

Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf

I. Einleitung

Unter dem Titel „Aufschwung – Teilhabe – Wohlstand – Mehr Chancen für Deutschland“ hat die Bundesregierung im Rahmen ihrer Klausurtagung im August 2007 auf Schloss Meseberg wesentliche Schwerpunkte für die Arbeit in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode festgelegt. Das Handlungsfeld „Qualifizierung und Fachkräfte“ wurde dabei als entscheidende Grundlage des Aufschwungs beschrieben und in verschiedenen Aktivitäten konkretisiert. In diesem Zusammenhang hat die Bundesregierung beschlossen, im Jahr 2008 eine Konzeption vorzulegen, die das Lernen im gesamten Lebenslauf aufgreift, um damit die Chancen des demographischen Wandels besser nutzen zu können.

Diese Konzeption wird hiermit vorgelegt. Sie gibt eine Zusammenfassung und Erläuterung der Maßnahmen, die die Bundesregierung verfolgt, um im Rahmen ihrer Zuständigkeit im Zusammenwirken mit Ländern, Kommunen, Sozialpartnern, Bildungsverbänden und anderen Akteuren Impulse für das Lernen nach dem Abschluss der Erstausbildung zu geben. Diese Maßnahmen sind eingebettet in aktuelle Initiativen der Bundesregierung wie die Hightech-Strategie, den Nationalen Integrationsplan und die Qualifizierungsinitiative für Deutschland.

Wesentliche Grundlage dieser Konzeption sind die Empfehlungen, die der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung Anfang März 2008 für die Zukunft der Weiterbildung und die Gestaltung des Lernens im Lebenslauf abgegeben hat. Das Expertengremium legte Handlungsempfehlungen vor, die eine gemeinsame Analyse der derzeitigen Lage und der zukünftigen Herausforderungen des Lernens im Lebenslauf enthalten.

II. Zur Bedeutung und gegenwärtigen Situation des lebenslangen Lernens

Das Lernen im Lebenslauf gehört zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf ist entscheidend für die Perspektive des Einzelnen, den Erfolg der Wirtschaft und die Zukunft der Gesellschaft. Dieser Herausforderung zu begegnen, gehört zu den vorrangigen bildungspolitischen Aufgaben. Daher ist eine Konzeption zum Lernen im Lebenslauf dem Ziel verpflichtet, Deutschlands wichtigste Ressource „Bildung“ stärker für wirtschaftliche Dynamik und persönliche Aufstiegschancen zu erschließen.

Die Globalisierung und die Wissensgesellschaft stellen die Menschen vor große Herausforderungen, die durch den demographischen Wandel noch verstärkt werden: Wissen sowie die Fähigkeit, das erworbene Wissen anzuwenden, müssen durch Lernen im Lebenslauf ständig angepasst und erweitert werden. Nur so können persönliche Orientierung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Deshalb ist der „Wert des Lernens“ zu erhöhen, unabhängig davon, ob das Lernen in erster Linie zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, zur Ausübung des bürgerschaftlichen Engagements oder aus rein privaten Gründen erfolgt. Dabei ist in besonderer Weise dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Deutschland ein Integrationsland ist. Damit die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gelingt, müssen alle für das Lernen im Lebenslauf Verantwortlichen dazu beitragen, dass diese ihre Potenziale einsetzen bzw. entwickeln können. Dabei ist das Erlernen der deutschen Sprache für eine erfolgreiche Integration unabdingbar.

Das Leben und Arbeiten in der Wissensgesellschaft und der herausragende Stellenwert der Entwicklung des Humanvermögens haben insgesamt bereits zu einer Aufwertung des Lernens im Lebenslauf beigetragen. Dennoch zeigt insbesondere die vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland strukturelle Defizite auf. Um eine „Weiterbildung mit

System“ zu etablieren und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, müssen die Möglichkeiten für das Lernen im gesamten Lebenslauf verbessert und attraktiver gestaltet werden, indem neue Anreize geschaffen und bestehende Hindernisse beseitigt werden:

