

Berichte

Förderung der beruflichen Weiterbildung wird drastisch gekürzt

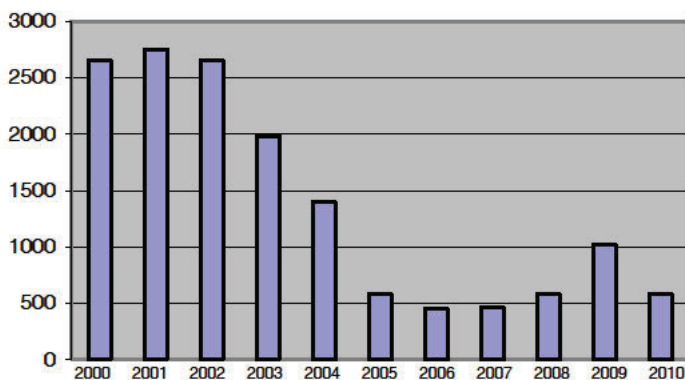
In der Bundestagsdebatte über den Haushalt 2012 erklärte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen den Zusammenhang zwischen den geplanten Kürzungen und der Notwendigkeit, angesichts eines prognostizierten Fachkräftemangel in die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) zu investieren, so: „Der nächste Schwerpunkt, der mir wichtig ist, ist Weiterbildung und Qualifizierung. 2005 haben wir bei 5 Millionen Arbeitslosen 2 Milliarden Euro in Weiterbildung investiert. Heute, bei weniger als 3 Millionen Arbeitslosen, haben wir die Mittel auf 3 Milliarden Euro gesteigert. Das heißt: Wir investieren ganz gezielt in Weiterbildung, weil das auch die Grundlage dafür ist, dass wir in der Zukunft ausreichend Fachkräfte haben.“

Bereits der Versuch, einen Zusammenhang zwischen den Ausgaben in

2005 und den heutigen Aufwendungen für die FbW herzustellen, ist unredlich. Im Zuge der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik ab 2003 (sogenannte Hartz Reformen) wurde die berufliche Weiterbildung massiv beschnitten. 2005 war der Tiefpunkt erreicht, der durchschnittliche Teilnehmerbestand war von 330.000 im Jahr 2002 auf gut 114.000 in 2005 abgesenkt worden.

Die Mittel im Bereich der FbW waren von 2,7 Milliarden Euro in 2002 auf 483 Millionen Euro (im Bereich des neuen SGB III) in 2005 gekürzt worden, ein Rückgang um 2,2 Milliarden Euro oder 82 %. Danach stiegen die Gesamtausgaben (SGB III und SGB II) wieder leicht an. Die Werte aus den Jahren 2000/2002 wurden allerdings nicht annähernd erreicht.

Wenn Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen uns weismachen will, die Mittel für die FbW seien je Teilnehmer in den letzten Jahren deutlich gestiegen, so ist das eine Milchmädchenrechnung. Der Vergleich mit dem Jahr 2005, dem schlechtesten Jahr für die FbW, ermöglicht ihre Erfolgsmeldung. Verglichen mit 2002 ist die Förderung hingegen drastisch gesunken, sowohl absolut wie auch je Teilnehmer/in.



Ausgaben der BA für FbW in Milliarden Euro, ab 2005 nur SGB III

Die Arbeitslosenzahlen in den Rechtskreisen SGB II und III haben sich zwischenzeitlich deutlich verschoben. So waren im Oktober 2011 nur noch 21,5 % aller Arbeitslosen im Bereich des SGB III registriert (778.500), im Bereich des SGB II waren es 1.958.426.

Wenn die Förderung je Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen etwa gleich hoch ausgefallen wäre, hätten im SGB II etwa 4 mal mehr Teilnehmer in den Genuss einer FbW Maßnahme kommen müssen als im Bereich des SGB III. Doch die Realität sieht anders aus. Die Teilnehmerzahlen liegen im Bereich des SGB II seit Jahren unter denen des SGB III. Im Oktober 2011 gab es im SGB III mit 81.972 Teilnehmern etwas mehr Förderfälle als im SGB II (74.796).

Insgesamt ging die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Bereich des SGB II in 2011 um 22,5 % zurück. Der Entwicklung war zwischen den Bundesländern sehr uneinheitlich. Während in Hamburg ein Minus von 51,9 Prozent registriert wurde, waren es in Sachsen-Anhalt gerade einmal Minus 3,4 Prozent.

Erwerbslose im Bereich des SGB II sind gegenüber Erwerbslosen im Bereich des SGB III nicht nur generell benachteiligt, wenn es um die Chance geht, an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen zu können.

Was aber ist von dem Argument zu halten, die Förderung würde in Folge eines sinkenden Bedarfs an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten reduziert? Dann müsste es einen direkten Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Bereich des SGB II und der Senkung der Mittel für die berufliche Weiterbildung geben.

Doch genau dieser Zusammenhang existiert nicht! Hamburg verzeichnet steigende Arbeitslosigkeit im Bereich des SGB II und kürzt gleichzeitig die Mittel für die berufliche Weiterbildung um fast

60 %. Ähnlich verhält es sich in Mecklenburg-Vorpommern. Außer in Sachsen-Anhalt übersteigen die Kürzungen der Fördermittel deutlich den Rückgang der im SGB II registrierten Arbeitslosen. 4 Bundesländer kürzen die Mittel bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit (Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Schleswig-Holstein). Insgesamt nimmt die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen im Bereich des SGB II um 3,7 % zurück, die Förderung bei der beruflichen Weiterbildung jedoch um 22,5 %. Die Bundesregierung gibt nicht mehr Geld für Weiterbildung aus, wie uns von der Leyen weismachen will, sie gibt deutlich weniger aus! Und zwar absolut und je Arbeitslosen.

