



Bericht

ENTWICKLUNG DER HAMBURGER WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Gemeinsam agieren – Netzwerke entwickeln – Weiterbildung zukunftsfähig gestalten

Impressum

Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Hamburger Str. 131, 22083 Hamburg

Fotos: Sebastian Engels (sebastian-engels.de)

Gestaltung: stilpunkt drei designbüro GbR (stilpunktdrei.de)

Druck: HS PRINTHOUSE GmbH

Auflage: 2.000 Exemplare

Stand: Juli 2024

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie wurde im Auftrag des Hamburger Fachkräftenetzwerkes unter Federführung des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung unter Mitarbeit der Agentur für Arbeit Hamburg, des DGB Hamburg, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, des Jobcenter team.arbeit.hamburg, des UV Nord, der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Wirtschaft und Innovation, der Sozialbehörde sowie der Senatskanzlei erarbeitet und anschließend von allen Partnerinnen und Partnern beschlossen.

Gesamtredaktion:

Heike Kreutzer, Susanne Junge, Dirk Triebe

Inhalt

Impressum	2
Editorial	4
1. Anlass und Zielsetzung	6
Leitlinien der Hamburger Weiterbildungsstrategie – Handlungsfelder	8
Partner der Hamburger Weiterbildungsstrategie (HWS)	11
Auf einen Blick: Die Handlungsfelder der Hamburger Weiterbildungsstrategie	12
2. Ausgangslage	14
2.1 Entwicklungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt mit Blick auf Weiterbildungsbedarfe	14
2.2 Servicestrukturen der Weiterbildung	15
2.3 Beispielhafte Angebote und Strategien in Hamburg außerhalb des Fachkräftenetzwerkes, die auf Weiterbildung einzahlen	18
3. Erarbeitung der Hamburger Weiterbildungsstrategie in den Handlungsfeldern	23
01 HANDLUNGS FELD Die Transparenz von Weiterbildungs möglichkeiten und angeboten unterstützen	24
02 HANDLUNGS FELD Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen	25
03 HANDLUNGS FELD Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insb. für KMU stärken	27
04 HANDLUNGS FELD Die Verantwortung der Sozialpartner stärken	29
05 HANDLUNGS FELD Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken	31
06 HANDLUNGS FELD Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen	33
09 HANDLUNGS FELD Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren	35
11 HANDLUNGS FELD Alphabetisierung/ Grundbildung	37
4. Die strategische Ausrichtung und Perspektive der Hamburger Weiterbildungsstrategie	41
5. Nationale Weiterbildungsstrategie und ihre Bezüge zum Land Hamburg	44
Abkürzungsverzeichnis	46

Editorial



© Philine Hamann/BSB

Rainer Schulz
Staatsrat der Behörde für Schule
und Berufsbildung



© Senatskanzlei Hamburg/Jan Pries

Tim Angerer
Staatsrat der Sozialbehörde

Liebe Leserinnen und Leser,

Bildung ist der Schlüssel für die persönliche Entfaltung eines jeden Menschen und damit zugleich für eine gesellschaftliche und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung. Sie entwickelt und eröffnet Möglichkeiten, Chancen und Perspektiven. Frei nach Benjamin Franklin: „Eine Investition in Wissen bringt noch immer die besten Zinsen.“

Gerade in einer Zeit, in der eine fortschreitende Digitalisierung, die demografische Entwicklung und spürbare Klimaveränderungen neue Antworten und große Anstrengungen von Gesellschaft und Wirtschaft einfordern, muss auch die und der Einzelne Schritt halten können. Bildung darf dabei nicht als Pflichtaufgabe oder Hürde betrachtet werden, sondern in Franklins Sinne als gute Investition in sich selbst. Darum geht es, und dafür soll die Hamburger Weiterbildungsstrategie den Weg bereiten: Möglichst viele mitzunehmen, und zwar so, wie es individuell in den Lebensabschnitt passt.

Hamburg bietet gute Voraussetzungen, um diese Zukunft aktiv mitzugestalten und hat hierfür in den vergangenen Jahren wichtige Weichen gestellt. Die Berufliche Bildung spielt dabei eine große Rolle und ist Grundlage dafür, dass Menschen ihr Leben selbstverantwortlich gestalten und an Gesellschaft und Arbeit teilhaben können.

Hier hat der Hamburger Senat seit 2011 enorme Anstrengungen unternommen, um das berufsbildende System Hamburgs leistungsstark aufzustellen. Vertiefte Berufsorientierung und passgenaue Bildungsangebote am Übergang Schule – Beruf eröffnen bessere Chancen auf eine erfolgreiche Ausbildung. Die Jugendberufsagentur Hamburg (JBA) berät und unterstützt junge Menschen auf ihrem Weg in Ausbildung, Beruf und Studium.

Um zukunftsfähig zu bleiben, muss sich Berufliche Bildung an die sich wandelnden Rahmenbedingungen und Anforderungen aus Wirtschaft und Gesellschaft anpassen. Eine Ausbildung oder ein Studium allein trägt heute oft nicht mehr durch das gesamte Er-

werbsleben. Berufe verändern sich und es entstehen neue. Und die digitale Welt legt sich mit immer größerem Tempo über die analoge Welt, egal ob im Unternehmen oder im Privaten. Die Corona-Krise hat diese Entwicklung unvorhergesehen beschleunigt.

Die junge Generation hingegen ist mit der Digitalisierung groß geworden, geht sehr selbstverständlich damit um und hat oft andere Erwartungen an die Arbeitswelt als frühere Generationen. Insofern bedarf es auch eines Blickwechsels, der die Perspektiven der jungen Generation einbezieht. So können alle voneinander lernen, auch in der Entwicklung dieser Strategie.

Vor diesem Hintergrund kommen kontinuierlichen berufsorientierenden Prozessen, dem lebenslangen Lernen und der Weiterbildung und -qualifizierung Schlüsselrollen zu, um mit den großen und dynamischen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationen Schritt halten zu können.

Der Gesetzgeber hat die Relevanz des Themas Qualifizierung erkannt und rechtlich verbindlicher geregelt. So wurden zuletzt mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz neue Möglichkeiten der Qualifizierungsförderung geschaffen. Ergänzend dazu werden – finanziert durch den Europäischen Sozialfonds – Projekte aufgelegt, die Menschen die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen, sowie von den Bundesministerien aufgestellte Förderprogramme, die dazu dienen, Mitarbeitende und Unternehmen mit auf die Zukunft ausgerichteten Projekten zu fördern und zu qualifizieren. Ziel ist es, durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, dringend benötigte Fachkräfte auszubilden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter zu qualifizieren.

Die Zuständigkeiten für die Weiterbildung zwischen Bund und Ländern sowie Staat und Wirtschaft sind breit gefächert. Um das berufliche Weiterbildungssystem optimal zur Bewältigung des Fachkräftebedarfs aufzustellen, bedarf es des gemeinsamen Engagements aller Beteiligten.

In Anlehnung an die Nationale Weiterbildungsstrategie hat sich der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg zum Ziel gesetzt, eine Hamburger Weiterbildungsstrategie zu entwickeln. Dieser Aufgabe hat sich das Hamburger Fachkräftenetzwerk gewidmet. In dem breit angelegten Austausch zwischen allen relevanten Partnern der Hamburger Weiterbildungslandschaft konnte über zielgerichtete Impulse und Fördermöglichkeiten sowie über neue Kooperationen beraten werden.

Die in diesem Bericht dargestellten Prozessergebnisse der Hamburger Weiterbildungsstrategie und die damit eingeleiteten Entwicklungen sind Zeugnis dieses Prozesses und bieten eine gute Grundlage für unser gemeinsames Fortkommen.

Wir danken allen Partnerinnen, Partnern und Beteiligten für ihr großes Engagement und den hohen geleisteten Zeiteinsatz.

Rainer Schulz
Staatsrat der Behörde für Schule
und Berufsbildung

Tim Angerer
Staatsrat der Sozialbehörde

1. Anlass und Zielsetzung

Die großen Herausforderungen unserer Zeit, wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel, aber auch die Diversifizierung der Gesellschaft haben nicht nur in Deutschland weitreichende wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen gebracht. Damit einher gehen große Veränderungen in unserer Arbeitswelt. Wie sieht die Arbeit von morgen aus? Welches Rüstzeug müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitbringen, um weiterhin am Arbeitsmarkt bestehen zu können, um weiterhin berufliche Perspektiven zu haben oder Karrierepläne erfolgreich umsetzen zu können? Diese und weitere Fragen stellen sich allen Akteuren der beruflichen Weiterbildung.

Bund, Länder, Sozialpartner und Bundesagentur für Arbeit haben in ihren Beschlüssen der Nationalen Weiterbildungsstrategie¹ (NWS) Themenfelder der Weiterbildung benannt und Entwicklungslinien beschrieben. Ziel war und ist es, die Strukturen der beruflichen Weiterbildung so weiterzuentwickeln, dass die voranschreitende Transformation und die sich daraus ergebenden Anforderungen der Arbeitswelt und der Beschäftigten bestmöglich begleitet und gestaltet werden kann.

In Anlehnung an die Nationale Weiterbildungsstrategie hat sich der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (Hamburger Senat) zum Ziel gesetzt, eine Hamburger Weiterbildungsstrategie² (HWS) zu entwickeln. Demzufolge wurde hiermit das „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk“ (Fachkräftenetzwerk) als Zusammenschluss von Senat, Handelskammer, Handwerkskammer, DGB, UV Nord, Agentur für Arbeit und das Jobcenter team.arbeit.hamburg betraut.

Das Fachkräftenetzwerk hat zur Aufgabe, gemeinsame Lösungen und Instrumente zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu entwickeln. Es fußt auf dem Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg und greift damit auf eine lange Tradition vertrauensvoller Zusammenarbeit zurück. Im Fachkräftenetzwerk arbeiten die Akteure der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zusammen und können sich „auf kurzem Weg“ zu allen relevanten Themen abstimmen und so gemeinsame Lösungswege für jeweils aktuelle Herausforderungen entwickeln. Gleichzeitig bietet das Netzwerk eine schnelle Verbindung zur Wirtschaft und somit auch hinreichende Erkenntnisse zu Entwicklungen und Qualifizierungsbedarfen von Mitarbeitenden in Unternehmen. Wichtige Angebotsstrukturen wie die Jugendberufsagentur oder das Hamburg Welcome Center konnten aus dem Fachkräftenetzwerk heraus mit entwickelt werden.

Im März 2022 hat das Fachkräftenetzwerk eine Arbeitsgruppe mit Expertinnen und Experten der Partner der Weiterbildung, die „AG Weiterbildung (AGW)“, eingesetzt und

1 BMAS – Umsetzungsbericht – Nationale Weiterbildungsstrategie; <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.html>

2 Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 22. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft zwischen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen: „In Anlehnung an die nationale Weiterbildungsstrategie wird eine Hamburger Weiterbildungsstrategie erstellt.“

mit der Gestaltung der Hamburger Weiterbildungsstrategie beauftragt. Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) wurde mit der Steuerung des Vorhabens betraut. Mit einer Auftaktveranstaltung im Juni 2022 hat die Arbeitsgruppe ihre Arbeit unter Beteiligung aller Partner und unter Einbeziehung von Weiterbildung Hamburg e. V. (als Selbstorganisation der Weiterbildungsanbieter) aufgenommen.

Mit der Hamburger Weiterbildungsstrategie will Hamburg die Nationale Weiterbildungsstrategie mit Blick auf neue Impulse und Fördermöglichkeiten (wie beispielsweise über das Qualifizierungschancengesetz³, Förderaufrufe der Bundesministerien⁴) in Hamburg begleiten und diese besser nutzbar machen. Darüber hinaus sollen im Bereich der Weiterbildung mögliche neue (insbesondere länderübergreifende) Kooperationsformate mit dem Bund erprobt werden.

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie umfasst verschiedene Handlungsansätze und bündelt die zahlreichen Initiativen und Aktivitäten aller Partner der Hamburger Weiterbildungslandschaft sowie der Arbeitsmarktpolitik einschließlich der Wirtschafts- und Sozialpartner. Ein wesentliches Ziel der Strategie ist es, sowohl Unternehmen und Betrieben als auch Beschäftigten und Arbeitssuchenden ein vielfältiges und gutes, zugängliches Angebot zu unterbreiten. Sie sollen so in die Lage versetzt werden, erfolgreich am Wirtschafts- und Arbeitsleben teilhaben zu können⁵.

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie wurde als Prozess angelegt und gibt in diesem Rahmen die Möglichkeit und den Raum, dass alle Partner ein gemeinsames Bild von den Strukturen und den notwendigen Veränderungen für eine zukunftsfähige berufliche (Weiter-)Bildung entwickeln.

Auf dieser Grundlage wird die Entwicklungsarbeit und Zusammenarbeit fortgesetzt, die bereits seit Mitte der 1980er Jahre in Hamburg zum Aufbau grundlegender Servicestrukturen der Weiterbildung führte.

Diese Servicestrukturen bieten eine gute Ausgangslage für eine Weiterentwicklung. Alle Partner des Fachkräftenetzwerks arbeiten am gemeinsamen Ziel, den Transformationsprozess der Arbeitswelt aus der Perspektive der Weiterbildung und Qualifizierung zu begleiten. Sie sind der Überzeugung, dass berufliche (Weiter-)Bildung einen wesentlichen Beitrag leistet für eine erfolgreiche Bewältigung und Gestaltung der enormen Herausforderungen, mit denen sich der Hamburger Arbeitsmarkt konfrontiert sieht und zugleich die soziale und berufliche Teilhabe aller Teilnehmenden stärkt.