- Jede Person muss ermutigt werden, das Lernen als bleibende Herausforderung und als Chance für die persönliche Lebensgestaltung anzunehmen.
- Der Zugang zum lebenslangen Lernen muss auch bei Vorliegen einer Behinderung möglich sein, die Angebote sind entsprechend barrierefrei auszugestalten.
- Kein Abschluss soll ohne die Möglichkeit eines Anschlusses zu einer weiteren Qualifizierung bleiben.
- Unternehmen und Verwaltungen müssen ihre Personalentwicklung noch stärker als bisher am Lernen im Lebenslauf und damit auf die bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten.
- Dies bedeutet ebenso, dass das Lernen im Lebenslauf attraktiver gestaltet werden muss. Dafür ist neben einer Angebots- auch eine verstärkte Nachfrageorientierung erforderlich.
- Dabei sind – insbesondere im Rahmen der öffentlich verantworteten Weiterbildung – bezahlbare und zielgruppenspezifische Angebote zu schaffen, die auch bildungsferneren Schichten einen einfachen Zugang zu Weiterbildung bieten.
- Im Hinblick auf die durch den demographischen Wandel bedingten neuen Herausforderungen und die Globalisierung bedarf es an der Berufs- und Arbeitsbiographie und der Lebens- und Lernsituation der Menschen orientierter Bildungsberatung und Lernangebote.
- Diese Zielsetzungen erfordern erhebliche Anstrengungen in der Weiterbildungsfinanzierung über die bisher bestehenden Instrumente hinaus. In diesem Zusammenhang ist die Verantwortung von Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten deutlich zu betonen. Darüber hinausgehendes Engagement der Unternehmen zur Weiterbildungsfinanzierung sollte angeregt und unterstützt werden. Dies gilt auch hinsichtlich der Verantwortung der Tarifvertrags- und Sozialpartner für die Weiterbildung der Beschäftigten.
- Zudem ist es notwendig, den Weg in die Wissensgesellschaft mit entsprechenden Angeboten zu ebnen. Dies erfordert unter anderem eine konsequente Einbeziehung der vielfältigen informellen Lernprozesse außerhalb von Bildungsinstitutionen. Arbeitsprozesse müssen lernintensiver gestaltet werden, um die Chancen des Lernens am Arbeitsplatz besser zu nutzen.
- Für die Umsetzung innovativer Ideen in neue Produkte und Dienstleistungen sind entsprechend (weiter-)gebildete Fachkräfte auf vielen Qualifikationsstufen erforderlich. Deshalb muss Weiterbildung stärker mit der High-Tech-Strategie verbunden werden. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den kleinen und mittleren Unternehmen.

Das heißt, die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf betrifft alle Bildungsbereiche. Die Voraussetzungen für die Weiterbildungsbereitschaft werden wesentlich durch die Motivation und die Befähigung zum selbständigen Lernen ab der frühkindlichen Bildung und mit den Bildungsinhalten in der Schule, in der Berufsausbildung und an der Hochschule geschaffen. Der Schulabschluss ist die Grundlage für jede Bildungsbiographie. Er muss daher für jeden Menschen erreichbar und auch in einer späteren Lebensphase nachzuholen sein. Die Schulbildung und die fundierte Erstausbildung sind die beste Grundlage für das Weiterlernen. Dabei kann der Weg von der Erstausbildung bis zu einer qualifizierten Weiterbildung eine gleichwertige Alternative zum Abitur und zum Hochschulabschluss sein. Gleichzeitig sollte aber auch das Nachholen des Abiturs oder eines Hochschulabschlusses erleichtert werden.

Insgesamt müssen Weiterbildung und (berufsbegleitendes) Lernen für Menschen in jeder Lebensphase attraktiv bleiben. Zum einen, damit ihr Wissen und ihre Kompetenzen erhalten bleiben, zum anderen, um gesellschaftliche Teilhabe und die Wertschätzung ihrer Erfahrungen zu ermöglichen.

