bildungssystems sei. Dies habe man auch im Film deutlich gesehen. Nötig sei daher eine größere **Vernetzung** zwischen der Grundbildung (meist an Volkshochschulen), den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Zudem fehle es an ausreichend qualifiziertem Personal für die Grundbildung. Auch "normale" Lehrerinnen und Lehrer sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen müssten dafür ausgebildet werden, funktionale Analphabetinnen und Analphabeten besser zu fördern.

Aus dem Publikum wurde die Frage aufgeworfen, wie eigentlich Erfolg gemessen werde. Es sei doch widersinnig, einen Kurs für das Nachholen des Hauptschulabschlusses aus Geldmangel zu schließen, wenn überdurchschnittlich viele nach diesem Kurs den Abschluss schafften. Auch würden viel zu selten die Folgeschäden für das System aufgrund von schlechten oder nicht vorhandenen Bildungsangeboten berücksichtigt. **Krista Sager** kritisierte, dass in Hamburg die Mittel für Weiterbildung von 75 auf 30 Millionen Euro gekürzt worden seien. Sie lobte die Produktionsschulen, die auf vorbildliche Weise Benachteiligte förderten. **Priska Hinz** betonte, wie wichtig es sei, Kinder von Anfang an zu fördern, um die Gruppe der Perspektivlosen gar nicht erst weiter anwachsen zu lassen. Sie forderte außerdem ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, um jene, die im ersten Anlauf im Bildungssystem gescheitert seien, auch als Erwachsene noch zu einem Schul- oder Berufsabschluss zu bringen.

## Weiterbildung - der Schlüssel gegen drohenden Fachkräftemangel

### 6. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Dresden

Der Osten der Republik kann in vielen Bereichen als ein Modellfall für die zu erwartenden Entwicklungen im ganzen Lande begriffen werden. Das gilt auch für die Folgen des demografischen Wandels. Insbesondere ländlich geprägten Regionen laufen die gut ausgebildeten Fachkräfte weg. Für die sächsische Etappe der Grünen Weiterbildungstour war es daher aufschlussreich zu erfahren, wie Unternehmen mit den schwierigen Rahmenbedingungen umgehen. Wie gelingt es ihnen, den benötigten Nachwuchs zu bekommen und die befürchtete Abwärtsspirale von Abwanderung und Niedergang der wirtschaftlichen Entwicklung aufzuhalten?

### Druckerei Vettters – wie hält das Personal mit der Technik mit?

Erste Station der Tour, an der neben **Priska Hinz**, bildungspolitische Sprecherin, und **Peter Hettlich**, Sprecher der Arbeitsgruppe Ost der Grünen Bundestagsfraktion, auch der parlamentarische Berater für Bildung der sächsischen Grünen Landtagsfraktion **Andreas Warschau** teilnahm, war die Druckerei Vettters in Radeburg.

Als Leiter eines mittelständischen Familienunternehmens fühlt sich **Geschäftsführer Jürgen Vettters** der Region tief verbunden. Nach sechs Erweiterungen stößt das Unternehmen zwar an räumliche Grenzen, aber an eine Verlagerung kommt für Vettters nicht in Betracht. Seit September 2006 läuft im Unternehmen eine neue 16-Seiten-Offset-Druckmaschine, auch in der Druckvorstufe trifft man modernste Technik an. Bei Einführung der neuen Technik wurde der Belegschaft ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt. Ohne ständige Weiterbildung wäre die Umstellung nicht geglückt. Auch die Azubis hatten zu kämpfen: "Bei einer Maschine, die sieben Tage in der Woche im Vierschichtbetrieb läuft, sind manche Vorstellungen vom regelmäßigen sonnabendlichen Disco-Besuch natürlich nicht zu halten", so der Geschäftsführer.