Während des Gesetzgebungsverfahrens zur Instrumentenreform haben mehrere Bundesländer einen Antrag in den Bundesrat eingebracht. In kurzen Worten wird klargestellt, welches Interesse hinter diesem Gesetz steht. Es geht um die Umsetzung einer unsozialen Kürzungspolitik der Bundesregierung.

„Das Gesetz bleibt damit insgesamt gesehen ein reines Spargesetz mit massiven Verschlechterungen vor allem für Langzeitarbeitslose. Auf die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gibt das Gesetz keine Antwort. Gerade vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung ist das Gesetz kontraproduktiv. Für Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen fehlt es an spezifischen Förderideen. Die Mittel für die Eingliederung von Arbeitslosen sind bereits in den letzten Jahren erheblich gekürzt worden, so dass gerade für diesen Personenkreis kaum noch Förderinstrumente zur Verfügung stehen. Dadurch sind die Rahmenbedingungen für eine kluge Verknüpfung von Arbeitsmarkt und Bildungspolitik nicht mehr gegeben. Ziel des Gesetzes bleibt die Umsetzung der unsozialen Kürzungen der Bundesregie-

rung und nicht die Verbesserung der Eingliederungschancen für Menschen ohne Arbeit.“ (Bundesrat Drucksache 762/1/11)

Die jetzt vorliegenden Zahlen belegen deutlich diesen Vorwurf. Auf Kosten der schwächsten Teilnehmer am Arbeitsmarkt wird gekürzt. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung geht gerade an denen vorbei, die sie besonders nötig haben. Es fehlt besonders an einer klugen Verknüpfung von Arbeitsmarkt und Bildungspolitik. Dem ist nichts hinzuzufügen.

Peter Schulz-Oberschelp

Quelle: www.netzwerk-weiterbildung.info

InfoWeb Weiterbildung baut Angebot deutlich aus

Das InfoWeb Weiterbildung (IWWB.de) hat das Netzwerk der Partnerdatenbanken seiner Metasuchmaschine, die täglich über eine Million Weiterbildungsangebote zur Recherche zur Verfügung stellt, im Jahr 2011 deutlich ausgebaut. Insgesamt fünf neue Partner sind hinzugekommen, deren Weiterbildungsdatenbanken nun auch über das IWWB recherchierbar sind. Bereits 2010 war das Netzwerk um vier neue Partnerdatenbanken erweitert worden.

Das IWWB ist Teil des umfassenden Informationsangebotes des Deutschen Bildungsservers, der im Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) koordiniert wird.

Das IWWB bietet einen zentralen Zugang zu Informationen über Weiterbildungsangebote, Beratungsstellen, Fördermöglichkeiten und weiteren Themenbereichen rund um Weiterbildungen. Bundesweit können Kurse von insgesamt 74 privaten und öffentlich rechtlichen Weiterbildungsanbietern unter anderem nach Datum, Ort, Kursart und Thema recherchiert werden.

Partnerdatenbanken IWWB

Derzeit ist die Suchmaschine mit den folgenden 74 Weiterbildungsdatenbanken aktiv und „live“ vernetzt. Sie finden also alle Angebote, über die auch in diesen Datenbanken informiert wird. Neu dabei: Campus wissenschaftliche Weiterbildung Bayern (cwwb).

Privat (überregional)

- alleKurse.de
- [Caritas Weiterbildungsportal](http://Caritas-Weiterbildungsportal.de)
- [eOculus Seminar Community](http://eOculus-SeminarCommunity.de)
- [EU BKF.DE Seminarfinder für Aus und Weiterbildung der Berufskraftfahrer](http://EU-BKF.DE-Seminarfinder-für-Aus-und-Weiterbildung-der-Berufskraftfahrer.de)
- ingacademy.de (VDI nachrichten)
- kursfinder.de Berufliche Weiterbildung
- [LVB Aus und Weiterbildungsdatenbank für die neuen Bundesländer](http://LVB-Aus-und-Weiterbildungsdatenbank-für-die-neuen-Bundesländer.de)
- [meine VHS.de](http://meine-VHS.de)
- [Seminarbörse](http://Seminarbörse.de)
- [seminar:markt](http://seminar:markt.de)
- [Seminarshop](http://Seminarshop.de)
- [seminarSPIEGEL](http://seminarSPIEGEL.de)
- [SemiGator](http://SemiGator.de)
- [seminus](http://seminus.de)
- [sophia24](http://sophia24.de)
- Verbände (überregional):
- Weiterbildungsdatenbank des Deutschen Speditions- und Logistikverbandes DSLV e. V.

