

# Bildungspolitische Positionsbestimmung der Arbeitgeber in Hamburg und Schleswig-Holstein





Die Interessen der Arbeitgeber im Norden nachhaltig gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit zu vertreten - das ist die Aufgabe von UVNord. Als wirtschafts- und sozialpolitischer Spitzenverband der freiwillig organisierten Wirtschaft vertritt UVNord heute die Interessen seiner angeschlossenen 92 Mitgliedsverbände

aus allen Bereichen der Wirtschaft, die mit über 46.500 angeschlossenen Unternehmen mehr als 1,6 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hamburg und Schleswig-Holstein geben.

Die Zukunft des Nordens hängt entscheidend von seiner Innovations- und Wirtschaftskraft ab. Ein wesentlicher Schlüsselfaktor ist dabei die Bildung. Sie ist Voraussetzung für die eigene Persönlichkeitsentwicklung, lebenslanges Lernen und damit Basis für gesellschaftliche und berufliche Teilhabe. Bildung ist ein Privileg, das genutzt werden muss. Vom Einzelnen bis zur gesamten Gesellschaft.

Der demografische Wandel schreitet weiter fort, die Gesellschaft altert und wird vielfältiger. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund wächst, viele Menschen aus Europa und anderen Staaten kommen zu uns. Notwendig sind weitere Maßnahmen zur Integration in Arbeit und Gesellschaft. Bildung spielt dabei die entscheidende Rolle.

Auch der Digitalisierungsprozess schreitet schneller voran, als wir uns vor zehn Jahren noch vorstellen konnten. Die Arbeitswelt verändert sich grundlegend: Neue Kommunikationstechnologien vereinfachen Wissenstransfer und Zusammenarbeit. Damit verändern sich die Anforderungen an Beschäftigte, digitale und soziale

Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Fort- und Weiterbildung sind gefragter denn je. Doch während die norddeutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich aktuell noch recht gut aufgestellt ist, drohen fehlende Anpassungen auf staatlicher Seite den Umbau zu gefährden.

Bildungsgrundlagen werden bereits in Kindertagesstätten und Schulen gelegt. Unternehmen und Verbände unterstützen dies mit zahlreichen Projekten, um Interesse an Wirtschaft und Technik zu wecken und den Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen.

UVNord engagiert sich seit langem in beiden Bundesländern für Exzellenz in der Bildung. Unsere Meinung ist gefragt in Gremien, wie den Fachkräftenetzwerken beider Länder, aber auch in zahlreichen Projekten. Und das betrifft Themen, die von der frühkindlichen Bildung bis zur beruflichen Weiterbildung reichen. Das vorliegende Positionspapier ist daher nicht nur eine Fortschreibung des letzten aus dem Jahre 2007, sondern greift auch Forderungen in den Bereichen berufliche Bildung, akademische Bildung und Weiterbildung auf. Gleichzeitig zeigt es anhand zahlreicher Beispiele das Engagement der bei UVNord angeschlossenen Verbände und Bildungseinrichtungen.

Entscheidend für den Bildungsstandort Hamburg/Schleswig-Holstein wird es sein, am Puls der Zeit zu agieren und nötige Reformen zügig umzusetzen. Dabei gibt es noch vieles zu tun. Wir möchten es gemeinsam mit Politik und Verwaltung anpacken.

**Uli Wachholtz**  
Präsident

UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.

Bildung liegt uns am Herzen. In unseren Verbänden spielt sie eine große Rolle – schließlich nimmt sie eine Schlüsselposition ein, wenn es um die Innovations- und Wirtschaftskraft und die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Norden geht.

In unserem Bildungspolitischen Ausschuss befassen wir uns daher mit Themen von der frühkindlichen über die schulische und berufliche Bildung bis hin zur Hochschulbildung und Weiterbildung – und das in Hamburg und in Schleswig-Holstein. Ein Grund mehr, nach dem letzten bildungspolitischen Positionspapier „Kinder sind unsere Zukunft“ die aktuellen Positionsbestimmungen der Hamburger und Schleswig-Holsteiner Arbeitgeber um die Bereiche berufliche Bildung, Hochschulbildung und auch Weiterbildung zu erweitern.

Dabei nehmen wir nicht nur eine bildungspolitische Positionsbestimmung vor, sondern zeigen in einem zweiten Teil auch zahlreiche Beispiele für das Engagement der Arbeitgeber auf. Sie unterstützen mit ihren vielfältigen Aktivitäten von der frühkindlichen bis hin zur Weiterbildung; sie initiieren zahlreiche Projekte und begleiten diese nachhaltig. Das wird auch in Zukunft der Fall sein!

In diesem Zusammenhang danken wir vor allem unseren Mitgliedsverbänden und den weiteren UVNord verbundenen Institutionen für ihr vielfältiges Engagement! Wir danken auch unserem Bildungspolitischen Ausschuss und insbesondere der Redaktionsgruppe, die mit ihrem Know-how zum Gelingen dieses Positionspapiers beigetragen haben.

Ein besonderer Dank geht aber auch an die betroffenen Behörden und Ministerien, die Agentur für Arbeit, Stiftungen etc., die zahlreiche Projekte unterstützen. Es zeigt, dass Politik und Wirtschaft im Bildungsbereich an einem Strang ziehen.

Dennoch bleibt viel zu tun. Mit den aufgezeigten Veränderungsbedarfen möchten wir Impulse setzen und eine Diskussion anregen. Wir freuen uns auf Ihre Anmerkungen und Anregungen!



**Klaus-Hinrich Vater**  
Vorsitzender des  
Bildungspolitischen  
Ausschusses von  
UVNord



**Doris Wenzel-O'Connor**  
Geschäftsführerin des  
Bildungspolitischen  
Ausschusses von  
UVNord

- Wir brauchen ein Bildungssystem, das Kindern frühzeitig die gleichen Startchancen ermöglicht und sie gezielt fördert – und das nicht erst in der Schule.
- Dabei müssen neben fachlichen auch überfachliche Kompetenzen gefördert werden. Es gilt, Neugierde und Spaß am Lernen zu entwickeln und zu erhalten – und das ein Leben lang.
- Wir setzen nicht auf Strukturdebatten, sondern auf Qualitätsentwicklung, neue Konzepte und die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern.
- Keine/r darf verloren gehen – deshalb fordern wir eine Intensivierung der Berufs- und Studienorientierung sowie eine Stärkung der ökonomischen Bildung und der MINT-Fächer.
- In einer zunehmend digitalisierten Welt müssen sowohl Lernende als auch Lehrende über alle wesentlichen digitalen Kompetenzen verfügen. Dazu bedarf es einer hinreichenden Qualifizierung von Lehrenden in allen Bildungsbereichen.
- Wir sehen Diversität als Chance und setzen uns für Inklusion und Integration ein. Ziel muss es sein, allen Menschen Teilhabe- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.
- Nach wie vor sehen wir in der dualen Ausbildung ein Erfolgsmodell. Sie ist am Arbeitsmarkt ausgerichtet und für alle Jugendlichen attraktiv: für leistungsstarke und –schwächere, für Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund, für Jugendliche mit Handicaps.
- Unser Bildungssystem muss durchlässig angelegt sein, damit kein Bildungsweg zur Sackgasse wird. Berufliche und akademische Bildung sind als gleichwertig anzusehen.
- Dafür müssen einerseits Aufstiegsfortbildungen weiter bekannt gemacht und andererseits die Orientierungs- und Unterstützungsangebote an Hochschulen ausgebaut werden.
- Maßstab für berufliche Weiterbildung muss weiterhin die Bedarfsorientierung und Anwendbarkeit am Arbeitsplatz sein.



