

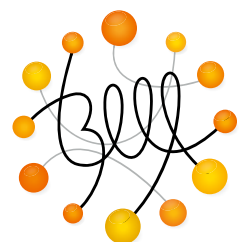


# **Weiter.Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft**

**Die Ziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen  
2026–2030**



**Baden-Württemberg**



**BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN**

# Inhaltsverzeichnis

3	Präambel
4	Kapitel 1: „Demokratiebildung und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
5	Kapitel 2: „Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung“
7	Kapitel 3: „Teilhabe durch Bildung und Qualifizierung“
8	Kapitel 4: „Digitalisierung, Medienbildung und KI“
9	Kapitel 5: „Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Weiterbildung“
11	Information, Transparenz und Zusammenarbeit
12	Rahmenbedingungen
14	Schlussbemerkung und Ausblick

# Präambel

In einer Zeit tiefgreifender gesellschaftlicher, technologischer, ökonomischer und ökologischer Umbrüche ist lebenslanges Lernen eine unverzichtbare Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Weiterbildung ist essenziell, um kritisches Denken zu fördern und damit unsere Demokratie sowie unsere gemeinsamen gesellschaftlichen Werte zu stärken. Sie ist zugleich Schlüssel für persönliche Entwicklung, sozialen Zusammenhalt und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräftemangels. Die aktuellen Herausforderungen erfordern umfassende, vernetzte Lösungsansätze, die über den Wirkungsbereich einzelner Institutionen hinausreichen. Dafür ist es unerlässlich, die Kräfte über verschiedene Bereiche und Institutionen hinweg zu bündeln.

Das Bündnis für Lebenslanges Lernen (BLLL) sieht es als seine zentrale Aufgabe an, eine Plattform für diese Zusammenarbeit zu bieten, weiterzuentwickeln und die engagierten Akteure miteinander zu vernetzen. Gemeinsames Verständnis ist, dass Weiterbildung nicht nur auf Herausforderungen reagiert, sondern Menschen und Organisationen befähigt, ihre eigene Zukunft sowie die der Gesellschaft aktiv und selbstbewusst zu gestalten.

Das Bündnis ist durch die Vielfalt seiner Partnerinnen und Partner ein wirksames Gremium, um die Weiterbildung in Baden-Württemberg voranzubringen. Die beteiligten Einrichtungen, Verbände und öffentlichen Institutionen bringen vielfältige Erfahrungen, Fachwissen, Ressourcen und Perspektiven ein – eine wesentliche Grundlage für innovative und zielgruppengerechte Weiterbildungsstrategien. Diese breite Aufstellung ermöglicht es, die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu rücken und passgenaue Angebote zu entwickeln.

Zu den gemeinsamen, grundlegenden Zielen der Bündnispartnerinnen und -partner gehören die Stärkung des lebenslangen Lernens im Erwachsenenalter, die Bewältigung des Strukturwandels in Wirtschaft und Arbeitswelt, die Förderung der

Weiterbildungsbeteiligung im städtischen und ländlichen Raum sowie der Erhalt und die bedarfsgerechte Weiterentwicklung flächendeckender, zugänglicher Weiterbildungsstrukturen und Beratungsnetzwerke in Baden-Württemberg. Allen Menschen soll die gesellschaftliche Teilhabe durch Weiterbildung gleichermaßen ermöglicht werden – unabhängig von Alter, geschlechtlicher Identität, Herkunft, sozialer oder ethnischer Zugehörigkeit, individueller Beeinträchtigung sowie Lebens- und Beschäftigungssituation.

Die Zusammenarbeit von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Arbeitnehmervertretung, sozialen Einrichtungen, kirchlichen Trägern, öffentlichen Institutionen, Kommunen, Verbänden und Zivilgesellschaft schafft die Grundlage für innovative und zielgerichtete Bildungsangebote. Diese Kooperation trägt dazu bei, auch diejenigen besser zu erreichen, für die die herkömmlichen Wege der Weiterbildung schwer zugänglich sind.

Die Weiterbildungsinitiative der Landesregierung „WEITER.mit.BILDUNG@BW“ (2021–2025) hat die übergreifende Zusammenarbeit über Ministeriumsgrenzen hinweg und die gemeinsame Verantwortung für die Weiterbildung in Baden-Württemberg beispielhaft gestärkt und neue Brücken und Verbindungen zwischen den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung gebaut. Dieser Weg der Kooperationen soll konsequent fortgesetzt werden.

Auf Grundlage der am 31. Januar 2011 unterzeichneten Urkunde des Bündnisses für Lebenslanges Lernen schließen die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner eine ergänzende Vereinbarung, die die vordringlichsten Aufgaben des Bündnisses für die nächsten fünf Jahre (2026–2030) konkretisiert. Die Bündnispartnerinnen und -partner verfolgen das Ziel, die in der Folge dargestellten Handlungsfelder gemeinsam umzusetzen und weiterzuentwickeln – orientiert an ihren jeweiligen Perspektiven, Schwerpunkten und Möglichkeiten. Seitens des Landes erfolgen die Umsetzung und die Weiterentwicklung im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen.



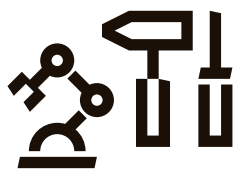
# Kapitel 1: „Demokratiebildung und gesellschaftlicher Zusammenhalt“

In Deutschland stehen wir aktuell vor vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, die ein gemeinsames Engagement für unsere demokratischen Grundwerte erfordern. Polarisierende Tendenzen, zunehmende gesellschaftliche Spannungen und die rasche Verbreitung von Fehlinformationen in digitalen Medien erschweren den Dialog und das Miteinander in unserer Gesellschaft. Sie können das Vertrauen in demokratische Institutionen beeinträchtigen und beschädigen. Gerade in solchen Zeiten spielt die Weiterbildung eine wichtige Rolle. Sie vermittelt das Verständnis demokratischer Grundlagen sowie der im Grundgesetz verankerten Grundwerte und trägt dazu bei, dass diese Werte geteilt und gelebt werden. Darüber hinaus fördert sie die Fähigkeit, aktiv an demokratischen Prozessen teilzunehmen. Weiterbildung stärkt gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie Resilienz und damit das Gemeinwesen.