Öffentlich gefördert (überregional)

Bildungsangebote speziell für MitarbeiterInnen im SGB II Rechtskreis:

- [Bildungsmarkt SGB II Fort und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Musik:](http://Bildungsmarkt-SGB-II-Fort-und-Weiterbildungsmaßnahmen-im-Bereich-der-Musik.de)
- [Kursinformationssystem des Deutschen Musikinformationszentrums Weiterbildungsdatenbank für E Learning:](http://Kursinformationssystem-des-Deutschen-Musikinformatio-zentrums-Weiterbildungsdatenbank-für-E-Learning.de)
- [ELDOC \(Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB\)](http://ELDOC-Datenbank-des-Bundesinstituts-für-Berufsbildung-BIBB.de)

Weiterbildungsdatenbank für Fernunterricht:

- ZFU Datenbank der staatlichen Zentralstelle für den Fernunterricht
- Weiterbildungsangebote für an der Rehabilitation Beteiligte:

- REHADAT Seminare

Weiterbildung für WeiterbildungnerInnen:

- QUALIDAT (Weiterbildungsangebote für Weiterbildungner/innen)

Wissenschaftliche Weiterbildung:

- WissWB Portal Wissenschaftliche Weiterbildung in Deutschland (siehe auch WissWeit in Hessen und Bildungsportal Thüringen)

Datenbank für Lehrerfortbildung:

- Bildungsserver Hessen

Weiterbildung im Ausland:

- IBS Informations und Beratungsstelle InWEnt

Öffentlich gefördert (regional)

Bayern

- Campus wissenschaftliche Weiterbildung Bayern (cwwb)

Baden-Württemberg

- Weiterbildung in Baden Württemberg

Berlin und Brandenburg

- Suchportal Berlin Brandenburg mit
- Weiterbildungsdatenbank Berlin
- Weiterbildungsdatenbank Brandenburg

Bremen

- Bremen online

Hamburg

- IT Medien Hamburg
- Kursportal WISY Metropolregion Hamburg mit
- Hamburger Kursdatenbank WISY

Hessen

- Bildungsnetz Rhein Main
- Hessische Weiterbildungsdatenbank (Übersicht)

mit

- Bildungsnetz Hessen West
- Bildungsnetz Rhein Main (Teilinformationen)
- Bildungsportal Main Kinzig und Spessart
- Lernende Region Waldeck Frankenberg
- Qualifizierungsschecks in Hessen (Datenbank mit Kursen, für die Qualifizierungsschecks verwendet werden können)
- Qualitätsnetz Weiterbildung Starkenburg
- RWB Mittelhessen (Lahn/Dill)
- Weiterbildungsdatenbank Vogelsberg
- Weiterbildungsportal Landkreis Gießen
- Bildungsportal Main Kinzig und Spessart
- WissWeit das Hochschulportal für wissenschaftliche Weiterbildung in Hessen

Mecklenburg-Vorpommern

- Bildungsnetz Mecklenburg Vorpommern

Niedersachsen

- Kursportal Metropolregion Hamburg Süd (Landkreise Harburg, Stade)
- Kursportal Lüchow Dannenberg
- Kursportal Landkreis Uelzen
- Lüneburgs Kursportal WISY
- Veranstaltungsdatenbank Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

- bildung.koeln.de (Weiterbildungsangebote in Köln)
- Bildungskompass Düsseldorf (Düsseldorf und Umgebung)
- Bildungsurlaub in Nordrhein Westfalen
- BOW Online, Bildungswerk der ostwestfälisch lippischen Wirtschaft BOW e.V.
- Kursdatenbank Emscher Lippe Weiter mit Bildung

- W.I.R. Weiterbildung im Revier e.V. Essen

Rheinland-Pfalz

- Weiterbildungsportal Rheinland Pfalz
- Bildungsatlas Mainz
- Deutsch Lernen in Ludwigshafen

Saarland

- Weiterbildungsdatenbank Saar

Sachsen

- Bildungsmarkt Sachsen

Schleswig-Holstein

- Kursportal Schleswig Holstein (Übersicht) mit
- Bildung SE.de (Kreis Bad Segeberg)
- Kieler Kursportal
- Kursportal Dithmarschen
- Kursportal Flensburg
- Kursportal Neumünster Mittelholstein
- Kursportal Nordfriesland
- Kursportal Rendsburg Eckernförde
- Kursportal Steinburg (Kreis Steinburg)
- Kursportal Stormarn, Herzogtum Lauenburg
- Lübecks Kursportal WISY
- Nordtrain Weiterbildung für Weiterbildungner/innen in Schleswig Holstein
- Weiterbildungsverbund Kreis Pinneberg
- Weiterbildungsverbund Ostholstein Plön

Thüringen

- Bildungsportal Thüringen
- Bildungsforum der Thüringer Hochschulen (wissenschaftliche Weiterbildung)

Weiterbildung zahlt sich aus

Eine vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildung hat den größten positiven Einfluss auf das Einkommen. Männer profitieren stärker von ihrer Weiterbildung als

Frauen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung veröffentlichte Studie, die Einkommenseffekte von Weiterbildungen bei Hochschulabsolventen untersucht hat.

Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen kann das Einkommen positiv beeinflussen. Im Durchschnitt haben die Autoren einen Einkommenszuwachs von einem Prozent pro besuchtem Fachvortrag, Fortbildungskurs oder pro Teilnahme an Fachmessen, Workshops oder Kongressen ermittelt. Dieser Einkommenseffekt zeigt sich allerdings überwiegend auf den Gehaltszetteln der männlichen Arbeitnehmer.

Ein höheres Einkommen versprechen vor allem Maßnahmen, die Hochschulabsolventen mit allgemeinem anstatt mit spezifischem Wissen ausstatten. Dabei handelt es sich überwiegend um Fortbildungen, die auf Führungspositionen vorbereiten, wie die Vermittlung von Kenntnissen zu Personalmanagement oder Teambuilding. Ungewöhnlich ist die Erkenntnis, dass die Einkommenssteigerung besonders hoch ist, wenn der Arbeitgeber die Fortbildungskosten übernimmt. Nicht ausschließen können die Autoren die Vermutung, dass die Fortbildung in diesem Falle nicht die Ursache einer Einkommenssteigerung ist, sondern eine Art „Bonus“, für diejenigen darstellt, die innerhalb des Betriebs erfolgreich aufgestiegen sind. (az)

Quelle: AZ Karriere 3.1.2012

Öffentliche Bildungsausgaben im Jahr 2011 bei 106,2 Milliarden Euro

Bund, Länder und Gemeinden haben für das Jahr 2011 Bildungsausgaben in Höhe von 106,2 Milliarden Euro veranschlagt, 2,6 % mehr als im Haushaltsjahr 2010.