## Frühkindliche Bildung



### Frühkindliche Bildung weiter ausbauen

Kinder sind und bleiben unsere Zukunft. Es gilt, ihnen allen frühzeitig die gleichen Startchancen zu ermöglichen, sie gezielt zu fördern, Neugierde und Spaß am Lernen zu erhalten – und das nicht erst in der Schule. Vielmehr leisten bereits Kindertageseinrichtungen bzw. Kinder- und Familienzentren einen wichtigen Beitrag bei der Förderung kognitiver, sozialer und motorischer Fähigkeiten und legen damit die Grundlage für den weiteren Bildungserfolg. Hierbei müssen neben musisch-ästhetischer Bildung („Sich und die Welt mit allen Sinnen wahrnehmen!“), Körper, Gesundheit und Bewegung („Mit sich und der Welt in Kontakt treten!“), Sprache(n), Schrift und Kommunikation („Mit anderen in Kontakt treten!“), Ethik, Religion und Philosophie („Fragen nach dem Sinn stellen!“), Kultur, Gesellschaft und Politik („Die Gemeinschaft mitgestalten!“) auch Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik eine besondere Rolle spielen. Davon profitieren alle Kinder, insbesondere aber auch Kinder mit Migrationshintergrund.

Gerade mit Blick auf Kinder aus weniger privilegierten Verhältnissen und schwierigen Lebenslagen ist eine kon-

tinuierliche Weiterentwicklung klassischer Kindertageseinrichtungen zu Kinder- und Familienzentren wichtig, die die Eltern mit einbeziehen und ganzheitliche Bildung im Sozialraum anbieten. Dazu gehört auch eine Umgebung, die Raum zum Spielen, Entdecken, Erkunden und sich bewegen lässt.

Besuchen die Kinder früh eine Kindertagesstätte bzw. ein Kinder- und Familienzentrum, kann sich dieses positiv auch auf deren Sprachkompetenz auswirken. Die Dauer des Besuchs entsprechender Einrichtungen erweist sich also als präventiver Faktor beim erfolgreichen Übergang von der Kita in die Schule. Ein Grund mehr, ein kostenfreies Betreuungsangebot wie in Hamburg auch in Schleswig-Holstein und schon ab der Krippe zu fordern. Hierbei wäre eine tägliche Betreuungszeit von sechs Stunden zu berücksichtigen, wenn dabei die Berufstätigkeit der Personenberechtigten positiv bedacht werden soll. Investitionen in frühkindliche Bildung weisen von allen Investitionen entlang der Bildungskette den höchsten Wirkungsgrad auf.

### Qualität steigern

Der Bildungsauftrag ist nur mit entsprechend qualifiziertem und motiviertem Personal zu erfüllen. Hinzu kommen ausreichende personelle Ressourcen. Laut Empfehlung der Bertelsmann-Stiftung sollte der Personalschlüssel im Bereich der Krippengruppen 1:3 sowie in Kindertagesgruppen 1:7,5 betragen. Davon sind wir in Schleswig-Holstein wie auch in Hamburg weit entfernt. Hier gilt es, dringend Verbesserungen herbeizuführen.

### Übergang Kita – Schule besser gestalten

Gerade Kinder im Alter zwischen 5 bis 7 Jahren variieren in ihrer individuellen Entwicklung bis zu einem Jahr. Insofern kommt den Kindertagesstätten eine wichtige Rolle zu, wenn es um die Einschätzung von Kompetenzen geht. Bereits bei den 4-jährigen Kindern sollte festgestellt werden, ob sie in ihrer sozial-emotionalen und kognitiven Entwicklung dem „allgemeinen“ Lebensalter entsprechen oder beispielsweise ein besonderer Sprachförderbedarf vorliegt. So bleibt ausreichend Zeit, geeignete Fördermaßnahmen einzuleiten und durchzuführen. Dies setzt entsprechend geschultes, multiprofessionelles Per-

sonal voraus, das über ausreichende Ressourcen für eine ganzheitliche Beobachtung und Förderung der Kinder verfügt. Im Sinne eines ganzheitlichen Inklusionsgedankens ist es erforderlich, dass Aus- und Weiterbildung mit entsprechenden Standards auf die gewachsenen Anforderungen reagiert und adäquate Zeit- und Mittelbudgets für die Weiterbildung des Personals bereitgestellt werden

Kinder, die bereits als Fünfjährige die entsprechende Schulreife besitzen, sollten die Möglichkeit haben, entsprechend früher eingeschult zu werden. Die sozial-emotionale Entwicklung ist hierbei zu berücksichtigen.

Die Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtungen bzw. Kinder- und Familienzentren sowie Schulen sollte für beide Akteure gleichermaßen verbindlich geregelt werden. Auf beiden Seiten sind dafür zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die bereits begonnenen Kooperationsmaßnahmen, wie z. B. Lernlotsen, sind auszubauen.



# Schulische Bildung

## Ausgewogene Versorgung sicherstellen

Auch wenn die Entwicklung der Schülerzahlen in Hamburg und Schleswig-Holstein unterschiedlich ist, so muss eine ausreichende und ausgewogene Schulversorgung in beiden Ländern sichergestellt sein. Dabei fordern die Arbeitgeber Investitionen im Schul(neu)bau. Stärkere Individualisierung, Ganztagschulen und auch die Inklusion erfordern neue Raumkonzepte, die anderes und besseres Lernen ermöglichen.

Ausgewogene Versorgung – das gilt auch für die Lehrerversorgung. Insbesondere in Schleswig-Holstein fällt die Schüler-Lehrer-Relation in der Sekundarstufe I (ohne Gymnasium), in der Sekundarstufe II und an den Ganztagsberufsschulen ungünstig aus und muss verbessert werden. Nachholbedarf besteht auch bei der Versorgung der Grundschulen. Schleswig-Holstein weist bundesweit mit die geringste Zahl bei den Gesamt-Wochenpflichtstunden an Grundschulen aus. Dabei legt gerade die frühe Förderung von Schülerinnen und Schülern die Grundlage für ihren weiteren Bildungserfolg.

Sowohl in Hamburg als auch in Schleswig-Holstein müssen Anstrengungen unternommen werden, um eine ausreichende Lehrerversorgung sicher zu stellen. Mehr Jugendliche müssen für ein Lehramtsstudium begeistert werden.<sup>1</sup> Das gilt für viele Fächer, vor allem auch die MINT-Fächer an allgemeinbildenden wie auch beruflichen Schulen. Um Unterrichtsausfall zu verhindern, müssen ggf. auch andere als die bisher üblichen Wege gegangen werden: Lehramtsstudierende, Referendare und ältere Lehrkräfte, aber auch geeignete und durch Qualifizierungsmaßnahmen vorbereitete Quereinsteiger könnten zumindest zu einem gewissen Teil die Lücken schließen.

## Schulfrieden für Verbesserungen nutzen

Sowohl in Hamburg als auch in Schleswig-Holstein hat sich das 2-Säulen-Modell mit Gymnasien und Stadtteilschulen bzw. Gemeinschaftsschulen durchgesetzt. Wir bekennen uns ausdrücklich zum vereinbarten Schul-

frieden. Er ermöglicht, dass sich die Schulen den derzeitigen Herausforderungen stellen sowie sich intensiv der Weiterentwicklung von Schul- und Unterrichtsqualität widmen können und nicht durch weitere Debatten über die Schulstruktur verunsichert werden.

Angesichts der Tatsache jedoch, dass mehr als die Hälfte der Eltern in Hamburg und Schleswig-Holstein ihre Kinder am Gymnasium anmelden, geht es einerseits weiter darum, die Stadtteilschulen und Gemeinschaftsschulen zukunftsfähig aufzustellen. Sie sind besonders im Bereich der Inklusion gehandicapter Schülerinnen und Schüler sowie der Integration von zugewanderten Kindern und Jugendlichen gefordert und benötigen für diese Aufgaben ausreichende Personalressourcen. Darüber hinaus sind auch Konzepte für die Förderung leistungsstarker Schülerinnen und Schüler gefragt, um diese Schulform für die Eltern attraktiv zu machen. Doppelbesetzungen in Fächern wie Englisch und Mathematik können helfen, dass durch Leistungsdifferenzierung in Kleingruppen individualisierter Unterricht stattfinden kann.

Andererseits sind auch die Gymnasien mit neuen Konzepten gefordert, wenn sie angesichts hoher Anmeldezahlen „drohen“, quasi zu Gesamtschulen zu werden. Das gilt sowohl für mehr individuelle Förderkonzepte als auch die Intensivierung der Berufs- und Studienorientierung.