Hauptziel der Bündnispartnerinnen und -partner ist deshalb, **Demokratiebildung als Querschnittsaufgabe der Weiterbildung zu fördern** und neue, innovative sowie bewährte Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung in diesem Bereich zu unterstützen. Relevante Handlungsfelder sind:

- **Demokratiebildung in der Weiterbildung verankern.** Weiterbildungseinrichtungen – von Bildungsträgern über Bibliotheken bis zu Familien- und Stadtteilzentren – leisten einen wichtigen Beitrag zur Demokratiebildung. Die vorhandene Innovationskraft soll zur Entwicklung neuer Formate eingesetzt werden. Diese sollen auch Menschen erreichen und für unsere Demokratie begeistern, die demokratischen Werten kritisch gegenüberstehen oder sich von ihnen abgewendet haben.
- **Lehrende qualifizieren.** Demokratiebildung erfordert qualifizierte Lehrende in allen Bildungsbereichen. Sie müssen in der Lage sein, demokratische Prinzipien anschaulich zu vermitteln, Diskussionen zu moderieren und Engagement zu fördern. Kompetenzerweiternde Angebote zur Stärkung der Diskussions- und Konfliktfähigkeit sowie resilienzfördernde Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind dafür unerlässlich.
- **Aufsuchende Formate entwickeln.** Um schwer erreichbare Zielgruppen anzusprechen, sind mobile, kreative und lebensweltnahe Bildungsangebote notwendig. Eine enge Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen spielt dabei eine zentrale Rolle. Nach dem Vorbild der Quartiersarbeit kann eine niederschwellige, aufsuchende Demokratiebildung – unter Einbeziehung verschiedener Akteure vor Ort – wirkungsvoll umgesetzt werden.
- **Demokratiebildung als Teil der Familienbildung unterstützen.** Familien sind die ersten Sozialisationsorte, in denen demokratische Haltungen, Werte und der Umgang mit Vielfalt erfahren werden. Angebote und Aktivitäten, die sich an Familien richten, bieten wichtige Ansatzpunkte, um demokratische Kompetenzen im Alltag zu fördern. Durch sie können Beteiligung, Meinungsvielfalt und respektvoller Umgang eingeübt und reflektiert werden.
- **Sprachkompetenzen fördern.** Ziel sollte sein, die gesellschaftliche Teilhabe von allen Menschen zu ermöglichen, unabhängig von ihren Sprach- oder Fachkenntnissen, Lesekompetenzen, ihrem Alter oder ihren kognitiven Fähigkeiten. Daher sollte es auch Angebote in leichter Sprache geben, damit sie für ein breites Publikum verständlich sind.

- **Demokratie in der Arbeitswelt stärken.** Die Sozialpartner setzen sich für eine offene und demokratische Unternehmenskultur ein. Dazu gehören eine klare Positionierung gegen verfassungsfeindliche Haltungen, die Unterstützung von Demokratiebildung im Arbeitsumfeld und gelebte Sozialpartnerschaft.
  - **Kommunale Bildungsarbeit ausbauen.** Kommunalpolitik lebt von Bürgernähe und aktiver Beteiligung. Bildungsträger können durch lokale Weiterbildungsinitiativen dazu beitragen, das Vertrauen in politische Prozesse zu stärken und demokratische Mitwirkung auf kommunaler Ebene zu fördern.
  - **Bürgerschaftliches Engagement unterstützen.** Beteiligungsformate und Netzwerkstrukturen stärken das zivilgesellschaftliche Engagement.
- Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen sollten sowohl Hauptamtliche in Kommunen und Verbänden als auch engagierte Bürgerinnen und Bürger adressieren und in vielfältigen Begegnungsräumen (z. B. im Rahmen kommunaler Quartiersarbeit) verankert werden.
- **Begegnungsräume schaffen.** Um den Austausch zwischen verschiedenen Interessengruppen zu unterstützen, ist es erforderlich, Begegnungsräume zu schaffen und zu begleiten. Beispiele hierfür sind Gespräche zwischen Verbraucherinnen und Verbrauchern einerseits sowie Erzeugerinnen und Erzeugern andererseits oder der Austausch zwischen urbanen und ländlichen Regionen. Durch solche Begegnungen können die unterschiedlichen Perspektiven und Ansichten besser verstanden werden.



## Kapitel 2: „Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung“

Der demografische Wandel stellt Gesellschaft und Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Ohne zielgerichtete Maßnahmen wird die Erwerbsbevölkerung laut Prognosen deutlich zurückgehen. Gleichzeitig wächst die Zahl älterer Beschäftigter über 50 Jahren und bildet damit eine wichtige Ressource. Die berufliche, wissenschaftliche und allgemeine Weiterbildung gewinnt angesichts dessen an Bedeutung und wird zu einem zentralen Erfolgsfaktor. Die Bündnispartner sind sich einig, dass berufliche Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickelt, Potenziale aller Bevölkerungsgruppen aktiviert und Menschen in jeder Lebensphase und auf unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus auf die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet werden müssen. Gleichzeitig müssen sie befähigt werden, sich auch selbst aktiv vorzubereiten. Konkrete Ziele sind dabei die Fach-

kräftegewinnung und -entwicklung, die Förderung des lebenslangen Lernens, die Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe und der gesundheitlichen Prävention.

Dies erfordert ein Engagement, das sich auf folgende Handlungsfelder richtet:

- **Qualifizierung als Investition in Wettbewerbsfähigkeit begreifen.** Investitionen in Qualifizierung sichern Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit und leisten zugleich einen Beitrag zum Wohlstand des Landes. Hier sind alle Akteure gefordert. Dazu gehört auch die Sicherung des Zugangs zu geeigneten Lernmaterialien und Technologien, um lebenslanges Lernen und fachliche Weiterbildung zu ermöglichen.