III. Konzeption für das Lernen im Lebenslauf

Eine Konzeption zum lebenslangen Lernen und zur Weiterbildung muss auf vorhergehende Bildungsphasen Bezug nehmen. Daher knüpft diese Konzeption unmittelbar an das an, was mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung umgesetzt wird. Hierzu gehören:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungschancen für Kinder unter sechs Jahren,
- ein umfangreiches Maßnahmenbündel zur Verbesserung der Ausbildungssituation,
- die Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Hochschule sowie der Hochschulzugang ohne Abitur für qualifizierte Erwerbstätige,
- die Schaffung von über 90.000 zusätzlichen Ausbildungschancen für Studienanfängerinnen und Studienanfänger bis 2010 im Hochschulpakt,
- die Stärkung der Aufmerksamkeit für Technik und Naturwissenschaften,
- die Verbesserung der Chancen für Frauen, insbesondere für Geringqualifizierte, Migrantinnen sowie Berufsrückkehrerinnen,
- Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund,
- die angemessene Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse (schwer-)behinderter Menschen bei der Teilhabe am lebenslangen Lernen,
- Verstärkung der Anstrengungen der Bundesagentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaften und der zugelassenen kommunalen Träger in der Weiterbildungsförderung.

Im Fokus des Konzepts für die Weiterbildung stehen die nachstehenden Handlungsfelder. Zentraler Anknüpfungspunkt für die Initiativen ist der empirische Befund, dass die Beteiligung an Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich zu niedrig ist. Insbesondere Menschen mit niedriger Qualifikation nehmen zu wenig an Weiterbildung teil. Deshalb folgt die Bundesregierung im Grundsatz den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung: Ziel der Maßnahmen muss die Erhöhung der Beteiligung der Menschen am Lernen im Lebenslauf sein. Richtschnur der Aktivitäten soll ein Bildungsziel für die Bildungsaktivität der erwerbstätigen Bevölkerung (nach Abschluss der Erstausbildung: 25 – 64-Jährige) bis **2015** sein:

- Die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung (Kurse und Seminare) soll von derzeit 43 % auf 50 % steigen.
- Die Beteiligung an allen Lernformen, einschließlich des sog. informellen Lernens, soll von 72 % auf 80 % steigen.
- Insbesondere die Beteiligung von Geringqualifizierten ist bei dieser Zielsetzung deutlich zu erhöhen.

Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, gilt es:

- 1) die Motivation zur Bildungsaktivität zu stärken,
- 2) den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern,
- 3) die Angebote der Weiterbildung zu verbessern,
- 4) die Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche zu erhöhen,
- 5) die Integration durch Bildung und die Förderung des Lernens in der Zivilgesellschaft zu verbessern und
- 6) Wissen und Einsichten über die Prozesse und Wirkungen des Lernens im Lebenslauf zu vertiefen.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen setzen an diesen Punkten an. Sie starten ab 2008/2009 und sind jeweils auf drei bis fünf Jahre angelegt.

1. Motivation und Verantwortung stärken

Einführung einer „Bildungsprämie“

Um die Bereitschaft jedes und jeder Einzelnen zu unterstützen, durch private Investitionen in die persönliche, allgemeine berufliche Weiterbildung Vorsorge für eine erfolgreiche Beschäftigungsbiographie zu treffen, wird die Bundesregierung eine „Bildungsprämie“ einführen. Durch finanzielle Anreize sollen mehr Menschen zur individuellen Finanzierung von Weiterbildung motiviert und befähigt werden. Außerdem müssen Bildungsausgaben als Investition verstanden werden – auch von denen, die bislang noch nicht in ihre eigene Weiterbildung investieren. Dies geschieht mit Hilfe von drei Komponenten:

- Öffnung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG): Damit soll ermöglicht werden, dass das Ansparguthaben auch vor Ablauf der Sperrfrist für Weiterbildungszwecke verwendet werden darf, ohne dass damit der Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage verloren geht.
- Eine Weiterbildungsprämie von maximal 154 EUR können alle Menschen erhalten, deren zu versteuerndes jährliches Einkommen 17.900 € (bzw. 35.800 € für gemeinsam Veranlagte) nicht übersteigt. Diese Prämie kann einmal im Jahr dafür verwendet werden, 50% der Kursentgelte oberhalb einer Bagatellgrenze von 30 EUR zu finanzieren.
- Ein Weiterbildungsdarlehen (analog zu den KfW-Studienkrediten) soll allen Menschen, unabhängig von der Einkommenshöhe und der Einkommensform, zur Verfügung stehen, um auch kostenintensive Maßnahmen finanzieren zu können.