Dies teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) im Bildungsfinanzbericht 2011 mit. Endgültige Angaben zu den öffentlichen Bildungsausgaben liegen bis zum Jahr 2008 vor: Damals betrugen sie 93,7 Milliarden Euro. Davon stellte der Bund 5,1 Milliarden Euro, die Länder 68,2 Milliarden Euro und die Gemeinden 20,4 Milliarden Euro bereit.

Der Bildungsfinanzbericht 2011 wurde vom Statistischen Bundesamt (Destatis) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Kultusministerkonferenz erstellt. Er berücksichtigt neben den erwähnten Ergebnissen der Finanzstatistik öffentlicher Haushalte auch das konzeptionell umfassendere Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft. Darin sind auch die von Unternehmen, privaten Haushalten, der Bundesagentur für Arbeit und dem Ausland finanzierten Bildungsausgaben sowie die Forschungsausgaben enthalten.

Für Bildung, Forschung und Wissenschaft gaben der öffentliche und der private Bereich im Jahr 2008 insgesamt 214,2 Milliarden Euro aus. In Relation zum Bruttoinlandsprodukt entsprach dies einem Anteil von etwa 8,6 %. Im Jahr 2009 betrug das Budget nach vorläufigen Berechnungen 224,0 Milliarden Euro beziehungsweise 9,3 % des Bruttoinlandsprodukts. Während 2009 die Wirtschaftsleistung krisenbedingt gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen war, wurden begünstigt durch das Zukunftsinvestitionsgesetz und andere Sonderprogramme die Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft um 4,6 % erhöht.

Von den Gesamtausgaben des Budgets für Bildung, Forschung und Wissenschaft entfielen im Jahr 2008 insgesamt 153,9 Milliarden Euro auf den Bildungsbereich (einschließlich der Ausgaben für Forschung und Entwicklung an Hochschulen in Höhe von 11,1 Milliarden Eu-

ro), 55,4 Milliarden Euro auf Forschung und Entwicklung in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie 4,9 Milliarden Euro auf Museen, Bibliotheken, Fachinformationszentren und die außeruniversitäre Wissenschaftsinfrastruktur.

Der Bildungsfinanzbericht ermöglicht auch einen Vergleich der Bildungsausgaben Deutschlands mit anderen Staaten. Nach dem international vergleichbaren Teil des Bildungsbudgets entfielen in Deutschland im Jahr 2008 beispielsweise 119,1 Milliarden Euro auf die Ausgaben für Kindergärten, Schulen, Hochschulen und die Berufsbildung. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt entsprach dies einem Anteil von 4,8 %. Damit lag Deutschland wie bereits in der OECD Publikation „Education at a Glance“ berichtet wurde bei den Ausgaben für diese Bildungseinrichtungen deutlich unter dem OECD Durchschnitt von 5,9 %.

Öffentliche Ausgaben für das sonstige Bildungswesen

Das sonstige Bildungswesen umfasst die Förderung der Weiterbildung, die Volkshochschulen und andere Einrichtungen der Weiterbildung, die Einrichtungen der Lehreraus- und fortbildung sowie die Berufsakademien. Der Aufgabenbereich bezieht sich damit sieht man von den Berufsakademien ab auf nonformale Bildungsangebote. In den Angaben ist die Jugendarbeit (Kapitel 4.6) nicht enthalten.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des Wandels zu einer Wissensgesellschaft kommt der Weiterbildung für die wirtschaftliche Entwicklung und der Beschäftigungssicherung der Individuen aber eine große Bedeutung zu. Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen haben in der politischen Diskussion da

her einen hohen Stellenwert. Dennoch wurden in den letzten Jahren nur wenige kostenintensive Initiativen gestartet, um die Beteiligung an Weiterbildung insbesondere aus sozial benachteiligten Schichten zu erhöhen.

Mit Ausnahme der Ausgaben für Berufsakademien, die Teil des formalen Bildungssystems sind, bleiben die Ausgaben dieses Bereichs im Rahmen der internationalen Bildungsberichterstattung unberücksichtigt. Diese werden aber in den Teil B des Bildungsbudgets integriert. Allerdings wird der größte Teil der Weiterbildungsausgaben der Gebietskörperschaften nicht im Bereich sonstiges Bildungswesen, sondern unter anderen Aufgabenbereichen der öffentlichen Haushalte nachgewiesen (z. B. Ausgaben für betriebliche Weiterbildung in den Verwaltungen und Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Weiterbildung).