Eine Wahlmöglichkeit zwischen G8 und G9 am Gymnasium sehen wir nicht nur als überflüssig an, da sowohl an Hamburger Stadtteilschulen als auch an Schleswig-Holsteiner Gemeinschaftsschulen das Abitur abgelegt werden kann. Wir halten ein Zurück zu G9 auch für kontraproduktiv, denn entscheidend auf dem Weg zum Abitur sind nicht die Jahre, sondern die Qualität des Unterrichts und dafür die Qualifikationen der Lehrkräfte. Nicht wenige Bundesländer und auch das europäische Ausland zeigen seit langem, dass die allgemeine Hochschulreife nach 12 Schuljahren problemlos für Schülerinnen und Schüler zu erreichen ist.

## Ganztagsbetreuung weiter ausbauen

Mehr Zeit zum Lernen sowie eine stärkere individuelle Förderung, von der nicht nur Kinder bildungsferner Schichten profitieren – das ermöglichen Ganztagschulen. Erfreulich ist, dass Hamburg an der Spitze der Ganz-

tagsbetreuung liegt. Bereits 2014 besuchten 96,8 Prozent aller Grundschülerinnen und –schüler und 89,8 Prozent aller Schülerinnen und Schüler von Sekundarstufe-I-Schulen eine offene oder gebundene Ganztagschule (Bundesdurchschnitt 36,9). In Schleswig-Holstein besteht allerdings noch erheblicher Handlungsbedarf beim Ausbau von Ganztagschulen: Hier beträgt die Quote bei den Grundschülerinnen und –schülern 19,8, bei den Sekundar-I-Schulen 30,0 Prozent.<sup>2</sup>

Ganztagschulen fördern das Schulklima, lassen mehr Zeit für praxisorientierte Projekte, eine intensivere Berufs- und Studienorientierung sowie die Förderung notwendiger Kompetenzen, damit die Schülerinnen und Schüler am Ende ihrer Schullaufbahn über die notwendige Ausbildungsreife verfügen und den Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder ein Studium erfolgreich bewältigen können. Dies erfordert neue Konzepte, die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und angemessene Rahmenbedingungen – auch Räumlichkeiten – für Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler. Darüber hinaus müssen Standards gewährleistet sein, so dass die Betreuung an Nachmittagen eine pädagogische Wirkung entfaltet. Während im Kita-Bereich die Betreuungsplätze stetig ausgebaut werden, bedarf es noch eines hohen Ausbaubedarfs im Bereich der Horte bzw. der Ganztagsbetreuung der Schulkinder.

Insbesondere von gebundenen Ganztagschulen erwarten wir uns bessere Leistungen aller Schülerinnen und Schüler. Diese Schulen schaffen es, Bildung, Werte und Fähigkeiten über einen längeren Tag zu vermitteln. Sie schaffen Angebote, in denen sich die Vermittlung kognitiver Fähigkeiten auch mit Spiel, Sport und Bewegung verbinden und Lebenskompetenzen auch auf andere Weise vermittelt werden.

## Sprachen fördern

Heutige Schulen sind durch Heterogenität geprägt. Nicht selten kommt ein Elternteil aus dem Ausland. Insofern wird Sprachförderung immer wichtiger. Die deutsche Sprache ist in unserem Land der Schlüssel zur Integration. Insofern kommt bereits Kitas und Grundschulen

eine wichtige Rolle zu. Auch Deutsch als Fremdsprache gewinnt an Bedeutung und ist nicht nur angesichts der hohen Anzahl von Flüchtlingen bedeutend, sondern auch für den Unterricht in Schulen mit hohem Migrationsanteil.

In einer globalisierten Welt sind zudem Fremdsprachenkenntnisse unerlässlich. Positiv für Hamburg ist zu vermerken, dass fast alle Grundschülerinnen und –schüler bereits 2014 Fremdsprachenunterricht erhielten; und auch der Anteil der Berufsschülerinnen und –schüler mit Fremdsprachenunterricht lag laut Bildungsmonitor 2016 deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Auch in Schleswig-Holstein wurden hier überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt, während es bei Fremdsprachenunterricht in den Grundschulen noch Nachholbedarf gibt.<sup>3</sup>

## Duale Ausbildung stärken und Übergänge erfolgreich gestalten

Keiner soll daher verloren gehen! Als Arbeitgeber unterstützen wir diese Hamburger Losung und wirken an Reformbestrebungen in verschiedenen Gremien der Fachkräftenetzwerke in Hamburg und Schleswig-Holstein mit. Reformen an den Hamburger Stadtteilschulen – auch in Zusammenarbeit mit den beruflichen Schulen und der Jugendberufsagentur – zeigen ihre Wirkung. Dualisierte Formen der Ausbildungsvorbereitung – auch für jugendliche Flüchtlinge – zeigen Erfolg. Daran haben auch die Hamburger Arbeitgeber ihren Anteil, die in hohem Maße Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Auch in Schleswig-Holstein erwarten wir uns von der Gründung eines Instituts für berufliche Bildung positive Signale.

Dennoch bleibt in beiden Ländern viel zu tun. Nach wie vor ist das Berufswahlverhalten der Jugendlichen eingeschränkt; die Hitliste der angewählten Berufe hat sich in den letzten Jahren kaum verändert – und das, obwohl in vielen Branchen, die nicht „weit oben“ stehen, bereits Fachkräftebedarf besteht und sich interessante Karriere-möglichkeiten auch mit einer dualen Ausbildung auftun.

Die Chancen, die das duale Ausbildungssystem bietet, müssen daher stärker kommuniziert und die Eltern intensiver als Partner bei der Berufswahl ihrer Kinder gefordert und einbezogen werden.

<sup>1</sup> Das Anfang 2018 von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland veröffentlichte Online-Tool PROFILLehrkraft unterstützt bei der Studienwahl; siehe: [www.profillehrkraft.de](http://www.profillehrkraft.de).

<sup>2</sup> Dr. Christina Anger, Anja Katrin Orth, Prof. Dr. Axel Plünnecke, Bildungsmonitor 2016, Ein Blick auf die Bildungsintegration von Flüchtlingen. Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft Köln, Köln 2016, S. 173

<sup>3</sup> Ebenda, S. 153 und S. 174



## Berufs- und Studienorientierung intensivieren - auch an Gymnasien

Wenn mehr Schülerinnen und Schüler das Gymnasium besuchen als die Stadtteilschulen und Gemeinschaftsschulen, dann sind die Gymnasien auch besonders in der Berufs- und Studienorientierung gefragt. Auch für ihre Schülerklientel sind duale oder auch schulische Ausbildungsgänge eine vielversprechende Option, die bereits heute oftmals gewählt wird. Und das ist nötig. Die stark gestiegenen Abbruchquoten im Studium, insbesondere in den technisch-orientierten Studiengängen, geben zu denken und fordern neue Konzepte. Wir begrüßen daher das neue Hamburger Rahmenkonzept zur Berufsorientierung in der gymnasialen Oberstufe, das gleichermaßen für die Stadtteilschulen gilt.

Gymnasien und Stadtteilschulen bzw. Gemeinschaftsschulen mit guter Berufs- und Studienorientierung machen es vor, welche Konzepte erfolgreich sind. Die mit dem Berufswahl-SIEGEL ausgezeichneten Schulen in Hamburg und Schleswig-Holstein pflegen zahlreiche Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen und Hochschulen, ermöglichen ihren Schülerinnen und Schülern intensive Praxiserfahrungen und fördern deren Schlüsselkompetenzen wie zum Beispiel Selbstständigkeit und Teamfähigkeit in gemeinsamen Projekten, in Schülerfirmen etc. Über das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT werden zudem Kontakte zwischen Schulen, Unternehmen und Hochschulen hergestellt und vertieft.

## Netzwerke noch mehr nutzen

Gute Beispiele gibt es viele. Es gilt sie in die Breite zu tragen, damit mehr Schulen und Unternehmen von ihnen erfahren, sich über Gelingensbedingungen austauschen und Kooperationen für mehr Praxisbezug aufbauen kön-

nen. Davon profitieren Lehrkräfte und Unternehmensvertreter gleichermaßen.