Kampagne zum lebensbegleitenden Lernen

Die Erhöhung der Bildungsbeteiligung ist nur zu erreichen, wenn die Notwendigkeit zu lebensbegleitendem Lernen im öffentlichen Bewusstsein stärker verankert wird. Deshalb soll eine Kampagne für lebensbegleitendes Lernen durchgeführt werden. Mit Blick auf die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen soll die Kampagne insbesondere auf diese Zielgruppen ausgerichtet sein.

Das BMBF wird daher in Kooperation mit dem BMAS, der Bundesagentur für Arbeit, Medien (Fernsehen, Printmedien) und weiteren Partnern eine Kampagne starten, die auch gelungene Beispiele auf regionaler Ebene einer breiten Öffentlichkeit bekannt machen soll, um ihre bundesweite Übertragung zu unterstützen.

2. Zugang zu Weiterbildung erleichtern

Den „Zugang“ zu Bildung zu verbessern bedeutet, für unterschiedliche Bedarfslagen praktische und ggf. barrierefreie Hilfestellung anzubieten. Die Verbesserung der Beratungsangebote zielt primär auf die Unterstützung individueller Bildungsnachfrager. Nachvollziehbar verbesserte Bildungsqualität dient allen Marktteilnehmern. Das Angebot einer Weiterbildungsallianz nimmt vor allem die Schnittstelle zwischen Bildung und Beschäftigung in den Blick.

Verbesserung der Bildungsberatung

Nur wer den Überblick über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten hat, kann sich sinnvoll und eigenverantwortlich entscheiden. Bildungsberatung ist ein zentrales Element für erfolgreiches Lernen im Lebenslauf, nicht nur für bildungsferne Zielgruppen. Daher wird die Weiterentwicklung der Bildungsberatung, eine verbesserte Transparenz der Angebote und die regelmäßige Weiterbildung des in der Bildungsberatung beschäftigten Personals benötigt. Die Bundesregierung schlägt folgende zwei Maßnahmen vor, um die Transparenz des Bildungsmarktes wahrnehmbar zu verbessern und vorhandene Beratungsstrukturen sinnvoll zu bündeln:

- **Regionale Erprobung und langfristig bundesweite Einführung einer Telefonhotline**

Das Angebot einer kostenlosen telefonischen Erst- und Orientierungsberatung (Telefonhotline) soll erprobt werden. Es soll an Beratungsangebote vor Ort vermitteln oder Hinweise für passende Bildungsangebote liefern. Die telefonische Einstiegsberatung, bei der auch auf interkulturelle Kompetenzen der Beraterinnen und Berater Wert zu legen ist, soll die vorhandene Bildungsberatungsstruktur nutzen. Nach einer zweijährigen Erprobung, in deren Rahmen ein nachhaltiges Finanzierungskonzept erarbeitet wird, soll die Hotline bundesweit in vollem Umfang umgesetzt werden.

- **Informationsportal Bildungsberatung für Ratsuchende und Beratende**

In Ergänzung zur Telefonhotline und im Hinblick darauf, dass das Internet für immer mehr Bürgerinnen und Bürger zur zentralen Informationsquelle avanciert, soll ein Portal für Bildungs- und Beschäftigungsberatung über regionale Bildungsberatungsangebote informieren. Im Sinne des Verbraucherschutzes und um eine bessere Orientierung für die Kundinnen und Kunden von Beratung zu gewährleisten, soll das Informationsportal auch „Bewertungen“ aus Verbrauchersicht über Beratungsangebote sowie Unterstützungsmodule („Selbsttests“, Checklisten) enthalten. Darüber hinaus soll das Portal Informationen für Beraterinnen und Berater bereithalten (Informationen über Qualifizierungsangebote, Qualitätsstandards). Wenn möglich, ist ein sukzessiver Ausbau in den einschlägigen Fremdsprachen vorzusehen.