© Roland Magunia

In Hamburg wird jede und jeder bestmöglich unterstützt, um gut qualifiziert im Arbeitsmarkt zu bestehen. Berufliche Weiterbildung ist dabei ein zentraler Baustein, individuelle berufliche Ziele zu erreichen und den Fachkräftebedarf nachhaltig decken zu können. Passgenaue berufliche Qualifizierungsangebote bieten für Weiterbildungsinteressierte gute Perspektiven, dem stetigen, technologischen Wandel der Arbeitswelt langfristig und professionell begegnen zu können. Eine anbieterunabhängige Weiterbildungsberatung ist dabei ein wichtiger Baustein für den Erfolg.

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie hat wertvolle Impulse zur Stärkung eines umfassenden Weiterbildungsangebotes entwickelt. Es ist dabei auch gelungen, die Vielfältigkeit der Qualifizierungs- und Förderangebote des Hamburger Weiterbildungsmarktes transparenter darzustellen und wichtige Empfehlungen für eine zukunftsgerechte Weiterentwicklung zu erarbeiten.

Dr. Sandra Garbade
Geschäftsführerin des Hamburger
Instituts für Berufliche Bildung

3 BMAS – Qualifizierungschancengesetz; <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html>

4 <https://foerderportal.bund.de/>; <https://foerderportal.bund.de>

5 Hamburger Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs – Bericht des Hamburger Fachkräftenetzwerks, Drucksache 22/15302

Antworten hierauf in Bezug auf die allgemeine Weiterbildung hat der Hamburger Senat mit seinem Beschluss vom 10.05.2022 zur „Weiterentwicklungsstrategie „VHS 2025“ der Hamburger Volkshochschule“ (Drs. 22/8256) gegeben.

Als staatliche und zudem größte Weiterbildungseinrichtung in Hamburg nimmt die Hamburger Volkshochschule (VHS) eine zentrale Rolle ein, durch allgemeine Weiterbildung die Menschen in einer eigenverantwortlichen Lebensführung zu unterstützen und zu ermöglichen, „sich in einer Zeit des Wandels zu orientieren und sich hierin zurecht zu finden.“ Das beinhaltet „alles, was die oder der Einzelne braucht, um sich persönlich zu entfalten, Perspektiven zu erweitern und sich sozial kompetent zu orientieren.“ Insofern gibt es zum Beispiel in der Grundbildung, Sprachförderung oder Digitalisierung Schnittmengen mit der beruflichen Weiterbildung, jedoch liegt der Fokus der Hamburger Weiterbildungsstrategie auf der außerschulischen beruflichen Bildung.

Leitlinien der Hamburger Weiterbildungsstrategie – Handlungsfelder

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie orientiert sich an den 10 Handlungsfeldern der Nationalen Weiterbildungsstrategie und ergänzt sie für Hamburg um ein Handlungsfeld 11.

Handlungsfelder
HF 01: Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen
HF 02: Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
HF 03: Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für KMU stärken
HF 04: Die Verantwortung der Sozialpartner stärken
HF 05: Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken
HF 06: Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen
HF 07: Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln
HF 08: Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln
HF 09: Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren
HF 10: Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren
HF 11: Alphabetisierung/Grundbildung

Die Weiterbildungsstrategie konkretisiert und „übersetzt“ diese Handlungsfelder mit Blick auf die realen Bedingungen und Erfordernisse des Hamburger Arbeitsmarktes und der Hamburger Strukturen und bildet den Rahmen für die Bearbeitung der Handlungsfelder.

Aufgabe der Expertinnen und Experten der Partner in der Weiterbildung ist es somit, in den Handlungsfeldern die bestehenden Service- und Förderstrukturen des Hamburger Weiterbildungssystems und ihr Zusammenwirken mit den Weiterbildungsstrukturen des Bundes zu betrachten und kohärent weiterzuentwickeln. Die Partner streben zu diesem Zweck an, mit dem Bund nach Möglichkeit eine Bund-Länder-Vereinbarung abzuschließen, die – wo naheliegend – länderübergreifende Vorhaben der Stärkung der Weiterbildung aufgreifen.

Bewährtes und Funktionierendes soll fortgeführt, Fehlendes ergänzt werden. Die Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe, Inklusion, Gleichstellung und Barrierefreiheit sind dabei durchgehend relevante Orientierungsparameter in den Handlungsfeldern. Insbesondere gesellschaftlich- bzw. bildungsbenachteiligte Menschen für die Weiterbildung zu gewinnen, ist ein gemeinsames Anliegen aller Partner.

Vor diesem Hintergrund verankern die Partner ergänzend das Handlungsfeld „Grundbildung“ in der Hamburger Weiterbildungsstrategie. Beim Thema Beschäftigtenqualifizierung wird der Fokus auch auf die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gelegt, da diese oftmals kaum eigenes Personal für die Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe und passender Angebote haben.

Um Doppelstrukturen zu vermeiden, entfallen diejenigen Handlungsfelder, die bereits an anderer Stelle bearbeitet werden, wie etwa im Kontext der Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen⁶. Die länderübergreifende Bearbeitung der Entwicklung neuer Fortbildungsabschlüsse und die Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen zu Kompetenzzentren der beruflichen Weiterbildung wurde von der Kultusministerkonferenz aufgegriffen. Entsprechend sind die Handlungsfelder 7 und 8 der Nationalen Weiterbildungsstrategie in Hamburg von der weiteren Bearbeitung zunächst ausgeklammert.

Fragen der strategischen Vorausschau werden im Hamburger Fachkräftenetzwerk weiterbearbeitet und nicht an ein separates Handlungsfeld adressiert. Hintergrund ist, dass beim Fachkräftenetzwerk alle Informationen aus den Handlungsfeldern zusammenlaufen und die jeweils für die Weiterbildung Zuständigen aller Partner vertreten sind. Im Fachkräftenetzwerk erfolgt die fachliche Vernetzung und die strategische Ausrichtung.

Eigenständige Handlungs- und Entwicklungsprozesse in Hamburg, die zu einer Stärkung der Weiterbildung beitragen, wie der „Strategieprozess VHS 2025“⁷ oder die Einrichtung des „Campus Zweiter Bildungsweg“⁸ aber auch Hamburger Strategien, wie z. B. „Hafenentwicklungsplan“⁹ oder „regionale Innovationsstrategie“¹⁰ werden in der Hamburger Weiterbildungsstrategie wahrgenommen.

6 2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf (kmk.org); https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf

7 Mehr Chancen durch Weiterbildung – hamburg.de; <https://www.hamburg.de/bsb/pressemitteilungen/16158438/2022-05-10-25-mehr-chancen-durch-weiterbildung/>

8 Campus Zweiter Bildungsweg (hamburg.de); s. <https://ca2b.hamburg.de>

9 Hafenentwicklungsplan; <https://www.hamburg.de/bwi/medien/17188570/2023-06-13-bwi-hafenentwicklungsplan/>

10 Regionale Innovationsstrategie; <https://www.hamburg.de/contentblob/4612440/c4a758ff52ddd8f43bde10779d3ede3/data/regionale-innovationsstrategie-hamburg.pdf>

Ein wesentliches Ziel der Hamburger Weiterbildungsstrategie ist die intensive Vernetzung und gegenseitige fachliche Stärkung der Hamburger Partner in Fragen der Weiterbildung sowie der Herstellung von Transparenz über die jeweiligen Aufgaben und Gestaltungsspielräume. Ein wichtiger Schritt hierfür ist, dass die Sichtweisen der einzelnen Partner gehört und verstanden werden, um gemeinsam einen Weg für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung gehen zu können. Der Grundsatz der Partner des Hamburger Fachkräftenetzwerks, trotz zum Teil sehr unterschiedlicher Interessenlagen den Blick auf gemeinsame Zielsetzungen zu konzentrieren und die Potentiale gemeinsamen Handelns zu identifizieren, daraus praxistaugliche Projekte abzuleiten und diese umzusetzen, ist insofern auch in der Hamburger Weiterbildungsstrategie handlungsleitend.

In Kontinuität der guten Zusammenarbeit werden in diesem Prozess gemeinsam befürwortete Entwicklungen angestoßen und umgesetzt. Bereits Geleistetes wird wertgeschätzt, aber auch stetig im Hinblick auf sich ändernde Rahmenbedingungen fortentwickelt.

Partner der Hamburger Weiterbildungsstrategie (HWS)

Agentur für Arbeit
Hamburg



Behörde für Schule
und Berufsbildung



Behörde für Wirtschaft
und Innovation



Deutscher Gewerkschaftsbund
Hamburg



Hamburger Institut für
Berufliche Bildung



Handelskammer
Hamburg



Handwerkskammer
Hamburg



Jobcenter
team.arbeit.hamburg



Sozialbehörde



Unternehmerverband Nord



Weiterbildung Hamburg e. V.



Auf einen Blick: Die Handlungsfelder der Hamburger Weiterbildungsstrategie



2. Ausgangslage

2.1 Entwicklungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt mit Blick auf Weiterbildungsbedarfe

Trotz Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben kann die Stabilisierung des Hamburger Angebots an Fachkräften gelingen. Voraussetzung ist, dass u. a. die Anpassung der Qualifikationsstruktur des (Weiter)Bildungsangebots an die sich wandelnde Wirtschaftsstruktur gelingt. Dafür sind zukünftig im Laufe des Erwerbslebens weitere Qualifizierungen notwendig, die nur durch entsprechende Weiterbildung leistbar sein werden. Das Thema Qualifizierung und berufliche Weiterbildung gewinnt daher zunehmend an Bedeutung. Vor allem in den Bereichen Erziehung und Unterricht, im IT-Bereich und im Gesundheitswesen wird zukünftig deutlich mehr Bedarf bestehen als heute. Gleichzeitig werden möglicherweise im Handel, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Verwaltungsbereich weniger Fachkräfte benötigt werden als gegenwärtig. Auch entsprechen die Präferenzen zur Berufswahl nicht per se den Berufsbedarfen der Wirtschaft, so dass Passungsprobleme entstehen können und immer wieder weitere Qualifizierungen in Form von Umschulungen und Weiterbildung zum Erhalt der Beschäftigungschancen unabweisbar sein werden. Zudem veralten Qualifikationen relativ schnell, insbesondere wenn Menschen längere Zeit arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind. Vor allem kleineren Unternehmen fällt es oftmals schwer, zielgerichteten Rekrutierungsaufwand zu betreiben und Weiterbildungen zu organisieren. Es ist deshalb sinnvoll und förderlich, wenn die Arbeitsverwaltung diesbezüglich weiterhin Angebote bereitstellt.¹¹ Im Rahmen des Zuzugs von (potenziellen) Fachkräften aus dem Ausland bieten Weiterbildungsangebote zudem die Chance, erworbene formale und non-formale Kompetenzen sicht- und nutzbar zu machen, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu fördern.¹²



Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Faktoren für Unternehmen. Das gilt insbesondere in Zeiten der digitalen und ökologischen Transformation. Nur wer innovativ und wettbewerbsfähig ist, wird in Zukunft erfolgreich sein und zum Wohlstand der Menschen beitragen können. Hamburger Unternehmen kennen die Megatrends und ihre Entwicklungspotentiale – vor allem packen sie ihre Chancen beherzt an. Unsere Hamburger Weiterbildungsstrategie ist hierbei ein guter Kompass und bietet wertvolle Orientierung.

Andreas Rieckhof
Staatsrat der Behörde für
Wirtschaft und Innovation

11 Analysebericht 2022: Fachkräftestrategie in Hamburg; www.hamburg.de/contentblob/16637444/385027d7741ed3c219dcc6418c47ec32/data/analyse-fachkraeftesituation-2022.pdf

12 Hier hat mit der Einführung des Job-Turbos aktuell ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Der Erwerb von Sprach- und Fachkenntnissen soll als Qualifizierung „on the job“ erfolgen, damit Geflüchtete zügig in Beschäftigung integriert und parallel ihren Spracherwerb festigen können.

2.2 Servicestrukturen der Weiterbildung

Die Hamburger Servicestrukturen der Weiterbildung stehen für eine gute Grundversorgung durch die Bildungsträger aller Weiterbildungsbereiche (Sozialpartner, Kammern, Hamburger Volkshochschule und privatrechtlich organisierte Weiterbildungseinrichtungen), für eine Markttransparenz über die Angebote der Weiterbildung sowie für eine neutrale und kostenlose Weiterbildungsberatung mit guter Weiterbildungsqualität und individueller Teilnahmeförderung.

Die Hamburger Volkshochschule¹³ bietet seit ihrer Gründung bis heute für alle Hamburgerinnen und Hamburger ein inhaltlich breit aufgestelltes, qualitativ hochwertiges und erschwingliches Weiterbildungsangebot¹⁴. Mit der Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Bildungsurlaub¹⁵ hat der Hamburger Senat 1974 die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildung massiv gestärkt.

Neben dieser öffentlich geförderten Grundversorgung hatten sich bis in die 1980er und 90er Jahre eine Vielzahl von privatrechtlich organisierten Trägern der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung in Hamburg etabliert.