Entwicklung der öffentlichen Ausgaben für das sonstige Bildungswesen im Überblick

Die Weiterbildung wird zu einem großen Teil privat finanziert. Im Zuge der Haushaltskonsolidierung wurden viele öffentlich finanzierte Angebote in der Weiterbildung reduziert. Teilweise wurden die Kosten auch auf die Teilnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. in der Lehrerfortbildung) abgewälzt. Neu ergriffene Maßnahmen (wie die Förderung des Weiterbildungs-sparens) schlagen sich nicht oder noch nicht in den Ausgaben dieses Aufgabenbereichs nieder. Bei der Beobachtung der Entwicklung der Ausgaben ist zu beachten, dass der Vergleich in der Zeitreihe durch die Revision der Haushaltssystematik eingeschränkt ist. So wurden und werden in einzelnen Ländern die Ausgaben für die Lehrerbildung im

Schulbereich nachgewiesen, während andere Länder wiederum die Vergütungen für Referendare des Schuldienstes nicht dem Schulbereich zuordnen, sondern den Ausgaben für die Lehrerbildung. Nach den Zuordnungsrichtlinien der Haushaltssystematik sind die Vergütungen der Referendare aber bei den einzelnen Schularten oder zumindest im Schulbereich nachzuweisen, nicht jedoch bei den Ausgaben für die Lehreraus- und fortbildung. Außerdem wird die Jugendbildung seit der Revision nicht mehr dem sonstigen Bildungswesen, sondern der Jugendarbeit zugeordnet.

Die öffentlichen Ausgaben für das sonstige Bildungswesen beliefen sich im Jahr 2008 auf 2,1 Mrd. Euro. Dies entspricht einer leichten Ausgabensteigerung gegenüber 2007 um 2,4 %. In Relation zu 1995 sind die Ausgaben um 43,4 % erhöht worden.

Nach vorläufigen Ergebnissen werden die öffentlichen Ausgaben für das sonstige Bildungswesen im Jahr 2009 ebenfalls 2,0 Mrd. Euro betragen. Für 2010 und 2011 wurden Ausgaben in Höhe von jeweils 1,8 Mrd. Euro veranschlagt (Tab. 4.5.1 1). Der Ausgabenrückgang hat in erster Linie buchungs-technische Gründe, weil mehrere Länder (Niedersachsen, Nordrhein Westfalen, Rheinland Pfalz, Saarland, Thüringen) erst jetzt die Vergütungen der Referendare im Einklang mit den haushalts-technischen Regelungen im Schulbereich nachweisen.

Bildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik fördert die Bundesagentur für Arbeit seit Jahrzehnten sowohl Maßnahmen der Erstausbildung als auch der Weiterbildung. Darüber hinaus unterstützt sie die

Teilnehmer/innen an Bildungsmaßnahmen mit Zuschüssen zu den Lebenshaltungskosten. Im Rahmen der Mitte des Jahrzehnts erfolgten Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wurde auch die Sozialgesetzgebung revidiert. So werden ab 2005 bildungsbezogene Maßnahmen zum Teil durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (SGB II) und zum anderen durch die Bundesagentur für Arbeit (SGB III) finanziert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit gaben im Jahr 2008 für Bildungsmaßnahmen 6,8 Mrd. Euro aus. 1999 beliefen sich die Ausgaben noch auf 11,1 Mrd. Euro. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit stiegen deren Bildungsausgaben 2009 auf 7,9 Mrd. Euro. Im Jahr 2010 lagen die Bildungsausgaben mit 7,0 Mrd. Euro unter dem Niveau von 2009, aber höher als 2008.

Im Jahr 2010 gaben die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 4,3 Mrd. Euro für die Erstausbildung und 2,7 Mrd. Euro für die Weiterbildung aus. Davon stellten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die zugelassenen kommunalen Träger 0,7 Mrd. Euro für Maßnahmen der Erstausbildung bzw. 0,9 Mrd. Euro für die Weiterbildung zur Verfügung. Im Vergleich mit dem Jahr 2005 stiegen die überwiegend steuerfinanzierten Bildungsausgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der zugelassenen kommunalen Träger von 0,6 Mrd. Euro auf 1,5 Mrd. Euro, während die überwiegend durch Umlagen finanzierten Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit von 6,6 Mrd. Euro in 2005 auf 5,5 Mrd. Euro in 2010 reduziert wurden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden www.destatis.de 1.12.2011

Einigung zum DQR

Vereinbarung von Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung, der Kultusministerkonferenz, der Wirtschaftsministerkonferenz, der Sozialpartner und der Wirtschaftsorganisationen zum weiteren Vorgehen beim Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

Berlin, den 31.1.12

Im Rahmen der Beratungen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) fand auf Einladung des Präsidenten im Sekretariat der Kultusministerkonferenz in Berlin ein Abstimmungsgespräch zur Klärung noch offener Fragen bei der Zuordnung deutscher Qualifikationen zum DQR statt, an dem Spitzenvertreterinnen und -vertreter folgender Institutionen beteiligt waren: Bundesregierung (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie), Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsministerkonferenz der Länder, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesinstitut für Berufsbildung. Sie haben sich auf eine gemeinsame Position zur Umsetzung des EQR auf einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) geeinigt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Gesprächs unterstreichen die zentrale Bedeutung des EQR als gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme, um Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen transparenter zu machen, die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen und die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten in Deutschland wie auch in Europa zu fördern. Als Übersetzungsinstrument für den EQR wurde dazu der

„Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)“ erarbeitet, dem alle Beteiligten bereits zugestimmt haben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Gesprächs sind sich darin einig, dass sich die berufliche und die allgemeine Bildung in Deutschland durch eine hohe Qualität und Gleichwertigkeit auszeichnen. Daher sind die Zuordnungen zum DQR als nationale Umsetzung des EQR in Übereinstimmung aller beteiligten Partner so vorzunehmen, dass eine angemessene Bewertung und damit eine Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa gewährleistet werden. Mit den verschiedenen Zuordnungen, die von den beteiligten Partnern bereits im Konsens getroffen worden sind, wie z.B. zu Niveau 6 (u.a. Bachelor, Fachschule, Fachwirt, Meister), wird dies unter Beweis gestellt.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung, der Kultusministerkonferenz, der Wirtschaftsministerkonferenz, der Sozialpartner und der Wirtschaftsorganisationen werden den DQR Prozess zügig fortsetzen und vereinbaren zum weiteren Vorgehen folgende Punkte:

1. Für die berufliche Erstausbildung wird eine Zuordnung zunächst auf Niveau 3 (2 jährige Ausbildungen) und auf Niveau 4 (3 und 3 ½ jährige Ausbildungen) vorgenommen.
2. Von einer Zuordnung allgemein bildender Schulabschlüsse zum DQR wird vorerst abgesehen. Da die gegenseitige Anerkennung von Schulabschlüssen im europäischen und internationalen Rahmen durch völkerrechtliche Staatsverträge geregelt ist, entstehen damit für Schülerinnen und Schüler keinerlei Benachteiligungen.
3. Nach einem Zeitraum von fünf Jahren werden auf der Grundlage kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen der beruflichen Erstausbildung und kompetenzorientierter Bildungsstandards für die allgemeinbildenden Schulabschlüsse unter Maßgabe der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung alle Zuordnungen erneut beraten und gemeinsam entschieden. Dabei soll die weitere Entwicklung auf der europäischen Ebene mit berücksichtigt und auch eine Höherstufung geprüft werden.
4. Um den weiteren Arbeitsprozess des DQR mit dem Ziel einer zeitnahen Referenzierung an den EQR sicherzustellen, wird der Arbeitskreis DQR gebeten, die noch ausstehenden Zuordnungen vorzunehmen.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, information@bmbf.bund.de

Nachrichten

Einflussfaktoren im Personalmanagement: Demografischer Wandel und Wertewandel

Die Aufgaben, die das Personalmanagement in den nächsten drei Jahren besonders stark prägen werden, sind die Erhaltung und Förderung des Mitarbeiter Engagements, die Bindung der strategisch wichtigen Mitarbeitergruppen an das Unternehmen, das Employer Branding und eine systematische Führungskräfteentwicklung.

Die beiden Megatrends, die sich in den kommenden drei Jahren am stärksten auf das Personalmanagement auswirken werden, sind der demografische Wandel und der Wertewandel. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP). An der Onlinebefragung im Juli 2011 haben sich 140 Personalmanager beteiligt.

Die aktuelle Studie zeigt, welche Megatrends sich in naher Zukunft voraussichtlich besonders stark auf das Personalmanagement auswirken werden. So erwarten 82 Prozent der Befragten, dass sich der demografische Wandel in den nächsten drei Jahren stark auf das Personalmanagement in ihrem Unternehmen auswirken wird. 70 Prozent rechnen mit starken Auswirkungen des Wertewandels. Knapp die Hälfte prognostiziert, dass die Digitalisierung und Virtualisierung von Arbeit sowie die Globalisierung in nächster Zeit deutliche Konsequenzen für die Personalarbeit im eigenen Unternehmen haben werden. Dass die Verknappung der Energieressourcen das Personalmanagement in den nächsten drei Jahren maßgeblich prägen wird,

kann sich hingegen nur jeder dritte Befragungsteilnehmer vorstellen.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße unterscheiden sich die Prognosen der Personalmanager nicht. Im Hinblick auf die Branche zeigen sich jedoch Unterschiede: Während der Wertewandel Personalmanager aus Dienstleistungsunternehmen in den nächsten drei Jahren stärker umtreiben wird als Personalmanager aus Produktionsunternehmen, werden sich letztere stärker mit der Auswirkung der Globalisierung beschäftigen als Personalmanager aus Dienstleistungsunternehmen.

Die wichtigsten Zukunftsaufgaben, die das Personalmanagement in mindestens 80 Prozent der untersuchten Unternehmen in den nächsten drei Jahren stark prägen werden, sind die Erhaltung und Förderung des Mitarbeiter Engagements, die Bindung der strategisch wichtigen Mitarbeitergruppen an das Unternehmen, das Employer Branding und eine systematische Führungskräfteentwicklung.

Vergleicht man die Befragungsergebnisse mit den Ergebnissen der letzten DGFP Trendstudie von 2009, haben die Themen Employer Branding, Work Life Balance, psychische Belastungen von Mitarbeitern, Gesundheitsmanagement, lebensereignisorientiertes Personalmanagement und Social Media deutlich an Bedeutung gewonnen.

Die aktuelle Studie zeigt auch, dass bislang wenige Unternehmen HR Trendmanagement betreiben. Nur in etwa je dem fünften Unternehmen beschäftigt sich der Personalbereich regelmäßig systematisch mit Megatrends. In einem Viertel der Unternehmen befasst sich der Personalbereich gar nicht systematisch mit Megatrends.

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), 7.12.2011

Bologna: Hochschulabschlüsse nahezu vollständig auf Bachelor und Master umgestellt

In Deutschland ist die gestufte Studienstruktur mit Bachelor und Master weitgehend Normalität geworden: 85 Prozent aller Studiengänge an deutschen Hochschulen führen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master. Dies geht aus einer aktuellen Statistik der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu Bachelor und Masterstudiengängen hervor. Die Zahlen basieren auf den Angaben der Hochschulen im HRK Hochschulkompass sowie Daten des Statistischen Bundesamtes.

Die deutschen Hochschulen bieten demnach mittlerweile über 13.000 Bachelor und Masterstudiengänge an. Die Zahl der neuen bzw. umgestellten Studiengänge ist um sieben Prozent gegenüber dem vorhergehenden Semester gestiegen. Lediglich 535 Studiengänge, die im Verantwortungsbereich der Hochschulen liegen, sind noch nicht umgestellt.