Weiterbildungstests der Stiftung Warentest

Information und Transparenz über Qualität sind ein wichtiger Teil der sich im Wettbewerb vollziehenden Qualitätssicherung. Die Weiterbildungstests der Stiftung Warentest sind ein Baustein, der in besonderer Weise die Qualitätssicherung mit der Positionierung der beruflichen Weiterbildung im öffentlichen Bewusstsein verbindet. Die Tests der Stiftung Warentest werden nach erfolgreicher Erprobung fortgeführt.

Bildung einer Weiterbildungsallianz

Eine erfolgreiche Konzeption zum Lernen im Lebenslauf muss alle Akteure einbinden. In Form einer Weiterbildungsallianz können wesentliche Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung umgesetzt werden. Folgende Themen sind aus Sicht der Bundesregierung vordringlich:

- **Betriebliche Lernzeitkonten.** Bei ihrer Weiterentwicklung ist zu prüfen, inwieweit eine Verbesserung der Situation für alle Beteiligten erreicht werden kann. Hierzu sollen insbesondere Konzepte zur Sicherung im Falle der Insolvenz und des Betriebswechsels, zur Einführung in die betriebliche Praxis und zur Einbeziehung von Teilzeitkräften und von Geringqualifizierten entwickelt und erprobt werden.
- **Altersgerechte Weiterbildungskonzepte**, insbesondere zum Lernen am Arbeitsplatz unter Einbezug von Elementen des „Projektlernens“ und Formen des E-Learnings, sollen entwickelt und ihre Implementierung in die betriebliche Personalentwicklung unterstützt werden.
- Der **Transfer von Kompetenzen in die Arbeitswelt** kann durch gezielte Verwertung vorhandener Instrumente zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen verbessert werden.
- **Zugänge zum Berufsabschluss** werden erleichtert, indem Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf gezielt auf die Externenprüfung vorbereitet werden und die Entwicklung von Anpassungsqualifizierungen für Menschen mit hier nicht anerkannten ausländischen Berufsabschlüssen geprüft wird.
- Der Kompetenzerwerb und **Wissenstransfer in Schlüsseltechnologien** wird durch innovative Weiterbildungsangebote zwischen Wirtschaft und Forschung in den Feldern der Hightechstrategie gefördert.

3. Weiterbildungsangebote verbessern

Verbesserung der Angebotsstruktur vor Ort

Viele Bildungsentscheidungen werden in den Regionen gefällt. Dort ist eine Vielzahl unterschiedlicher Stellen für einzelne Bereiche verantwortlich – von der Jugendhilfe über Schulträger bis zu Weiterbildungseinrichtungen. Durch zwei Initiativen wollen wir die Bildungszusammenarbeit in den Regionen stärken.

- **Initiative „Lernen vor Ort“**

Ziel der Initiative ist es, ein regionales Bildungsmanagement in Kreisen / kreisfreien Städten zu etablieren. Die Kernaufgaben eines regionalen Bildungsmanagements beinhalten dabei u. a. ein Übergangsmanagement, eine am Lebenslauf orientierte Begleitung, die Bestandsaufnahme kommunaler Bildungsaktivitäten, die Bündelung der auf verschiedene Ressorts verteilten Bildungszuständigkeiten, den Aufbau eines Informationspools für Bildungsträger, Bildungsinstitutionen und Wirtschaft sowie die Entwicklung eines Gesamtkonzepts mit einer Zukunftsvision für die Bildung in der Region. Die Regionen werden im Rahmen eines Wettbewerbs ausgewählt. Eine Reihe von Stiftungen unterstützt die Initiative aktiv durch Mitarbeit und finanzielles Engagement.

- **Einführung eines regionalen Bildungsmonitorings**

Eine solide Datengrundlage, die das Bildungswesen von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung umfasst und dabei auch die Übergänge zwischen den Bildungsbereichen in den Blick nimmt, unterstützt die Kommunen (Kreise / kreisfreie Städte) dabei, ihre Bildungsziele auf ihre jeweilige Bedarfslage auszurichten und den Erfolg ihrer Maßnahmen zu bewerten. Ein solches Instrumentarium für ein regionales Bildungsmonitoring wird er-

arbeitet und erprobt. Es soll den Kommunen als Serviceangebot zur Verfügung gestellt werden.