Der Betrieb beschäftigt derzeit 20 Lehrlinge, das sind etwa 20 Prozent der Gesamtbelegschaft. Das Problem für die Druckerei: "Uns werden die Lehrlinge nach Abschluss der Ausbildung weggekauft, weil wir keine Chance haben, die Gehälter zu zahlen, die im Westen üblich sind", sagt Vettters. "Das größte Problem ist jedoch die zweite Führungsebene. Hier brauche ich erfahrene Leute, die ich hier in der

Gegend gar nicht habe. Und selbst wenn ich gigantische Löhne zahle, kommt vielleicht der Mann, aber die Frau bleibt weg. Denn die Lebensumstände sind nicht dafür geeignet, dass Familien hier bleiben: lange Schulwege, kaum öffentlicher Nahverkehr, wenig Freizeitangebote." Dennoch: Die Beschäftigten durch eine gute Ausbildung zu halten, begreift Geschäftsführer Vettors als eine seiner Hauptaufgaben. Daher unterstützt er seine Beschäftigten auch durch gezielte Aufstiegsfortbildungen zu Meistern oder Fachwirten. Und mittlerweile gibt es in der Region einen Verbund von Betrieben, die auch für Familienangehörige Stellen suchen.

## **Fahrzeugelektrik Pirna**

Die Fahrzeugelektrik Pirna GmbH (FEP) beschäftigt derzeit etwa 270 Mitarbeiter, davon sind 34 Auszubildende. Von den 57 Millionen Euro Umsatz gehen etwa 34 Millionen in den Export: Es gibt faktisch kaum ein Fahrzeug auf der Welt, das nicht mit Teilen aus Pirna fährt. Bereits früh erkannte das Unternehmen den drohenden Fachkräftemangel und investierte in den eigenen Nachwuchs. Zu kämpfen hat das Unternehmen mit einer schwierigen Bewerberlage: "Von 150 Bewerbungen können wir 30 gleich wieder zurückschicken, weil sie die Anforderungen nicht erfüllen", schildert **Ausbildungsleiter Daniel Rabe**. Er plädiert für eine frühzeitige Berufsorientierung an den Schulen.

Neben der mit zwei "Ausbildungs-Oskars" ausgezeichneten vorbildlichen Erstausbildung hat die FEP auch verschiedene Formen der betrieblichen Weiterbildung im Programm. Es werden unter anderem auch Mitarbeiter anderer Unternehmen geschult und Lehrkräften allgemeinbildender Schulen wird ein Lehrepraktikum angeboten. Bemerkenswert war das so genannte ELBE-Projekt, bei dem Langzeitarbeitslose aus dem Landkreis Sächsische Schweiz in verschiedenen Unternehmen der Region qualifiziert wurden. Die FEP hat über dieses Projekt drei von anfänglich vier Bewerbern in eine ungeforderte Dauerbeschäftigung übernommen. Leider wurde ELBE von der Bundesagentur für Arbeit dann nicht weiter unterstützt.

Ausbildungsleiter Daniel Rabe sieht im politischen Raum noch Handlungsbedarf bei der Schaffung rechtssicherer Rahmen für Weiterbildungsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern. In Pirna ist aber auch die Erkenntnis angekommen, dass der Betrieb selbst viel für unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten tun muss. "Wir wollen Fachkräfte gewinnen, aber bei einem abnehmenden Fachkräftemarkt ist das schwierig. Wenn das Unternehmen keine Möglichkeiten der Weiterentwicklung für die Mitarbeiter bietet, gehen sie irgendwann weg", fasst Herr Rabe zusammen. Der Ausbildungsleiter wünscht sich vor allem, dass die Netzwerke zwischen den Unternehmen besser unterstützt werden. "Die Probleme, die wir haben, kann ein Unternehmen allein gar nicht lösen." Beim ELBE-Projekt hat z.B. ein Bildungsträger die Betreuung der schwierigen Klientel übernommen, etwas, das ein Unternehmen gar nicht leisten kann.

## **Gute Angebote für Frauen und Migrantinnen**

### **7. Etappe der grünen Weiterbildungstour: Berlin**

Im Mittelpunkt der siebten und vorläufig letzten Etappe der Weiterbildungstour standen Beratungsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen. Priska Hinz MdB, Sprecherin für Bildungspolitik besuchte gemeinsam mit Renate Künast MdB, Vorsitzende der Bundestagsfraktion, zwei besonders innovative Projekte in Berlin. Ebenfalls mit dabei waren die Bezirksstadträtin für Soziales und Gesundheit in Wilmersdorf-Charlottenburg, Martina Schmiedhofer, sowie Özcan Mutlu, bildungspolitischer Sprecher der Grünen-Fraktion im Abgeordnetenhaus Berlin.

