

Antrag

der Fraktion GRÜNE

Mit lebenslangem Lernen dem Strukturwandel begegnen

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. wie sich die Weiterbildungsquote in den letzten zehn Jahren in Baden-Württemberg entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach allgemeiner, betrieblicher und wissenschaftlicher Weiterbildung, Trägern sowie differenziert nach aktuellem Beschäftigungsverhältnis und Bildungsabschluss);
2. welche Anstrengungen die Landesregierung unternimmt, die Teilnahme an Weiterbildungen insgesamt und insbesondere mit Blick auf Geringqualifizierte sowie gravierende regionale Unterschiede bei der Weiterbildungsquote zu verbessern;
3. wie sich die Angebotspalette der Berufsgruppen und thematische Bereiche in der Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (Nennung der Angebote), die besonders gefragt sind (Nennung der Teilnehmendenzahlen);
4. welche generellen Zugangsvoraussetzungen und Hürden bei den verschiedenen Weiterbildungsangeboten (betriebliche, allgemeine, wissenschaftliche Weiterbildung) klassischerweise bestehen;
5. was sie unter lebenslangem Lernen vor dem Hintergrund der strukturellen Transformation versteht und welchen Stellenwert für die Landesregierung in diesem Zusammenhang die allgemeine, betriebliche und wissenschaftliche Weiterbildung hat;
6. wie sie die Forderung nach der Einführung eines „Rechts auf Weiterbildung“ bewertet;
7. welche Personen- und Berufsgruppen sie als besondere aktuelle und künftige Bedarfsgruppen für betriebliche, allgemeine und wissenschaftliche Weiterbildung identifiziert;
8. wie sie ggf. bei Trägern eine gute Qualität in der Weiterbildung sicherstellt;
9. welche Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um die Qualifizierung und Qualität des Lehrpersonals auch im Hinblick auf Medienkompetenz zu verbessern;
10. welchen Weiterbildungsthemen und Kompetenzen sie für eine möglichst beständige Beschäftigungsfähigkeit eine hervorgehobene Bedeutung beimisst, insbesondere mit Blick auf Forderungen nach einer Zuwendung von fähigkeitszentrierter Aus- und Weiterbildung und weg von berufsgruppenbezogenen Angeboten;
11. wie die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung besser gestaltet werden könnte;
12. wie der Ausbau zeitlich und örtlich flexibler Weiterbildungsformate besser gelingen kann (differenziert nach betrieblicher, allgemeiner und akademischer Weiterbildung);

13. welche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen mit welchen Zielgruppen in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den aktuellen Landesinitiativen digital@bw, Strategiedialog Automobilwirtschaft, den Operationellen Programmen des ESF und des EFRE (2014 bis 2020 und 2020 ff.), dem Landesarbeitsmarktprogramm, Weiterbildungspakt, usw. betrieben werden und fortgeführt beziehungsweise (weiter-)entwickelt werden sollen;
14. wie die Landesregierung sonstige bestehende oder geplante Unterstützungsmaßnahmen, auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Natur (zum Beispiel Bildungszeitgesetz, Teilhabechancengesetz, Qualifizierungschancengesetz), im Sinne eines präventiven Strukturwandels bewertet;
15. wie sich die Kooperationsstrukturen auf der Entwicklungs- und Anbieterseite in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (zum Beispiel Qualifizierungsverbände oder Duale Hochschule).

12.07.2019

Andreas Schwarz, Lindlohr und Fraktion

Begründung

Weiterbildung und Lebenslanges Lernen sind Antworten auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozesse unserer Zeit. Qualitativ hochwertig und breit aufgestellte Weiterbildung trägt zum Fortbestand unserer Wirtschaftskraft bei, setzt Anreize für Innovationsschübe und wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Mit einem breiten, jeweils passenden Weiterbildungsangebot wollen wir jede Einzelne und jeden Einzelnen dazu befähigen, dass sie sich in einer Arbeitslandschaft 4.0 sowie einer sich stetig verändernden Gesellschaft selbstbestimmt sowie sicher bewegen und an ihr teilhaben können. Daher kommt Weiterbildung eine präventive Funktion im aktuellen Strukturwandel zu. Die Antragsteller sehen sie als Instrument, um die Herausforderungen durch digitale und demografische Entwicklung meistern zu können und die sozio-ökologische Wende zu schaffen. Eine mögliche Differenzierung nach Art und Weise ist zwischen betrieblicher, allgemeiner und wissenschaftlicher Weiterbildung, wobei die breite und vielfältige Trägerlandschaft sowie die Rolle der Sozialpartner bei der Weiterbildung in Baden-Württemberg hierbei nicht unerwähnt bleiben sollten. Insofern sehen die Antragsteller insbesondere die Gewerkschaften sowie die Verbände und Kammern als elementaren Teil der betrieblichen Weiterbildung.

Ziel des Antrags ist es, den Sachstand und Bedarfe bei der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung zu identifizieren. Auf dieser Basis gilt es, Handlungsansätze abzuleiten. So finden beispielsweise derzeit vermehrt Ansätze Gehör, die eine sich auf Fähigkeiten („skill sets“) fokussierende Weiterbildung anstelle einer auf Berufsgruppen zugeschnittenen fordern. Sie begründen diese Forderung damit, dass künftige, im Zuge der Transformation geschaffenen Berufsgruppen noch gänzlich unbekannt seien, die nötigen Fähigkeiten dafür sich dagegen schon erahnen lassen. Wenn wir unsere Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen hierauf konzentrieren, sind unsere Bürgerinnen und Bürger aufgrund ihrer erlernten Fähigkeiten präventiv für die Transformation gewappnet.