- **Zukunftskompetenzen stärken.** Die gesellschaftliche, technologische und wirtschaftliche Transformation erfordert Weiterbildungsangebote, die sowohl fachliche als auch überfachliche Zukunftskompetenzen (Future Skills) vermitteln. Dazu gehören der Umgang mit neuen Technologien wie künstlicher Intelligenz (KI) ebenso wie Schlüsselqualifikationen in Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Selbstreflexion, Anpassungsfähigkeit, Problemlösung und Lernbereitschaft. Solche Angebote sind insbesondere auch im ländlichen Raum unverzichtbar, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und strukturellen Nachteilen entgegenzuwirken.
- **Kleine und mittlere Unternehmen stärken.** Die Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) sowie die Entwicklung branchenspezifischer Personalentwicklungskonzepte bleiben wichtige Aufgaben, um ihre Anpassungsfähigkeit in Transformationsprozessen zu stärken.
- **Grundbildung für gering Qualifizierte fördern.** Für gering qualifizierte und gering literalisierte Erwachsene sind gezielte Grundbildungs- und Qualifizierungsangebote notwendig, die an Arbeitsmarktzugänge anknüpfen.
- **Teilqualifikationen stärker fokussieren.** Teilqualifikationen sollen in erster Linie darauf hinführen, einen Berufsabschluss im Rahmen der Externenprüfung zu erreichen. Zielgruppe sind hierbei Personen über 25 Jahre ohne oder ohne verwertbaren Berufsabschluss. Dieses auf eine speziell definierte Zielgruppe ausgerichtete Instrument sollte noch stärker als bislang in den Blick genommen werden.
- **Hochqualifizierte Fachkräfte weiterbilden.** Für gut und hochqualifizierte Fachkräfte sollen bedarfsgerechte, forschungsbasierte und gleichzeitig praxisnahe Weiterbildungsformate (z. B. Microcredentials) entwickelt werden, um den Anforderungen der technologischen wie gesellschaftlichen Transformationen branchenspezifisch gerecht zu werden.
- **Ausländische Fachkräfte integrieren.** Die Integration ausländischer Fachkräfte erfordert passende Angebote für sprachliche, politische und kulturelle Bildung sowie im Bedarfsfall auch für eine berufliche Anpassungsqualifizierung in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Behörden. Wichtig ist, dass alle Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und die Fachkräfte individuell unterstützt werden, um eine erfolgreiche und nachhaltige Integration zu gewährleisten.
- **Erfahrungswissen älterer Beschäftigter nutzen.** Ältere Beschäftigte sind in Weiterbildungsprogrammen einzubeziehen, um ihr Erfahrungswissen zu sichern und generationsübergreifend weiterzugeben.
- **Weiterbildung und soziale Teilhabe für Ältere stärken.** Bildungsangebote für ältere Erwachsene (z. B. zu Themen wie Gesundheitsprävention oder digitale Kompetenzentwicklung) fördern das lebenslange Lernen und stärken die soziale Teilhabe sowohl im beruflichen Kontext als auch in der Nacherwerbsphase. Darüber hinaus trägt eine stärkere Nutzung kommunaler und erweiterter Lernorte dazu bei, den generationsverbindenden Austausch zu fördern und ältere Menschen zu einer aktiven und selbstbestimmten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermutigen.
- **Gesundheitskompetenz fördern.** Fachkräftesicherung und Engagement über die Erwerbsphase hinaus sind nur möglich, wenn die grundlegende funktionale Gesundheit erhalten bleibt. Präventionsbemühungen, beispielsweise von Unternehmen und Kommunen, sind ein Ansatz. Ebenso notwendig ist, Menschen zu befähigen, ihre Gesundheit selbst positiv zu beeinflussen.



## Kapitel 3: „Teilhabe durch Bildung und Qualifizierung“

Die Anforderungen an Qualifikationen im Erwerbsleben steigen – auch vor dem Hintergrund der digitalen Transformation und des sinkenden Anteils einfacher Tätigkeiten. Während Hochqualifizierte überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teilnehmen, ist die Teilnahme von gering qualifizierten und literalisierten Erwachsenen weiterhin niedrig. Aktuelle Studien beziffern den Anteil gering literalisierter Erwachsener in Deutschland auf 20 Prozent. Jeder fünfte Erwachsene hierzulande kann demnach nicht ausreichend lesen und schreiben. Diese Entwicklung könnte sich künftig weiter verschärfen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund aktueller, empirischer Befunde, die bei einem relevanten Teil der Schülerinnen und Schüler in der Grundschule und der Sekundarstufe I erhebliche Kompetenzdefizite in zentralen Bereichen wie Lesen, Schreiben und Rechnen aufzeigen.

Hinzu kommt die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten, die Herausforderung und Chance zugleich ist. Einerseits kann diese Gruppe – insbesondere angesichts des demografischen Wandels – einen wesentlichen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung leisten. Andererseits ist ihre rasche Integration in Ausbildung und Beschäftigung eine Voraussetzung für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Ziel ist, den Zugang zu Bildungsangeboten zu verbessern und alle Menschen zur aktiven Teilhabe am Arbeitsleben und gesellschaftlichen Wandel zu befähigen.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, fokussieren sich die Bündnispartnerinnen und -partner auf folgende Handlungsfelder:

- **Arbeits- und lebensweltbezogene Grundbildung ausbauen.** Die Förderung arbeitsorientierter und lebensweltbezogener Grundbildung – insbesondere in den Bereichen Sprache,

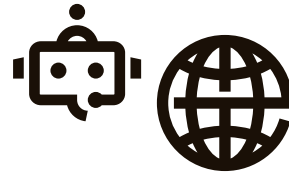
Alltagsmathematik, digitale Kompetenzen, im Umgang mit KI und Berufsorientierung – ist ein zentrales Handlungsfeld von Grundbildungszentren. Dabei geht es um die Gewinnung und Aktivierung bildungsbenachteiligter Erwachsener durch neue niederschwellige Angebote zur Weiterbildung und Beschäftigung.

- **Zugang zur Höherqualifizierung erleichtern.** Niedrigschwellige, praxisnahe Grundbildung mit direktem Bezug zur Arbeitswelt erweitert das innerbetriebliche Einsatzspektrum geringqualifizierter Beschäftigter und erleichtert den Zugang zu Höherqualifizierung. Dafür sind verstärkte Kooperationen von Grundbildungszentren und Weiterbildungsträgern mit Unternehmen anzustreben. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt dies im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags.
- **Migrantinnen und Migranten unterstützen.** Die frühzeitige Erfassung von Bildungsbiografien und Sprachkenntnissen soll stärker umgesetzt werden, um passgenaue Weiterbildungsangebote entwickeln zu können. Dabei sollte eine kontinuierliche, individuelle Begleitung etabliert werden, die Orientierung bietet, Teilhabe fördert und die Bindung zwischen Zugewanderten, Betrieben und Bildungsinstitutionen stärkt.
- **Bildungsangebote für Frauen mit Kindern entwickeln.** Studien zeigen, dass Frauen mit Kindern seltener an Weiterbildungsangeboten teilnehmen als andere Teile der Bevölkerung. Für diese Zielgruppe sind daher passgenaue Bildungsangebote erforderlich. Diese sollten die besonderen Zeitbedarfe berücksichtigen, um eine kontinuierliche Teilnahme zu ermöglichen, Abbrüche zu vermeiden und dauerhafte Bildungsbeteiligung zu sichern. So können die

Angebote beispielsweise auf Vormittage gelegt und als hybride Fortbildungen oder als zeitunabhängige Online-Selbstlernprogramme konzipiert werden.