Unter breiter Beteiligung von Sozialpartnern, Kammern, Arbeitsamt¹⁶, Kirchen u. a. wurden in Hamburg zu Beginn der 90er Jahre Konzepte zur Stärkung der Weiterbildung erarbeitet und vom Hamburger Senat¹⁷ beschlossen. Im Mittelpunkt der Beratungen stand dabei die Frage, ob ein Weiterbildungsschutzgesetz im Sinne einer Qualitätssicherung im nicht geförderten, privatrechtlich organisierten Weiterbildungsmarkt sei, oder ob dies für die Stärkung des Verbraucherschutzes nicht eher die freiwillige Selbstverpflichtung der Weiterbildungsanbieter wäre. Die Hamburger Akteure entschieden sich für Letzteres¹⁸ und etablierten über den 1993 gegründeten Verein „Weiterbildung Hamburg e. V.“ eine anbieterneutrale Weiterbildungsberatung (heute W.H.S.B.) und das heute dazu gehörende Weiterbildungsportal WISY.

Anstoß waren gesellschaftliche und wirtschaftliche Umbrüche mit dem Einzug der Digitalisierung, der zunehmende Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft, die Werftenkrise oder auch die Zunahme einer strukturellen Arbeitslosigkeit. Ziel war es, die Qualitätssicherung und Beratung in der Weiterbildung, das lebensbegleitende und selbstgesteuerte Lernen aller Hamburgerinnen und Hamburger sowie den Verbraucherschutz im Bereich der Weiterbildung zu stärken¹⁹.

13 Die Hamburger Volkshochschule | Hamburger Volkshochschule (vhs-hamburg.de)
www.vhs-hamburg.de/ueber-uns/die-hamburger-volkshochschule-546

14 Hamburg erfüllt den staatlichen Auftrag der flächendeckende Grundversorgung im Bereich der Erwachsenenbildung der Hamburgischen Bevölkerung über die VHS. Es besteht daher kein Bedarf, privatrechtlich organisierte Bildungsträger mit der Grundversorgung zu beauftragen, und damit entfällt die Notwendigkeit, eines sog. Landesweiterbildungsgesetz

15 Bildungsurlaub (Hamburg) – Bildungsurlaub (Anerkennungsverzeichnis) (bildungsurlaub-hamburg.de);
<https://bildungsurlaub-hamburg.de/g160>

16 Seit 2004 „Agentur für Arbeit Hamburg“

17 Siehe: Drucksachen 12/415, 13/1737, 16/4913 und 16/6495 (Hamburgische Bürgerschaft)

18 Soweit Weiterbildung durch die öffentliche Hand gefördert wird, setzt der Staat verbindliche Qualitätsstandards (siehe z.B. AZAV). Im Bereich der nicht geförderten Weiterbildung würden staatlich gesetzte Qualitätsstandards einen unzulässigen Eingriff in den Markt darstellen. Möglich sind dagegen Qualitätsstandards über eine Selbstbindung der Anbieter, wie das Prüfsiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“.

19 Die von der Kultusministerkonferenz seit 1964 fortgeschriebene Empfehlungen zur Erwachsenenbildung zeigen, dass bundesweit vergleichbare Entwicklungsnotwendigkeiten gesehen wurden;
www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf

Vor diesem Hintergrund hat der Hamburger Senat seit 1987 systematisch die Servicestrukturen der Weiterbildung etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt.

Strukturen der Weiterbildung in Hamburg

Grundversorgung erschwingliche Bildungsangebote durch die VHS seit 1919 sowie der Träger von Weiterbildungsangeboten (Kammern, Sozialpartner, privatrechtlich organisierte Bildungsträger)

Transparenz des Weiterbildungsmarktes durch Aufbau des ersten Kursportals für die Weiterbildung „Weiterbildungs-Informationssystem²⁰“ (WISY) in Deutschland (1987), das mehrfach von der Stiftung Warentest und KURSNET ausgezeichnet wurde.

Anbieterneutrale Weiterbildungsberatung durch Einrichtung der rein staatlich finanzierten anbieterneutralen, persönlichen und kostenlosen Weiterbildungsberatung für alle Hamburgerinnen und Hamburgern über Weiterbildung Hamburg, Service und Beratung gGmbH²¹ (W. H. S. B.)

Ebenso hat der Bund sein Engagement in der Weiterbildung ausgebaut. In den Sozialgesetzbüchern II und III wurden umfangreiche Förderinstrumente zur Qualifizierung von Beschäftigten und arbeitslosen Menschen verankert. So erfährt das Thema Qualifizierung insbesondere mit dem Qualifizierungschancengesetz²², dem Aus- und Weiterbildungsgesetz²³ sowie dem Bürgergeld-Gesetz²⁴ und der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz²⁵ mit einer Erhöhung der Fördersätze eine Stärkung. Damit wurden verbesserte Voraussetzungen geschaffen, um die Qualifizierung von Beschäftigten zu fördern.

Die bestehenden Regelungen des Bürgergeldes formulieren keinen ausdrücklichen Vermittlungsvorrang in Arbeit, es wurden zusätzliche Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt sowie Finanzierungsgrundlagen geschaffen. Ein Weiterbildungsgeld zum Lebensunterhalt soll Anreize für abschlussbezogene Qualifizierungen im Lebensverlauf setzen. Jobcenter und Agentur für Arbeit können sich so bei einem fehlenden Berufsabschluss noch stärker auf eine Vermittlung in Ausbildung oder eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung der Kundinnen und Kunden fokussieren. Sie haben ihre Beratungsstrukturen so angepasst, dass sie u. a. auch als Weiterbildungsberatungsstellen für Beschäftigte und Erwerbslose fungieren.

Die Agentur für Arbeit bietet seit 2020 ihren Kundinnen und Kunden mit der Berufsberatung im Erwerbsleben berufliche Orientierung und professionelle Beratung entlang der gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie. Die Berufsberatung im Erwerbsleben ist präventiv, leicht zugänglich, vielfältig, geschlechtersensibel, prozessual und

wissenschaftlich fundiert. Zu den Aufgaben gehört z. B. die Beratung bei der beruflichen Neu- oder Umorientierung oder Weiterbildung oder auch zum Wiedereinstieg am Arbeitsmarkt, zur Festigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses oder die Beratung beim beruflichen Erstestieg nach Ausbildung und Studium. Auch über Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wird eine Beratung angeboten. Das Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben soll besonders diejenigen ansprechen, die aus arbeitsmarktpolitischer Sicht den größten Bedarf an beruflicher Orientierung und Beratung haben. Um den Aufgaben und Anforderungen gewachsen zu bleiben und als professioneller Ansprechpartner wahrgenommen zu werden, erfolgt eine kontinuierliche Professionalisierung der Beraterinnen und Berater.

Das Hamburg Welcome Center (HWC) bietet seit 2021 durch die Agentur für Arbeit, Jobcenter und kommunale Dienstleister ein umfassendes Beratungsangebot für Menschen mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf. Dies umfasst insbesondere auch die Beratung zu (berufsbezogenen) Sprachförderangeboten und die Unterstützung bei Anerkennungsverfahren.

Diese und weitere Regelsysteme gilt es künftig noch mehr für Hamburg nutzbar zu machen und als festen Bestandteil der Förderlandschaft weiter zu etablieren. Dies gilt ebenso für die eingeführte Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld als Anreizinstrumente zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.²⁶

Dabei gilt es auch, neue, innovative digitale Instrumente verstärkt in den Blick zu nehmen und für die Berufliche Weiterbildung nutzbar zu machen. So zeigt der Innovationswettbewerb „INVITE“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, welche neuen innovativen Ansätze mit Künstlicher Intelligenz (KI) und Virtual Reality (VR) es gibt, um z. B. eine bessere Nutzerorientierung bei Weiterbildungsplattformen zu erreichen.²⁷



Die Hamburger und die Nationale Weiterbildungsstrategie begründen für die Agentur für Arbeit das Fundament für einen vernetzten Bildungsraum. Darin orientiert, berät und fördert die Agentur für Arbeit Hamburg mit allen weiteren Akteuren Menschen, ganz gleich ob sie in Beschäftigung stehen, arbeitslos sind oder in Unternehmen Personalverantwortung tragen oder Interessen von Beschäftigten vertreten. Weiterbildung ist der Schlüssel für eine nachhaltige Integration in Arbeit und Antwort auf den wachsenden Fachkräftebedarf und das Gelingen der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft durch Künstliche Intelligenz, Automatisierung, Digitalisierung und dem Abschied von den fossilen Brennstoffen. Weiterbildung ist unser Versprechen für Ihre berufliche Zukunft. Weiterbildung bringt Sie weiter.

Sönke Fock
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Agentur für Arbeit Hamburg

20 HH (Kursportal); <https://hamburg.kursportal.info>

21 Startseite – W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg (weiterbildung-hamburg.de); www.weiterbildung-hamburg.de

22 BMAS – Qualifizierungschancengesetz; www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html

23 BMAS – Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung; www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html

24 Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz) ([bundestag.de](https://dip.bundestag.de/vorgang/zw%C3%B6lfte-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-zweiten-buches-sozialgesetzbuch-und-anderer/291526)); <https://dip.bundestag.de/vorgang/zw%C3%B6lfte-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-zweiten-buches-sozialgesetzbuch-und-anderer/291526>

25 Deutscher Bundestag – Bundestag beschließt bessere Förderung des beruflichen Aufstiegs; www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw07-de-aufstiegsfortbildungsforderungsgesetz-680788

26 Hamburger Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs – Bericht des Hamburger Fachkräftenetzwerks, Drucksache 22/15302

27 Innovationswettbewerb INVITE – BMB; https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/innovationswettbewerb-invite/innovationswettbewerb-invite_node.html

Qualitätssicherung in der Weiterbildung durch Gründung des Vereins (1993) „Weiterbildung Hamburg e. V.“ (WH e. V.)²⁸, ca. 200 Bildungseinrichtungen haben sich zur Einhaltung der Qualitätsstandards von WH e. V. mit einem unabhängigen Prüfungswesen verpflichtet und tragen als freiwillige Selbst-Zertifizierung das Prüfsiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“. Darüber hinaus fungiert der Verein zur Stärkung des Teilnehmerschutzes als Beschwerdestelle.

Förderstrukturen zur Teilnahme an Weiterbildung über

- Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub seit 1974:
- das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)²⁹,
- die Hamburger Meisterprämie³⁰,
- die SGB-Förderinstrumente wie z. B. den Bildungsgutschein.

Förderstrukturen zur Stärkung der betrieblichen Weiterbildung wie die vom Bund ins Leben gerufenen Weiterbildungsverbände Common Swift³¹ und Qblue³² sowie das Regionale Zukunftszentrum Nord (RZ Nord)³³.

Förderung von Qualifizierungen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wie z. B. Hamburger Weiterbildungsbonus³⁴, ein wirkungsvoller Ansatz, insbesondere aufgrund seines finanziellen Anreizeffektes.

Arbeitsmarktprogramme mit Jobcenter und Agentur für Arbeit z. B. „Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm“, „Corona-Arbeitsmarktprogramm“, „Hebel zur besseren Nutzung der Mittel der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zugunsten von Beschäftigten, Förderung beruflicher Weiterbildung“.

28 Weiterbildung Hamburg e. V. – Wir machen Weiter: Bildung! (weiterbildung-hamburg.net); <https://www.weiterbildung-hamburg.net>
 29 Aufstiegs-BAföG (hwk-hamburg.info); <https://hwk-hamburg.info/aufstiegs-bafog/>
 30 Meisterprämie Hamburg – Zuschuss für erfolgreiche Absolventen – ELBCAMPUS; <https://www.elbcampus.de/beratung-service/foerdermoeglichkeiten/meisterpraemie-hamburg/>
 31 Common Swift (common-swift.de); <https://common-swift.de>
 32 Qblue | Qualifizierung Luftfahrt; <https://qblue.aero>
 33 Regionales Zukunftszentrum (RZZ) – Bildungswerk der Wirtschaft (bwh-sh.de); <https://bwh-sh.de/angebote-fuer-unternehmen/angebote-zum-digitalen-strukturwandel-2/regionales-zukunftszentrum-rzz/>
 34 Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS (zwei-p.org); <https://www.zwei-p.org/weiterbildungsbonus/>