Lehrkräfte sind wichtige Multiplikatoren für ihre Schülerinnen und Schüler. Sie können gewonnene Erkenntnisse im Unterricht einbringen und Praxiskontakte herstellen, die die Jugendlichen für ihren weiteren Orientierungsprozess nutzen können.

## Ökonomische Bildung weiter stärken

In einer globalisierten Welt ist es unerlässlich, dass Schülerinnen und Schüler schon früh wirtschaftliches Grundwissen erwerben und ökonomische Fakten und Zusammenhänge kennen, einordnen und bewerten können. Hierfür braucht es kompetente Lehrkräfte, die selbst über das notwendige ökonomische Wissen sowie die entsprechende Fachdidaktik und Methodik verfügen. Sie müssen dementsprechend fortgebildet und ein entsprechendes Curriculum muss entwickelt werden.

Neben der Berufsorientierung und der MINT-Förderung ist insbesondere die Stärkung der ökonomischen Bildung Themenschwerpunkt des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT. In beiden Bundesländern unterstützen die jeweiligen Netzwerke praxisorientierte Projekte. Hier können Schülerinnen und Schüler ihr erworbenes Wissen anwenden und Erfahrungen machen. Sie erweitern ihr Wissen und entwickeln Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft weiter.

## MINT-Unterricht praxisnäher gestalten

Für den Wirtschaftsstandort im Norden sind gut ausgebildete Fachkräfte entscheidend – gerade auch im MINT-

Bereich. Handlungsbedarf sehen wir vor allem bei den mathematischen und naturwissenschaftlichen Leistungen. Laut der im Herbst 2016 erschienen TIMMS-Studie<sup>4</sup> liegen die Leistungen der Viertklässler in Mathematik nicht nur unter dem OECD-, sondern sogar unter dem EU-Durchschnitt. Das ist nicht hinnehmbar, zumal hier die Grundlagen für den weiteren Bildungserfolg gelegt werden. Wir befürworten daher die Vorschläge der Hamburger Expertenkommission zur Lehrerbildung, die für das Grundschullehramt das Studium der Fächer Deutsch und Mathematik sowie eines weiteren Faches vorsehen.

Zu denken gibt uns, dass sich in allen drei PISA-Bereichen (Naturwissenschaften, Mathematik und Lesen) im Vergleich zu anderen Ländern deutliche Kompetenzunterschiede zwischen Jungen und Mädchen ergeben. Hier sind neue Unterrichtskonzepte gefragt.

Die MINT-Fächer erfordern durchgängige, früh einsetzende Curricula, die Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund, dass kognitives Wissen heute schnell veraltet, fördern, sich neues Wissen zu erschließen. Ist dieses in lebensnahe Kontexte eingebettet, gelingt es den Jugendlichen leichter, erworbenes Wissen zu behalten und auch anzuwenden. Das gilt auch für die Fächer Mathematik und Physik, deren Relevanz für Schülerinnen und Schüler erkennbar sein muss. Praxisnahe Projekte von Schulen und Unternehmen, wie sie die norddeutschen Arbeitgeber schon lange unterstützen, können hier hilfreich sein. Sie wecken Neugier, Interesse und Begeisterung.

<sup>4</sup> TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) erfasst das mathematische und naturwissenschaftliche Grundverständnis von Schülerinnen und Schülern am Ende der 4. Jahrgangsstufe in einem vierjährigen Rhythmus. Die Ergebnisse von TIMSS 2015 wurden im November 2016 veröffentlicht.

## Digitalisierung in Schulen voranbringen

Die Digitalisierung schreitet mit hoher Geschwindigkeit voran. Lebenslanges Lernen wird zur Notwendigkeit, will man an der Gesellschaft teilhaben und sie mitgestalten. Digitale Medien halten breiten Einzug in den Unterricht aller Fächer. Sie ermöglichen Zugang zu Informationen und Wissen und eröffnen neue Chancen auf Bildung. Schülerinnen und Schüler, aber auch Lehrkräfte, müssen daher über digitale Kompetenzen verfügen und die Einbettung digitaler Medien in gesellschaftliche und unternehmerische Gesamtzusammenhänge verstehen – nicht nur als Konsumenten, sondern auch als aktive Mitgestalter.

Wir unterstützen die im Dezember 2016 veröffentlichte KMK-Strategie zur digitalen Bildung und fordern die Länder auf, rasch in die notwendige Infrastruktur zu investieren. Allgemeinbildende wie auch berufliche Schulen benötigen finanzielle und administrative professionelle Unterstützung, Lehrkräfte die entsprechende Aus- und Fortbildung, damit digitale Bildung fächerübergreifend integriert werden kann. Über die Lehrerfortbildungsinstitute sollten zudem geeignete E-Learning-Angebote entwickelt und vorgehalten werden, auch in Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft.

Lern-Management-Systeme, auf denen Lerninhalte an einem Ort, unter Berücksichtigung von Datenschutz und Datensicherheit zur Verfügung stehen, Hausaufgaben und Noten verwaltet werden können und ein Elternzugang besteht, sollten flächendeckend über alle Jahrgangsstufen eingeführt werden. Wie in anderen Staaten sollte man hier auf bewährte am Markt verfügbare Produkte zurückgreifen statt auf Insellösungen, Eigenentwicklungen und oder gar auf von einigen Lehr-





kräften mit durchaus viel Engagement betriebenen eigenen Servern ohne zertifizierte Sicherheit zu setzen. Auch das Lernen in sozialen Netzen oder der Dateiaustausch in Filesharing-Plattformen kann keine digitale Lernumgebung ersetzen.

Die Kinder sollten schon in der Grundschule altersgerecht digitale Medien kennen und nutzen lernen. Außerdem sollte in den weiterführenden Schulen das Fach Informatik als Wahl- oder Profulfach an allen Schulen angeboten werden.

### Lehreraus- und -fortbildung fördern

Schon in der Lehrerausbildung müssen angehende Lehrkräfte auf die Herausforderungen im Schulalltag vorbereitet werden. Sie müssen dafür die notwendige pädagogische Vorbereitung erhalten. Digitalisierung, Inklusion und Integration, aber auch Fragen der Schul- und Qualitätsentwicklung sind als weitere wichtige Themenfelder zu nennen. Es gilt, diese Themen auch in der Lehrerfortbildung zu intensivieren.

Angesichts der Herausforderungen, vor denen Schulen stehen, fordern wir auch in Schleswig-Holstein eine verpflichtende Lehrerfortbildung von mindestens 30 Stunden für Lehrkräfte allgemeinbildender Schulen – so wie in Hamburg bereits üblich.

Über Fortbildungsmöglichkeiten hinaus begrüßen wir auch die Forderung der Hamburger Expertenkommission zur Lehrerbildung nach formalisierten Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten zum Erwerb eines zusätzlichen Faches oder eines weiteren Lehramtes.

### Qualitätsentwicklung weiter vorantreiben

Schulen stehen vor großen Herausforderungen: Der Umgang mit einer heterogenen Schülerschaft sowie migrationsbezogene Entwicklungen erfordern neue Konzepte. Vorhandene gute Konzepte sind als Best Practice aufzubereiten und allen Schulen zur Verfügung zu stellen. Initiativen wie das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT, die MINT-Schule oder auch das MINTforum zeigen, dass Netzwerke funktionieren.

Damit Schulen die Veränderungen bewältigen können, benötigen sie Handlungsspielräume, um ihr Profil zu stärken. Gesteuert über Zielvereinbarungen führen Qualitätsmanagement und Evaluationen systematisch zu mehr Qualität. Wichtig sind dabei sowohl interne Evaluationen, gegenseitige Hospitationen und Schülerfeedbacks, aber auch der Blick von außen. Wir fordern, dass auch Schleswig-Holstein – wie die anderen Bundesländer auch – wieder auf eine externe Schulinspektion setzt.