- **Teilhabe im ländlichen Raum fördern.** Auch im ländlichen Raum muss der Zugang zu Bildung und Qualifizierung gesichert sein. Im Fokus

stehen dabei insbesondere die Stärkung unternehmerischer Kompetenzen, berufliche Weiterqualifizierung und Resilienz – vor allem in kleinstrukturierten, oft familiär geführten Betrieben. Um das Zusammenspiel von Stadt und Land zukunftsfähig zu gestalten, sind Bildungsangebote notwendig, die regionale Bedarfe ernst nehmen und Teilhabe in allen Räumen ermöglichen.



## Kapitel 4: „Digitalisierung, Medienbildung und KI“

Die fortschreitende Digitalisierung und die rasante Entwicklung von künstlicher Intelligenz (KI) verändern Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft grundlegend. Diese Prozesse erhöhen nicht nur die Anforderungen an die Qualifikation und Anpassungsfähigkeit aller Beteiligten, sondern bieten auch vielfältige Chancen für neue Innovationen.

Der Einsatz von KI führt nicht nur zu einer Reorganisation und zur Unterstützung bestehender Tätigkeiten, sondern schafft auch neue Berufsfelder, und dies über nahezu alle Branchen hinweg. Durch die Übernahme von Aufgaben kann KI die Qualität von Beschäftigung erhöhen, erfordert aber auch umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten. Um diese Potenziale voll auszuschöpfen, sind kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung sowie die Stärkung digitaler Kompetenzen auf breiter Ebene erforderlich. Die Bewältigung dieses Wandels verlangt Anpassungsfähigkeit sowie die Förderung technologischer Souveränität und Resilienz – nicht nur für Erwerbstätige und Unternehmen, sondern für die gesamte Gesellschaft.

Parallel dazu verändern sich die Formen des Lernens selbst: KI-gestützte Lernformate ermöglichen personalisierte Bildungswege und erhöhen die Effizienz von Lernprozessen. Neben den technischen Aspekten wirft der digitale Wandel auch politische, rechtliche, ethische und gesellschaftliche Fragen

auf, wie etwa zu Datenschutz, IT-Sicherheit, gesellschaftlicher Fairness und Teilhabe sowie zur erweiterten Medienbildung. Insbesondere die kritische Medienbildung spielt hierbei eine entscheidende Rolle, da sie Menschen befähigt, digitale Informationen zu bewerten, Fehlinformationen zu erkennen und verantwortungsvoll im digitalen Raum zu handeln. All diese Themen müssen zukünftig stärker adressiert werden, um digitale Mündigkeit und Selbstbestimmung zu fördern.

Für die Bündnispartnerinnen und -partner ergeben sich daraus folgende Handlungsfelder:

- **Beschäftigte für den Umgang mit neuen Technologien qualifizieren.** Um die Herausforderungen der digitalen Transformation erfolgreich zu gestalten, ist die Qualifizierung von Beschäftigten im Umgang mit neuen Technologien ausschlaggebend. Die frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden in Transformationsprozesse von Unternehmen spielt dabei eine wichtige Rolle.
- **Zugang zu digitaler Grundbildung fördern.** Alle Menschen sollten einen Zugang zu digitaler Grundbildung erhalten, bei der elementare Kompetenzen in den Bereichen Datenschutz, digitale Sicherheit, kritischer Umgang mit Informationen und reflektierter Einsatz von KI vermittelt werden.



- **Digitale Teilhabe ermöglichen.** Weiterbildungsangebote zur Förderung digitaler Teilhabe sind auch für Menschen außerhalb des Erwerbslebens relevant. Sie sollten durch einen zielgruppenorientierten Zugang ermöglicht werden.
- **Kritische Medienbildung stärken.** Der kritische, verantwortungsvolle und reflektierte Umgang mit digitalen Technologien ist unerlässlich. Weiterbildungseinrichtungen sollten verstärkt Angebote zur Förderung der Medien- und Datenkompetenz entwickeln, die Themen wie Datenschutz, Transparenz, Rechenschaftspflicht und ethische Urteilsfähigkeit behandeln, insbesondere im Kontext von KI-Systemen.
- **KI-gestützte Lernformate fördern.** KI-gestützte Lernformate bieten die Möglichkeit, personalisierte Lernpfade zu entwickeln und Bildungsprozesse effizienter zu gestalten. Um das volle Potenzial dieser Entwicklungen auszuschöpfen, ist eine gezielte Förderung durch Forschung und Pilotprojekte gefragt. Diese Initiativen sollten auch die Entwicklung von Fortbildungsprogrammen für Lehrende umfassen.
- **Qualität digitaler Weiterbildung sicherstellen.** Die Qualität digital gestützter Formate hängt entscheidend von der Qualifikation der Lehrenden ab. Eine kontinuierliche und umfassende Fortbildung von Lehrenden ist Voraussetzung, um den Herausforderungen der digitalen Bildung gerecht zu werden. Innovative Konzepte setzen nicht nur auf digitale Didaktik, sondern auch auf den Einsatz von KI und auf hybride Lernformate.
- **Digitale Ausstattung optimieren.** Weiterbildungseinrichtungen sind bestrebt, eine zeitgemäße digitale Ausstattung bereitzustellen, um digital gestützte Lernformate zuverlässig und professionell anbieten zu können. Dies umfasst die Zurverfügungstellung geeigneter Hardware und Software sowie einen schnellen Internetzugang, um eine interaktive und ansprechende Lernumgebung zu schaffen.
- **Datengestützte Bedarfserhebung effektiv einsetzen.** Um passgenaue Bildungsangebote zu entwickeln, ist eine datengestützte Bedarfserhebung hilfreich. Weiterbildungsanbieter können damit die notwendigen Grundlagen schaffen, um relevante Daten und Informationen zu sammeln und auszuwerten. Dies erleichtert die Entwicklung einer zielgruppenorientierten, datenbasierten Programmplanung und sorgt dafür, dass Weiterbildungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse der Lernenden abgestimmt sind.