## Frauen Computer Zentrum Berlin e.V.

"Keine Angst vor Computern", so hieß die erste Computerfortbildung für Frauen, die 1984 im Frauen Computer Zentrum Berlin (FCZB) startete. Noch heute richtet sich das Lernangebot des FCZB an Frauen aus Büro- und Verwaltungsberufen. Doch war der Beginn des Projekts nicht leicht. Das Zentrum musste sich in den Gründungsjahren wegen der Ausrichtung auf



Computertechnologie mit so manchen Anfeindungen aus der Frauenbewegung auseinandersetzen. Mittlerweile sei es jedoch schon lange nicht mehr "eine Akzeptanzfrage, sondern eine Frage des sozialen Zugangs", betonte Renate Wielpütz, Geschäftsführerin des FCZB.

Die Angebote richten sich an Berufsrückkehrerinnen, arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte sowie berufstätige Frauen. Zugleich werden mit den Fortbildungsprogrammen insbesondere Migrantinnen, Frauen mit Behinderung und auch Frauen im Strafvollzug erreicht. Stets ist die Qualifizierung auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet. Ohne eine ständige Aus- und Fortbildung von Multiplikatorinnen wäre die Diversifizierung der Angebote nicht möglich.

Am Ende des Besuchs gab es die Gelegenheit, bei einem Rundgang einigen Fortbildungsteilnehmerinnen über die Schulter zu schauen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Viele Frauen berichteten davon, dass sie hier nach ihren individuellen Bedürfnissen lernen könnten und die Fortbildung ihr Selbstbewusstsein stärke, vor allem wenn sie in der Familie als "Computerexpertin" um Hilfe gebeten würden.

## Bildungs- und Beratungszentrum: Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V.

Ehe Frauen sich für eine bestimmte Weiterbildung entscheiden, nehmen sie häufig ein Beratungsgespräch wahr. Der Verein Raupe und Schmetterling bietet als Bildungs- und Beratungszentrum so professionelle Unterstützung, um die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen zu verbessern. Die Beratung richtet sich insbesondere an Berufsrückkehrerinnen, erwerbslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen sowie an sozial benachteiligte und gesundheitlich beeinträchtigte Frauen. In Einzelgesprächen werden die Kompetenzprofile der Frauen herausgearbeitet und individuelle Handlungsperspektiven entwickelt, die sowohl die persönlichen Bedürfnisse als auch die gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Anforderungen berücksichtigen.

**Gitta Stieber, Vorstandsmitglied** des Vereins Raupe und Schmetterling verwies allerdings auf zahlreiche strukturelle Defizite. Vor allem die Arbeitsagenturen erschwerten oftmals die Umsetzung hilfreicher Handlungsstrategien für die betroffenen Frauen. Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse von Migrantinnen würden selten anerkannt, Umschulungen oder eine erneute Berufsausbildung seien ab dem 40. Lebensjahr kaum möglich. Trotz der bestehenden Probleme sei die Arbeit des Vereins Raupe und Schmetterling jedoch sehr erfolgreich, weil sie den Frauen neue Hoffnung und Perspektiven verleihe und sie dazu ermuntere, ihre eigenen Lebensentwürfe und Ziele zu verwirklichen.

## Diskussion Potenziale nutzen – Weiterbildung stärken

**Priska Hinz** ließ bei der abendlichen Veranstaltung mit ca. 80 Gästen die grüne Weiterbildungstour noch

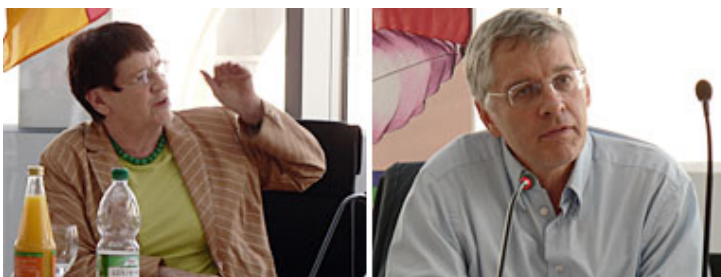
einmal Revue passieren. Ihr besonderer Dank galt vor allem den vielen Projekten und Unternehmen, die sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen während der Tour besuchen konnte und von denen sie viele interessante Anregungen mitnahm. Sie betonte noch einmal, dass ein Mentalitätswandel nötig sei, um eine weiterbildungsaktive Gesellschaft Wirklichkeit werden zu lassen. Die Politik müsse vor allem die Weiterbildungsberatung ausbauen und ein Erwachsenenbafög einrichten.