### Schulleitungen bei Herausforderungen unterstützen

In einer selbstständigen Schule haben die Schulleitungen eine Schlüsselrolle, sie nehmen Führungs- und Managementaufgaben wahr. Auch wenn die Anforderungen in den letzten Jahren stark gestiegen sind, bewerten viele Schulleitungen gerade ihren Gestaltungsspielraum positiv. Dennoch wird es in beiden Bundesländern immer schwieriger, Nachfolgerinnen und Nachfolger für ausscheidende Schulleitungen zu finden. Es bedarf daher Anstrengungen zur Steigerung der Attraktivität dieser wichtigen Funktion. Wir befürworten daher die jüngst beschlossene höhere Besoldung von Schulleitungen Hamburger Grundschulen und regen für Schulleitungen großer Systeme Unterstüt-

zung durch kaufmännische Leitungen an. Zudem sollten Schulleitungen mehr Spielraum erhalten, Leistungen und persönliches Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch durch (finanzielle) Anreize besser würdigen zu können.

Schulleiterinnen und Schulleiter müssen in ihrer Professionalität unterstützt werden. Die Landesinstitute und auch der von UVNord begleitete Masterstudiengang Schulmanagement und Qualitätsentwicklung an der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel leisten dafür bereits wertvolle Beiträge. Zudem trägt die Wirtschaft durch Angebote dazu bei, dass (angehende) Schulleitungen in ihrem Leitungsverhalten gestärkt werden. So unterstützt auch das von SCHULEWIRTSCHAFT veröffentlichte Online-Tool „PROFILLehrkraft“ Schulleitungen bei ihrer Personalentwicklung.<sup>5</sup>

### Inklusion weiter fördern

Als Arbeitgeber unterstützen wir das Ziel einer inklusiven Schule, gleichwohl für Eltern die Wahl einer Förderschule für ihr Kind weiterhin möglich sein muss. Inklusive Schulen benötigen die entsprechenden räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen, aber auch eine hinreichende Qualifizierung der Lehrkräfte. Dies gilt sowohl für allgemeinbildende als auch berufliche Schulen. Schließlich brauchen insbesondere Stadtteilschulen und Gemeinschaftsschulen die notwendigen personellen Ressourcen, um die Herausforderungen zu meistern.

Hinsichtlich des Übergangs in eine Ausbildung bedarf es sowohl einer dezentralen Beratung und Unterstützung von Schülerinnen und Schülern in den Jugendberufsagenturen als auch weiterer Unterstützungsinstrumente.

<sup>5</sup> Siehe: [www.profilehrkraft.de](http://www.profilehrkraft.de)



## Berufliche Bildung

## Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Gerade kleine und mittlere Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel. Laut Institut der deutschen Wirtschaft herrscht er bereits in 227 Berufen.<sup>6</sup> Ganz oben auf der Liste stehen dabei Berufe, die eine duale Ausbildung voraussetzen. Sie muss wieder eine Vorreiterrolle einnehmen. Schließlich ist sie für alle Jugendlichen attraktiv: mit oder ohne Abitur, für Leistungsstarke und Leistungsschwächere, für Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund, für Jugendliche mit Behinderungen.

Zusatzqualifikationen und durchlässige Bildungsangebote sind entsprechende Mittel für Stärkere. Leistungsschwächeren Schülern müssen Erfolge ermöglicht werden, beispielsweise durch die Absolvierung kürzerer, theorieärmerer zweijähriger Ausbildungsberufe mit Anschlussmöglichkeiten an darauf aufbauende Berufe. Zudem sind erfolversprechende, betriebsnahe Instrumente zur Heranführung an Ausbildung zu priorisieren.

## Durchlässigkeit ermöglichen und bekannter machen

Unser Bildungssystem muss durchlässig angelegt sein, damit kein Bildungsweg zur Sackgasse wird. Berufliche und akademische Bildung sind als gleichwertig anzusehen und dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sind besser miteinander zu verzahnen. Dazu muss auch eine gelebte Anrechnungskultur beitragen, nicht zuletzt um Qualifizierungszeiten zu verkürzen. Daneben sind Aufstiegsfortbildungen bekannter zu machen. Denn diese lassen sich gut in die Bildungslaufbahn einbauen.

## Teilzeitausbildung fördern

Teilzeitausbildungen sind zu fördern. Sie ermöglichen einen Einstieg ins Erwerbsleben für zahlreiche Personengruppen, beispielsweise für Mütter und Väter mit Kindern, für Menschen mit Behinderungen und für Geflüchtete in Kombination mit einer Sprachqualifizierung oder gleichzeitigen anderweitigen Erwerbstätigkeit. Für Betriebe stellen Teilzeitausbildungen ein Instrument dar, unterschiedliche Zielgruppen zu erschließen oder neu in Ausbildung einzusteigen.

<sup>6</sup> Stand September 2016

## Teilqualifizierungen stärker ermöglichen

Für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft ist eine fundierte Ausbildung die Basis, um unabhängig zu sein. Gerade für geflüchtete Menschen, die schon älter sind, bieten Teilqualifizierungen auf Grundlage der bundesweiten Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser“ die Möglichkeit, gezielt nach zu qualifizieren, wenn bereits entsprechende Kompetenzen vorhanden sind. Wesentliche Gelingensbedingung ist, Ausbildungsordnungen flexibler zu handhaben und modulare, zertifizierbare Elemente einzuführen, die in Summe zu einem Gesamtabschluss führen können. Auf diese Weise können passgenaue und niedrigrschwellige Einstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

## Unterstützung ausbauen

Ausbildende Betriebe und Jugendliche müssen für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung unterstützt werden. Instrumente wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und assistierte Ausbildung sind bedarfsgerecht auszubauen und qualitativ zu stärken. Das gilt auch im Bereich Inklusion. Hier müssen sowohl Jugendliche als auch Betriebe unterstützt werden.

Junge Flüchtlinge sind möglichst früh in eine duale Ausbildung zu integrieren. Wichtigste Voraussetzung hierfür sind ausreichende Sprachkenntnisse. Dafür braucht es ausbildungs- und berufsbegleitend entsprechende Förderinstrumente.

## Berufsschulen stärken

Zu einer starken dualen Ausbildung gehören Berufsschule und Betrieb gleichermaßen. Gelebte Kooperationen zwischen beiden Lernorten sind unbedingt zu stärken, so wie es die Zusammenarbeit in den Lernortkooperationen, den Schulvorständen und mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung in der Hansestadt zeigen.

Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung begrüßt UVNord die geplante Gründung des sogenannten SHIBB in Schleswig-Holstein. Insbesondere erhoffen wir uns durch eine stärkere Mitwirkung der Wirtschaft eine Verbesserung der Qualität der berufsbildenden Schulen

sowie eine Imagesteigerung der dualen Ausbildung. Es gilt in Schleswig-Holstein, die duale Ausbildung in der Fläche zu erhalten und damit den Fachkräftebedarf auf allen Qualifikationsebenen zu sichern. Davon profitieren sowohl Jugendliche als auch Unternehmen vor Ort.

Bei rückläufigen Schülerzahlen und damit einhergehendem geringeren Einsatz von Fachlehrerinnen und Fachlehrern sind geeignete Wege zu gehen, um die duale Ausbildung weiter attraktiv zu halten. Dazu gehören beispielsweise Blockunterricht und adäquate kostenfreie Unterbringungsmöglichkeiten für Auszubildende. Mehrkosten durch einen auswärtigen Schulbesuch hat das Land den Auszubildenden zu erstatten. Ausbildungsbetriebe dürfen nicht in die kostentragende Pflicht z. B. für Unterkunft und Verpflegung genommen werden, wenn die Beschulung ausbildungsorts- bzw. beschäftigungsortsfern stattfinden muss. Darüber hinaus sind sinnvolle Zusatzangebote, beispielsweise im Bereich des E-Learning, zu schaffen. Durch E-Learning kann Unterrichtsausfall vermieden werden, weil die Schülerinnen und Schüler zu Hause lernen können.

## Berufsausbildung 4.0 vorantreiben

Technische Entwicklungen werden die Wirtschaft in der nächsten Zeit entscheidend prägen. Um hier aktiv gestalten zu können, ist für die Auszubildenden der Erwerb digitaler und sozialer Kompetenzen unerlässlich. Diese sind systematisch zu fördern. Das umfasst fachliche Komponenten genauso wie vernetztes Denken sowie Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zum selbstgesteuerten Lernen.