2.3 Beispielhafte Angebote und Strategien in Hamburg außerhalb des Fachkräftenetzwerkes, die auf Weiterbildung einzahlen

Angebote und Strategien	Zielrichtung
Weiterentwicklungsstrategie „VHS 2025“ Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: BSB Quelle: https://www.hamburg.de/bsb/pressemitteilungen/16158438/2022-05-10-25-mehr-chancen-durch-weiterbildung/	Attraktive und innovative Bildungsangebote in den Schwerpunkten <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung: hybride Angebote, Blended-Learning-Formate, digitale Innovationsräume, Fortbildung der Kursleitungen • Demografische Entwicklung: Regionalspezifische Weiterentwicklung der Standorte und Angebote – Schaffung von niedrighwelligen Angeboten • Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft: Neue beteiligungsoffene Veranstaltungsformate, Gewinnung von neuen, bislang unterrepräsentierten Gruppen für die Weiterbildung • Politische Bildung: Ausbau und konzeptionelle Weiterentwicklung, Förderung der politischen Teilhabe
Innovationsstrategie Zielgruppe: KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://www.hamburg.de/contentblob/4612440/c4a758ff52ddd8f43bdbe10779d3ede3/data/regionale-innovationsstrategie-hamburg.pdf	Innovationsförderung in Hamburg mit Fokus auf Strategiefelder und die Zukunftsthemen Gesundheit, Klima und Energie, Mobilität, Data Science und Digitalisierung sowie Neue Materialien. Ziel ist die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Lösungen für die gesellschaftliche Entwicklung.
Hafenentwicklungsplan Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://hafen2040.hamburg/	Der Hafenentwicklungsplan (HEP) legt die strategischen Leitlinien und planerischen Grundzüge der künftigen Hafenwicklung fest, Wettbewerbsfähigkeit und damit auch Beschäftigung zu sichern. Ein zentrales Handlungsfeld ist die „Transformation der Arbeit“ unter dem Leitgedanken „Sichere Arbeitsplätze, gute Arbeit und zukunftsorientierte Qualifizierung binden Beschäftigte und begeistern neue Talente für den Hafen“. Aufbauend auf bestehenden Netzwerken sowie lokalem und globalem Wissenstransfer werden gemeinsam mit den Sozialpartnern Angebote für Aus- und Weiterbildung gestärkt und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Angebote und Strategien	Zielrichtung
Neuer Campus Erwachsenenbildung Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: BSB Quelle: https://www.hamburg.de/bsb/pressemitteilungen/16960514/2023-03-03-bsb-neustart-fuer-die-erwachsenenbildung/	Mit dem Campus für Erwachsenenbildung verfügt Hamburg über einen attraktiven Lernort in zentraler Lage mit modernen und flexiblen Kursmodellen sowie umfassenden Unterstützungsangeboten für erwachsene Schülerinnen und Schüler, um ihren Schulabschluss nachholen und sich weiter qualifizieren zu können. Dazu wurden die drei Schulen der Erwachsenenbildung „Abendgymnasium St. Georg“, „Abendschule vor dem Holstentor“ sowie „Hansa-Kolleg“ zusammengeführt und das bestehende Kursmodell überarbeitet.
Haus der digitalen Welt Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: BKM Quelle: https://www.hausderdigitalenwelt.hamburg	Das in Planung befindliche Haus der digitalen Welt wird ein Netzwerkort für zeitgemäßes und vernetztes Lernen, für Kommunikation, Diskussion und Begegnung.
Masterplan Handwerk Zielgruppe: KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://www.hamburg.de/bwi/masterplan-handwerk-2030/	Im Masterplan wird Weiterbildung als einer von mehreren Hebeln betrachtet, mit welchem dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Eine Maßnahme des Masterplans ist z. B. die Förderung der Betriebsberatung, als wichtigste Ansprechpartnerin für Handwerksbetriebe in allen Themenfeldern der betrieblichen Weiterentwicklung, wie z. B. zu Innovation und Technologie, zur Krisenbewältigung, zu Finanzierungsfragen und zur Betriebsnachfolge.
Masterplan Industrie Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://www.hamburg.de/bwi/masterplan-industrie/	Der Masterplan Industrie beschreibt eine Vision von Hamburg als führende Modellregion für industrielle Wettbewerbsfähigkeit, Prosperität und Zukunftsentwicklung, Beschäftigungssicherung und Transformation zur Klimaneutralität. Die Hamburger Industrie soll damit zugleich in die Lage versetzt werden, krisenhaften Erschütterungen und Veränderungsprozessen standzuhalten.
Artificial Intelligence Center Hamburg e. V. (ARIC) Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://aric-hamburg.de/	Branchenübergreifende Förderung des Kompetenzerwerbs, u. a. in Weiterbildung, der Verbreitung und der Anwendung von Technologien, Methoden auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz (KI). Ziel ist, diese strukturiert und gezielt in der Metropolregion voranzubringen, um so als Bindeglied zwischen anwendungsorientierter Forschung und praxisbezogener Anwendung im Bereich Künstlicher Intelligenz zu dienen.

3. Erarbeitung der Hamburger Weiterbildungsstrategie in den Handlungsfeldern

In einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung im Juni 2022 haben die Expertinnen und Experten aus den Hamburger Fachbehörden, Institutionen und Verbänden Themen, Ideen und Erfordernisse der jeweiligen Handlungsfelder intensiv diskutiert. Ziel war es, die Bandbreite der Themen und auch die Beteiligten sichtbar zu machen, die Verantwortlichen für die jeweiligen Handlungsfelder in den Foren der Weiterbildung vorzustellen und gleichzeitig den Raum für eine Mitarbeit zu eröffnen.

Diese Zielsetzung war handlungsleitend für die Ausgestaltung der einzelnen Handlungsfelder. Ausschlaggebend dabei war, die Sichtweisen der einzelnen Partner zu verstehen, um gemeinsam einen Weg für die Zukunft und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung bereiten zu können.

Im weiteren Prozess zur Umsetzung der Hamburger Weiterbildungsstrategie haben sich die Expertinnen und Experten der Weiterbildungspartner mit ihren jeweiligen Kompetenzen und Erfahrungen in den einzelnen Foren der Handlungsfelder zusammengefunden, um die bestehenden Angebote und Strukturen zu überprüfen und zu bewerten und darauf aufbauend, über neue Impulse und Fördermöglichkeiten oder auch über neue Kooperationen zu beraten.

Dabei haben sich die Partner der Hamburger Weiterbildungsstrategie darauf verständigt, Doppelstrukturen zu vermeiden. Da die länderübergreifende Bearbeitung der Entwicklung neuer Fortbildungsabschlüsse und die Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen zu Kompetenzzentren der beruflichen Weiterbildung (Handlungsfelder 7 und 8 der Nationalen Weiterbildungsstrategie) Gegenstand der Beratung der Kultusministerkonferenz sind, wurden diese Handlungsfelder in der Hamburger Weiterbildungsstrategie nicht bearbeitet. Um insbesondere gesellschaftlich- bzw. bildungsbenachteiligte Menschen für die Weiterbildung zu gewinnen, haben die Partner ergänzend ein Handlungsfeld 11 „Grundbildung“ in der Hamburger Weiterbildungsstrategie zusätzlich verankert – die Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe, Inklusion, Gleichstellung und Barrierefreiheit sind dabei handlungsleitend.

Die strategische Ausrichtung der Weiterbildungsstrategie und die künftige Perspektive für ihre weitere Arbeit ist ein gemeinsames Handlungsfeld aller Partner der Hamburger Weiterbildungsstrategie. Um dem angemessen Gewicht zu verleihen, erfolgte die Bearbeitung des Handlungsfelds 10 entsprechend in einem gesonderten Kapitel 4 dieses Berichts.

Die im Folgenden dargestellten Arbeitsergebnisse der einzelnen Handlungsfelder bieten eine gute Grundlage für die weitere Zusammenarbeit und für das gemeinsame Fortkommen.



Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen

Ein hohes Maß an Transparenz über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten ist eine notwendige Voraussetzung für die Inanspruchnahme der vielfältigen Angebote der Weiterbildung. Diesem Thema hat sich das Handlungsfeld 1 der Hamburger Weiterbildungsstrategie angenommen und beraten, wie diese Transparenz weiter verbessert werden kann, damit alle Weiterbildungsinteressierten passend zu ihrer Lebenssituation, ihren Bedarfen, ihren Wünschen und ihren Möglichkeiten Angebote und Fördermöglichkeiten auffinden können.

Hamburg verfügt mit dem vom HIBB finanzierten Weiterbildungs-Informationssystem WISY über ein für alle Bereiche der Weiterbildung (allgemeine und berufliche Weiterbildung, politische Bildung und kulturelle Weiterbildung, Sprachkurse oder Weiterbildung für das Ehrenamt) qualitätsgesichertes, kostenloses, transparentes und anbieterneutrales Online-Informationsangebot, das insbesondere auch dem Gedanken des Verbraucherschutzes Rechnung trägt.

In der gemeinsamen Auftaktveranstaltung zur HWS wurde die Frage der Transparenz von Weiterbildungsangeboten sehr intensiv beraten. Es wurde deutlich, dass sich sowohl die Anforderungen an die Bereitstellung von Informationen als auch die Erwartungen der Informationssuchenden deutlich verändert haben. Vor diesem Hintergrund haben die Expertinnen und Experten die Informationsplattform WISY geprüft und bewertet, ob WISY den aktuellen Erwartungen an Transparenz, Handling und Informationsgehalt noch gerecht wird.

Je nach Perspektive und Erwartung der einzelnen Expertinnen und Experten im Handlungsfeld unterschieden sich die Kenntnisse und Erfahrungen mit dem Hamburger Kursportal WISY und dessen Funktionalität deutlich. Vor diesem Hintergrund wurde eine Analyse mit aktuellen vergleichbaren Datenbanken vorgenommen und dabei festgestellt, dass WISY zwar inhaltlich alle Voraussetzungen erfüllt, aber den Anforderungen an eine moderne Datenbank/Website, insbesondere im Hinblick auf die Nutzerfreundlichkeit nicht mehr umfänglich genügt.

Um WISY auf das Niveau modernster Datenbanken zu heben, wurden Kriterien für Funktion und Design umrissen. Berücksichtigung fand dabei auch die Anbindung an „mein NOW“, das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung der Arbeitsagentur, das, anders als WISY, ausschließlich auf Angebote der beruflichen Weiterbildung abstellt.

Einstimmig votierten die Mitglieder im Handlungsfeld für einen umfänglichen Relaunch von WISY, bei dem zunächst „Design“ und „Funktion“ sowie „Bedienerfreundlichkeit“ und „Barrierefreiheit“ im Vordergrund stehen und gleichzeitig der Grundgedanke des Verbraucherschutzes gewahrt und ausgebaut werden soll.

Die für ein Relaunch erforderlichen Umsetzungsschritte wurden abgestimmt und in die Wege geleitet. Die Partner im Fachkräftenetzwerk und der Hamburger Weiterbildungsstrategie werden dieses Vorhaben im Prozess bis zur Realisierung weiter begleiten.

Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen

Wie und durch wen wird die berufliche Weiterbildung gefördert, wer kann Förderung erhalten und an wen kann ich mich wenden? Diese und andere Fragen stellen sich Beschäftigte oder Arbeitsuchende, die sich durch Weiterbildung eine berufliche Perspektive erarbeiten möchten. Hierzu brauchen die an Weiterbildung Interessierten transparente Informationen, welche Möglichkeiten sich ihnen bieten.

Die Expertinnen und Experten im Handlungsfeld 2 haben sich zunächst einen Überblick verschafft, welche Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung es auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene gibt. In den Beratungen konnten sie feststellen, wie sich die Weiterbildungslandschaft weiterentwickelt hat und wo eine Anpassung an aktuelle Gegebenheiten erforderlich ist.

Gerade die fortschreitende Digitalisierung und die demografische Entwicklung und die damit verbundenen veränderten Anforderungen auch der jüngeren Generation zeigen auf, dass sich Weiterbildungsangebote an veränderten Bedarfen und am Strukturwandel ausrichten müssen, um die Beschäftigten fit für die Zukunft am Arbeitsmarkt zu machen. Auch um individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungswünsche der Menschen zu berücksichtigen und Zielgruppen zu erreichen, die bis jetzt noch nicht von Weiterbildungsangeboten profitieren konnten, bedarf es einer stetigen Anpassung. Dabei sind die Themen Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion als Querschnittsthemen bei der Angebotsgestaltung zu berücksichtigen.

Entsprechend wurden folgende Bereiche identifiziert, die künftig bei der Entwicklung der Fördersysteme noch stärker zu berücksichtigen sind:

- Finanzielle Anreize für berufliche Weiterbildung
- flexible/hybride Angebotsgestaltung, auch berufsbegleitend und für Menschen mit familiären Verpflichtungen
- Beratungs- und Ermutigungsbedarf, insbesondere für Menschen mit negativen Bildungserfahrungen
- Entlastung von Unternehmen von bürokratischen Hürden bei der Nutzung der Beschäftigtenqualifizierung
- Bildungsangebote auch für „Nischenthemen“ und neue Themen
- Auskömmliche Finanzierung bei den Weiterbildungsträgern
- Weitere Transparenz über die beruflichen Weiterbildungsangebote, sowohl bei Einzelpersonen als auch bei Unternehmen (insbesondere KMU)
- Beseitigung von Zugangshürden für besondere Zielgruppen, z. B. für Menschen mit Beeinträchtigung



Diese Anforderungen und ihr Zusammenwirken sind komplex und bedürfen in der Umsetzung der Weiterbildungsstrategie einer genaueren Untersuchung. So bedarf es der Klarheit, welche Maßnahmen und Angebote es bereits gibt, die aber noch allseits bekannter gemacht werden müssten. Diesem Zwecke soll zunächst die weitere Erarbeitung einer „Förderlandkarte“ dienen. Ziel ist, einen aktuellen Überblick über Angebote und über mögliche Förderlücken zu haben, um auf dieser Grundlage die Weiterbildungs- und Förderlandschaft stetig weiterzuentwickeln.

Im nächsten Schritt werden hierzu die bestehenden Plattformen (z. B. „mein NOW“) zu prüfen sein, ob hier bereits ausreichende Informationen enthalten sind und welche Schnittstellenmöglichkeiten es für eine Weiterentwicklung gibt. Die stetige Anpassung der Fördersysteme in der beruflichen Weiterbildung bleibt in Zukunft eine ständige Aufgabe der Partner im Fachkräftenetzwerk und der Hamburger Weiterbildungsstrategie.

Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für KMU stärken

Berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung hat eine hohe Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und ihre Beschäftigten. Transparenz, Vernetzung und gute Beratung sind die Schlüsselbegriffe. Entsprechend haben die Partner im Handlungsfeld 3 zwei Schwerpunkte in den Mittelpunkt ihrer Arbeit gestellt:

1. Flächendeckende Vernetzung von Angeboten der individuellen Weiterbildungsberatung für weiterbildungsinteressierte Einzelpersonen.
2. Stärkung der Weiterbildungsberatung von Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in Fragen der Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

Ziel ist es, alle Menschen im erwerbsfähigen Alter anzusprechen, die in Hamburg leben oder arbeiten, sowie alle Gewerbetreibenden der Hamburger KMU, die für sich selbst oder für ihre Mitarbeitenden eine Weiterbildungslösung suchen. Grundsätzlich konzentrierte sich die Weiterentwicklung in diesem Handlungsfeld also auf die berufliche Weiterbildung und die Weiterbildung mit Berufsbezug.

Um einen gemeinsamen Blick auf die aktuelle Situation zu bekommen und erforderliche Veränderungen zu identifizieren, haben die Expertinnen und Experten zunächst die bestehenden Angebote sowie geplante und in Entwicklung befindlichen Vorhaben auf Bundesebene bewertet.

So verfügt Hamburg mit dem bereits benannten Kursportal WISY über ein gutes und bereits auch ausgezeichnetes³⁵ anbieterneutrales Weiterbildungsportal, das einen guten Überblick über berufliche, sprachliche oder auch politische Weiterbildungsangebote gibt. Das am 1. Januar 2024 gestartete Portal „mein NOW“ der Arbeitsagentur hat zur Aufgabe, ein neutrales und integratives Online-Angebot bereitzustellen für eine umfassende Transparenz über berufliche Weiterbildung im Bund und in den Ländern.

Die Praxis zeigt jedoch, dass es insbesondere für Gewerbetreibende und KMU, aber auch für weiterbildungsinteressierte Einzelpersonen, hilfreich wäre, in Ergänzung eine systematische Übersicht über die unabhängigen Beratungs-



Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen ist im Hamburger Handwerk stark ausgeprägt. Permanente Weiterbildung und -qualifizierung der mehr als 100.000 Beschäftigten im Hamburger Handwerk sind wesentliche Faktoren zum Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer rund 15.000 meist kleinen und mittelgroßen Betriebe.

Der Bedarf an auf mittelständische Betriebsstrukturen zugeschnittenen Weiterbildungsangeboten auf qualitativ hohem Niveau ist groß und wird weiter steigen: angesichts enormer technologiegetriebener Transformationsaufgaben ebenso wie etwa auch in Bezug auf Schulungsbedarfe in Grundbildung, Sprachförderung und Qualifizierung für unsere Fachkräfte von morgen. Die Hamburger Weiterbildungsstrategie trägt dem einen, wie dem anderen Rechnung und bildet damit eine wertvolle Basis für die Gestaltung eines zielorientierten, marktgerechten Weiterbildungsangebots.

Hjalmar Stemmann
Präsident der Handwerkskammer
Hamburg

³⁵ Stiftung Warentest und KURSNET – Test: Hamburger Kursportal Wisy | Stiftung Warentest; <https://www.test.de/Weiterbildung-Datenbanken-Test-Weiterbildungsdatenbanken-4271798-4271807/detail/2016500000!2/>

Die Verantwortung der Sozialpartner stärken

stellen für Berufliche Weiterbildung in Hamburg zu entwickeln – zielgruppenorientiert, passgenau und niedrigschwellig im Zugang. KMU brauchen vor allem Unterstützung bei der Bedarfs- und Angebotsermittlung und haben hierfür oftmals kein eigenes Personal, sie könnten von einem zentralen und gut aufbereiteten Informationssystem mit einer guten Beratung absolut profitieren.

Erreicht werden soll ein solches Angebot über ein digitales Beratungstool (Onlineportal) in Form eines vernetzten Bildungsraums, um auch kleineren Weiterbildungsberatungsstellen die Möglichkeit zur Abbildung ihres Angebotes zu geben. KMU brauchen Beratung über Branchen-, Unternehmens- und Personalentwicklung. Ziel ist es, Unternehmen und Personalverantwortliche bei Aktivitäten der Personalentwicklung zu unterstützen. Auf einem solchen Portal – einem BeratungsstellenInformationssystem „BISY“ – könnten die Beschäftigten und Ihre Betriebe dann passgenaue und zielgerichtete Beratungsmöglichkeiten finden. Die Zielgruppen für ein solches Online-Beratung-Tool wurden bereits durch „mein NOW“ konkretisiert. Dadurch konnten sich die Partner im Handlungsfeld in ihrer Ausarbeitung darauf konzentrieren, gute Kriterien für die Weiterbildungsberatungsstellen zur Aufnahme ins Onlineportal zu beschreiben, die Grundlage sein können für die Entwicklung eines „BISY“.

Neutralität	Ausschließlich Beratung von Anbietern ohne eigene wirtschaftliche Interessen
Offen	Für alle voraussetzungs- und kostenlos
Umfassend	Einbindung aller Themen der Orientierungsberatung: wie z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, betriebliche Gesundheitsförderung für KMU, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
Niedrigschwellig	Bewerbung der Weiterbildungsberatung im beruflichen und privaten Umfeld der Ratsuchenden
Professionell	Kompetente, qualifizierte Beraterinnen und Beratern mit laufender eigener Qualifizierung

Weiterbildungsberatungsstellen, die diesen Kriterien entsprechen, sollen perspektivisch in die Übersicht bzw. in das Weiterbildungs-Beratungsstellen-System (BISY) aufgenommen werden.

Die Partner des Hamburger Fachkräftenetzwerks und der Hamburger Weiterbildungsstrategie werden den Umsetzungsprozess begleiten und dafür – vor einer digitalen Realisierung – die Erarbeitung eines rechtlich klaren Regelwerks veranlassen, um eine Aufnahme der Beratungsstellen in ein solches Portal normieren zu können, denn es braucht klare und rechtlich abgesicherte Kriterien. Anhand eines Anbieter-Fragebogens können Weiterbildungsberatungsstellen dann die Aufnahme im Onlineportal BISY beantragen.

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde bereits deutlich, dass es für eine gelingende, an den tatsächlichen Bedarfen orientierte Weiterbildung von Beschäftigten gute Strukturen in den Unternehmen und Betrieben bedarf. Die Expertinnen und Experten im Handlungsfeld 4 haben sich dazu mit der Frage auseinandergesetzt, wie die Verantwortung der Sozialpartner in der Beruflichen Weiterbildung gestärkt werden kann. Auf Hamburg-Ebene stand dabei die Herausarbeitung von Möglichkeiten zum positiven Einwirken auf die Weiterbildungskultur in Hamburger Betrieben im Mittelpunkt.

Einigkeit im Handlungsfeld bestand darin, dass eine positive Weiterbildungskultur in den Hamburger Betrieben eine wichtige Grundlage zur betrieblichen Umsetzung von Weiterbildungsangeboten ist. Doch sowohl in großen Unternehmen als auch in den vielen kleinen und mittleren Betrieben Hamburgs hat sich noch nicht (vollständig) durchgesetzt, dass Weiterbildung zukunftsentscheidend vor dem Hintergrund von Strukturwandel und erhöhten Arbeits- und Fachkräftebedarfen ist. Dies ist auch durch verschiedene Studien empirisch belegt³⁶. Über ein Drittel der Beschäftigten erhalten demnach keine Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Betrieb. Die Erfahrungen aller, die in diesem Handlungsfeld zusammenkamen, bestätigen die Ausbaufähigkeit einer positiven Weiterbildungskultur. Beschäftigte und Unternehmensleitungen nehmen entscheidenden Einfluss auf die Kultur in einem Betrieb. Es ist daher von großem Vorteil, beide auf Augenhöhe in einen Sensibilisierungsprozess für mehr Weiterbildungsaktivitäten einzubinden. Daher sollten alle Beteiligten gleichermaßen proaktiv auf Weiterbildung angesprochen und für das Thema gestärkt werden.

Eine gute Möglichkeit kann durch sogenannte Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren zur Sensibilisierung der Beschäftigten sowie durch Weiterbildungslotsen zur Ansprache der Unternehmensführung geschaffen werden. Ziel ist die Ausstattung beider Seiten mit Wissen über Bedarfe, Chancen, Hürden, Angebote und Fördermöglichkeiten, um defizitäre Bilder durch positive Impulse zu ersetzen und Weiterbildung im Betrieb bestmöglich umzusetzen.

Gerahmt in einem sozialpartnerschaftlichen Projekt soll dieser Anstoß für Weiterbildung für nachhaltige Weiterbildungsstrategien und die Förderung einer positiven



Weiterbildung muss für alle zugänglich sein, unabhängig von der sozialen Herkunft und vom Geldbeutel der Lernenden. Die Lehrenden müssen Weiterbildung unter guten Arbeitsbedingungen durchführen. Denn nur mit qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten ist es möglich, die Herausforderungen des Arbeitsmarktes im aktuellen Strukturwandel zu bewältigen. Weiterbildung muss echte Perspektiven für die Beschäftigten schaffen, damit niemand im Wandel zurückgelassen wird.

Wir sind zuversichtlich, dass mit der Hamburger Weiterbildungsstrategie ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gegangen wird.

Tanja Chawla
Vorsitzende des DGB Hamburg

³⁶ Zuletzt durch den Hamburger Index für Gute Arbeit.

Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken

Weiterbildungskultur in Hamburgs Betrieben sorgen. Eine Vernetzung der betrieblichen Akteurinnen und Akteure innerhalb Hamburgs kann wichtige Synergieeffekte hervorgerufen.

Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sind bereits auch aus den Programmen, die aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie hervorgegangen sind, in Hamburg bekannt. Es sind Beschäftigte aus Mitbestimmungsgremien, die Kolleginnen und Kollegen für die Vorteile von Weiterbildung sensibilisieren und in ihrem Betrieb aus Perspektive der Belegschaft für Weiterbildung mobilisieren. Weiterbildungslotsen sind externe Beraterinnen und Berater, die Betrieben (Unternehmensleitungen/Personalverantwortlichen) Angebote zur Sensibilisierung für Weiterbildung und Bedarfsermittlung unterbreiten. Alleinstellungsmerkmal der Projektidee ist die gemeinsame und proaktive Ansprache aus zwei Richtungen.

Vorgesehen ist, den Einsatz von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sowie Weiterbildungslotsen im Rahmen eines Pilotprojektes zu erproben. Die zuständigen Sozialpartner werden die Umsetzungsfragen zur Finanzierung und Implementierung in Unternehmen im weiteren Prozess klären und die Realisierung begleiten.



Weiterbildung ist der Schlüssel für die Beschäftigungsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen sowie für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Der technologische Wandel und die digitale Transformation erfordern die Bereitschaft und die Möglichkeit sich kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterzubilden. Mit der Hamburger Weiterbildungsstrategie gehen alle Akteure gemeinsam die Herausforderungen der sich ständig wandelnden Arbeitswelt innovativ an! Damit haben wir das Megathema Weiterbildung in der Stadt zukunftsweisend aufgestellt!

Dr. Philipp Murmann
UV Nord-Präsident

In Hamburg gibt es ein etabliertes System von Qualitätssicherungsverfahren für öffentlich geförderte Weiterbildungen sowie berufliche Fortbildungen. Auf dem freien Markt gibt es kaum verbindliche Vorgaben, jedoch eine Reihe freiwilliger Qualitätssicherungsverfahren. Anstelle eines Weiterbildungsschutzgesetzes wurde 1993 der Verein Weiterbildung Hamburg e. V. ins Leben gerufen. Seine Hauptaufgabe besteht darin, ein unabhängiges Qualitätsprüfungssystem, das Hamburger Prüfsiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“ für Hamburger Weiterbildungseinrichtungen auf dem freien Markt zu entwickeln, durchzuführen und zu kontrollieren. Die Qualität, die Professionalität und der Teilnehmerschutz sollen durch Selbstverpflichtung und transparente Qualitätskontrolle der Mitgliedsorganisationen gewährleistet und unterstützt werden.

Nach Einschätzung der Expertinnen und Experten im Handlungsfeld 5 weist das selbstverpflichtende Prüfsiegel in die richtige Richtung. Der Fokus der Beratungen wurde daher auf eine verstärkte Sichtbarmachung von Qualität auf verschiedenen Ebenen des Systems, sowohl strukturell als auch auf Anbieter- und Nachfrageebene gelegt. Um die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten zu stärken, wurden folgende Hauptthemen bearbeitet:

Evaluationsverfahren und Qualitätsstandards: Es fehlen wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Qualitätsmanagementsystemen (QMS), wie z. B. dem Prüfsiegel des Vereins Weiterbildung Hamburg e. V.. Daher wird die Durchführung einer Studie angeregt, um diese Lücke zu schließen und eine solide Basis für die Beurteilung der Qualität von Weiterbildungsangeboten zu schaffen.

Erweiterung der Qualitätsstandards um Beschäftigtenkriterien: Die Diskussion über Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung mache deutlich, wie wichtig Beschäftigtenkriterien für eine qualitativ hochwertige Weiterbildung sind. Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, die Qualitätsstandards um Wertungskriterien wie den Umfang des Einsatzes von Honorarkräften und befristet Beschäftigten, die Angemessenheit der Vergütung und die Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten zu erweitern.