Unter der Moderation von Bärbel Krauß von der Stuttgarter Zeitung diskutierten anschließend **Renate Künast**, **Prof. Rita Süßmuth**, Bundestagspräsidentin a.D. und Präsidentin des Deutschen Volkshochschulverbandes und **Prof. Gerhard Bosch**, Direktor des Instituts für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen über das Thema **Potenziale nutzen – Weiterbildung stärken**. Wie kann eine hohe Weiterbildungsbeteiligung durch die Politik strukturell und finanziell gefördert und unterstützt werden? Wie erreichen wir bisher unterrepräsentierte Gruppen besser?



**Prof. Gerhard Bosch** legte zunächst die großen Veränderungen im Bildungssektor dar, insbesondere verwies er auf den Rückgang der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. So finanziere die Bundesagentur für Arbeit keine Facharbeiterausbildung im Land der Facharbeiter. Ferner betonte er, dass das Bafög nicht altersbegrenzt sein dürfe, denn das sei ein Widerspruch zur Rente mit 67. Prof. Bosch stellte zugleich ein Bündel von Maßnahmen vor, die der Staat unternehmen sollte, sofern er Weiterbildung als einen öffentlichen Auftrag begreife. Notwendig seien vor allem flächendeckende, verlässliche und dauerhafte Strukturen, insbesondere bei der Weiterbildungsberatung. Ebenso bräuchte man ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, das Weiterbildungsmaßnahmen in allen Lebensphasen unterstützt.

**Renate Künast** sah das zentrale Problem in der fehlenden Weiterbildungskultur in Deutschland. Eine Weiterqualifizierung sei nun einmal notwendig, um z. B. den Anforderungen der Technik selbstbewusst zu begegnen. Doch neben der individuellen Frage, ob jemand eine Weiterbildung aus eigenem Antrieb wahrnehme, gebe es ein strukturelles Defizit. So fehle es oftmals an geeigneten Angeboten für Weiterbildungswillige. Derzeit würde Weiterbildung zudem noch nicht als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen, die dementsprechend finanzielle Mittel verlange. Renate Künast verwies in diesem Zusammenhang auf grüne Vorschläge zur Finanzierung der Weiterbildung. Sie nannte hier u. a. die staatliche Förderung des Bildungssparens und auch die Fortführung und gleichzeitige Umwandlung des Solidaritätszuschlags in einen "Bildungssoli".



**Prof. Rita Süßmuth** beklagte, dass Weiterbildung nicht den positiven Stellenwert in unserer Gesellschaft habe, der eigentlich notwendig wäre. Neben der unzureichenden Finanzierung fehle es an

einer grundlegenden Konzeption, was unter Weiterbildung zu verstehen sei. Ebenso seien die Zuständigkeiten im staatlichen Gefüge nicht geklärt. Bund und Länder entzögen sich gleichermaßen der Verantwortung. Sie kritisierte den Mangel an zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten, ein "Nürnberger-Trichter-System" sei hier nicht hilfreich. Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel müssten größere Anstrengungen unternommen werden, um unterrepräsentierte Gruppen mit Aus- und Weiterbildungsangeboten zu erreichen. Zurzeit herrsche eine schlechte Ordnungspolitik, die dazu führe, dass die Gesellschaft auseinanderzufallen drohe – zwischen denen, die teilhaben und denen, die nicht teilhaben. In ihrem Fazit betonte sie schließlich, dass Lebenslanges Lernen nicht ausschließlich bedeute, sich mehr fachliches und technisches Wissen anzueignen. Der Erwerb sozialer und emotionaler Kompetenz sei mindestens genauso wichtig.

## **Publikationen**

### **INITIATIVEN**

Antrag lebenslanges Lernen (16/4748)  
(<http://www.gruene-bundestag.de/cms/default/dok/188/188142@de.html>)

### **Beschlüsse**