## Kapitel 5: „Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Weiterbildung“

Unsere Gesellschaft steht auf verschiedensten Ebenen vor großen Herausforderungen. Hier sind nachhaltige Lösungen und verantwortungsvolles Handeln gefragt. Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) leistet hierzu einen zentralen Beitrag. Sie befähigt Menschen, verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen, Handlungen kritisch zu reflektieren und aktiv an einer nachhaltigen Zukunft mitzuwirken.

BNE vermittelt nicht nur Wissen, sondern fördert auch Problemlösungskompetenzen und gesellschaftliches Engagement in allen Bereichen der Weiterbildung: In der allgemeinen und ländlichen Weiterbildung sensibilisiert BNE für Themen wie Klimaschutz und -anpassung, Ressourcenschutz, Biodiversität, Verbraucherbildung und soziale Gerechtigkeit. In der beruflichen Weiterbildung unterstützt sie Unternehmen dabei, nachhaltiges

Wirtschaften umzusetzen, insbesondere durch qualifizierte Beschäftigte mit entsprechender Fach- und Handlungskompetenz. Die wissenschaftliche Weiterbildung wiederum liefert auf Basis interdisziplinärer Forschung Grundlagen für praxisnahe und innovative Lösungen globaler Nachhaltigkeitsfragen.

Gemeinsame Ziele sind die Schaffung eines Bewusstseins für die Herausforderungen der Umwelt und des Klimawandels, die Kompetenzentwicklung, die Förderung kritischen Denkens und der Problemlösungsfähigkeit sowie die Stärkung der Handlungsorientierung durch Ansätze zur konkreten Umsetzung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

Der sogenannte Whole Institution Approach bildet hierzu den Rahmen: Nachhaltigkeit soll nicht nur Inhalte, sondern auch Strukturen, Prozesse und das Miteinander in Weiterbildungsorganisationen prägen, von der Verwaltung über die Infrastruktur bis hin zu den Angeboten vor Ort. Aus diesem ganzheitlichen Ansatz ergeben sich folgende Handlungsfelder, die im Rahmen der Bündnisarbeit und im Einklang mit den BNE-Strategien auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene weiterentwickelt werden können:

- **Entwicklungsmaßnahmen und Kooperationen unterstützen.** Eine nachhaltige Entwicklung sichert eine lebenswerte Zukunft. Durch die Zusammenarbeit von Bildungsträgern, Unternehmen, kulturellen, sozialen und staatlichen Einrichtungen kann ein breites Spektrum an Maßnahmen umgesetzt werden. Entscheidend ist die Förderung gemeinsamer, partizipativer und zielgruppenorientierter Angebote, die Bewusstsein, Akzeptanz und Motivation für nachhaltiges Handeln stärken.
- **Erweiterte Lernräume schaffen.** Um die komplexen Zusammenhänge der Nachhaltigkeit zu vermitteln, bedarf es niederschwelliger, interdisziplinärer Initiativen in Stadt und Land. Hierzu zählen auch virtuelle Räume mit interaktiven Tools, die eigenständiges Denken und Handeln fördern. Solche Maßnahmen erhöhen die Reichweite und verbessern den Zugang zu nachhaltiger Bildung für eine breitere Öffentlichkeit.

- **Nachhaltige Prozesse in der Arbeitswelt fördern.** Unternehmen tragen Verantwortung, Umweltbelastungen zu reduzieren und soziale Standards zu sichern. Sie stehen dabei in einem harten, mitunter globalen Wettbewerb. Das Ziel ist, Weiterbildungsangebote zu fördern, die über diese Zusammenhänge aufklären und Handlungsoptionen in der betrieblichen Praxis aufzeigen.
- **BNE in der Land- und Forstwirtschaft ausbauen.** Bildungsmaßnahmen in der Land- und Forstwirtschaft sollten praxisnah ausgerichtet sein. Der Fokus sollte auf einer nachhaltigen Wirtschaftspraxis liegen, die sowohl Anforderungen an den Tier-, Umwelt- und Klimaschutz als auch soziale Aspekte und Wirtschaftlichkeit berücksichtigt. Durch gezielte Weiterbildungsangebote und Wissenstransfer können positive Auswirkungen auf die Natur und Umwelt sowie auf Energie und Klima erzielt werden.
- **Qualifizierung im Bereich BNE sicherstellen.** Die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Werten im Rahmen von BNE ist entscheidend für eine nachhaltige Zukunft. Durch Schulungs-, Qualifizierungs- und Mentoring-Programme kann der Wissenstransfer gesteigert und die praktische Umsetzung von Maßnahmen zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele gefördert werden. Dies ermöglicht es Einzelpersonen und Organisationen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern und aktiv zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.
- **Evidenzbasierte Grundlagen beachten.** Die Konzeption und die Umsetzung von nachhaltigkeitsorientierten Angeboten sollten auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen beruhen und hierfür regelmäßig unter Berücksichtigung aktueller Forschungsergebnisse weiterentwickelt werden. Eine evidenzbasierte Herangehensweise steigert die Wirksamkeit, Qualität und Zielgenauigkeit von BNE-Maßnahmen, insbesondere bei der Vermittlung von Nachhaltigkeitskompetenzen und der Unterstützung gesellschaftlicher sowie wirtschaftlicher Transformationsprozesse.

# Information, Transparenz und Zusammenarbeit

Um die Zukunftsaufgaben des Bündnisses für Lebenslanges Lernen (BLLL) effektiv umsetzen und die gesteckten Ziele erreichen zu können, sind in den kommenden Jahren gemeinsame Anstrengungen erforderlich. Informationsaustausch, Netzwerkpflge und Kooperation bilden die Grundpfeiler für eine vertrauensvolle Bündnisarbeit, die sowohl nach innen als auch nach außen erfolgreich wirkt. Die regelmäßige Mitwirkung in Bündnisgremien sowie die kontinuierliche Arbeit in themenspezifischen Fachgruppen helfen, den Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Sie tragen dazu bei, dass sowohl Organisationen und Verbände der Weiterbildung als auch die beteiligten Ministerien und die Landeszentrale für politische Bildung ihre Aufgabenbereiche und Ziele auf eine gemeinsame Basis stellen, neue Handlungsbedarfe leichter erkennen und dadurch flächendeckende Maßnahmen ergreifen können, die für die gesamte Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg von Nutzen sind.