In Zusammenarbeit mit dem dualen Partner Berufsschule sind digitale Lernumgebungen zu schaffen. Mit der entsprechenden Ausstattung der Schulen ist es nicht getan. Für einen adäquaten Einsatz der Lernmittel braucht es entsprechend qualifizierte Lehrkräfte. Auf eine Ausstattungsoffensive muss dementsprechend eine Qualifizierungsoffensive erfolgen, damit Berufsbildung 4.0 Wirklichkeit werden kann.

## Qualität weiter steigern

Wesentlicher Einflussfaktor für den Erfolg in der Ausbildung ist die Qualität des Berufsschulunterrichts. Lehr-

kräfte müssen sich regelmäßig fortbilden, um inhaltlich und didaktisch auf dem neuesten Stand zu sein. Mittel, die aufgrund von rückläufigen Berufsschülerzahlen frei werden, müssen im System verbleiben und zur Qualitätsverbesserung genutzt werden.

Bereits jetzt fehlen in vielen Regionen und vor allem in technischen Berufsbildern qualifizierte Lehrkräfte. Um diese Lücke nicht weiter zu vergrößern, muss für die Bekanntheit und Attraktivität des Lehrerberufes geworben werden. Gerade in der beruflichen Bildung sollten auch Quereinsteiger aus der Praxis eingestellt werden, so dass nicht nur die Anzahl der Lehrkräfte erhöht, sondern gleichzeitig eine intensivere Verbindung zur Fachpraxis hergestellt werden kann. Dazu braucht es geeignete berufsbegleitende Qualifizierungsmodelle.



## Hochschulbildung

## Studienorientierung und –beratung intensivieren

Im Sinne von Chancengleichheit ist es grundsätzlich erfreulich, dass mehr junge Menschen als früher die Schule mit der allgemeinen Hochschulreife beenden und ein Studium beginnen. Allerdings geben die hohen Zahlen von Studienabbrechern Anlass zur Sorge. Umso wichtiger erscheint es uns, dass Hochschulen ihre Orientierungs- und Unterstützungsangebote sowie ihr Angebot an Brückenkursen weiter ausbauen, Kompetenzfeststellungsverfahren entwickeln und die Beratung für Studienanfänger, Studium- und –aussteiger intensivieren. Beratungsprojekte wie Hamburgs Programm für Studienaussteiger/innen shift unterstützen wir. Des Weiteren muss es Gebot der Stunde sein, dass der akademische Mittelbau gestärkt und das Personal in den Studienberatungen von Hochschulen und Universitäten ausgebaut wird.

## Bologna-Prozess im Sinne der verabschiedeten Ziele umsetzen

Der Bachelor ist als erster berufsqualifizierender akademischer Abschluss weiter zu stärken. Zudem muss der Weg weg von der „ECTS-Punkte-Debatte“ führen. In der Wirtschaft ist die Frage, ob 180, 210 oder 240 Punkte Bachelor zweitrangig. Vielmehr geht es darum, qualifizierten Studierenden von Fachhochschulen den Wechsel an Universitäten zu ermöglichen. Daher muss die Anrechnung von Studienleistungen zwischen Fachhochschulen und Universitäten sichergestellt und weiter gefördert werden. Bestrebungen einiger Länder, das Diplom als akademischen Abschluss wieder einzuführen, erteilen wir eine Absage.

## Internationalisierung stärken

Um den Gedanken der Internationalisierung fortzuführen, sollten noch mehr Hochschulen ihre Lehrveranstaltungen in englischer Sprache anbieten, Austauschprogramme oder Auslandssemester im europäischen Ausland ins Curriculum integrieren und den Austausch von Lehrenden fördern. Dies kann dann geschehen, wenn es gelingt, Bürokratie für Auslandssemester abzubauen und Beratungskompetenzen von Lehrenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den International Offices zu stärken. Insgesamt sollte alles unternommen

werden, die Attraktivität für ausländische Studierende zu steigern. Hier sehen wir insbesondere in Schleswig-Holstein Handlungsbedarf und erkennen in Unternehmen Partner für Internationalisierungsprojekte von Hochschulen.

## Durchlässigkeit des Bildungssystems umsetzen

Insgesamt ist zu beobachten, dass viele Hochschulen für angehende Studierende ohne Abitur eine Zugangsprüfung eingerichtet haben. Dies sorgt zwar für eine notwendige Kompetenzabfrage bei den neuen Studierenden, Fakt ist aber auch, dass diese Eignungsprüfung nicht zum „Sortierinstrument“ werden darf. Diese Entwicklung sehen wir kritisch. Die Hochschulen sollten auch darauf setzen, noch größere Angebote für ein Probestudium auf den Weg zu bringen. Denn wenn neue Studierende wissen, „worauf sie sich einlassen“, werden sie das Studium nicht abbrechen. Die Anrechnung von Leistungen, die in vorherigen Qualifizierungen erworben wurden, muss noch weiter in den Vordergrund gerückt werden und darf nicht von individuellen Interessen der Hochschulmitarbeiter abhängen. Es bedarf vielmehr eines möglichst vereinheitlichten Anrechnungskanons. Eine Anrechnung muss nicht notwendigerweise zu einer Verkürzung von Studienzeiten führen.

## Qualität sichern

Die Qualität von Lehre an Hochschulen wird seit Jahren hinterfragt. Die Akkreditierung von Studiengängen muss weiter vorangetrieben werden. Wir fordern eine strenge Einhaltung der Regeln für Studiengänge bzw. für deren Ausgestaltung an allen Hochschulformen sowie Vertreter der Wirtschaft als Repräsentanten der Berufspraxis in den Akkreditierungsverfahren. Als Gutachter haben sie die wesentliche Chance und Möglichkeit, die Ansprüche der Wirtschaft in die Ausgestaltung von Studiengängen mit einzubringen.

Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass Qualität in Studium und Lehre nicht einzig durch die Akkreditierung gewährleistet werden kann. Die Qualifikation von Lehrenden muss gleichermaßen im Vordergrund stehen, gerade dann, wenn es um die Frage der Hochschuldidaktik geht. Projekte dieser Art und Form sind durch

das Qualitätsmanagement der Hochschulen mit anzustoßen und langfristig zu begleiten. Gerade Systemakkreditierungen sorgen für mehr eigene Qualitätsverantwortung und stetige Verbesserungsprozesse.

## Hochschulen weiterentwickeln

Erste Ansätze zur Weiterentwicklung der Hochschulen bieten hochschuleigene Lehrstühle oder Beratungsangebote für Hochschuldidaktik. Diese sollten an allen Hochschulen für alle Lehrenden – Professoren wie auch Lehrbeauftragte – konsequent umgesetzt werden. Die Politik muss Kooperationsvorhaben in diesem Bereich mit unterstützen und weiter fördern.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung muss zudem hinterfragt werden, in welchen Zyklen Curricula und Lehrinhalte angepasst werden müssen. Auch können notwendige Selbst- und Sozialkompetenzen nicht als gegeben angenommen werden, sondern müssen – auch aufgrund der Straffung der Studienabläufe – nun als eigenständig zu vermittelnde Kompetenzen in die Curricula aufgenommen werden. Soll heißen: Veranstaltungen zur Ausbildung im Bereich „Soft Skills“, Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens und im Kontext der „Präsentationstechniken“ sind grundsätzlich in den Studiengängen zu stärken.

## Hochschulfinanzierung sicherstellen

Gleichzeitig müssen auch die technischen Ausstattungen, Erreichbarkeiten von Lehrenden und Kommunikationswege der sich verändernden Studierenden-Klientel angepasst werden. Hier muss Politik diesen Prozess stärker unterstützen und die notwendigen Finanzmittel zur Verfügung stellen. Die finanzielle Grundsicherung von Hochschulen sollte nicht zurückgefahren, aber an den Studienerfolg und nicht an die Studienanfängerzahlen gekoppelt werden.