Transparenz über qualitätsgesicherte Weiterbildungsangebote: Es besteht die Notwendigkeit, bessere Orientierungshilfen für Weiterbildungsteilnehmende zu schaffen. Dies könnte durch eine breite und zielgruppengerechte Bewerbung von Checklisten und die Entwicklung einer Plattform für gebündelte Informationen erreicht werden.



Bei der Entwicklung einer nachhaltigen Weiterbildungsstrategie ist es unerlässlich, die Perspektiven und Erfahrungen aus der Praxis der Weiterbildungsbranche einzubeziehen. Nur durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Politik und zivilen Akteuren vor Ort können wir eine effektive und reibungslose Implementierung sicherstellen.

Es ist an der Zeit, dass die Stimmen der Praktiker gehört werden und ihr fundiertes Wissen aktiv in politische Entscheidungsprozesse einfließt.

Stefanie Salomon
Geschäftsführerin Weiterbildung
Hamburg e. V.

Um die strukturellen, personellen und inhaltlichen Qualitätsnormen zu verbessern und so weitere Einrichtungen zur freiwilligen Selbstverpflichtung zu gewinnen, empfehlen die Expertinnen und Experten im Handlungsfeld die Schaffung einer gesonderten Beratungsstelle für Weiterbildungseinrichtungen, die sowohl Neugründer als auch bestehende Einrichtungen unterstützt und berät.

Diese Maßnahmen werden als entscheidend angesehen, um die Qualität und Transparenz im Bereich der Weiterbildung in Hamburg zu verbessern. Deren weitere Beratung und Umsetzung wird insofern eine wichtige Aufgabe der Partner im Fachkräftenetzwerk und der Hamburger Weiterbildungsstrategie sein.



Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen

Mit dem Hamburger Anerkennungsgesetz von 2012 wurde ein wichtiges Instrument zur Integration ausländischer Fachkräfte geschaffen. Vor dem Hintergrund des großen Fachkräftebedarfs braucht es aktuell weitere Schritte, um für Menschen ohne formalen Berufsabschluss, die aber über eine jahrelange Berufserfahrung verfügen, entsprechende Anerkennungsstrukturen zu schaffen, ohne den damit verbundenen Anspruch an die Qualität der Ausbildung zu schwächen.³⁷

In diesem Sinne haben sich die Expertinnen und Experten des Handlungsfelds 6 mit der Fragestellung befasst, wie non-formales und informell erworbenes Wissen potentieller Arbeitnehmender für den Arbeitsmarkt sicht- und nutzbar gemacht werden kann und welche Branchen auch solchermaßen qualifizierte Menschen besonders benötigen.

In drei Schritten nahmen die Expertinnen und Experten eine Bestandsaufnahme vorhandener Strukturen vor, bewerteten den Vorschlag der Sozialbehörde zur Verrechtlichung eines Validierungsanspruchs und identifizierten Berufsbereiche, für die eine Sicht- und Nutzbarmachung vorhandener Kompetenzen besonders nützlich wären.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden folgende Angebote zusammengefasst, die bereits einen richtigen Weg beschreiten:

- „Hin zum Handwerk“ und die Qualifikationsanalysepraxis der Hamburger Handwerkskammer,
- das Projekt ValiKom von Kammern und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung,
- die Finanzierungspraxis von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie
- die Vermittlungs-, Orientierungs- bzw. Beratungsdienstleistungen aller Beteiligten des Handlungsfelds selbst.

Diese Angebote leisten gute und wichtige Beiträge zur Qualifizierung und Validierung von Berufserfahrung. Mit steigendem Bedarf des Arbeitsmarkts und drängendem Integrationsbedarf zeigt sich jedoch weiterer Handlungsbedarf. Der im Fachbericht „Anerkennung WEITER denken“ zwischenzeitlich veröffentlichte Vorschlag der Sozialbehörde für ein Validierungsgesetz³⁸, welches im Stil des Anerkennungsrechts die Sichtbarmachung nun auch non-formaler Kompetenzen durch einen gesetzlichen Anspruch vorantreibt, wurde insofern grundsätzlich positiv von allen Beteiligten diskutiert. Entscheidend war dabei, dass ein solcher Anspruch mit einer Altersuntergrenze von 25 Jahren zu versehen wäre, um das Primat der dualen Ausbildung für lebensjüngere Menschen zu erhalten.

³⁷ Fachbericht: Anerkennung WEITERdenken – Status quo & Zukunft beruflicher Anerkennung in Hamburg - hamburg.de; <https://www.hamburg.de/arbeitsmarktpolitik/16703134/anerkennung-weiterdenken/>

³⁸ Fachbericht: Anerkennung WEITERdenken – Status quo & Zukunft beruflicher Anerkennung in Hamburg - hamburg.de; <https://www.hamburg.de/arbeitsmarktpolitik/16703134/anerkennung-weiterdenken/>

Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren

Gute Arbeitsbedingungen für die in der Weiterbildung Beschäftigten sind ein wichtiger Faktor für eine gute Weiterbildung. Ein großer Teil der Beschäftigten wird von privatrechtlich organisierten Weiterbildungsinstitutionen beschäftigt, ein kleinerer Teil ist in Einrichtungen öffentlicher Trägerschaft wie z. B. im Zentrum für Aus- und Fortbildung, im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung oder auch in der Hamburger Volkshochschule (VHS) tätig.

Die Arbeitswelt verändert sich und ähnlich wie in weiten Bereichen der Wirtschaft ist auch die Weiterbildungsbranche von einem Fachkräftemangel betroffen. Viele in dieser Branche sind in befristeten Arbeitsverhältnissen und/oder sind auf Honorarbasis beschäftigt. Die Expertinnen und Experten im Handlungsfeld 9 haben sich vor diesem Hintergrund mit den Herausforderungen beschäftigt, wie prekäre Arbeitsbedingungen in dieser Branche abgebaut werden können, um so gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

Nachdem die Kursleitungshonorare der VHS für viele Jahre nicht angepasst wurden, hat der Hamburger Senat seit 2014, angelehnt an die Tariferhöhungen im Weiterbildungsbereich, kontinuierlich die Honorare erhöht. Dieser Kurs der regelhaften Erhöhung ist positiv zu bewerten und sollte fortgesetzt werden, er bildet eine verlässliche und gute Grundlage für alle Kursleitenden. Für die Honorarkräfte in den Kursen des Bundesministeriums für Migration und Flüchtlinge und in den Alphabetisierungskursen der VHS gelten die jeweiligen Vorgaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Ein Teil der Kursleitungen der VHS (rd. 9 Prozent) beziehen mehr als 50 Prozent ihres Einkommens von der VHS. Sie haben damit ein sogenanntes arbeitnehmerähnliches Arbeitsverhältnis und erhalten ein Urlaubsentgelt. Um die Bedingungen für diese Beschäftigtengruppe weiter zu verbessern, empfehlen die Mitglieder im Handlungsfeld, unter der Voraussetzung der Wahrung des Selbständigenstatus der Honorarkräfte, die Prüfung eines Zuschusses für die Sozialversicherung für diese „arbeitnehmerähnlichen“ Kursleitungen. In diesem Kontext wurde auch das vergabespezifische Mindestentgelt in der Weiterbildung betrachtet. Dieses wird jedoch unter der Federführung der Finanzbehörde und der Beteiligung der Sozialpartner in einem eigenen Arbeitszusammenhang bearbeitet.

Vor dem Hintergrund, dass hinsichtlich des privatrechtlich organisierten Bereichs der Weiterbildungslandschaft eine unzureichende Datenlage besteht, unterstützen die Expertinnen und Experten die Anstrengungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung und des Bundesinstituts für Berufliche Bildung, wie auch der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die hierzu eine Untersuchung in Auftrag gegeben hat. Es ist wichtig, dass die Angemessenheit der Arbeitsbedingungen einer ständigen Prüfung unterliegt und bei Bedarf notwendige Anpassungen vorgenommen werden. Dazu gehört auch, Entwicklungsprozesse, die nicht tarifrechtlich behandelt werden, weiter zu beobachten. Dies betrifft z. B. Möglichkeiten zur Anrechenbarkeit von Vor- und Nachbereitungszeiten für alle Lehrkräfte sowie die Schaffung wissenschaftlicher



© HK Hamburg/Oliver Vonberg

Neben der dualen Berufsausbildung ist die berufliche Weiterbildung das Rückgrat der Fachkräfteentwicklung und -qualifizierung. Nur durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen wird es uns gelingen, diejenigen Zukunftskompetenzen zu vermitteln, die Menschen benötigen, um die sich grundlegend wandelnden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen, und um die erforderlichen Innovationen für Wirtschaft und Gesellschaft voranzutreiben.

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie setzt mit den erarbeiteten Handlungsfeldern den richtigen Rahmen, um die berufliche Weiterbildung am Wirtschaftsstandort Hamburg voranzutreiben. Wie für das lebenslange Lernen, gilt auch für die Hamburger Weiterbildungsstrategie: Es muss weiter daran gearbeitet werden!

Dr. Malte Heyne

Hauptgeschäftsführer der
Handelskammer Hamburg

Zwischenzeitlich hat die Bundesregierung einen in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in die Handwerksordnung (HWO) eingreifenden Entwurf für einen bundesrechtlichen Validierungsanspruch³⁹ vorgelegt, der jedoch keine Altersuntergrenze vorsieht. Das Fachkräftenetzwerk wird dieses Gesetzesvorhaben, berufliche Kompetenzen nutzbar zu machen, eng begleiten und sich dafür einsetzen, dass die berufliche Erstausbildung nicht geschwächt wird oder Fehlanreize für ausbildungsfähige junge Menschen gesetzt werden. Eine entsprechende Forderung hatte die Sozialbehörde bereits in den Fachministerkonferenzen, der Integrationsministerkonferenz (IntMK) und der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), formuliert und unterstützt.

Im Weiteren haben die Expertinnen und Experten für die Zukunft des Validierungsverfahrens am Standort Hamburg bereits mögliche Branchen und Kompetenzbereiche identifiziert, in denen die Validierung non-formaler Kompetenzen erwünscht, notwendig und ausbaubar werden könnten. Da in der Gesetzesvorlage der Bundesregierung alle Berufe nach BBiG und HWO eingeschlossen sind, bleiben die Beratungen von Bundestag und Bundesrat zunächst abzuwarten. Die Partner des Fachkräftenetzwerks werden das Verfahren im Rahmen der Hamburger Weiterbildungsstrategie weiterverfolgen und weitere Handlungsschritte für Hamburg daraus ableiten.

³⁹ Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) (bundestag.de); <https://dip.bundestag.de/vorgang/berufsbildungsvalidierungs-und-digitalisierungsgesetz-bvadig/308708?term=he%3Abr%20AND%20dr%3A73%2F24&f.typ=Vorgang&rows=25&pos=1&ctx=e>

Alphabetisierung/Grundbildung

Grundlagen zur Erfassung von Arbeitsbedingungen im gesamten Weiterbildungssektor. Diese Entwicklungen sind im Rahmen der Nachhaltung durch das Fachkräftenetzwerk und der Hamburger Weiterbildungsstrategie weiter eng zu verfolgen, und wenn geboten und konsensfähig, zu kommentieren. Ein darüberhinausgehender Eingriff ist nicht angemessen und möglich.

Neben der Frage der Arbeitsbedingungen haben sich die Expertinnen und Experten in diesem Handlungsfeld mit den fachlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen der in der Weiterbildung Beschäftigten auseinandergesetzt. Hier geht es mit Blick auf die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) um die Identifikation und Konkretisierung einer adäquaten (Weiter-) Qualifikation der in der Weiterbildung Beschäftigten.

Voraussetzung und Erfolgsfaktor für eine qualitativ gute (berufliche) Weiterbildung ist ein professionelles, hochwertiges Weiterbildungsangebot mit qualifiziertem Personal. In diesem Feld wird es zukünftig im Weiterbildungsbereich insbesondere um die Frage gehen, wie das Personal in der Weiterbildung für den digitalen Wandel qualifiziert und somit gestärkt werden kann.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Personal in der Aus- und Weiterbildung in zweierlei Hinsicht neuen Anforderungen gegenübergestellt. Erstens sollen sie die Personen, die ihnen für eine Aus- und Weiterbildung anvertraut wurden, auf eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt vorbereiten und ihnen die entsprechenden Grund- und Expertenkenntnisse vermitteln. Zweitens sollen die Lehrenden selbst für ihre Lehrplanung moderne Kommunikationstechniken und Methoden einsetzen, um ein niedrighschwelliges Angebot für die Zielgruppe zu schaffen und Zugangsbarrieren abzubauen.

Durch die Corona-Pandemie ist ein „Digitalisierungs-Schub“ möglich geworden. Sowohl die bereitgestellten Lehrangebote als auch Fortbildungsangebote für Beschäftigte in der Weiterbildung haben in dieser Zeit zugenommen: Die VHS hat während der Pandemie ihren Kursleitungen – auch im Bundesvergleich – erfolgreich Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen.

Positiv hervorzuheben ist dabei, dass die Fortbildungen für VHS-Kursleitungen – auch im Gegensatz zu anderen Ländern – kostenlos sind und zudem kostenlose Hospitationen in allen VHS-Kursen für Kursleitungen möglich sind. Auch gibt es in der Frage, wie die Qualifizierenden selbst besser qualifiziert werden können, einen guten Prozess zwischen der VHS und dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI). Auch die Bundesebene bewegt Projekte, wie z. B. die Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmodulen zur Stärkung der grundlegenden Medien- und IT-Kompetenz des Ausbildungspersonals.