Ein sichtbares Beispiel für die erfolgreiche Bündnisarbeit ist das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung (LN WBB). Im Jahr 2015 gegründet zählt es inzwischen mehr als 200 Mitgliedseinrichtungen und gilt bundesweit als Best-Practice-Modell für eine flächendeckende, qualitativ hochwertige Weiterbildungsberatung. Mitglied dieses Netzwerks sind zum Beispiel auch die „The Chance Weiterbildungsinteressierte vor Ort in den Regionen des Landes eine trägerneutrale Erst- und Lotsenberatung in Anspruch nehmen können. Das LN WBB vernetzt kommunale, freie und öffentliche Träger, bündelt Expertenwissen und fördert niederschwellige Erst- und Orientierungsberatung sowie Prozessberatung unabhängig von Trägerschaft oder Anbieterinteressen. Durch die enge Verzahnung mit regionalen und landesweiten Weiterbildungs- und Förderstrukturen trägt das LN WBB wesentlich zur nachhaltigen Bildungs- und Teilhabegerechtigkeit bei.

Um die erfolgreiche Zusammenarbeit weiter auszubauen, verfolgen die Bündnispartnerinnen und -partner diese Ziele:

- **Gemeinsame Bündnisarbeit fördern.** Unter Berücksichtigung der neuen Kernthemen und Handlungsfelder dieser Vereinbarung soll die themenspezifische Arbeit in den Fachgruppen neu ausgerichtet und die Umsetzung innovativer Konzepte weiterhin aus dem Landesprogramm Weiterbildung gefördert werden.
- **Kooperationen und Netzwerke erweitern.** Zur Entwicklung und Umsetzung neuer Gemeinschaftsprojekte und Initiativen streben die Bündnispartnerinnen und -partner zusammen mit den beteiligten Ministerien eine stärkere Einbeziehung externer Fachleute und Unterstützung durch Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Forschung an.
- **Weiterbildungsberatung stärken.** Das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung soll als zentraler Bestandteil erfolgreicher Bündnisarbeit weiter gefördert und gestärkt werden. Die Bundesagentur für Arbeit bringt sich mit ihrem landesweiten Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) als Netzwerkpartner aktiv ein. Ihr Beratungsangebot „MeinNow“ fördert zudem die bundesweite Transparenz und Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten.
- **Ausbau des Digitalen Weiterbildungscampus unterstützen.** Der Digitale Weiterbildungscampus (DWC) ist eine zentrale technische Infrastruktur für onlinebasierte Weiterbildung und digitale Lernszenarien, die 2014 aus der gemeinsamen Bündnisarbeit entstand. Der DWC wird seither kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut. Durch die Integration von künstlicher Intelligenz (KI) und interaktiven Tools soll der DWC für Weiterbildungsträger in Baden-Württemberg weiter verbessert und attraktiver gestaltet werden.
- **Transparenz auf dem Anbietermarkt erhöhen.** In den Netzwerken für berufliche Fortbildung sind öffentliche und private Bildungsanbieter aus Baden-Württemberg organisiert. Diese

fördern mit ihren etablierten Strukturen die Transparenz auf dem Anbietermarkt. Ihr breites Angebot ist über das Weiterbildungsportal unter [fortbildung-bw.de](https://fortbildung-bw.de) zugänglich.

- **Weiterbildungsangebote an Hochschulen stärken.** Das Portal Südwissen.de bündelt die Weiterbildungsangebote der Hochschulen und erhöht damit deren zielgruppenspezifische Sichtbarkeit. Das Hochschulnetzwerk „Südwissen“ mit seiner gleichnamigen Geschäftsstelle an der Universität Freiburg soll kontinuierlich ausgebaut und das Matching von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten und Bedarfen in Wirtschaft und Gesellschaft als Basis einer

bedarfsorientierten Angebotsentwicklung weiter optimiert werden.

- **Öffentlichkeitsarbeit intensivieren.** Das Bündnis plant, seine öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zu intensivieren, etwa durch Fachtagungen, Informationskampagnen, Publikationen oder durch Beteiligung an der „Langen Nacht der Demokratie Baden-Württemberg“. Mit der Vergabe von Auszeichnungen wie der Verleihung des Landesweiterbildungspreises würdigt es die Innovationskraft baden-württembergischer Weiterbildungsakteure und fördert das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung und Vielfalt der Weiterbildung.

## Rahmenbedingungen

Verlässliche Rahmenbedingungen sind entscheidend, um Menschen in den unterschiedlichen Lebenslagen und biografischen Phasen für Weiterbildung zu gewinnen. Geeignete Unterstützungsangebote, gezielte Anreize sowie ausreichende zeitliche Freiräume bilden hierfür die Grundlage.

Angesichts begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen kommt es darauf an, vorhandene Mittel strategisch, zielgerichtet und wirkungsorientiert einzusetzen. Vor diesem Hintergrund werden auch weiterhin bestehende Maßnahmen auf ihre Wirkung und ihren tatsächlichen Mehrwert hin überprüft. Weniger wirksame Ansätze werden überarbeitet, um Spielräume für nachhaltige, zukunftsorientierte Angebote zu schaffen.

Damit die vereinbarten Zielsetzungen erreicht werden können, gilt es die rechtlichen Rahmenbedingungen auf Landes- und Bundesebene bedarfsgerecht auszugestalten und die bestehenden Förderprogramme von Land, Bund und Europäischer Union gezielt zu nutzen. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt diese Bemühungen mit Beratung und Förderinstrumenten für Arbeitsuchende, Beschäftigte und Unternehmen. Die Grundlage hierfür bilden die gesetzlichen Regelungen des Sozialgesetzbuchs II und III. Die Landesregierung setzt sich zudem dafür ein, dass im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie die Zugänge zu

Weiterbildung weiter verbessert, Beratungsaktivitäten verstärkt und Förderinstrumente zielgruppen- und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

Die Verantwortung für eine lebendige Weiterbildungskultur ruht auf vielen Schultern. Sie beginnt beim Engagement jeder und jedes Einzelnen und wird durch das Zusammenwirken von Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Land und Kommunen (siehe Artikel 22 Landesverfassung) getragen. Die Unterstützung durch das Land auf Grundlage dieser Vereinbarung erfolgt im Rahmen seiner finanzwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und unter dem Vorbehalt zukünftiger haushaltsrechtlicher Entscheidungen. Sie bezieht sich auf die Bereiche allgemeine, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung sowie die Weiterbildung im ländlichen Raum und umfasst insbesondere die folgenden Elemente.