Angebote für Zielgruppen mit besonderen Potenzialen

Um dem Fachkräftebedarf wirksam zu begegnen und alle Bildungsressourcen zu erschließen, sind Angebote sinnvoll, die sowohl die nachgefragten Qualifikationen als auch die spezifische Lage bestimmter Zielgruppen im Blick haben. In der Praxis kann sich so zeigen, dass auch solche Gruppen, die oft als „problematisch“ eingestuft werden – etwa arbeitslose Ingenieure oder ehemalige Studierende ohne Abschluss –, wertvolle Kompetenzen einzubringen haben, wenn sie in der richtigen Form angesprochen werden.

- **Freiwilliges Technisches Jahr**

Mit der Einführung eines Freiwilligen Technischen Jahres will die Bundesregierung die Studierbereitschaft für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge steigern, die Informations- und Motivationsbasis stärken und mittelfristig die Studienabbruchsquoten senken.

- **Ausbau des Programms AQUA**

Das bisher sehr erfolgreich verlaufende Programm AQUA (Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt), das zugewanderte und hiesige Akademiker/innen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt, soll künftig auch für Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Ingenieure erprobt werden. Es sollen insbesondere Maßnahmen zur fachlichen und überfachlichen Qualifizierung gefördert werden.

- **Neue Bildungs- und Erwerbswege für Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen**

Der Berufseinstieg von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen, deren Anteil derzeit bei 25% liegt, soll unter Berücksichtigung der im Rahmen des Studiums bereits erworbenen Kompetenzen verbessert werden. In Zusammenarbeit mit den Ländern, den Hochschulen und einzelnen Fachbereichen sowie mit Betrieben und Kammern soll ein Angebot entwickelt und umgesetzt werden, das den Einstieg in das Berufsleben und ggf. in eine duale Ausbildung erleichtert. Aufgrund der überdurchschnittlichen Abbrecherquoten bei Studierenden mit Migrationshintergrund sollte dieser Personenkreis entsprechend berücksichtigt werden.

4. Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen

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

Darüber hinaus ist die Erhöhung der Durchlässigkeit ein Schwerpunkt der Qualifizierungsinitiative für Deutschland, die Bund und Länder derzeit erarbeiten und die im Herbst vorgestellt werden soll. Dabei ist Ziel, den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte zu erleichtern und zu verbreitern, beispielsweise durch konkrete länderübergreifende Vereinbarungen. Zudem ist eine Bund-Länder-Initiative geplant, die berufsbegleitende Studienangebote an Hochschulen ausbaut, beispielsweise durch eine gezielte Weiterbildungsinitiative für arbeitslose

Ingenieurinnen und Ingenieure.

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wurden Maßnahmen beschlossen, um die Durchlässigkeit von beruflicher und Hochschulbildung erheblich zu verbessern:

Aufstiegsinitiativen

Aufstieg durch Bildung zu ermöglichen, ist für den sozialen Zusammenhalt wie für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Landes von prioritärer Bedeutung. Deshalb sollen die folgenden Initiativen gestartet werden:

- **Aufstiegsstipendium**: An begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen, soll ein Aufstiegsstipendium vergeben werden. Damit werden zusätzliche Anreize für den Aufstieg durch Bildung gesetzt und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen gesteigert.
- **Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (sog. „Meister-BAföG“)**: Das „Meister-BAföG“ ist ein erfolgreiches Instrument, um Menschen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung finanziell zu unterstützen und sie zu Existenzgründungen zu ermuntern. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und damit Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu schaffen. Es wird entsprechend der bereits beschlossenen Erhöhung der BAföG-Fördersätze erhöht. Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit die Anwendungsbereiche der Förderung im Rahmen des AFBG aufstiegsorientiert erweitert werden können.

Ausbau berufsbegleitender Studienangebote

Die Bundesregierung schlägt den Ländern vor, im Jahr 2009 einen Wettbewerb zu starten, der darauf abzielt, bereits vorhandene vorbildliche Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung zu stärken, aber insbesondere neue und nachfrageorientierte Initiativen an Hochschulen zu fördern. Die Maßnahme soll dazu beitragen, die wissenschaftliche Weiterbildung für gut ausgebildete Fachkräfte attraktiver zu gestalten und Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium zu schaffen.