Eine Arbeitsgruppe des Kuratoriums der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (Alpha-Dekade)“ hat dazu unter Federführung der Länder neue „Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildung der Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung“ vorgelegt, die von der Kultusministerkonferenz und dem Kuratorium verabschiedet worden sind. Sie formulieren länderübergreifende unverbindliche Kriterien für die zukünftige Aus- und Fortbildung der Kursleitenden. Die Partner im Fachkräftenetzwerk und der Hamburger Weiterbildungsstrategie werden diese Entwicklungen weiter konstruktiv begleiten.

Lesen und Schreiben gehören zu den elementaren Grundkompetenzen und bilden die Basis für eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe. Daher haben gering literalisierte Menschen häufig neben Alphabetisierungsbedarfen auch weitergehende Grundbildungsbedarfe in anderen Kompetenzbereichen. Trotz intensiver Bemühungen der Bildungs- und Weiterbildungslandschaft leben in Hamburg Studien zufolge ca. 145.000 Hamburgerinnen und Hamburger zwischen 18 und 64 Jahren, die deutliche Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben. Die Hamburger Weiterbildungsstrategie nimmt daher gezielt auch das Themenfeld der Grundbildung und Alphabetisierung in den Blick.

Vernetzung und Strukturen

Hamburg verfügt bereits über ein breites Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Grundbildung. So betreibt die VHS u. a. ein Grundbildungszentrum und hält ein umfangreiches, i. d. R. gebührenfreies Angebot zur Alphabetisierung vor. Dieses wird unter anderem durch drittmittelgeförderte Projekte kontinuierlich erweitert, die meisten Projekte werden von freien Trägern durchgeführt. Neben der VHS und den freien Trägern dienen auch die Agentur für Arbeit sowie das Jobcenter in der Stadt als wichtige Anlauf- und Beratungsstellen für Menschen mit geringer Literalität, die sich in besonders vulnerablen Lebenssituationen befinden. Ergänzend fördert der Bund in Hamburg Angebote im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung, unter anderem im Zuge der Alpha-Dekade, einem gemeinsamen Vorgehen von Bund und Ländern. Nicht zuletzt stehen für Menschen mit Migrationshintergrund eine Vielzahl an Integrations- und Berufssprachkurse offen, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert werden und die zum Teil auch Alphabetisierungsbedarfe durch spezielle Angebote abdecken.

Relevante Studien sowie die praktische Erfahrung in der Alphabetisierungsarbeit zeigen, dass gering literalisierte Erwachsene einen sehr hohen und langfristigen Unterstützungsbedarf haben, jedoch im Vergleich deutlich weniger Weiterbildungsangebote wahrnehmen als andere bildungsbenachteiligte Menschen. Mit der Digitalisierung und der damit einhergehenden Veränderung der Arbeitswelt braucht es zudem neue Antworten und weitere Anstrengungen von Gesellschaft und Wirtschaft, um die Gruppe der Beschäftigten, die nicht oder kaum lesen und schreiben können, wirksamer zu erreichen. Mit dieser Frage haben sich die Expertinnen und Experten in diesem Handlungsfeld auseinandergesetzt.

Um Menschen mit Grundbildungsbedarfen wirkungsvoller zu erreichen, braucht es eine mehrdimensionale und multiperspektivische Herangehensweise. Eine der Grundvoraussetzungen besteht darin, dass vorhandene Qualifizierungsangebote aller relevanten

Akteure schnell und transparent für sie aufzufinden sind. Einer solchen Transparenz dient u. a. der im Handlungsfeld 1 vorgesehene Relaunch der WISY-Datenbank. Hier sind bereits Verfahren und Prozesse etabliert, um die Vielzahl der Angebote im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung sichtbar zu machen. In einem ersten Schritt soll für Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote auf der WISY-Datenbank-Webseite ein eigener Schwerpunktbereich eingerichtet werden, der unmittelbar über die Homepage erreicht werden kann und auf der alle in der Datenbank geführten Angebote in diesem Bereich gebündelt sind. Der bereits etablierte „Runde Tisch Alphabetisierung und Grundbildung“ kann als Ort für den fachlichen Austausch von Grundbildungsanbietern und weiteren Akteuren genutzt werden, um die Anbieter dafür zu sensibilisieren, ihre Angebote auf dieser Schwerpunktseite selbst zu pflegen und aktuell zu halten. So könnten künftig auch good-practice-Beispiele und mögliche Angebotslücken besser identifiziert werden.

Bei guter Akzeptanz und hoher Nutzungszahlen wäre perspektivisch zu prüfen, wie und in welcher Verantwortung eine eigene Unterwebseite (Sitemap) für Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote in WISY mit entsprechenden Auswahl- und Filtermöglichkeiten geschaffen werden könnte, beworben über einen Newsletter.

Sensibilisierung von Schlüsselinstitutionen durch eine verstärkte aufsuchende Beratung

Unabhängig von der Umsetzung in WISY bedarf es der weiteren Stärkung des Austausches zwischen den beteiligten Akteuren, um Weiterbildungsangebote gut aufeinander abstimmen und mögliche Lücken schließen zu können. Hierzu dienen bereits institutionalisierte Dialogformate wie etwa der Runde Tisch Alphabetisierung und Grundbildung. Dies ist insofern von zentraler Bedeutung, da Defizite in Grundkompetenzen häufig mit Schamgefühlen einher gehen, weshalb Betroffene die Angebote der Alphabetisierung und Grundbildung meist nicht proaktiv aufsuchen.

Der aufsuchenden Beratung kommt vor diesem Hintergrund eine wichtige Funktion zu. Studien und Erfahrungen verdeutlichen, dass die aufsuchende Bildungsarbeit in „Schlüsselinstitutionen“ eine entscheidende Rolle einnehmen sollte, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen nachhaltig zu verbessern. Es bedarf einer aktiven und vertrauensvollen Ansprache in Unternehmen und Betrieben ebenso wie in sozialen und kulturellen Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen oder Sportvereinen, um niedrigschwellig und vertrauensvoll über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

So stellt z. B. der Kita- oder Schuleintritt der eigenen Kinder für gering literalisierte Erwachsene oftmals einen Wendepunkt dar, an den angeknüpft werden könnte. Durch entsprechende Qualifizierungen der Eltern können diese auch ihre Kinder in ihrer Bildungskarriere besser unterstützen. Insofern werden VHS, Schulbehörde und Sozialbehörde prüfen, ob z. B. im Rahmen der bestehenden Kooperationen von Kitas und Grundschulen zur Verbesserung der aufsuchenden Beratung neue Angebote für gering literalisierte Menschen möglich wären. Auch ein Ausbau der Beratung und Kursangebote der VHS für gering literalisierte Eltern an Schulen und schulnahen Orten wäre ein sinnvoller Ansatzpunkt.

Auch am Arbeitsplatz in den Betrieben ist die Integration von gering literalisierten Menschen stärker in den Fokus zu nehmen. Hier sind diejenigen Personen, die bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen und betriebsintern nach entsprechenden Alphabetisierungsangeboten suchen, gezielt anzusprechen. Ebenso sind Arbeitssuchende z. B. durch den Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit und in den Jobcentern anzusprechen. Sie benötigen aufsuchende Lernangebote, die angepasst sind an ihre konkreten Bedarfe. In Betrieben, in denen es betriebliche Weiterbildungsmentorinnen oder -mentoren für Grundbildung und Alphabetisierung gibt, können diese den Prozess begleiten. Sie kommen aus der Belegschaft und können mit betreffenden Personen Gespräche auf Augenhöhe führen und das notwendige Vertrauensverhältnis aufbauen.

In Kooperation mit dem Angebot der Arbeitsagentur „Berufsberatung im Erwerbsleben“ kann der Träger Arbeit und Leben Hamburg in Hamburg Beschäftigte und Betriebe adressieren, bei denen am Arbeitsplatz Grundbildungsbedarfe sichtbar werden. Für Betriebe und Beschäftigte, für die die arbeitsmarktpolitischen Instrumente aus unterschiedlichen Gründen nicht greifen, kann Arbeit und Leben Hamburg als ergänzendes Angebot aufsuchende Bildungsarbeit anbieten und so einen Baustein darstellen, um den Weg zur Weiterbildung beispielsweise zur Fachkraft zu ebnen. Dies erfolgt aktuell mit dem ESF Plus geförderten Projekt „Gute Aussichten – Basisqualifizierungen im Betrieb“ sowie mit weiteren Angeboten von Arbeit und Leben Hamburg.

Auch das Jobcenter hat verschiedene Prozesse eingerichtet, um den Grundbildungsbedarf bei Arbeitssuchenden mit geringer Literalität in Beratungsgesprächen zu identifizieren und bedarfsentsprechende Angebote zu unterbreiten. Dabei können die Beratungskräfte zu Fragen von Alphabetisierung, Sprachförderung und Grundkompetenzen auf die Unterstützung von Migrations- und Weiterbildungsbeauftragten zurückgreifen. Die laufende thematische Einbindung dieser Beauftragten sowie die laufenden fachbezogenen Qualifizierungen führen dadurch zu einer hohen Sensibilisierung aller Beratungskräfte für die Themen der Förderung von Grundkompetenzen.

Um die Aufmerksamkeit der Beratungsfachkräfte von der Jobcenter darüber hinaus stärker auf gering literalisierte Arbeitssuchende auszurichten, ist eine Fortbildungsreihe mit Basis und Woge e. V. geplant.

Der Sozialraum ist ein weiterer Bereich. Die VHS verfügt aufgrund ihrer Vernetzung in den Stadtteilen durch ihre Arbeit in ihren „Selbstlernzentren“ und in zahlreichen Projekten über viel Erfahrung, die betroffenen Menschen in den Stadtteilen zu erreichen und bedarfsgerechte Angebote bereit zu stellen. Wichtig dabei ist, dass die Akteure in der aufsuchenden Beratung sensibilisiert werden für einen vertrauensvollen Umgang mit gering literalisierten Menschen, um diesen Personenkreis für eine nachhaltig erfolgreiche Teilnahme an für sie passenden Angeboten zu gewinnen.



© J. Konrad Schmidt

Die Weiterbildung unserer Leistungsbeziehenden liegt uns sehr am Herzen, denn eine gute Qualifikation trägt zu einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt bei und wirkt auch dem Fachkräftemangel entgegen. Dabei begleiten wir auch diejenigen intensiv, welche erst auf eine Weiterbildung vorbereitet werden müssen. Wir setzen dabei auch auf die beschäftigungsbegleitende Förderung, insbesondere wenn die Sprachkenntnisse für eine Weiterbildung noch nicht ausreichen.

Für all das bedarf es guter Rahmenbedingungen und der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Weiterbildungsakteure in Hamburg.

Dirk Heyden

Geschäftsführer Jobcenter
team.arbeit.hamburg

Der Runde Tisch Alphabetisierung und Grundbildung wird als etabliertes Instrument den Austausch zwischen den Hamburger Akteuren weiter fördern und damit Transparenz schaffen und den Erfahrungsaustausch befördern. Unterstützend wird von der zuständigen Behörde eine trägerunabhängige Koordinierungsstelle Alphabetisierung bei der VHS eingerichtet. Ihre Aufgaben bestehen u. a. darin, die Vernetzung und den fachlichen Austausch der Akteure in Alphabetisierungs- und Grundbildungseinrichtungen, die Angebote für gering literalisierte Menschen vorhalten, zu fördern. Zu Ihrem Aufgabenfeld gehören auch die Durchführung von (Sensibilisierungs-)Schulungen zur Vermittlung von Hintergrundwissen für Multiplikatoren, die Information und Aufklärung der Betroffenen und ihres Umfeldes über die Lernangebote, die Abstimmung und Weiterentwicklung der Beratungs- und Bildungsangebote, die Ermöglichung von Transparenz, die Bilanzierung und Evaluierung der Arbeit sowie die Erarbeitung von Weiterentwicklungsempfehlungen.

Viele der Angebote und Projekte zur Förderung gering literalisierter Menschen sind über zeitlich befristete Drittmittel finanziert. Zentral für dieses Arbeitsfeld ist derzeit die Förderlinie der nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade). In der Beschreibung der Alpha Dekade heißt es: „Mit der AlphaDekade wollen Bund, Länder und Partner im Zeitraum von 2016 bis 2026 die Lese- und Schreibfähigkeiten Erwachsener in Deutschland deutlich verbessern. Zentraler Erfolgsfaktor: mehr Grundbildungsangebote und mehr Menschen, die diese Angebote wahrnehmen. Die Frage, wie Erwachsene mit niedrigen Schriftsprachkompetenzen erreicht und zum Lernen aktiviert werden können, ist die zentrale Herausforderung aller Maßnahmen.“ Da diese zentrale Förderlinie zeitlich befristet ist, sollte rechtzeitig über Nachfolgeprogramme nachgedacht werden. In diesem Zusammenhang ist es auch sinnvoll, erfolgreich arbeitende Projekte zu identifizieren und eine Verstetigung der pilotierten Ansätze zu ermöglichen.

Die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern über die Weiterführung des bisherigen Programms bzw. über ein Nachfolgeprogramm bleiben zunächst abzuwarten. Die Partner des Hamburger Fachkräftenetzwerks und der Hamburger Weiterbildungsstrategie werden diesen Prozess weiter begleiten.