Zudem plädieren wir aus unternehmerischer Perspektive dafür, alle Hochschulformen und –typen – staatlich wie privat – an den Mitteln aus dem Hochschulpakt zu beteiligen, um eine gleichmäßige und konstante Entwicklung der Hochschullandschaft bei kleinen, mittleren und großen Hochschulen zu ermöglichen. Entsprechend kann eine Wettbewerbsverzerrung unterbunden werden. Im

nächsten Schritt muss dem akademischen Mittelbau eine bessere Zukunftsperspektive mit gegeben werden.

## Stärkung von Existenzgründer-Initiativen

Die Unternehmen der Region befürworten es überaus, wenn an Hochschulen eine konsequente und nachhaltige Gründerberatung für Studierende umgesetzt wird. So ist es doch immer wieder festzustellen, dass Studierende – bereits nach dem Bachelor –, die entsprechenden Wege in die selbstständige Unternehmertätigkeit suchen und Start-ups gründen. Die Hochschulen sind hier in die Pflicht zu nehmen, kann und muss doch oberstes Gebot sein, junge Menschen in der Region zu halten und zu binden. So ist an den Hochschulen eine durchgängige Begleitung der Studierenden bei der Gründung und bei der Produkteinführung sicherzustellen. Dafür sind besonders gut interdisziplinäre Institutsstrukturen geeignet, die durch eine Vielzahl von Lehrenden getragen werden.



# Weiterbildung



### Weiterbildung für Personalentwicklung nutzen

Technologischer Wandel und demografische Entwicklung sorgen gleichermaßen dafür, dass die Nachfrage nach Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen steigt. Das gilt erst recht vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und den hiermit einhergehenden Anpassungsanforderungen für Arbeitsplätze. Die Unternehmen benötigen daher gute Personalentwicklungskonzepte, die neben der fachlichen Weiterbildung in einer zunehmend volatilen Umwelt auch „Soft Skills“ umfassen, um ihre Beschäftigten für veränderte und zukünftige Aufgaben und Prozesse fit zu machen. Sie sind sich dieser Verantwortung bewusst: 2013 engagierten sich 86 Prozent in der betrieblichen Weiterbildung und investierten insgesamt 33,5 Mrd. Euro in die Qualifizierung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>7</sup> Sie wissen, dass qualifizierte Beschäftigte die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sichern.

<sup>7</sup> Qualifizierung 4.0. Für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung, hrsg. BDA Die Arbeitgeber, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 2017

### Weiterbildung gezielt finanziell fördern

Gerade kleinere und mittlere Unternehmen brauchen jedoch Unterstützung, wenn es darum geht, Weiterbildung an den strategischen Unternehmenszielen auszurichten.

Wir begrüßen in diesem Zusammenhang die finanzielle Förderung von Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaktivitäten, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) auf Bundesebene oder auf Landesebene. Es erscheint uns in diesem Zusammenhang sinnvoll, wie z.B. im Projekt unternehmensWert:Mensch, Geschäftsführungen und Personalleitungen zu unterstützen, um vorausschauende und zukunftsorientierte Personalentwicklungsstrategien zu entwickeln.

### Zielgruppenspezifische Angebote entwickeln

Die Anforderungen, die der Beruf und auch der Alltag an den Einzelnen stellen, steigen. Lebensbegleitendes Lernen wird immer mehr zur Notwendigkeit. Dafür liegt die Verantwortung auch bei jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder einzelnen Mitarbeiterin. Karrieremöglichkeiten eröffnen sich gerade beruflich Qualifizierten durch

eine Aufstiegsfortbildung. Derartige Fortbildungen, z. B. zum Meister oder Techniker, sind auszubauen und durch eine Erhöhung des Aufstiegs-BAföG attraktiver zu gestalten. Auch müssen Aufstiegsfortbildungen gerade bei Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften noch bekannter gemacht werden.

Auch Geringqualifizierte oder Beschäftigte, die ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko aufweisen, müssen gefördert werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Hier sehen wir im Programm WeGebBAU ein geeignetes Instrument.

### Bildungsberatung verbessern

Das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen ist schier endlos. Beschäftigte und Unternehmen brauchen gleichermaßen Bildungsberatung, insbesondere für Zukunftsthemen. In Hamburg und Schleswig-Holstein gibt es bereits institutionalisierte Weiterbildungsberatungen mit umfangreichen Kursportalen zu Weiterbildungs- und sonstigen Qualifizierungsangeboten. Ein Weiterbildungsgesetz lehnen wir ab.

### Weiterbildungsmarkt nicht gefährden

Innerhalb des Bundesarbeitsministeriums gibt es mit Blick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt Überlegungen zur Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für die Weiterbildung Beschäftigter und für Förderleistungen bei Teilnahme an einer Weiterbildung. Derartige Pläne lehnen wir ab.

Maßstab für berufliche Weiterbildung muss weiterhin die Bedarfsorientierung und Anwendbarkeit am Arbeitsplatz sein. Unternehmen sehen Weiterbildung als Investition in die Zukunft. Viele von ihnen übernehmen bereits jetzt nicht nur die Kosten für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; sie stellen sie auch für die Zeit der Qualifizierung von der Arbeit frei.

## Bildungspolitischer Ausschuss UVNord

### Isabel Annang

AGA Norddeutscher Unternehmensverband  
Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung e. V.  
Kurze Mühren 1  
20095 Hamburg  
Tel. 0 40-308 01-239  
Fax 0 40-308 01-107  
isabel.annang@aga.de  
www.aga.de

### Katja Buhs

Akademie für Technik GmbH  
Schleusenstraße 1  
24106 Kiel  
Tel. 04 31-339 37-30  
Fax 04 31-309 91  
k.buhs@t-a-nord.de  
www.t-a-nord.de

### Heike Claßen\*

Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum  
Tannenfelde 1  
24613 Aukrug  
Tel. 0 48 73-18-14  
Fax 0 48 73-18-88  
classen@tannenfelde.de  
www.tannenfelde.de

### Dr. Fabian Geyer

Arbeitgeberverband Flensburg ·  
Schleswig · Eckernförde e. V.  
Neustadt 16 / Walzenmühle  
24939 Flensburg  
Tel. 04 61-840 55-0  
Fax 04 61-840 55-29  
geyer@arbeitgeber-flensburg.de  
www.arbeitgeber-flensburg.de

### Nicole Göpfert

Verband Druck + Medien Nord-West e. V.  
Kattrepel 2  
20095 Hamburg  
Tel. 0 40-39 92 83-0  
Fax 0 40-39 92 83-22  
goepfert@vdmnw.de  
www.vdmnw.de

### Peter Golinski

NORDMETALL - Verband der  
Metall- und Elektroindustrie e. V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40-63 78 42-02  
Fax 0 40- 63 78-58-42 02  
golinski@nordmetall.de  
www.nordmetall.de

### Henning Heinemann

Förde Campus GmbH  
Sophienblatt 60  
24114 Kiel  
Tel. 04 31-66 73 60  
Fax 04 31-66 73 610  
info@foerde-campus.de  
www.foerde-campus.de

### Judith Hempe

Unternehmensverband Mittelholstein e. V.  
Paradeplatz 9  
24768 Rendsburg  
Tel. 0 43 31-14 20-48  
Fax 0 43 31-14 20-46  
hempe@uv-mittelholstein.de  
www.uv-mittelholstein.de

### Mirko Knappe

NBS - Northern Business School gGmbH  
Holstenhofweg 62  
22043 Hamburg  
Tel. 0 40-357-00-340  
Fax 0 40-357 00-343  
knappe@nbs-hamburg.de  
www.nbs.de

### Prof. Dr. Ing. Eckart Kottkamp

HIC - Hanseatischer Ingenieurs Club e. V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 0 41 02-69 12 45  
ekkottkamp@aol.com  
www.hiconline.de

### Joyce Müller-Harms\*

AGV NORD - Allgemeiner Verband der Wirtschaft  
Norddeutschlands e. V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40-63 78 42-01  
Fax 0 40-63 74 42-34  
mueller-harms@agnord.de  
www.agnord.de

### Marcel Müller-Richter

Handwerk Schleswig-Holstein e. V.  
Gablensstraße 9  
24114 Kiel  
Tel. 04 31-981 79-0  
Fax 04 31-981 79-22  
Mueller-richter@handwerk.sh  
www.handwerk.sh