Zusammenführung der Datenbanken und Portale zur wissenschaftlichen Weiterbildung

Ziel der Maßnahme ist die Verbesserung der Transparenz der Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung. Dabei sollen vorhandene Datenbanken, die es insbesondere im hochschulischen Bereich gibt, vernetzt werden. Eine vollständige Neuentwicklung ist im Hinblick auf die Vielzahl bereits existierender Datenbanken nicht erforderlich. Ein Finanzierungsmodell zur nachhaltigen Umsetzung wird innerhalb des Förderzeitraums erarbeitet.

5. Integration durch Bildung und Förderung des Lernens in der Zivilgesellschaft verbessern

Im Rahmen des Bildungssystems müssen die Möglichkeiten verbessert werden, um die Potenziale der zuwandernden Menschen besser für ihre individuelle, aber auch die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu erschließen. Zur Unterstützung der Integration von Migrantinnen und Migranten in das Gemeinwesen und zur Förderung des Lernens in der Zivilgesellschaft sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- 1) Ausbau der berufsbezogenen Sprachförderung: Diese Maßnahmen sollen sowohl für Arbeitslose als auch Erwerbstätige offenstehen, Betriebe sollen bei der Sprachförderung ihrer Beschäftigten durch entsprechende Beratungsangebote unterstützt werden.
- 2) Ausbau interkultureller (Weiter-)Bildungsangebote und interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen: Geplant sind Marketingkonzepte, Qualifizierung des in der Weiterbildung beschäftigten Personals sowie Konzepte zur Programmprofilierung.
- 3) Förderung des Lernens in der Zivilgesellschaft und Stärkung des Freiwilligenengagements: Um Angebote speziell für Ältere zu erstellen, sollen Senioren-, Kultur- und Bildungseinrichtungen stärker zusammenarbeiten; geplant sind zudem Mentoren- und Tutoriensysteme und die Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Jugendlichen in der Betreuung von Älteren.

6. Wissen über das Lernen im Lebenslauf vertiefen

Um die genannten und zukünftige Maßnahmen zur Förderung des Lernens im Lebenslauf effektiv zu gestalten, müssen wir unser Wissen über die Prozesse und Wirkungen vertiefen und immer wieder aktualisieren. Deswegen soll ein breit angelegtes Forschungs- und Entwicklungsprogramm für das Lernen im Lebenslauf aufgelegt werden, das in den Bereichen, in denen Umsetzungsmaßnahmen aufgrund von Forschungs- und Wissenslücken verhindert werden, mit passgenauen Forschungsergebnissen dazu beiträgt, Umsetzungsschritte anzugehen und zu erleichtern. Darüber hinaus soll die Grundlagenforschung im Bereich des Lernens im Lebenslauf für folgende Themenfelder ausgebaut werden:

- Effekte des demographischen Wandels auf die Beteiligung des Lernens im Lebenslauf,
- Effekte der Bildungsberatung auf die Beteiligung des Lernens im Lebenslauf,
- Zusammenhänge von Lernverhalten und Lerndidaktik im Bereich Erwachsenenbildung,
- Ursachen für geringe Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland und zielgruppenspezifische Möglichkeiten zur Beseitigung von Hürden,
- interkulturelles und intergenerationelles Lernen,
- Weiterbildung in KMU,
- Weiterbildung im Hochtechnologiebereich und in Schlüsselbranchen.

Bei der Entwicklung von innovativen Modellen in der Weiterbildung, die gezielt an Forschungsergebnisse anknüpfen, stehen insbesondere folgenden Themen im Fokus:

- Professionalisierung des in der Weiterbildung beschäftigten Personals,
- Qualitätsentwicklung in und Professionalisierung der Bildungsberatung,
- Professionalisierung des in der Bildungsberatung beschäftigten Personals zur Sicherung der Qualität der Beratung und der Angebote,
- Entwicklung von Instrumenten und Strukturen zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungsbereiche,
- Erkennen von Qualifizierungsbedarf und Unterstützung von KMU bei der Personalentwicklung,
- Bedarfsermittlung zur Entwicklung und Umsetzung neuer Dienstleistungen in Technologiebranchen.