Zum Wintersemester 2010/2011 haben sich 78 Prozent der Studienanfängerinnen und -anfänger an deutschen Hochschulen in Bachelor oder Masterstudiengängen immatrikuliert. 60 Prozent aller Studierenden sind mittlerweile in diesen Studiengängen eingeschrieben, über 40 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen im Prüfungsjahr 2010 machten einen Bachelor oder Master Abschluss.

Schleswig-Holstein fördert Weiterbildungsverbünde mit 1,8 Millionen

Schleswig-Holstein investiert 1,8 Millionen Euro in die Fachkräfteentwicklung durch Weiterbildung. Wirtschaftsstaatssekretärin Dr. Tamara Zieschang überreichte die entsprechenden Zuwendungsbescheide an die Träger der regionalen Weiterbildungsverbünde. Sie erklärte: „Weiterbildung wird immer wich-

tiger, gerade in Zeiten, in denen Fachkräfte knapp werden. Unser Ziel ist es deshalb, noch mehr Teilnehmer für Weiterbildungen zu mobilisieren. Dies kann nur mit mehr Transparenz, aktuellen Informationen über Weiterbildungsangebote und Förderprogramme und passgenauer Beratung auch für kleine Betriebe erreicht werden“.

Die Beteiligung von Älteren, Un- und Angeleiteten und Bürgern mit Migrationshintergrund an Weiterbildung ist höher als im Bundesgebiet. Mit rund 54 Prozent lag die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in schleswig-holsteinischen Kleinunternehmen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 28 Prozent. Das ist ein Ergebnis der repräsentativen Erhebung zum Weiterbildungsverhalten „Adult Education Survey (AES)“. Die Studie bestätigt mit 95 Prozent die hohe Zufriedenheit der Weiterbildungsteilnehmer und weist für Schleswig-Holstein eine im Bundesvergleich höhere Chancengleichheit aus: Die Beteiligung von Älteren, Un- und Angeleiteten und Bürgern mit Migrationshintergrund an Weiterbildung ist höher als im Bundesgebiet. „Diese erfreulichen Ergebnisse bestärken uns, die Arbeit der Weiterbildungsverbünde weiter zu unterstützen. Sie leisten in den Regionen einen wertvollen Beitrag, die beruflichen Qualifikationen und das Potenzial auch benachteiligter Personengruppen für den Arbeitsmarkt zu fördern.“

Die zwölf Weiterbildungsverbünde bilden ein landesweites Netz von Servicepartnern, die alle Fragen rund um die Weiterbildung beantworten und in denen über 500 Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um das Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht weiter zu entwickeln.

Rund 1,3 Millionen Euro stammen aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) des Zu-

kunftsprogramms Wirtschaft und rund 500.000 Euro aus Landesmitteln.

Zu den Aufgaben der Verbünde zählen die Kooperation und Koordination in der Weiterbildung, das heißt

- *Information und Beratung* für Bürgerinnen, Bürger und für kleine und mittelständische Unternehmen zu *allen Fragen der Weiterbildung*
- die *Integration möglichst vieler regionaler Weiterbildungseinrichtungen* im Verbund.

Zentraler Ansatz der Weiterbildungsverbünde ist die Förderung eines intensiven Austauschs zwischen Beschäftigungs- und Strukturpolitik mit der Weiterbildung auf regionaler Ebene unter Einbeziehung der Experten vor Ort.

Die Förderung eines institutionenübergreifenden Konzeptes vor Ort ist im Kontext einer Stärkung der Weiterbildung als eigenständiger Branche und vierter Säule im Bildungssystem zu verstehen, mit dem Ziel, die Nachfrageorientierung zu unterstützen.

Ansprechpartner der Regionalen Weiterbildungsverbünde in Schleswig Holstein:

- Kieler Forum Weiterbildung, Gerd Neuner, Tel. 0431 901 5218
- Dithmarscher Weiterbildungsverbund, André Mewes, Tel. 04852 838423
- Weiterbildungsverbund Flensburg, Jörg Strangfeld, Tel. 0461 6601383
- Verbund Weiterbildung in Lübeck, Sönke Möller, Tel. 0451 7065533
- Weiterbildungsverbund Neumünster Mittelholstein, Dirk Kessemeyer, Tel. 04321 929181
- Weiterbildungsverbund Nordfriesland, Andrea Müller, Tel. 04841 9046611
- Weiterbildungsverbund Ostholstein Plön, Kirstin Borgwardt, Tel. 04361 620710

- Weiterbildungsverbund Kreis Pinneberg, Susan Remé, Tel. 04101 808910
- Weiterbildungsverbund Rendsburg Eckernförde, Ute Landt, Tel. 04873 1873
- Weiterbildungsverbund Kreis Segeberg, Annerose Petersen, Tel. 040 53595908
- Steinburger Weiterbildungsverbund, Jürgen Hansen, Tel. 04821 4030284
- Weiterbildungsverbund Stormarn Herzogtum Lauenburg, Annemarie Argubi Siewers, Tel. 04153 5699050

Informationen zur Weiterbildung in Schleswig Holstein finden sich im Info Netz Weiterbildung.