### Julia Plehnert

Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum  
Tannenfelde 1  
24613 Aukrug  
Tel. 0 43 31-66 48-253  
plehnert@tannenfelde.de  
www.berufswahlsiegel-sh.de

### Lisa M. Preuß

Unternehmensverband Kiel e. V.  
Lindenallee 16  
24105 Kiel  
Tel. 04 31-339 36-22  
Fax 0431-339 36-33  
preuss@uvkiel.de  
www.uvkiel.de

### Niels Schäfer

Landesverband der Lohnunternehmer in Land- und  
Forstwirtschaft Schleswig-Holstein e. V.  
Grüner Kamp 15 – 17  
24768 Rendsburg  
Tel. 0 43 31-338 63 01  
Fax 0 43 31-338 63 02  
n.schaefer@lohnunternehmer.de  
www.lohnunternehmer.de

### Anette Schärffe

Arbeitgebervereinigung Lübeck-Schwerin e. V.  
Wakenitzstraße 45-47  
23554 Lübeck  
Tel. 04 51-707 94-22  
Fax 04 51-707 94-20  
schaerffe@agv-luebeck-schwerin.de  
www.agv-luebeck-schwerin.de

### Martin Seydell

Verband des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein e. V.  
Faluner Weg 28  
Tel. 04 31-533 31-0  
Fax 04 31-52 50 67  
seydell@kfz-sh.de

### Björn Söllner\*

Norddeutscher Baugewerbeverband e. V.  
Semperstraße 24  
22303 Hamburg  
Tel. 0 40-226 32 55-23  
Fax 0 40-226 32 55-33  
soellner@bau-innung.de  
www.bau-innung.de

### Andrea Strämke

Osterberg-Institut  
Am Hang  
24306 Niederkleveez  
Tel. 0 45 23-99 29-0  
Fax 0 45 23-99 29-50  
straemke@osterberginstitut.de  
www.osterberginstitut.de

### Klaus-Hinrich Vater

- Vorsitzender -  
Vater Holding GmbH  
Wasserwerksweg 18  
Schwentinental  
Tel. 04 31-799 66-24  
Fax 04 31-799 66-77  
hvater@vater-gruppe.de  
www.vater-gruppe.de

### Enno de Vries

Metallgewerbeverband Nord  
Rendsburger Landstr. 211  
24113 Kiel  
Tel. 04 31-981 69-0  
Fax 04 31-938 77  
e.devries@bf-handwerk.de  
www.metallhandwerk-nord.de

### Alexander Warstat

Chemie Nord – Arbeitgeberverband für die Chemi-  
sche Industrie in Norddeutschland e. V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40-639 18 83-505  
Fax 0 40-63 91 18 83-550  
warstat@chemienord.de  
www.chemienord.de

### Doris Wenzel-O'Connor\*

- Geschäftsführerin -  
UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40-63 78 45-60  
Fax 0 40-63 78 45-00  
wenzel@bwh-hamburg.de  
www.uvnord.de

\* Mitglied redaktionelle Arbeitsgruppe  
Weitere Mitglieder: Björn-Ole Böttcher (Akademie  
für Technik GmbH) und Dr. Rüdiger von Dehn (NBS)

## Impressum

Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Telefon 040-6378-5100  
Telefax 040-6378-51-51

Haus der Wirtschaftsverbände  
Paradeplatz 9  
24768 Rendsburg  
Telefon 04331-1420-51  
Telefax 04331-1420-50

info@uvnord.de  
www.uvnord.de

Erscheinungsdatum: Mai 2018

Herausgeber:  
UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.

Redaktion: Doris Wenzel-O'Connor, Michael Thomas Fröhlich

Redaktionelle Gesamtverantwortung: Michael Thomas Fröhlich

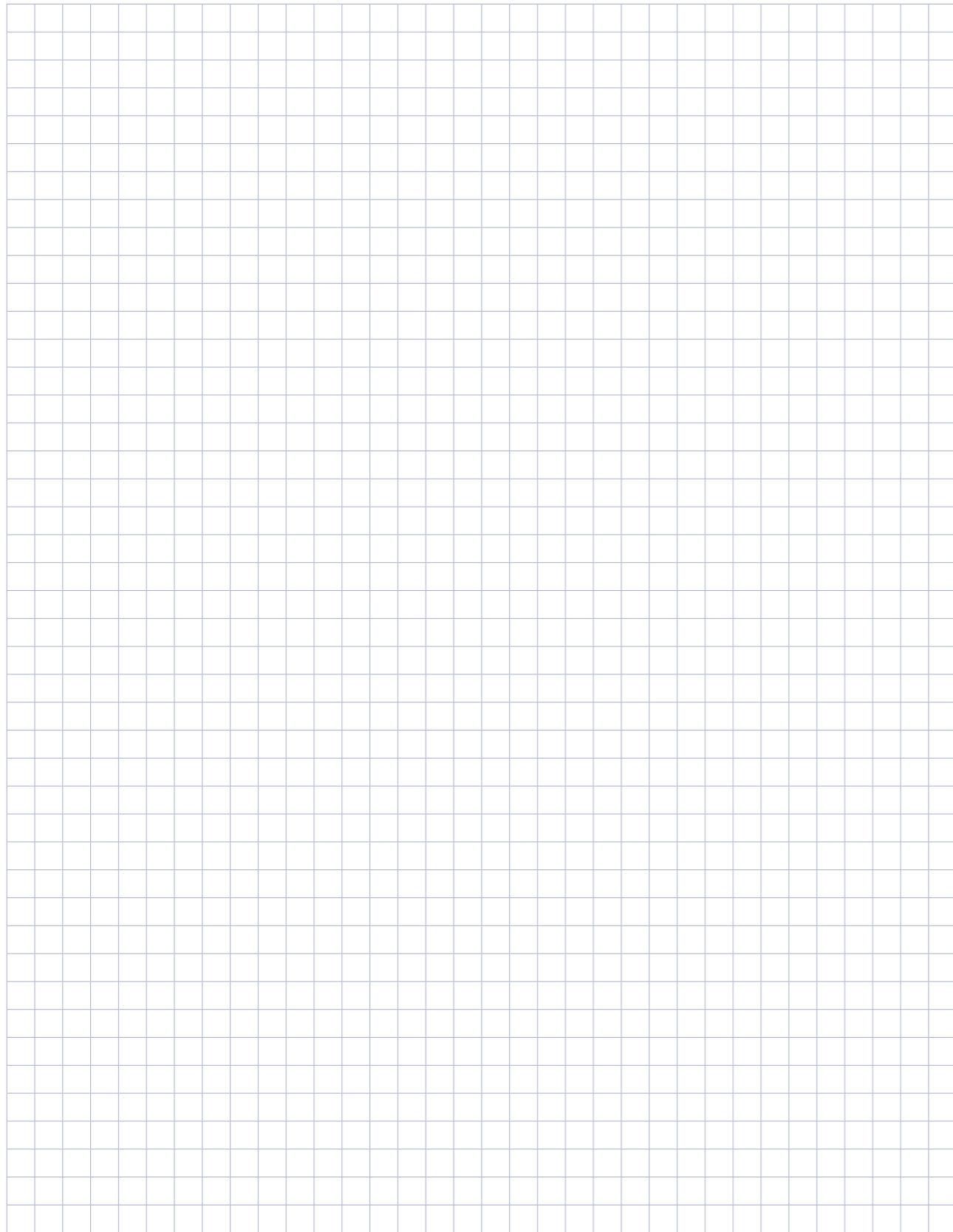
Layout: Rendsburger Druck & Verlagshaus GmbH & Co. KG

Herstellung: Rendsburger Druck & Verlagshaus GmbH & Co. KG

Fotografien/Grafiken: © epiximages / Fotolia, ©Rawpixel.  
com / Fotolia, ©industrieblick / Fotolia, ©jackfrog / Fotolia,  
©Robert Kneschke / Fotolia, ©Christian Schwier / Fotolia,  
©goodluz / Fotolia, ©Trueffelpix / Fotolia, ©kasto / Fotolia,  
©IHK / Andreas Tammé









Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

[www.uvnord.de](http://www.uvnord.de)