### Für die allgemeine Weiterbildung:

Das in der Vereinbarung „GEMEINSAM.FÜR.WEITERBILDUNG“ formulierte Ziel, die Grundförderung um 28 Prozent anzuheben, wurde in der Laufzeit der Vereinbarung in den Jahren 2021 bis 2025 nicht vollständig erreicht. Die noch nicht umgesetzte Anhebung in Höhe von 5,5 Millionen Euro wird deshalb in der nun vorliegenden Vereinbarung beibehalten und soll bis zum Jahr 2028 realisiert werden. Darüber hinaus strebt die Landesregierung

an, bis zum Ablauf dieser Vereinbarung die Landesförderung pro Kopf schrittweise auf ein Niveau anzuheben, das dem Durchschnitt vergleichbarer Flächenländer entspricht. Zudem soll insbesondere die Zahl der gering literarisierten Menschen im Land spürbar verringert werden. Dazu werden eine Regelförderung in der Grundbildung sowie ein verbesserter Zugang zu niederschweligen Weiterbildungsangeboten angestrebt. Diese Umsetzungsschritte werden im Rahmen der jeweiligen künftigen Haushaltsaufstellungsverfahren unter den dann gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen getroffen. Um die Zusammenarbeit des BLLL und die Gremienarbeit der Geschäftsstelle weiterhin zu unterstützen, gilt es das „Landesprogramm Weiterbildung“ im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen fortzuführen. Dies gewährleistet neben den öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen der Geschäftsstelle insbesondere die Förderung des Digitalen Weiterbildungscampus und des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung.

#### **Für die berufliche Weiterbildung:**

Die Weiterbildungsberatung soll durch Maßnahmen wie die „The Chance Weiterbildungsscouts“ und den KI-Kursfinder weiter gestärkt und ausgebaut werden. Damit zusammenhängend soll die Transparenz der Weiterbildungslandschaft kontinuierlich erhöht werden. Dazu gehören Maßnahmen wie die Förderung des Netzwerks für berufliche Fortbildung sowie die stetige Entwicklung des Weiterbildungsportals fortbildung-bw.de. Die Förderung individueller Weiterbildungsbemühungen muss weiterhin ein wichtiger Baustein bleiben. Beispielsweise ist hier neben der Fachkursförderung des Landes und der Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) auch die Meisterprämie im Handwerk zu nennen, deren Ausweitung auf weitere Wirtschaftszweige, vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers, weiterhin angestrebt wird. Darüber hinaus gilt es die Förderung von Bau und Ausstattung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten fortzusetzen und so wichtige Strukturen zu stärken. Weiterhin ist es wichtig, auch in Zukunft Innovationen im Weiterbildungsangebot anzustoßen. Auf der Basis auch von in Auftrag gegebenen Studien und Gutachten können im Rahmen von Aufrufen neue innovative Projekte gefördert werden.

#### **Für die wissenschaftliche Weiterbildung:**

Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung umfasst die Unterstützung des Landes die nachhaltige Stärkung der Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung, ihre Qualitätssicherung und verbesserte Sichtbarkeit. Dies beinhaltet insbesondere die Förderung und den Ausbau des Netzwerks „Südwissen“ aller staatlichen Hochschulen, das von der Geschäftsstelle Südwissen an der Universität Freiburg und den dezentralen Weiterbildungs Koordinatorinnen und -koordinatoren unterstützt wird. Zudem soll die wissenschaftliche Weiterbildung durch kontinuierliches Bemühen um verbesserte Rahmenbedingungen gestärkt werden. Die bessere Sichtbarkeit der Weiterbildungsangebote gelingt unter anderem durch die landesweite Plattform Südwissen.de. Das Ziel ist, die Hochschulen als Weiterbildungspartner für Qualifizierung und lebenslanges Lernen tiefergehend zu etablieren und die Bedarfe von Wirtschaft und Gesellschaft mit den Angeboten der Hochschulen optimal abzustimmen. Passgenaue Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung, von Microcredentials bis hin zu weiterbildenden Studiengängen, unterstützen die Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft. Durch das Angebot der Evaluationsagentur Baden-Württemberg (EVALAG) zur Zertifizierung der Weiterbildungsangebote der Hochschulen soll die Qualität ergänzend gestärkt werden.

#### **Für die Weiterbildung im ländlichen Raum:**

Die Bereitstellung eines erreichbaren, qualitativ hochwertigen und für jedermann zugänglichen Weiterbildungsangebots in ländlichen Regionen ist als Teil der Daseinsfürsorge eines der vorrangigen Ziele, die weiterzuverfolgen sind. Innovationen der Weiterbildung im ländlichen Raum und damit verbunden die (Weiter-)Entwicklung von sowohl Angeboten als auch der umsetzenden Strukturen sollen unterstützt werden. Über entsprechende Anreizförderungen werden diese Entwicklungen begleitet und im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen gefördert. Dabei bedarf es des Austauschs und der Entwicklung von passenden Angeboten, die sich an aktuellen Fragestellungen orientieren. Thematiken wie Hofübergaben, Biodiversität, Klimawandel, Regionalität und Saisonalität von Angeboten, Direktvermarktung oder auch soziale Fragestellungen, die sich aus aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen ableiten lassen, rücken somit ebenfalls in den Fokus.

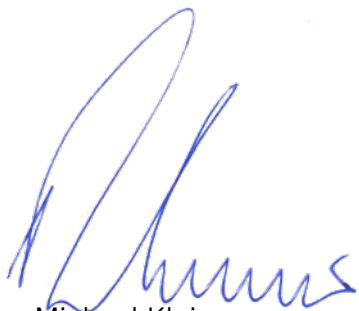
# Schlussbemerkung und Ausblick

Die genannten Ziele und Handlungsfelder sollen bis Ende 2030 im Mittelpunkt der gemeinsamen Bündnisarbeit stehen. In diesem Zeitraum streben die Bündnispartnerinnen und -partner eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Themen und Inhalte an. Diesen Prozess begleiten die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Vereinbarung „Weiter. Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft“ und die hierfür zuständige Geschäftsstelle im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport. Parallel dazu arbeitet das Bündnis weiterhin an der Umsetzung seiner übergeordneten Ziele.