Quelle: Wirtschaftsministerium Schleswig Holstein, www.weiterbildung.schleswig-holstein.de

Peer-Review-Verfahren Hessische Blätter für Volksbildung

Seit dem Jahrgang 2011 hat unsere Zeitschrift zusätzlich ein formalisiertes Peer Review Verfahren eingeführt. Über die intensiver Arbeit in der Redaktion, bei der alle Mitglieder alle Aufsätze lesen, soll eine Außensicht einbezogen werden. Dies ist nicht ohne zusätzlichen Aufwand möglich und verlängert außerdem den Vorlauf der Planung. Wir bedanken uns deshalb ausdrücklich bei allen die uns manchmal unter Zeitdruck im Jahr 2011 durch ihre Stellungnahmen unterstützt haben:

Heiner Barz
Rainer Brödel
Karin Büchter
Anke Grotlischen
Anke Hanft
Bernd Käßpinger
Astrid Seitrecht
Andrea Sievert Kölle

Ulrich Teichler
Reinhard Völzke
Gisela Wiesner

Beurteilung anhand vorgegebener Kriterien

Kriterium wird:

- 1 erfüllt
- 2 teilweise erfüllt, sollte nachgebessert werden
- 3 nicht erfüllt
- 0 nicht vorhanden

Inhalt	1	2	3	0
Wichtigkeit des Themas				
Erkenntnisinteresse bzw. Benennung einer interessanten Fragestellung				
Aufarbeitung des Forschungsstandes oder Anschließen an den Forschungsstand				
Ausdifferenzierung bzw. Entfaltung eines Themas				
Erweiterung des Wissensstandes				
Begründete Schlussfolgerung				

Argumentation	1	2	3	0
Definition verwendeter Begriffe				
Ausdifferenzierung bzw. Entfaltung eines Themas				
Darlegung der Methode bei empirischen Ergebnissen				
Klarheit der Argumentation				
Schlussfolgerung und Begründung des Erkenntnisstandes				

Formales	1	2	3	0
Sprachliche Form				
Beachtung der Autorenhinweise				

Mögliche Stellungnahme

Annahme

Überarbeitung

Ablehnung

„Weiterbildung ist mehr als eine süße Versuchung“

Der hohe Stellenwert von Weiterbildung im Berufsleben wird durch viele Faktoren geprägt: Mehr Wettbewerb, zunehmende Internationalisierung, immer neue Produkte, Dienstleistungen und Technologien, die auf den Markt drängen, demographischer Wandel, Fachkräftemangel und Fachkräftebindung oder längere Lebensarbeitszeit sind nur einige Stichworte dabei. Aus diesem Grund ist Weiterbildung wie ein Apfel, der reich an Vitaminen ist und deshalb mehr als eine fruchtig süße Verführung darstellt. Der Apfel ist ein wesentliches Nahrungsmittel, um sich gesund und fit zu halten. Ebenso ist die Weiterbildung der Schlüssel an Vitaminen, um das Wissen gesund und fit zu erhalten.

Kein Luxus, sondern Notwendigkeit

Weiterbildung ist dabei jedoch nicht als intellektueller Luxus zu betrachten, sondern als Notwendigkeit: Denn Unternehmen wie auch Arbeitnehmer, und das nicht nur in den Führungsebenen, müssen ständig den neuen Herausforderungen gerecht werden und mit der Innovationskraft auf den unternehmerischen Märkten Schritt halten können. Weiterbildung ist also ein wichtiges Kapital. Sie vermittelt Fachwissen und Kompetenz und sichert damit die Beschäftigungsfähigkeit. Und sie bietet auch die Möglichkeit, die sogenannten und heute überall gefragten Soft Skills zu vertiefen. Denn nicht nur Wissen, sondern auch soziale Kompetenzen sind gefragt.

Es gibt viele Möglichkeiten Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Das

Spektrum reicht von der maßgeschneiderten betriebsinternen Weiterbildung über die Angebote von Bildungszentren, die auch berufliche Qualifikationen mit IHK Abschlüssen in ihren Programmen stehen haben, bis hin zu privaten Anbietern, deren Leistungsspektrum von Zeitmanagement bis hin zu Fremdsprachen reicht. Die meisten Angebote können damit punkten, dass sie berufsbegleitend stattfinden als ein- oder mehrtätige Seminare und Workshops oder berufsbegleitend an den Abenden und Wochenenden. Das so erworbene Wissen kann direkt in den Berufsalltag integriert werden.

Ein Bereich gewinnt mittlerweile aus vielen Gesichtspunkten heraus eine besondere Bedeutung: die universitäre Weiterbildung. Zum einen: Auch für Hochschulabsolventen gilt, für das Berufsleben reicht ein abgeschlossenes Studium alleine nicht mehr aus. Wissenschaftliche Weiterbildung wird von Experten als unerlässlich angesehen, um die Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich zu erhalten.

Zum anderen: Auch für Unternehmen ist die universitäre Weiterbildung ein wichtiger Aspekt, um beispielsweise dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Vorteile: Die Qualifizierungsangebote zeichnen sich durch die fachgerechte methodisch-didaktische Vermittlung aktuellster wissenschaftlicher Erkenntnisse aus. Denn durch die Anbindung an die Forschung wird das theoretische Wissen ständig aktualisiert. Die Studierenden bekommen eine Menge theoretische Werkzeuge an die Hand, mit denen sie im Berufsalltag methodisch arbeiten und Zusammenhänge einfacher beurteilen können. Dafür sorgen auch qualifizierte Dozenten, die in Wissenschaft und Praxis verankert sind. Auch hier ist das Themenspektrum breit angelegt: angefangen bei Personal und Finanzmanagement über Marketing bis hin zu Logistik und Bildungsmanagement. Auch die universitäre Weiterbildung findet in der Regel berufsbegleitend statt.

Quelle: www.hna.de, 7.2.2012