4. Die strategische Ausrichtung und Perspektive der Hamburger Weiterbildungsstrategie

Die Hamburger Weiterbildungsstrategie bildet einen gemeinsamen Auftakt, um die Servicestrukturen der Weiterbildung in Hamburg im weiteren Prozess kohärent und im Einklang zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Im vorangestellten Kapitel wurden wesentliche Ergebnisse der Arbeit und Ansätze für eine solche Weiterentwicklung in den einzelnen Handlungsfeldern vorgestellt. Deutlich wurde dabei, wie umfangreich und komplex die Weiterbildungsstrukturen in Land und Bund gestaltet und miteinander verwoben sind, und wie umfassend und rechtskreisübergreifend mögliche Handlungsansätze auf Landesebene abgestimmt werden müssen. Ebenso nachvollziehbar wurde, wie unterschiedlich weitreichend die Spielräume zum konkreten Handeln sind und wo sich die Grenzen der Einflussmöglichkeiten dieser Strategie zeigen, etwa durch Marktgeschehen oder bei der Vertragsfreiheit. Dies zeigt sich auch darin, dass beispielsweise in einigen Handlungsfeldern die beschriebenen Maßnahmen konkret gefasst werden konnten und sich bereits in Bearbeitung bzw. Umsetzung befinden, in anderen Handlungsfeldern jedoch noch weitere Klärungsbedarfe zwischen den Partnern des Hamburger Fachkräftenetzwerks bestehen. Wieder andere Maßnahmen stehen in direktem Bezug zu Entscheidungen Dritter, wie z. B. im Rahmen der Ausgestaltung von „mein NOW“.

Die beschriebenen Handlungsansätze und Empfehlungen zeigen insofern einen gemeinsam priorisierten Ausschnitt vieler denkbarer Handlungsansätze und Maßnahmen, sie bilden ein vielschichtiges und umfangreiches Arbeitspaket, das in den kommenden Jahren im und durch das Hamburger Fachkräftenetzwerk im Rahmen und unter den Leitlinien der Fachkräftestrategie weiter begleitet und vorangetrieben werden wird. Im Rahmen des Fachkräftenetzwerkes können auch diejenigen Fragestellungen und Handlungsansätze weiterbearbeitet werden, die unter den Partnern der Weiterbildungsstrategie noch nicht zu einem Konsens gebracht werden konnten.

Darüber hinaus sollen die Möglichkeiten der länderübergreifenden Kooperation, insbesondere im norddeutschen Raum, besser genutzt werden mit dem Ziel, die Weiterbildungsförderung des Bundes optimal zu nutzen. Der Bund hat in diesem Zusammenhang die Förderung von Weiterbildungsketten⁴⁰ in Aussicht gestellt.

In der aktualisierten Fachkräftestrategie des Hamburger Fachkräftenetzwerks, die den Rahmen und das „Dach“ der Hamburger Initiativen ihrer Partner bildet, stellt das Thema „berufliche Weiterbildung“ insofern ein eigenes Handlungsfeld dar. Die Begleitung der Umsetzung der Empfehlungen der Weiterbildungsstrategie könnte im Rahmen dieses Handlungsfelds erfolgen. Das Fachkräftenetzwerk wird hierzu über die geeigneten (Arbeits-)Strukturen beschließen.

⁴⁰ Bund-Ländervereinbarungen zu ausgesuchten Themenfeldern der Weiterbildung

Den Rahmen für die in den Handlungsfeldern erarbeiteten Schwerpunkte bilden die Leitlinien der Hamburger Fachkräftestrategie, u. a.:

- Stärkung der anbieterneutralen Weiterbildungsberatung
- Transparenz über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten
- Regelsysteme besser nutzbar machen
- Verstärkte Förderung von Qualifizierung zur nachhaltigen Integration
- Gute Arbeitsbedingungen und Weiterqualifizierung der Beschäftigten in der Weiterbildung
- Landesfinanzierte Anreize setzen – Förderlücken gezielt schließen
- Verhandlung mit dem Bund für eine angemessene Refinanzierung in der öffentlich geförderten Weiterbildung
- Bedingungen der Weiterbildungsteilnahme von Privatpersonen und Unternehmen verbessern

Diese Leitlinien/Schwerpunkte und die darunter durch die Weiterbildungsstrategie konkretisierten Themen werden im Rahmen der weiteren Bearbeitung des Fachkräfte-netzwerks immer auch unter dem Aspekt der Qualität von Weiterbildungsangeboten weiter beraten werden. Handlungsleitend wird sein, dass alle Bedingungen, die Auswirkung haben auf die Qualität von Weiterbildungsangeboten, betrachtet, diskutiert und unabhängig bewertet werden müssen.



Neue Fragestellungen, die über die Beratungen der Hamburger Weiterbildungsstrategie hinaus gehen, sollten hier ebenfalls aufgegriffen und bearbeitet werden. Dazu gehört auch die Frage, ob und wie die Weiterbildungsstatistik mit Blick auf handlungsleitende Impulse für Hamburgerinnen und Hamburger optimiert werden kann. Fragen der arbeitsplatz- und berufsbezogenen Grundbildung werden zukünftig in einem gesonderten Handlungsfeld „Erwerbsbeteiligung erhöhen – alle Potenziale nutzen“ der Hamburger Fachkräftestrategie bearbeitet.

Der Kern der Hamburger Weiterbildungsstrategie bildet sich nicht allein in einzelnen Zielsetzungen oder Maßnahmen ab. Der Fokus liegt auch darauf, sich trotz unterschiedlicher Blickwinkel der Partner des Hamburger Fachkräftenetzwerkes in der Vielfalt die Gemeinsamkeiten und Chancen zu erkennen und als Ausgangspunkt für Verbesserungen und konkrete Schritte zu betrachten. Strategische Handlungskompetenz entsteht im Zusammenwirken der Beteiligten, in Kenntnis der unterschiedlichen Zuständigkeiten, Stärken und Handlungsmöglichkeiten, ihrer Grenzen und über vertrauensvolle verlässliche Kommunikation, die es ermöglicht, gemeinsame Wege zu gehen. Hier kann etwa das langjährige konstruktive und konsensuale Zusammenwirken der Partner im Beirat der Jugendberufsagentur beispielgebend sein.

Das langfristige Ziel der Fachkräftestrategie und konkret dieser Weiterbildungsstrategie ist es, dass sich in der Gesamtgesellschaft eine Kultur des lebenslangen Lernens entwickeln kann, in der eine regelmäßige Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten Normalität ist, sowohl von Seiten der Unternehmen als auch der Mitarbeitenden. Dazu gehört auch, dass die Bildungssysteme Ausbildung und Weiterbildung stärker zusammengedacht werden und hier ein ebenso reibungsloser Übergang ermöglicht wird, wie es beim Übergang von der Schule ins Berufsleben zunehmend besser gelingt. In diesem Zusammenhang sollten Weiterbildungsangebote lebensphasen- und lebenslagenorientiert gestaltet werden und beispielsweise eine Weiterbildung in Teilzeit und/oder berufsbegleitend ermöglichen. Konkret muss es darum gehen, die Anschlussfähigkeit der dualen Berufsausbildung attraktiver zu gestalten, z. B. durch innovative Verzahnungen zu Aufstiegsfortbildungen.⁴¹ Aber auch anschlussfähige Teilqualifikationen in der Weiterbildung werden zukünftig eine größere Rolle spielen. Sie eröffnen unterschiedlichen Personengruppen berufliche Chancen, zum Beispiel berufserfahrenen Menschen, die sich umorientieren oder weiter qualifizieren möchten oder müssen.

In diesem Kontext wird sich die Weiterbildungsstruktur in Hamburg zukunftsfähig weiterentwickeln – als eine im (Berufs-)Leben inkludierte „fit haltende“ Selbstverständlichkeit.

⁴¹ Hamburger Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs – Bericht des Hamburger Fachkräftenetzwerkes, Drucksache 22/15302

5. Nationale Weiterbildungsstrategie und ihre Bezüge zum Land Hamburg

Maßnahmen und Angebote	Zielrichtung
Bund Länder Vereinbarung zu Weiterbildung Hier: Weiterbildungsketten Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BSB/HIBB Quelle: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/die-initiative/bildungsketten-vereinbarungen/bildungsketten-vereinbarungen.html	Förderung des Bundes mit dem Ziel innovativer, länderübergreifender Initiativen, die die Weiterbildungsberatung in Unternehmen und die Qualität von Weiterbildungsangeboten stärken.
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: SB, BSB/HIBB Quelle: https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html	Weiterentwicklung der Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende Stärkung der Weiterbildung, um die Fachkräftebasis zu sichern.
Qualifizierungschancengesetz Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: SB Quelle: https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zur-st%C3%A4rkung-der-chancen-f%C3%BCr-qualifizierung-und-f%C3%BCr-mehr/239412	<p>Das Gesetz regelt vor allem die Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmerinnen und -nehmer und ist Teil der Qualifizierungsoffensive des Bundes.</p> <p>Das Programm stützt sich auf drei zentrale Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsförderung für alle • Verbesserter Schutz in der Arbeitslosenversicherung • Entlastung der Beitragszahlenden in der Arbeitslosenversicherung
Bürgergeld Gesetz Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: SB Quelle: https://dip.bundestag.de/vorgang/zw%C3%B6lfte-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-zweiten-buches-sozialgesetzbuch-und-anderer/291526	<p>Reform des Grundsicherungssystems:</p> <p>Ablösung der sog. Hartz-IV-Regelungen durch Einführung eines Bürgergeldes zum 01. Januar 2023. Damit einhergehend die Gewährung u.a. eines Weiterbildungsgelds und einer Entfristung der Weiterbildungsprämie.</p>

Maßnahmen und Angebote	Zielrichtung
Novellierung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: BSB/HIBB Quelle: https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw07-de-aufstiegsfortbildungsfoerderungsgesetz-680788	Die Aufstiegsfortbildung ist ein wirksames und etabliertes Instrument der beruflichen Weiterbildungsförderung und der Entwicklung des Fachkräftepotentials. Mit der Novellierung wurden die Rahmenbedingungen weiter verbessert, um vor allem die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Ausbildung voran zu treiben und finanzielle Hemmnisse bei der Weiterbildung und Qualifikation abzubauen.
Alpha Dekade Grundbildung Zielgruppe: Individuen Zuständigkeit: BSB Quelle: https://www.alphadekade.de/alphadekade/de/home/home_node.html	Die Alpha-Dekade wird von Bund und Ländern gemeinsam verantwortet und umfasst den Förderzeitraum von 2016 bis 2026. Neue Richtlinien sollen Verbundvorhaben zur Entwicklung und Erprobung von Grundbildungspfaden ermöglichen. Die Förderung zielt auf die modellhafte Entwicklung und Erprobung einer (zielgruppen-)spezifischen, individuellen Grundbildung, die Lernwege unter Einbindung vorhandener Angebotsstrukturen, Förderprogramme und -instrumente eröffnet.
Portskill 4.0 Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BWI/HPA Quelle: https://portskill.de/	Analyse der Auswirkungen der digitalen Transformation auf hafenrelevante Berufsbilder und pilothafte Erprobung zukünftig benötigter Fähigkeiten in einem digitalen Test- und Trainingscenter. Konzepte zur Eignungs- und Potenzialfeststellung sowie Weiterbildung der Beschäftigten und zur Qualifizierung des Nachwuchses.
Common Swift Zielgruppe: KMU Zuständigkeit: SB Quelle: https://common-swift.de/	Weiterbildungsverbund für digitalen Strukturwandel von KMU: Common Swift begleitete KMU individuell und kostenfrei auf ihrem Weg in die Digitalisierung und entwickelte zusammen die passenden Möglichkeiten. Das Projekt endete am 30.06.2024.
QBlue Zielgruppe: Individuen und KMU Zuständigkeit: BWI Quelle: https://qblue.aero/	Zukunftsorientierte Weiterbildung am Luftfahrtstandort Hamburg. QBlue ist ein Weiterbildungsnetzwerk der Luftfahrtbranche in enger Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, kleinen und mittleren Unternehmen, lokalen Konzernen der Luftfahrt, Sozialpartnern und weiteren Akteuren der Bildungslandschaft. QBlue bietet bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote und -beratung sowie eine Weiterbildungsplattform.

Abkürzungsverzeichnis

A	
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AGW	Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung
Alpha-Dekade	Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
B	
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BISY	BeratungsstellenInformations-System
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BWI	Behörde für Wirtschaft und Innovation
D	
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Drs.	Drucksache
I	
IntMK	Integrationsministerkonferenz
G	
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
H	
HEP	Hafenentwicklungsplan
HF	Handlungsfeld
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HK	Handelskammer Hamburg
HPA	Hamburg Port Authority
HWC	Hamburg Welcome Center
HWK	Handwerkskammer Hamburg
HWO	Handwerksordnung
HWS	Hamburger Weiterbildungsstrategie

I	
IT	Informationstechnik
J	
JBA	Jugendberufsagentur Hamburg
K	
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
L	
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
N	
NOW	Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
Q	
QMS	Qualitätsmanagementsystem
S	
SB	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde)
SGB	Sozialgesetzbuch
UV	
UV Nord	Unternehmensverband Nord
V	
ValiKom	Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen
VHS	Hamburger Volkshochschule
W	
WH e. V.	Weiterbildung Hamburg e. V.
W.H.S.B.	Weiterbildung Hamburg-Service und Beratung gemeinnützige GmbH
WISY	Weiterbildungs-Informations-System