Für die einzelnen Maßnahmen sind je nach Ressortzuständigkeit die entsprechenden Ministerien verantwortlich. Am Ende der Laufzeit der vorliegenden Vereinbarung sollen die bis dahin erreichten Ziele dokumentiert und eine neue Vereinbarung zur Weiterentwicklung des Bündnisses für Lebenslanges Lernen getroffen werden.

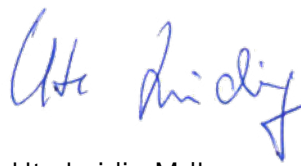
Stuttgart, 5. Dezember 2025

Die Ziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen „Weiter.Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft 2026–2030“ unterzeichnen für die Landesregierung:



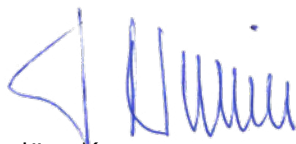
Michael Kleiner

Ministerialdirektor  
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus  
Baden-Württemberg



Dr. Ute Leidig MdL

Staatssekretärin  
Ministerium für Soziales, Gesundheit und  
Integration Baden-Württemberg



Jörg Krauss

Staatsminister und Chef der Staatskanzlei  
Staatsministerium Baden-Württemberg



Dr. Hans Reiter

Ministerialdirektor  
Ministerium für Wissenschaft, Forschung  
und Kunst Baden-Württemberg



Sabine Kurtz MdL

Staatssekretärin  
Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum  
und Verbraucherschutz Baden-Württemberg



Theresa Schopper

Ministerin  
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**



BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Die Ziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen „Weiter.Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft 2026–2030“ unterzeichnen für Weiterbildungsorganisationen, Kirchen und Verbände:




Kai Burmeister

Landesvorsitzender, für den  
Deutschen Gewerkschaftsbund  
Bezirk Baden-Württemberg



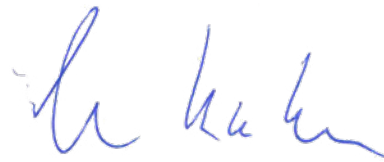
Stefan Küpper

Mitglied der Hauptgeschäftsführung, für die  
Unternehmer Baden-Württemberg e. V.



Steffen Jäger

Präsident, für den  
Gemeindetag Baden-Württemberg e. V.



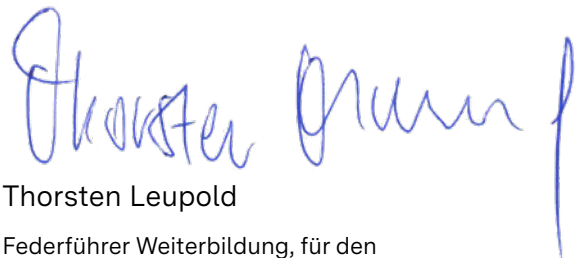
Fritz Kuhn

Oberbürgermeister a. D.  
Vorsitzender, für den Volkshochschulverband  
Baden-Württemberg e. V.



Matthias Kapp

Superintendent, für die  
Evangelisch-methodistische Kirche in  
Baden-Württemberg



Thorsten Leupold

Federführer Weiterbildung, für den  
Baden-Württembergischen  
Industrie- und Handelskammertag e. V.



Prof. Dr. Alexis von Komorowski

Hauptgeschäftsführer, für den  
Landkreistag Baden-Württemberg



Ingo-Felix Meier

Geschäftsführer, für den Landesverband  
Baden-Württemberg  
im Deutschen Bibliotheksverband e. V.



**Baden-Württemberg**



BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN




Die Ziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen „Weiter.Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft 2026–2030“ unterzeichnen für Weiterbildungsorganisationen, Kirchen und Verbände:



Dr. Frank Mentrup

Oberbürgermeister  
Präsident, für den  
Städtetag Baden-Württemberg



Wilfried Röcker

Vorsitzender, für die Kirchliche Landes-  
arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung  
in Baden-Württemberg (KiLAG)



Susanne Orth

Ordinariatsrätin, für die  
Erzdiözese Freiburg



Feray Şahin

Stv. Vorsitzende, für den  
Landesfamilienrat Baden-Württemberg



Silvia Reith

Mitglied des Vorstands, für die  
Arbeitsgemeinschaft  
ländlicher Erwachsenenbildung in  
Baden-Württemberg e. V. (ALEB)



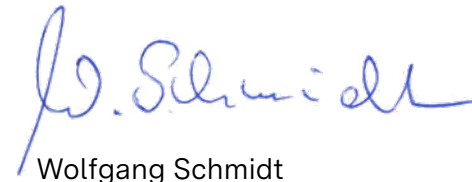
Karin Schieszl-Rathgeb

Ordinariatsrätin, für die  
Diözese Rottenburg-Stuttgart



Carmen Rivuzumwami

Oberkirchenrätin, für die  
Evangelische Landeskirche in Württemberg



Wolfgang Schmidt

Oberkirchenrat, für die  
Evangelische Landeskirche in Baden

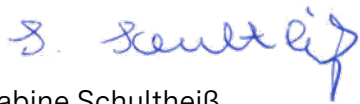


**Baden-Württemberg**



BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Die Ziele des Bündnisses für Lebenslanges Lernen „Weiter.Bilden.BW – Gemeinsam für die Zukunft 2026–2030“ unterzeichnen für Weiterbildungsorganisationen, Kirchen und Verbände:



Sabine Schultheiß

Geschäftsführerin Operativ, für die  
Regionaldirektion Baden-Württemberg  
der Bundesagentur für Arbeit



Dr. Ulrich Wacker

Stv. Sprecher der Landesgruppe Baden-  
Württemberg, Deutsche Gesellschaft für  
wissenschaftliche Weiterbildung und  
Fernstudium e. V. (DGWF)



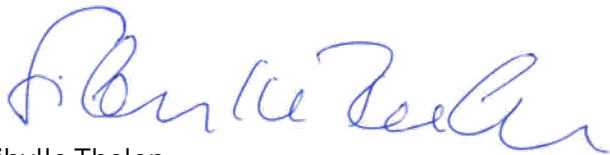
Esther Sommer

Mitglied des Vorstands, für die  
Stiftung Kolping-Bildungswerk Württemberg



Patrick Wolf

Geschäftsführer, für den  
Baden-Württembergischen Handwerkstag e. V.



Sibylle Thelen

Direktorin, für die  
Landeszentrale für politische Bildung  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**



BÜNDNIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN