pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Grotlüschen, Anke; Kubsch, Eva

Expertise: Zukunft Lebenslangen Lernens

Grotlüschen, Anke [Hrsg.]; Beier, Peter [Hrsg.]: Zukunft Lebenslangen Lernens. Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens. Bielefeld : Bertelsmann 2008, S. 27-62

urn:nbn:de:0111-opus-25662

Erstveröffentlichung bei:

W. Bertelsmann Verlag

www.wbv.de

Nutzungsbedingungen

pedocs gewährt ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit dem Gebrauch von pedocs und der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

Anke Grotlüschen, Peter Beier (Hg.)

Zukunft Lebenslangen Lernens

Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens

wbv W. Bertelsmann Verlag

Inhalt

Vorwort 9

Peter Beier
**Lernen für das Lebenslange Lernen –
Warum wir die Studie „Zukunft Lebenslangen Lernens“ in Auftrag
gegeben haben** 11

Anke Grotlüschen
Vom regionalen Gutachten zum strategischen Monitoring 17

Anke Grotlüschen, Eva Kubsch
Expertise: Zukunft Lebenslangen Lernens 27

Anke Grotlüschen, Eva Kubsch
Teilnahmestrukturen in Bremen 63

Joachim Ludwig
Bildungsberatung und Lernberatung – Systematierungsversuche 73

Dieter Gnahs
Kompetenzdiagnostik – eine zentrale Aufgabe von Weiterbildungseinrichtungen 83

Anke Hanft, Willi B. Gierke, Wolfgang Münskens
**Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung –
Eine Herausforderung für das deutsche Hochschulsystem** 99

Sabine Schmidt-Lauff
Zeittheoretische Betrachtung Lebenslangen Lernens 113

Rainer Brödel
**Szenarien Lebenslangen Lernens: Weiterbildungspräferenzen und
Zahlungsbereitschaft** 127

Karin Büchter
Berufliche Weiterbildung – Verortung, Segmente und Funktionen 147

Monika Wagener-Drecoll
1978–2008
30 Jahre Alphabetisierung und Grundbildung an der Bremer Volkshochschule – Ein persönlicher Rückblick 163

Christine Zeuner
Citizenship Education/Politische Bildung – eine Aufgabe für Lebenslanges Lernen? 179

Wiltrud Gieseke
Analysen zur Kulturellen Bildung – Sicherung eines zivilisatorischen Gewebes 191

Peter Faulstich
Weiterbildungsprobleme und Zukunftschancen des Lebenslangen Lernens – das Beispiel Hessen 215

Henning Feldmann, Michael Schemmann
Analyse von Weiterbildungsstrukturen in lokalen Räumen – das Beispiel Bochum 227

Bernd Käpplinger
Programmanalysen und ihre Bedeutung für die Forschung, Praxis und Politikadministration der Weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens 241

Expertise: Zukunft Lebenslangen Lernens

Anke Grotlüschen, Eva Kubsch

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Vorstellung, Lebenslanges Lernen als feste Größe in Bremen zu verankern und auszubauen. Hierzu gab es in Bremen Mitte der Neunziger-Jahre eine breite Diskussion, die zum Einsatz einer Strukturkommission geführt hat. Diese publizierte einen Bericht (1995) sowie eine Sammlung vertiefender Expertisen (1995). Unter dem Titel „Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen" (Körber/Kuhlenkamp/Peters/Schlutz/Schrader/Wilckhaus 1995) wurden vonseiten des Instituts für Erwachsenen-Bildungsforschung die Ergebnisse einer umfassenden Programmanalyse veröffentlicht. Kern der gesamten Analyse ist die Erfassung, Systematisierung und Auswertung des Weiterbildungsprogramms im Land Bremen. Methodisch fußt diese Analyse auf einer schriftlichen *Einrichtungsumfrage*, einer *Programmanalyse* und Sekundärauswertungen der *Weiterbildungsstatistik* (Strukturkommission 1995a; S. 13). Als Handlungsprogramm wird bei Übergabe des Berichts an die Senatorin hervorgehoben:

- „Die bremische Weiterbildung braucht größere Ressourcen für die Förderung, kann aber die vorhandenen Ressourcen auch besser nutzen.
- Die Zuständigkeiten für die bremische Weiterbildung bedürfen dringend der Bündelung und organisatorischen Vereinfachung.
- Ein zweistufiges Fördersystem soll die Weiterbildungsförderung öffnen und zugleich die Qualität sichern helfen.
- Der Qualitätssicherung dienen darüber hinaus verschiedene Unterstützungsstrukturen: von einer Neudefinition des Landesbeirates bis zur Nutzung der fachlichen Kompetenzen der Universität" (Strukturkommission 1995a, S. VII).

Die hier vorgelegte Expertise steht also in einer Tradition. Die vielfältigen Ergebnisse und Empfehlungen sollen hier nicht en détail wiedergegeben werden, jedoch sollen die vier oben genannten zentralen Achsen auf Aktualität geprüft werden.

Die geforderte Erhöhung der Ressourcen ist nicht eingetreten und auch nicht absehbar, eher im Gegenteil: Zurzeit wird nach Kräften versucht, einer Halbierung der Mittel für die Programmfinanzierung nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz entgegenzutreten.

Auch die aktuell gültige Koalitionsvereinbarung fordert wieder die Bündelung der Zuständigkeiten. Das wird auch in dieser Expertise ein Thema bleiben, jedoch gehen wir – anders als die Strukturkommission – einen Schritt weiter. Unter dem Stichwort „Weiterbildung“ hat man seinerzeit offengelassen, welches Ressort zuständig sein solle. Unter dem heutigen Stichwort „Lebenslanges Lernen“ gewinnt die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen immens an Bedeutung, sodass u. E. die Bündelung im Bildungsressort, in enger Zusammenarbeit mit Hochschule und Schule, vonnöten ist.

Das geforderte zweistufige Fördersystem, das die Anerkennung der Träger und ihre Qualitätskontrolle neu regelt, ist in Kraft gesetzt worden.

Der Landesbeirat ist inzwischen in Landesausschuss und Förderungsausschuss untergliedert. Die geforderte Kooperation mit der Universität findet statt, hat jedoch keine formalisierte Grundlage. Die als Unterstützungsstruktur empfohlene Beratungsstelle ist bis heute nicht realisiert, auch fehlt eine zentrale Anlaufstelle. Immerhin: Durch Förderung des Bundes entstand ein Lernnetzwerk, durch Förderung der Europäischen Union könnte vielleicht eine Beratungsagentur realisiert werden.

Bemerkenswert ist also, wie lang der Vorlauf einiger Veränderungen offenbar sein muss, bevor die Zukunftstrends, die in den Expertisen erkannt und als Empfehlungen benannt wurden, zu Konsequenzen führen. Vor diesem Hintergrund muss man fragen, was eine erneute Expertise erreichen kann. Wir nehmen deshalb an, dass die Frage nach der „Zukunft“ eine *visionäre* Antwort erfordert, die erst in „mittlerer Zukunft“ (Faulstich 1990) zum Tragen kommt. Weiterhin gehen wir davon aus, dass die Daten in äußerst zugespitzter Form kommuniziert werden müssen, um Überzeugungskraft für Innovationen zu entwickeln. Darum haben wir vorgeschlagen, eine *indikatorengestützte* Analyse aufzubauen.

Somit begann – ausgehend von der Reihe von Gutachten und Untersuchungen auf Landes- und Bundesebene – eine bremische indikatorengestützte Erhebung. Dazu wurden in einem Workshop im Dezember 2006 relevante Indikatoren diskutiert. Deutlich wird, dass die Ergebnisse und Erfolge des bildungsrelevanten Handelns zunehmend kommuniziert werden müssen, während Schwächen im Sinne einer modernen Fehlerkultur zum Ausgangspunkt für Neuorientierungen dienen sollten. Die Tendenz in Richtung einer outputorientierten Steuerung wird dabei kritisch und konstruktiv begleitet: Wo „Output“ von Bildung sichtbar ist, sollte er u. E. auch berichtet werden. Wo „Output“ nicht erfasst werden kann, sollte u. E. auch kein sinnloser Druck erzeugt werden, fehlerhafte Messbarkeiten zu produzieren: Eine kirchliche Lebensberatung und ein politischer Diskurs dürfen nicht mit einer Erfolgsbescheinigung enden.

Lebenslanges Lernen: Begriff, Indikatoren und Begründung

Im Rahmen dieser Expertise verwenden wir den Begriff Lebenslanges Lernen als Oberbegriff für alle an die erste Schulbildung anschließenden Lernprozesse, seien sie kultureller, demokratischer, beruflicher oder allgemeiner Art. Sie umfassen formelle Bildungsprozesse (organisiert, mit staatlich anerkanntem Abschluss, z. B. Fachwirt) ebenso wie non-formale Bildungsprozesse (organisiert, mit nichtstaatlichem Abschluss, z. B. Zertifikat) ebenso wie informelle Bildungsprozesse (intentional, selbstorganisiert, ohne Abschluss) und implizites Lernen (nicht intentional, en passant, selbstorganisiert, ohne Abschluss). Im Zuge der Verschmelzung der Säulen des Bildungssystems schließen wir Querverbindungen zwischen Fachhochschulen, Berufsschulen, Weiterbildung und Hochschulen explizit ein.

Durch die *Indikatoren* sollen Hinweise auf den Zustand des Weiterbildungssystems gewonnen werden. Zugleich sollen sie die Diskussion um den modernen Ausbau der Weiterbildung anregen.

Vier Hauptindikatoren kennzeichnen das Szenario und werden nachstehend erläutert:
1. Clusterbildung und Kooperation
2. Brokerage und Beratung
3. Modularisierung und Durchlässigkeit
4. Finanzierung und Sparen

Erstens halten wir eine Profilierung von Anbietern für notwendig (insofern stimmen wir mit der These der institutionellen Differenzierung seitens der Strukturkommission überein (1995, S. 8). Fraglich ist allerdings die Umsetzung der „funktionalen Integration“ von allgemeiner, politischer und beruflicher Bildung. Uns erscheint diese Differenzierung nicht mehr zeitgemäß, zugleich scheint die Integration auf mikrodidaktischer Ebene jedoch mangelhaft. Ergo ist eine künstliche Integration von Bereichen, die in den rechtlichen Regelungen getrennt behandelt werden, widersinnig. Eine Profilierung wäre insofern konsequenter. Dies dient in einer differenzierter werdenden Gesellschaft der fachlichen Spezialisierung und der Entwicklung von Fachkompetenz. Weiterhin könnte die Trägerlandschaft sich auf ihre jeweiligen Zielgruppen spezialisieren, um die Nachfrage adressatengerecht zu stimulieren. Dabei ist gleichzeitig eine ausgewiesene Kooperationen sinnvoll, die zur optimalen Ressourcennutzung ebenso dient wie zur Markttransparenz für Nachfragende. Als Teilindikatoren wurden abgeleitet:
- Kooperationsquote (Anteil gemeinsam ausgeschriebener Veranstaltungen laut Programmdatenbank) und Kooperationsintensität (Netzwerkanalyse)
- Profilbildung der Anbieter (Netzwerkanalyse), Konkurrenzdichte und stärkster Mitbewerber (Netzwerkanalyse)
- Durchführungsstruktur (Gründe für Veranstaltungsabsagen)

Zweitens ist es in einem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt notwendig, Beratungsleistungen für die Adressaten vorzuhalten. Dies beinhaltet sowohl informationsbezogene Vermittlungsleistungen als auch Klärungshilfen hinsichtlich der jeweiligen Bildungsbiografie. Dadurch werden Fehlbesetzungen und Abbrüche vermieden, Kundenorientierung erhöht und die Effizienz des Weiterbildungssystems verbessert. Hier wurden folgende Teilindikatoren operationalisiert:

- Innere und äußere *Informationswege* (Zahl der Newsletter), Informelle *Kontaktgelegenheiten* (Zahl der Fachveranstaltungen)
- *Beratungsverständnis* (Kategorisierung der Expertenaussagen) und *Beratungsstruktur* (Anzahl der Beratungen und Formen der Dokumentation)
- *Informationsverhalten* der Adressaten (Prozent der Nennungen)
- *Beratungswert* (Prozent der Nennungen) und *Beratungspartner* (Prozent der Nennungen)

Drittens ist im Rahmen des Bildungssystemumbaus ein neues Verhältnis von Lernzeiten und Arbeitszeiten zu erwarten. Die Weichenstellungen auf europäischer Ebene sorgen für zunehmende Anerkennung von Leistungen über die Säulen des Bildungssystems hinweg. So können schulische Leistungen in der Weiterbildung angerechnet werden, Berufszeiten als Praktika in der Weiterbildung anerkannt werden und Weiterbildungsergebnisse als Studienleistungen eingebracht werden. Ein einmal erworbener Bachelorgrad wird zukünftig vielleicht nach einigen Jahren durch Weiterbildung ausgebaut und bei Gelegenheit durch einen Teilstudiengang ergänzt. Dies hat zur Folge, dass (tarifrelevante) Abschlüsse in einem lebensbegleitenden Baukastensystem erworben und verrechnet werden. Die Praxis steckt hier in den Kinderschuhen, erlaubt aber durchaus, das bremische System zum Pionier auszubauen. Der Stand der Modularisierung und der Durchlässigkeit ist insofern ein entscheidender Indikator für die Zukunftsfähigkeit eines Bildungssystems. Die Teilindikatoren wurden dementsprechend aufgebaut:

- *Modularisierungsquote* (Anteil modular buchbarer Angebote laut Programmdatenbank)
- *Intergenerationelle Durchlässigkeit* (Soziale Herkunft der Studierenden)
- Stand der Entwicklung *ECVET* (Beurteilung durch Expert/-innen)
- *ECTS-Anerkennungssumme* (anerkannte ECTS-Punkte in Fachhochschulen und Universitäten)
- *Kompetenzdiagnosen* (Anzahl und Abschlussart bei Prüfungen)
- Zertifikatsbedeutung und -erträge (Prozent der Nennungen)
- *Bekanntheitsgrad* der Kompetenzdiagnosen (Prozent der Nennungen)

Viertens weist die Expertise Finanzierung Lebenslangen Lernens (Timmermann u. a. 2004) darauf hin, dass Weiterbildung durch einen Finanzierungsmix getragen ist. Hier sind die Landesfinanzierung und die Aufstiegsfortbildungsförderung einerseits sowie die private Zahlungsbereitschaft, Darlehns- und Sparangebotsstruktur und der Stand der Sparvermögen zu berücksichtigen. Entscheidende Indikatoren sind zunächst die Effizienz eingesetzten Geldes – ausgedrückt in Kosten pro Teilnehmer-

unterrichtsstunde – und die Ausbaufähigkeit einzelner Gebiete – ausgedrückt in Sparkonten und Zahlungsbereitschaft der bremischen Bevölkerung. Für die Zukunft der bremischen Weiterbildung wird es darauf ankommen, dass Förderinstrumente genutzt und private Kofinanzierung bereitgestellt werden. Dabei tragen Staat und Bürger/-innen eine gemeinsame Verantwortung. Die Kompetenz zu gemeinsam verantwortetem Handeln muss sukzessive entwickelt werden. Daher wurden folgende Teilindikatoren gewählt:

- Angebotsstruktur zur privaten *Bildungskapitalvorsorge*
- Landesfinanzierung der Weiterbildung
- *Nutzung der Förderstruktur* jenseits des 30. Lebensjahres (AFBG-Jahressumme)
- Verantwortungszuweisung (Prozent der Nennungen)
- Weiterbildungspriorisierung (Kinofrage, Prozent der Nennungen)
- Spartätigkeiten (Ausbildungs-, Studien- oder Weiterbildungssparkonten)
- Transferquote (Anteil der an Dritte transferierenden Befragten)

Die Wahl der Indikatoren impliziert ein *Prozessmodell Lebenslangen Lernens*, bei dem suchende Erwachsene – wenn sie sich nicht selbst zurechtfinden – durch eine Agentur an geeignete Angebote gelangen. Dazu muss der Agentur das Gesamtangebot vorliegen (am besten in Form einer wohlgepflegten Datenbank). Weiterhin impliziert das Prozessmodell, dass die Lernenden zumindest in der beruflichen Weiterbildung Module vorfinden, die separat gebucht und zertifiziert werden. Um den Wert der Module zu erhöhen, sind diese bei anderen Trägern und Hochschulen wiederum anzuerkennen. Nicht zuletzt ist den Interessent/-innen zu wünschen, dass ihre Sparkasse ihnen ein interessantes Bildungssparangebot unterbreitet oder sie ggf. auch Bundesförderung dafür erhalten. Alternativ sollten sie über Förderungsmöglichkeiten unterrichtet werden.

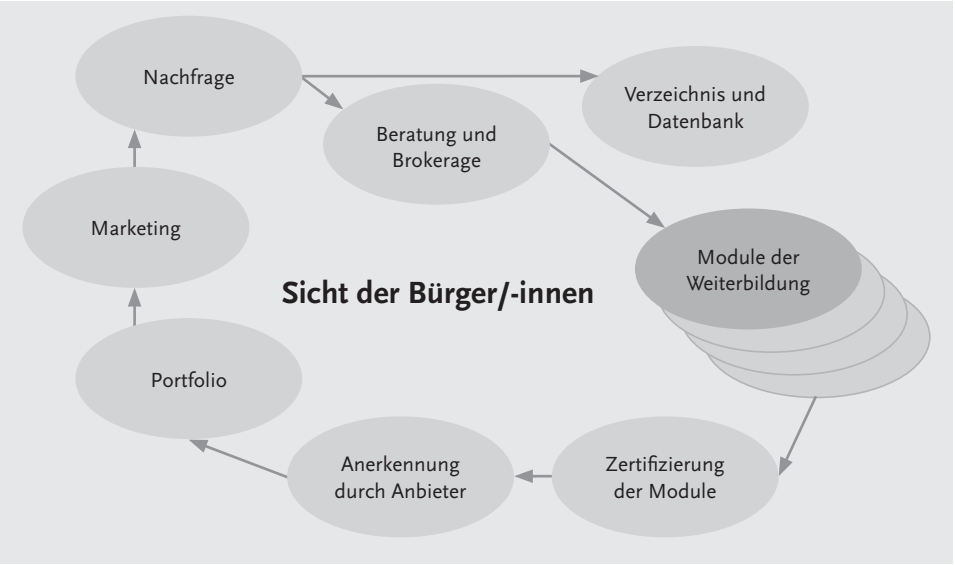


Abb. 1: Prozessmodell Lebenslangen Lernens

Andererseits ist bei Angeboten der allgemeinen und politischen Weiterbildung sicherzustellen, dass sie sich an die breite Masse wenden und für demokratische und allgemeine Grundbildung sorgen. Diese Ziele des Gemeinwohls und des öffentlichen Interesses sind vorrangig aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren.

Erhebungsverfahren und Auswertungsprozess

Nach der Indikatorendefinition und der Datenerhebung wurden die Daten mit den Trägern erneut debattiert. Dies diente vor allem der Einschätzung der Datenqualität. In einigen Bereichen wurden Nacherhebungen vorgenommen, in anderen Gebieten konnten präzisere Bestimmungen der Aktualität und Reichweite von Landesdaten gewonnen werden. Das Datenmaterial setzt sich zusammen aus:

- Mitgliederbefragung der Arbeitnehmerkammer (n = 700 Befragte)
- Telefonische Expert/-innen-Befragung (n = 37 Expert/-innen)
- Schriftliche Nacherhebung (Kooperationsfragebogen) (n = 21)
- Landesstatistik Weiterbildung (n = 56.000 Fälle)
- Landeszusammenstellung Finanzierung (1998 und 2004)
- Extrakten aus der Programmdatenbank (n = 11.000 Veranstaltungen)
- Extrakten aus der Landes- und Bundesstatistik AFBG (sog. „Meisterbafög“)
- Extrakten aus dem Mikrozensus
- Extrakten aus der 17. DSW-Sozialerhebung
- Einzelrecherchen, z. B. zu Durchlässigkeitsprojekten, rezipierten Newslettern, Spar- und Darlehnsformaten, Arbeitsamtsfinanzierungen etc.

Die Erhebungsteile sollen hier kurz charakterisiert werden. Deutlich wird, dass anstelle einer großen eigenen Erhebung nunmehr stärker auf eine Zuspitzung auf Basis vorhandener Daten gesetzt wird. Dies entspricht dem Vorgehen im Bericht „Bildung in Deutschland“ und ist unseres Wissens auch zentrale Stoßrichtung der Diskussion um ein „Regionales Bildungsmonitoring“. Wir versuchen somit, Wege aufzuzeigen, um zukünftig mit weniger Aufwand zu einem turnusmäßigen Monitoring zu gelangen. Daher legen wir hier nun die Vorgehensweise offen und schätzen die Wiederholbarkeit der Datengenerierung ein.

Mitgliederbefragung der Arbeitnehmerkammer (n = 700 Befragte)

Besondere Chancen fanden wir in der turnusgemäßen Mitgliederbefragung der Arbeitnehmerkammer, in der 700 Personen als Stichprobe aus der Grundgesamtheit von 290.000 Arbeitnehmer/-innen gezogen werden. Die Arbeitnehmerkammer unterstützte den Forschungsprozess, indem sie in der Novemberbefragung 2006 gesonderte Fragestellungen einfügte.

Die repräsentative Befragung wurde Ende 2006 telefonisch von der „Konkret Marktforschung“ umgesetzt. Die Befragung ist – sofern die Kammer dies unterstützt – in Abständen wiederholbar.

Telefonische Expert/-innen-Befragung (n = 37 Expert/-innen)

Fragenteil

Indikator I: Clusterbildung & Kooperation
Profilbildung der Anbieter & stärkster Mitbewerber

1. Wie definieren Sie Ihre Zielgruppe?
2. Wie würden Sie das Profil Ihrer Einrichtung kennzeichnen?
3. Wer sind Ihrer Meinung nach Ihre stärksten Mitbewerber?
4. Wenn Sie in letzter Zeit Veranstaltungen abgesagt haben, welche waren die Absagegründe?

Indikator II: Beratung & Brokerage
Verständnis von Lernberatung bei Einrichtungen

1. Auf welche Weise führen Sie Lernberatung durch? (Termine? Wie entsteht das Gespräch; auf welchem Wege kommen die Interessenten zur Beratung?)
2. Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Lernberatung aus? (Ablauf und Ziel)
3. Dokumentieren Sie die Lernberatungen? (zeitl. Umfang, Anzahl) Können wir ggf. Einsicht nehmen?

Indikator III: Durchlässigkeit & Module
Kompetenzdiagnostik (formale Prüfungen incl. ECDL, Anzahl Zertifizierungen informellen Lernens incl. ProfilPASS) -> Prüfungszahlen, Art der Zertifikate, größere Zertifizierungssysteme?

1. Arbeiten Sie mit größeren Zertifizierungssystemen? (z.B. ECDL European Computer Driving License, Europäischer Referenzrahmen bzw. Portfolio für Sprachen; ProfilPASS, KODE)
2. Welche Art von Zertifikaten bieten Sie an für
   a. informelles Lernen (z.B. ProfilPASS)
   b. formelles Lernen (z.B. ECDL)

3. Wie viele Prüfungen führen Sie pro Jahr ca. durch?

Abb. 2: Leitfaden der Expert/-innen-Befragung

Auf Basis einer ersten Zusammenkunft wurden Interviewpartner verschiedenster Einrichtungen des Lebenslangen Lernens gewonnen. Insgesamt 37 Expert/-innen waren bereit, telefonisch und zeitnah Auskunft zu geben.[2] Darunter sind die anerkannten Träger der Weiterbildung, jedoch auch viele Akteure mit Spezialprofilen. Diese besondere Bandbreite stellt einen großen Gewinn für die Expertise dar. Nichtsdestotrotz

2 Für die zeitraubende und anspruchsvolle Durchführung der Interviews danken wir besonders Andrea Linde und Eva Kubsch.

muss einschränkend gesagt werden, dass diese Erhebung keineswegs das Format der ehemaligen Programmanalyse (Körber, Kuhlenkamp, Peters, Schlutz, Schrader, Wilckhaus 1995) erreicht, der die Programme von insgesamt einhundert Anbietern zugrunde liegen. Hier zeigt sich das besondere Problem von Institutionenanalysen: Weiterbildung findet allerorten statt, nicht nur in dafür ausgewiesenen Einrichtungen.

	Befragte Einrichtungen
1	Akademie des Handwerks Bremerhaven
2	Akademie Überlingen
3	AWO-Akademie
4	Belladonna
5	Berufsförderungszentrum der Handwerkskammer Bremen
6	Berufsfortbildungswerk DGB
7	Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven e.V.
8	Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen
9	Bildungswerk des Landessportbundes Bremen
10	Bildungswerk der Katholiken
11	Bildungszentrum der Wirtschaft (BWU)
12	Bremer Institut für Handel und Verkehr
13	Bremer Umwelt Beratung
14	Bremer Volkshochschule
15	DEKRA Akademie
16	Deutsche Angestellten Akademie Bremen
17	Deutsche Außenhandels- u. Verkehrs-Akademie
18	Deutscher Evang. Frauenbund
19	Erwachsenenschule
20	Evangelisches Bildungswerk Bremen
21	Frauen Computer Zentrum
22	Frauen in Arbeit und Wirtschaft
23	Frauen-Erwerbs- u. Ausbildungsverein
24	Haus der Wissenschaft
25	InCoTrain/HWK Bremerhaven
26	Inlingua Language Center
27	Institut für Berufs- u. Sozialpädagogik
28	Landeszentrale für politische Bildung
29	Naturschutzbund Deutschland
30	Paritätisches Bildungswerk
31	Schule für Weiterbildung
32	Stadtbibliothek Bremen
33	Technikerschule Bremen
34	VHS Bremerhaven
35	Wirtschafts- und Sozialakademie Bremen
36	Wirtschafts- und Sozialakademie Bremerhaven
37	Zentrum für Weiterbildung an der Uni Bremen

Abb. 3: Tabelle der befragten Institutionen

Nach dem Telefonat wurden die Telefonnotizen an die Interviewpartner/-innen versandt, ggf. korrigiert und dann zur weiteren Analyse freigegeben. Dieses Vorgehen sollte Missverständnisse möglichst ausschließen und den Befragten die Chance geben, der Situation geschuldete Detailfehler noch einmal ausmerzen zu können. Dieser Teil der Expertise ist aufgrund des Aufwandes nicht beliebig wiederholbar.

Schriftliche Nacherhebung (Kooperationsfragebogen) (n = 21)

Nach der Darstellung der vorläufigen Ergebnisse in einem zweiten Workshop wurde deutlich, dass die Frage nach Kooperationen recht unterschiedlich interpretiert wird. Daher haben wir in einem differenzierteren Fragebogen spezifiziert.

Zukunft Lebenslangen Lernens
Expertise im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen 2006–2007

Name der Einrichtung: _____

Indikator 1: Kooperation

In welcher Form kooperieren Sie mit anderen Einrichtungen?

Träger	Keine Kooperation	Sozialpolitische Kooperation	Gemeinsame Veranstaltungen	Gemeinsame Projekte
Akademie des Handwerks				
Akademie Überlingen				
AWO-Akademie				
Belladonna				
BfZ der Handwerkskammer, BHV				
BfW des DGB				
Bildungsgemeinschaft Arbeit u. Leben, BHV				
Bildungsgemeinschaft Arbeit u. Leben, Bremen				
Bildungswerk des Landessportbundes				
Bildungswerk der Katholiken				
Bremer Institut für Handel und Verkehr				
Bremer Umweltberatung				
Bremer Volkshochschule				

Träger	Keine Kooperation	Sozialpolitische Kooperation	Gemeinsame Veranstaltungen	Gemeinsame Projekte
DEKRA Akademie				
Deutsche Angestellten Akademie (DAA)				
Deutsche Außenhandels- und Verkehrsakademie				
Deutscher Evangelischer Frauenbund				
Erwachsenenschule				
Evangelisches Bildungswerk Bremen				
Frauen Computer Zentrum				
Frauen in Arbeit und Wirtschaft				
Frauen Erwerbs- und Ausbildungs-verein				
Haus der Wissenschaft				
Inlingua Language Center				
Institut für Berufs- und Sozial-pädagogik IBS				
Landeszentrale für politische Bildung				
Paritätisches Bildungswerk				
Schule für Weiterbildung				
Stadtbibliothek				
Technikerschule Bremen				
VHS Bremerhaven				
WISOAK, Bremen				
WISOAK, Bremerhaven				
ZWB der Uni Bremen				
Bildungszentrum der Wirtschaft BWU				
Naturschutzbund				

Abb. 4: Nacherhebung Kooperationsbogen

Die Nacherhebung wurde von immerhin 21 der 37 Institutionen zurückgesandt. Sie zeigt, dass die im Weiterbildungsgesetz eingeforderte Kooperation durchaus eingelöst ist. Die Daten wurden mit Ziffern codiert, wobei wir die Kooperation in gemein-

samen Projekten als stärkste Form der Kooperation gewichtet haben, die Kooperation bei Veranstaltungsangeboten als mittlere Form und die Kooperation in Gremien als niedrigste Intensität. Letzteres muss so nicht der empirischen Realität entsprechen, war aber notwendig, um differenzieren zu können. Viele Akteure sind Mitglied in zwei großen Zusammenschlüssen, sodass hier zwischen aktiven Bündnissen und latenter Gremienmitgliedschaft nicht unterschieden werden kann. Deshalb unterstellen wir, dass die Gremienkooperation an sich zunächst eine weniger intensive Form darstellt. Die Gewichtungen wurden mit Zahlen codiert und als Excel-Matrix an das Max-Planck-Institut in Köln übergeben. Die dortigen Partner generieren aus der Matrix die unten abgebildete Netzwerkgrafik. Diese Erhebung und Auswertung sind relativ kostengünstig wiederholbar, müssten aber u. E. in Zukunft mehr Anbieter umfassen, darunter auch kommerzielle und betriebliche Anbieter.

Landesstatistik Weiterbildung (n = 56.000 Fälle)

Mit Unterstützung der Bildungsbehörde konnten wir die Daten der Landesstatistik Weiterbildung verwenden. Die aktuellsten erfassten Daten beziehen sich auf das Jahr 2004. Aufgrund der guten Zusammenarbeit war es möglich, die vollständige Datei in SPSS zu transferieren, um hier einzelne Bereinigungen und Plausibilitätsprüfungen vorzunehmen. Die überprüften Daten wurden ausschließlich nach Schulabschluss der Teilnehmenden, Geschlecht und Anbieter tabelliert. Neu ist die Kreuztabellierung von Schulabschluss und Anbieter, die aufzeigt, welche Bildungsniveaus bei welchem Anbieter dominieren. Hier fällt umgehend auf, dass die Daten nicht die gesamten Teilnehmenden abbilden, weil die hauseigenen Berichtslegungen zum Teil das Doppelte der in der Landesstatistik erfassten Teilnehmerzahlen ausweisen. Die schon 1995 (Strukturkomission 1995a, S. 15) monierte Lückenhaftigkeit der Daten ist insofern auch heute nicht überwunden. In der Regel klagen die Träger über den Aufwand der jährlichen Erfassung. Es ist insofern zu diskutieren, ob man die Erfassung auf einen Dreijahresrhythmus absenkt und damit die Datenqualität und Verwertbarkeit erhöht.

Zudem waren die Daten bisher rein deskriptiv berichtet und kreuztabelliert worden. Die Werte konnten zu keiner anderen Größe in Beziehung gesetzt werden. Dieser Problematik sind wir mit einem Benchmarking entgegengetreten. Mit einigen leicht auf andere Regionen übertragbaren Berechnungen ließen sich Quoten ermitteln, die eine Diskussion im Verhältnis zum Berichtssystem Weiterbildung erlauben (s. u.).

Diese Erhebungsteile erbringen Wege, die vorhandenen Daten zu aggregieren und zu relativieren. Die Verfahrensweisen sollten dann an das Ressort übergehen, sodass von dort mit den eigenen Daten ein regulärer Bericht erstellt werden kann, der zu gegebener Zeit auch in ein regionales Bildungsmonitoring einmündet.

Landeszusammenstellung Finanzierung (1998 und 2004)

Wesentlich komplexer als die Erfassung und Einordnung der Teilnahmestruktur ist die Finanzierungsstruktur. Hier ist es ohne internes Wissen der verschiedenen Ressorts unmöglich, zu aussagekräftigen Daten zu gelangen. Es gab in den Jahren 1998 und 2004 ressortübergreifende Arbeitsgruppen, die die Finanzlage zusammengestellt haben. Wir nehmen auf diese Daten Bezug und berichten daraus einzelne Werte, von denen wir annehmen, dass sie als Indikator für hohe oder niedrige Effizienz gelten können. Diskutiert man Effizienz, genügt nicht allein eine Beschreibung des Input oder des Ergebnisses, sondern es ist das Ergebnis in ein Verhältnis zum Input zu bringen. Die zentrale Kennzahl ist der Förderbetrag pro Teilnehmer/-innen-Unterrichtsstunde. Weiterhin ist die Drittmittelquote relevant.

Extrakte aus der Programmdatenbank (n = 11.000 Veranstaltungen)

Wir haben von einer Programmanalyse abgesehen, da sie erstens in der Kürze der Zeit unmöglich war, zweitens aber im selben Erhebungszeitraum eine Analyse von Schrader u. a. durchgeführt wurde. Insofern hielten wir es für sinnvoll, komplementär zu arbeiten. Das hat zur Folge, dass wir lediglich Extrakte aus der Programmdatenbank in Auftrag gegeben haben. Diese Analysen wurden vom Datenbankbetreiber zugeliefert. Wir haben Plausibilitätsprüfungen vorgenommen und können an der Berechnung keine Zweifel anmelden, allerdings ist auch die Datenqualität der Programmdatenbank unzureichend, z. B. sind Modularisierungen und Kooperationen uneinheitlich erfasst. Die Datenbank wird teilweise über Schnittstellen aus Trägerdatenbanken und teilweise über die Landessoftware gespeist. Diese verschiedenen Zulieferungswege führen zu Mängeln in der Auswertbarkeit.

Eine Reihe weiterer Daten wurden uns auf Anfrage zugeliefert. Es handelt sich um Auszüge aus regulären Statistiken:

- Extrakte aus der Landes- und Bundesstatistik AFBG (sog. „Meister-BAföG“)
- Extrakte aus dem Mikrozensus
- Extrakte aus der 17. DSW-Sozialerhebung

Diese Daten liegen systematisch vor, können also turnusgemäß abgefragt werden und zu Berichtsdaten verdichtet werden.

Einzelrecherchen, z. B. zu Durchlässigkeitsprojekten, rezipierten Newslettern, Spar- und Darlehnsformaten, Arbeitsamtsfinanzierungen vervollständigen das Bild.

Ergebnisse: Mittlere Systematisierung im Umbruch

Die quantitative Leistungsfähigkeit eines Weiterbildungssystems bemisst sich an der Zahl der Teilnehmenden und der Zahl der Unterrichtsstunden. Die bremischen Einrichtungen haben laut Landesstatistik im Jahr 2004 knapp 250.000 Unterrichtsstunden abgehalten, die sich allerdings auf die Träger sehr unterschiedlich verteilen. Wie an der Grafik ersichtlich, stellen die beiden Volkshochschulen Bremerhaven (VBH) und Bremen (VHB) sowie die Wirtschafts- und Sozialakademie mit ihren Dependancen (WSA) den Löwenanteil des durchgeführten Angebots.

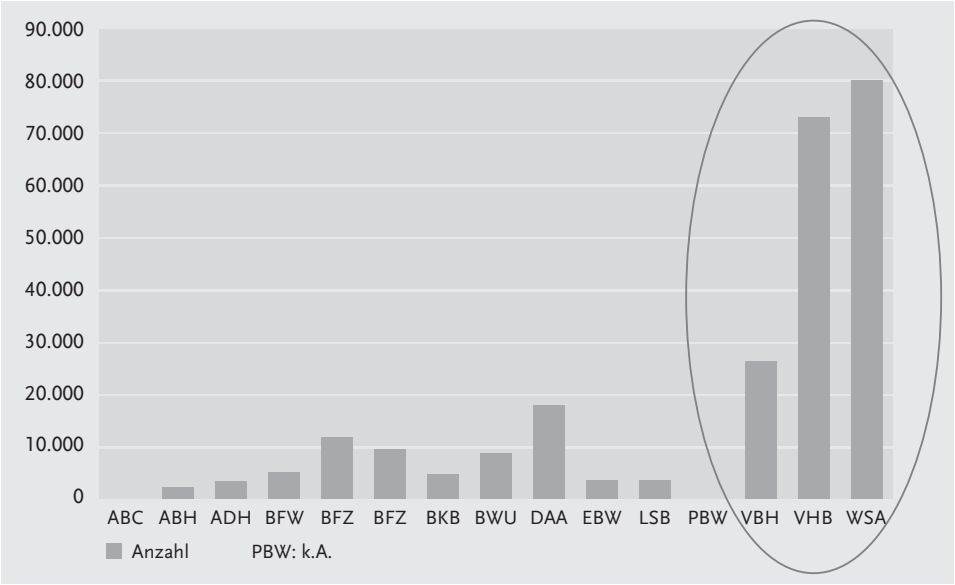


Abb. 5: Anteil der Einrichtungen an den USTD

Hier ist zu berücksichtigen, dass die Landesstatistik Weiterbildung lediglich die Daten der 13 anerkannten und geförderten Träger berichten kann. Die Programmdatenbank (Lernportal) enthält 11.000 Veranstaltungen; wenn man durchschnittlich 45 Unterrichtsstunden pro Veranstaltung annimmt (s. u.), käme man auf etwa das Doppelte an öffentlich zugänglichen Unterrichtsstunden (495.000). Hinzu kommen all jene Veranstaltungen, die öffentlich zugänglich, aber nicht im Lernportal erfasst sind.

Clusterbildung und Kooperation (I1)

Die Kooperationsquote, gemessen als Anteil der gemeinsam ausgeschriebenen Veranstaltungen im Verhältnis zu den insgesamt angebotenen Veranstaltungen laut Programmdatenbank liegt bei 4 % (Extrakt aus der Programmdatenbank).

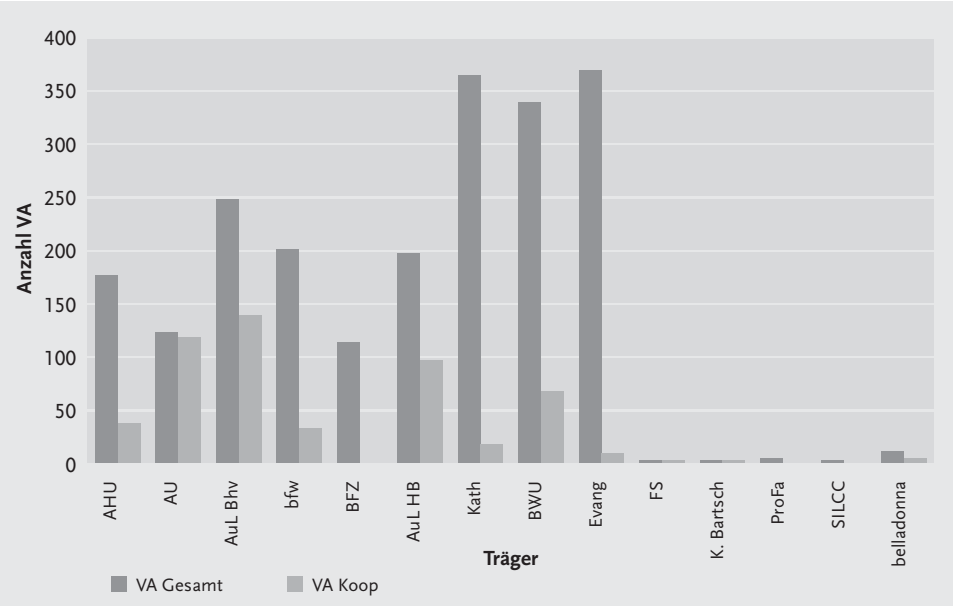


Abb. 6: Kooperation lt. Lernportal

Es fällt auf, dass die großen Träger – die Wirtschafts- und Sozialakademie sowie die Volkshochschulen – keine Kooperationen ausweisen. Das hat zunächst den Grund, dass die dort erfassten Daten das Feld „Kooperation" nicht führen, insofern keine Erfassung von Kooperationen stattfindet. Weiterhin ist aber zu vermuten, dass die zwei ubiquitären Anbieter es weniger nötig haben, extern zu kooperieren, da sie relevante Fachpartner bereits intern finden können. Auch ist zu prüfen, ob Kooperation hier zu einer Win-win-Situation führt oder ob nur ein kleinerer Träger im Windschatten des großen Trägers Vorteile erfährt. Das zeigt sich auch im Vergleich der zwei Säulen: Die Anteile von Kooperationsveranstaltungen – von den beiden kooperativen Trägern Arbeit und Leben Bremen und Bremerhaven einmal abgesehen – steigen, je kleiner der Anbieter ist. Etablierte Träger kooperieren im Verhältnis zu ihrem Gesamtangebot deutlich weniger. Kooperation stärkt also offensichtlich die kleineren Träger.

Nun ist Kooperation jedoch mehr als lediglich die Veranstaltungsausschreibung in zwei Programmkatalogen. Die Dichte der Kooperation wurde wegen der schwierigen Datenlage und wegen des unklaren Begriffs noch einmal anders erhoben. Dabei haben wir unterschieden zwischen drei Stufen:

Wert 1: Sozialpolitische Kooperation, z. B. gemeinsame Vertretung des Gebiets in Ausschüssen, Verbänden und Gremien

Wert 2: Veranstaltungskooperation, z. B. gemeinsamer Einkauf, Raumnutzung, Werbung

Wert 3: Projektkooperation, z. B. gemeinsame Antragstellungen und Umsetzung

Die Träger erhielten einen Matrixfragebogen, auf dem sie für jeden anderen Träger angeben konnten, ob und in welcher Weise sie kooperieren. Die Daten wurden als Excel-Matrix erfasst und an das Max-Planck-Institut in Köln übergeben. Dort wurden nach einer Plausibilitätsprüfung mit der Software NetVis Netzwerkgrafiken erstellt.

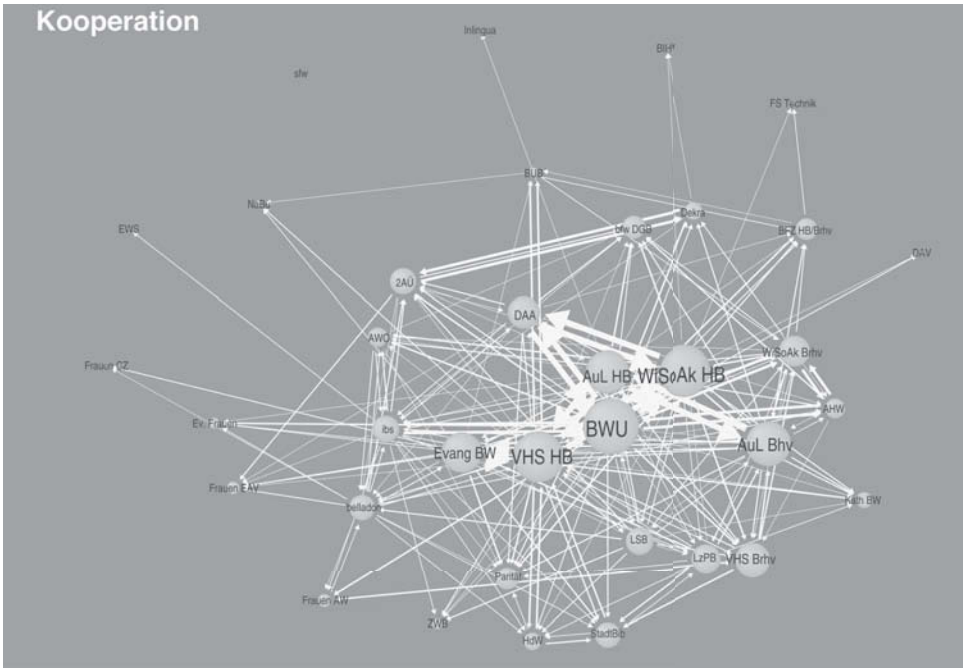


Abb. 7: Kooperationsnetzwerk

Aus den Daten wird deutlich, dass sich die Weiterbildungslandschaft in Form eines Oligopols strukturiert. Die Knotendicke weist auf die Anzahl abgehender und ankommender Kanten hin und enthält keine Aussage über die reale Größe des Akteurs. Die Kantendicke enthält die Intensität der Kooperation, gemessen in der Summe der Kooperationsbeziehungen und ihrer Wertigkeit (1, 2 oder 3). Ein Träger A, der mit einem anderen B sowohl sozialpolitische (Wert = 1) als auch Projektkooperationen (Wert = 3) unterhält, wird mit einem Pfeil von A nach B in einer Kantenstärke entsprechend einem Gesamtwert von 4 abgebildet.

Insgesamt zeigte sich eine dichte Kooperation in Form eines Oligopols mit einem Innenkreis aus sechs *zentralen multilateral verbundenen* Akteuren, einem zweiten Ring aus *polylateral angebundenen* Aktiven und einem Außenring aus *bilateralen* Kooperanten.

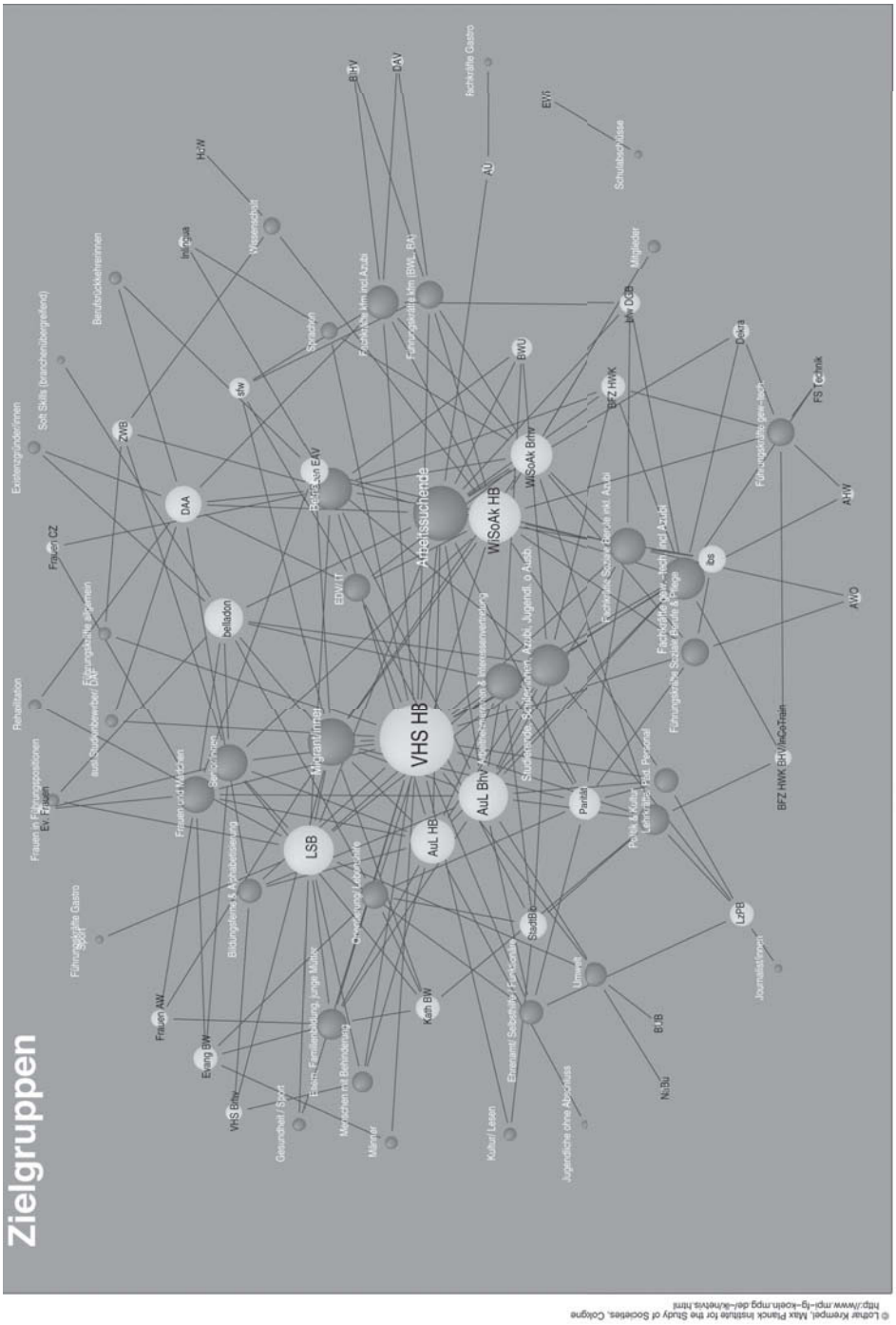


Abb. 8: Zielgruppen der befragten Einrichtungen

Eines der zentralen, hartnäckig wiederholten Argumente gegen die Weiterbildungslandschaft besteht in der trügerischen Annahme, es gäbe sogenannte Doppelangebote. Richtig ist, dass mehrere Träger dieselben Themen anbieten, z. B. Standardsoft ware. Bei entsprechenden Bedarfen ist das schlichtweg sinnvoll. Fraglich ist lediglich, ob es zu Mitnahmeeffekten vonseiten zahlungskräftiger Kunden kommt, die eigentlich auch ohne Fördermittel ihre Weiterbildung zahlen würden.

Dennoch besteht Bedarf, das Weiterbildungsnetzwerk hinsichtlich seiner Segmentierung zu betrachten. Bei zwei ubiquitären Großanbietern und über dreißig teils mittleren, teils kleinen weiteren Trägern ist die klassische Einschätzung, die Landschaft teile sich in kaufmännische, gewerblich-technische, politische und ubiquitäre Anbieter, problematisch. Auch entwickeln sich gegenwärtig ganz neue Profile, z. B. hinsichtlich der Integration von Bürger/-innen mit Migrationshintergrund. Um ein Bild der Landschaft zu gewinnen, wurden die Expert/-innen telefonisch nach ihrem Profil, ihren stärksten Mitbewerber/-innen und ihrer Zielgruppe befragt. Die Frage nach der Zielgruppe wurde in eine Matrix umgesetzt und durch das Max-Planck-Institut zu einer Netzgrafik aufbereitet. Anhand der Netzgrafik lässt sich die Konkurrenz der Akteure um dieselbe Kundschaft ablesen. Die Kantenstärke ist in diesem Netzwerk nicht von Bedeutung. Die Position der Akteure drückt Ähnlichkeit und Unähnlichkeit bezüglich der Zielgruppen aus. Die Knotendicke repräsentiert die Anzahl abgehender Verbindungen, hier also die Ausdifferenzierung der Zielgruppen.

Die Mittelposition der VHS Bremen und der beiden „Arbeit und Leben“ Bremen und Bremerhaven zeigt somit zunächst, dass die Befragten eine differenzierte Antwort auf die Frage nach ihren Zielgruppen geben. Trotzdem ist der Cluster von Arbeit und Leben, VHS, Parität, Stadtbibliothek, Katholischem Bildungswerk und Landessportbund ein inhaltlich unterfütterter Cluster. Die Nähe entsteht durch eine ähnliche Benennung von Zielgruppen. Die Randposition der VHS Bremerhaven erklärt sich durch ihre genauere, aber bescheidenere Ausrichtung auf Bildungsferne, Migranten und Migratinnen und Menschen mit Behinderung. Das Profil der Bremerhavener VHS ist insofern zwar ubiqitär, jedoch mit einer Neigung zu bildungsbenachteiligten Gruppen. Diese Position stimmt mit der Teilnahmepopulation laut Landesstatistik überein.

Gegenüber diesem Cluster ist die Konstellation um die beiden Wirtschafts- und Sozialakademien mit dem Bildungswerk der Wirtschaft Unterweser, dem Berufsfortbildungswerk des DGB und dem BFZ der Handwerkskammer Bremen etwas anders aufgestellt. Hier dominieren sichere berufliche Angebote, daher auch die unmittelbare Nähe zur Zielgruppe der Arbeitssuchenden und Betriebe. Differenzieren lässt sich nach den Berufssparten. Deutlich wird, dass soziale Berufe (z. B. Altenpflege) eine spezifische Sparte bilden.

Netzgrafiken stellen keine abschließenden Landschaftsbeschreibungen dar, sondern dienen dazu, die Auseinandersetzung über eigene und fremde Positionen zu stimulieren. Am Beispiel der DAA lässt sich zeigen, wie die Hinweise für eine klarere

Marktpositionierung aus einer Netzgrafik entnommen werden können. Vorausgesetzt, die Zielgruppenangabe trifft das Profil auf zutreffende Weise – was nicht der Fall sein muss –, dann ist die Position im freien Raum zwischen Betrieben, Fachkräften, Senior/-innen, Berufsrückkehrer/-innen, Rehabilitation und Existenzgründung möglicherweise etwas zerrissen. Gleichzeitig ziehen Rehabilitation und Senior/-innen den Träger aber aus der (zu) dichten Konkurrenz mit anderen kaufmännisch orientierten Trägern heraus und geben ihm eine etwas freiere Position im Markt. Hier bietet sich eine Kooperation und Nischenbesetzung gemeinsam mit dem Landessportbund an.

Weiterhin ist die Profilbildung der Anbieter eine regionale Angelegenheit. Die Frage nach dem stärksten Mitbewerber zeigt deutlich, dass ein bremisches Netz und ein Bremerhavener Duo sich als Konkurrenz wahrnehmen. Die Profilähnlichkeit von WiSoAk Bremen und Bremerhaven ist insofern keine Konkurrenz um Nachfragende, da es sich bei der Weiterbildung überwiegend um einen *regionalen Markt* handelt.

Die Durchführungsquote von Veranstaltungen – abgesagte Veranstaltungen als Anteil der durchgeführten Veranstaltungen – erwies sich als nicht dokumentiert und daher nicht erfassbar. Die Träger nennen aber in der telefonischen Befragung typische Gründe für Veranstaltungsabsagen. Die 37 befragten Expert/-innen äußern sich wie folgt:

Durchführung & Gründe für Absagen

von 37 Befragten nennen (Doppelnennungen mgl.):

24 – mangelnde TN-Zahl: Neue Angebote müssen sich einlaufen, TN sind im Betrieb nicht mehr abkömmlich

8 – erkrankte Dozent/-in, hier aber häufig Vertretungsregelung, also keine Absage

16 – keine bzw. seltene Absage

Abb. 9: Durchführung und Gründe für Absagen

Es gehört offenbar zum Qualitätsmanagement und zum Selbstverständnis der Anbieter, dass keine oder nur minimale Stundenausfälle eintreten – anders als beim Schulunterricht. Allerdings werden bei mangelndem Anmeldestand auch Veranstaltungen abgesagt.

Brokerage und Beratung (I2)

Auch dieses Themengebiet ist modern, ohne neu zu sein. Die Strukturkommission empfahl 1995 eine Informationszentrale und eine gemeinsame Datenbank (1995, S. 56). Andere Bundesländer verfügen seit Langem über kontinuierliche Weiterbildungsberatung und zentrale Datensammlungen, z. B. Weiterbildung Hamburg. Die

Akteure in Bremen drängen dementsprechend darauf, ihrerseits eine Beratungsagentur zu errichten. Dabei sind die Aufgaben doppelt: Eine Agentur muss die Aufgabe eines Informationsbrokers übernehmen, also Daten zusammenführen und in Passung bringen mit anderen Akteuren. Weiterhin ist bei gegebener Intransparenz des Bildungsmarktes (Faulstich/Gnahs/Seidel/Bayer 2002) und bei mangelnder Selbstlernkompetenz einiger Bevölkerungsteile (Grotlüschen/Brauchle 2006) auch Lern- und Bildungsberatung vonnöten. Gleichzeitig ist eher unklar, wie viel Beratungsleistung bisher ohnehin vorgehalten wird, welche Formen hier auftreten und wie sie dokumentiert werden.

Hinsichtlich der Informationswege kann in Bremen von einer recht guten Vernetzung gesprochen werden. Das Lernportal betreibt einen Informationsdienst mit über 1000 Abonnenten (laut Betreiberaussage). Zudem informieren die Einrichtungen ihre Klientel mit eigenen Newslettern. Über zehn überregionale Newsletter werden rezipiert, wobei ein Schwerpunkt bei E-Learning-Newslettern liegt.

Überregionale Newsletter

- COMPUTERWOCHE Jobs+Karriere
- Newsletter
- Forum DistancE-Learning
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb
- Global Learning Newsletter (Telekom)
- Google Alert – weiterbildung
- Infoservice – Weiterbildungs-Know-how (Managerseminare)
- LOG IN Uni Jena
- NA BIBB
- Newsletter der Online-Messe eLearning-expo
- nordmedia eLearning Newsletter
- Weiterbildung Hamburg e.V.
- www.elearningpapers.eu

Abb. 10: Überregionale Newsletter

Eine Aufzählung informeller Kontaktgelegenheiten (Veranstaltungen, Gremien) erübrigte sich, da der Informationsfluss außer Frage stand. Allerdings fehlt eine Informationssystematik hinsichtlich der Trends, Angebote, Zertifizierungen und Marktentwicklungen, sodass ein/e Weiterbildungsberater/-in nicht auf Kennziffern oder Ähnliches zurückgreifen könnte. Den Berater/-innen bleibt also nur die Möglichkeit, über das Angebot und über formale Anschlussmöglichkeiten zu beraten. Die Beratungsstruktur wäre insofern eher informations- als laufbahnorientiert.

Beratungsgespräche entstehen laut Expert/-innen-Befragung in allen Stadien des Kundenkontakts.

Wann und wo entsteht ein Beratungsgespräch?

- Erstkontakt (v. a. telefonisch)
- Seminarverlauf, vor Ort (v. a. Lernprozessberatung)
- B2B (zwischen Träger und BAgIS)
- Auf Initiative der Kammern bei den Betrieben
- Nachbereitung (Was kommt nach der WB?)

Abb. 11: Beratungsgespräch

Deutlich ist also, dass quasi en passant ständig *informelle Beratung* stattfindet, die analog zum informellen Lernen nur schwer zu erheben ist und bei Definitionsversuchen so mäandert, dass die Analogie auch auf den Begriff auszuweiten ist: Offenbar herrscht in der Praxis neben einem entgrenzten Lernbegriff auch ein entgrenzter Beratungsbegriff.
In der Expert/-innen-Befragung ging es daher zunächst um die Erfassung des Verständnisses von Lernberatung – sowohl im Hinblick auf den Terminus (Lern- oder Bildungsberatung) als auch in Bezug auf das, was für die Güte von Lernberatung maßgeblich ist. Begrifflich gesehen unterschied sich das *Verständnis von Lernberatung* zwischen den verschiedenen Einrichtungen sehr. Daher wäre es sinnvoll, eine Vereinheitlichung der Termini (Lernberatung, Bildungsberatung, Einstufungsberatung, Informationsgespräch und Betriebsberatung) herzustellen, mit der Zielsetzung einer besseren Markterschließung.

Dabei bietet es sich an, die gegenwärtige Theorielage stärker einzubeziehen, etwa die begriffliche Unterscheidung in kurzfristige Information, Situationsbewältigung oder biografische Gestaltung (Gieseke/Opelt 2004). Die Befragten unterscheiden lediglich biografie- und karriereorientierte, perspektivische Ansätze (Bildungsberatung) von Lernberatung. Letztere bezieht sich auf alles, was dem besseren Lernen dient, wird aber aus klassischem Blickwinkel betrachtet (z. B. Zeitmanagement) und nicht didaktisch gesehen (vgl. z. B. Ludwig 2000 zu Fallberatung als Ansatz der Lernberatung; vgl. auch den Beitrag von Joachim Ludwig in diesem Band).

„Gute Lernberatung“ ließ sich vor dem Hintergrund der Interviewauswertung in zwei Bereiche unterteilen: Zum einen sei gute Lernberatung informationsorientiert (Darstellung des Kursangebots, Informationen über die Anforderungen an die Teilnehmer/-innen, Aufstiegsmöglichkeiten/Zertifikate, klassischer Übergänge: Lehrling-Geselle-Meister, Förderungsmöglichkeiten/Finanzierung); zum anderen diene sie grundsätzlich der Klärung. Diese Klärung bezieht sich auf die Wahrnehmung der Gesamtpersönlichkeit, die Potenzialermittlung, fachliche Qualifikation und persönliche Fähigkeiten, Einbeziehung des persönlichen Hintergrundes, Absprache gemeinsamer Zielvorstellungen, Passung zwischen Vorkenntnissen, Interessen, Bedürfnissen, Potenzial und möglicherweise Empfehlung einer anderen Weiterbildungseinrichtung.

Darüber hinaus wurden die geleisteten *Beratungsstunden* und Fälle der befragten Einrichtungen erhoben: 33 der 37 befragten Einrichtungen gaben an, Beratungsleistungen anzubieten, davon dokumentieren 18 Einrichtungen die Beratungsleistung. Diese Dokumentation stellt u. E. ein grundlegendes Problem der Beratung dar: Die Akteure müssen zu Legitimationszwecken nachweisen, wie viele Beratungen sie durchgeführt haben, die Klient/-innen haben jedoch kein Interesse daran, als „Fall" beim Anbieter gespeichert zu werden. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

Lernberatung: Formen der Dokumentation

- Notizen (Verlauf)
- Erfassung (Ziel/Bedarf)
- Anzahl/Dauer
- Beratungsbögen nach QM mit Gesprächsleitfaden
- TN-Akte
- Pädagogische Karte
- Protokolle anhand des Gesprächsleitfadens
- Evaluationsunterlagen
- Individuelle Dokumentation der TN (Lerntagebücher)

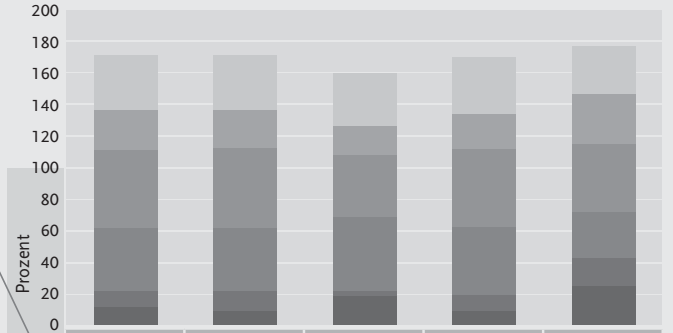
Quelle: Expert/-innenbefragung

Abb. 12: Formen der Dokumentation

Das *Informationsverhalten* von Adressat/-innen gestaltet sich folgendermaßen: 49 % der 700 repräsentativ Befragten geben als Hauptquelle das Internet an. Zugleich vermelden die Einrichtungen, dass nach ihren eigenen Abfragen eher die Programmkataloge im Vordergrund stehen. Es könnte insofern sein, dass das Internet einer ersten Orientierung dient, während die späteren vertiefenden Schritte auf Basis des Katalogs vorgenommen werden. Stammkund/-innen, die in den Gebäuden der Träger verkehren, greifen offenbar auch direkt zum Katalog.

Wenn Sie sich über Weiterbildungs-Angebote informieren wollen:

Welche Informationsquellen nutzen Sie?



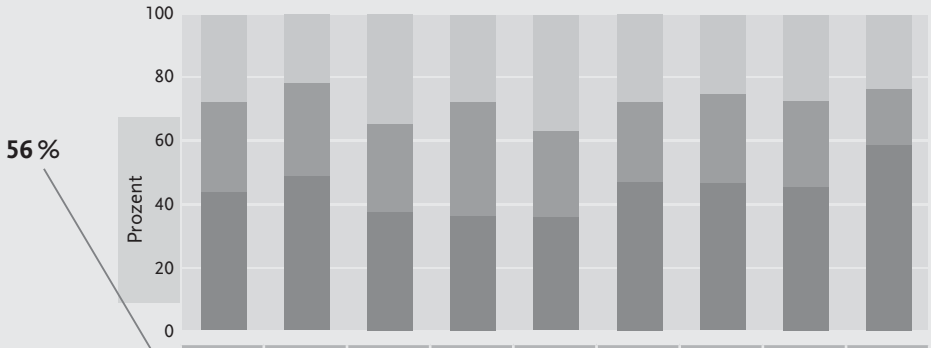
	Gesamt	Bremen	Bremerhaven	erwerbstätig	arbeitslos
Kataloge der Weiterbildungs-Einrichtungen	33,7	34,0	32,3	34,4	28,0
Anzeigen in Zeitungen	24,1	25,4	18,5	23,2	32,0
Internet (Lernportal o. a.)	49,0	51,2	39,2	49,8	42,7
Angebote des Betriebs	40,4	39,1	46,2	41,8	29,3
andere	11,1	12,6	4,6	10,2	18,7
informiere mich nicht über Weiterbildungsangebote	12,0	10,5	18,5	10,4	25,3

(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006; Frage 9, Basis: Alle Befragten/N = 700)

Abb. 13: Informationsquelle

Wenn Sie sich das große Angebot an Weiterbildungs-Veranstaltungen anschauen:

Wie wichtig ist Ihnen dann eine Bildungsberatung?



	Gesamt	männlich	weiblich	18–25 Jahre	26–35 Jahre	36–39 Jahre	40–45 Jahre	46–55 Jahre	56 Jahre und älter
wichtig	27,0 %	21,1 %	34,2 %	26,9 %	36,3 %	27,1 %	24,5 %	26,5 %	22,7 %
vielleicht hilfreich	29,0 %	29,9 %	27,8 %	36,5 %	27,5 %	25,4 %	28,2 %	27,7 %	18,2 %
brauche ich nicht	44,0 %	49,0 %	38,0 %	36,5 %	36,3 %	47,5 %	47,3 %	45,8 %	59,1 %

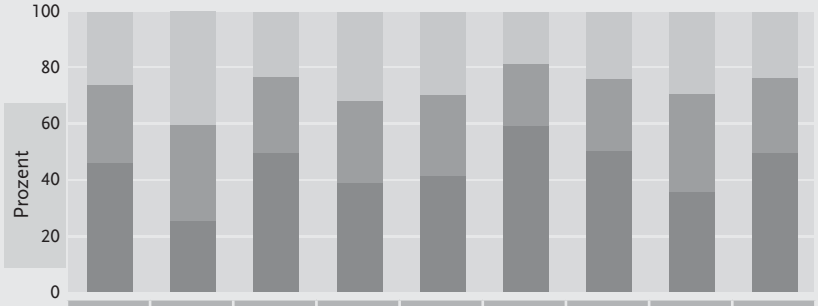
(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006; Frage 10, Basis: Alle Befragten/N = 700)

Abb. 14: Bildungsberatung nach Alter

Fast die Hälfte der Befragten (44 %) ist der Auffassung, Beratung nicht zu brauchen, während rund 56 % der Befragten die Beratung als (vielleicht) hilfreich einstufen. Die *Beratungsabstinenz* (oder, im Falle trotzdem vorhandener Bedarfe, *Beratungsresistenz*) nimmt mit dem Lebensalter zu. Sie ist zudem bei Fachhochschüler/-innen höher ausgeprägt als bei Berufsschulabsolvent/-innen oder Hochschulabsolvent/-innen. Zudem ist die Ablehnung von Beratung etwas eher bei Männern anzutreffen als bei Frauen.

Wenn Sie sich das große Angebot an Weiterbildungs-Veranstaltungen anschauen:

Wie wichtig ist Ihnen dann eine Bildungsberatung?



	erwerbs-tätig	arbeitslos	Vollzeit	Teilzeit	Betrieb-liche Aus-bildung	Fachhoch-schul-abschluss	Hoch-schul-abschluss	Schul-abschluss ohne betriebl. Ausbildung	Ohne Schul-abschluss
wichtig	25,4 %	40,0 %	22,6 %	31,0 %	29,0 %	18,2 %	23,2 %	28,8 %	50,0 %
vielleicht hilfreich	28,3 %	24,7 %	27,4 %	30,0 %	29,5 %	22,1 %	25,9 %	35,3 %	0,0 %
brauche ich nicht	46,2 %	25,3 %	50,0 %	39,0 %	41,5 %	59,7 %	50,9 %	36,0 %	50,0 %

(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006; Frage 10, Basis: Alle Befragten/N = 700)

Abb. 15: Bildungsberatung nach Beschäftigung

Als Beratungspartner/-innen werden Eltern, Berater/-in; Dozent/-in, das Kollegium, Vorgesetzte, Partner/-innen (43 %), Freunde (44 %) und von 39 % eine Beratungsstelle angegeben. Bemerkenswert scheint die geringe Bedeutung der Lebenspartnerschaft. Vielleicht scheint den Befragten das heimische Gespräch jedoch so selbstverständlich, dass es nicht als „Beratung“ gefasst wird. Dabei haben sie ja nicht ganz unrecht – nicht jedes Gespräch hat die Qualität einer professionellen Beratung.

Die Qualifikation professioneller Berater/-innen sollte sich insofern auch nach dem gegenwärtigen Forschungsstand richten. Außerdem müsste die Kenntnis der bremischen Weiterbildungsangebote, ihrer Träger und ihrer Anerkennungspraktiken sichergestellt sein; darüber hinaus spielt die Kenntnis der regionalen und internationalen Zertifizierungssysteme – einschließlich der europäischen Harmonisierung eine entscheidende Rolle (s. u.). Empfehlenswert ist eine Anbindung bei den Hauptakteuren beruflicher Zertifizierung im Bildungssystem, um den Bekanntheitsgrad und die Glaubwürdigkeit der Akteure bei den Adressat/-innen zu nutzen. Eine

Agentur müsste denselben Qualitätsmaßstäben unterworfen sein wie die Einrichtungen selbst.

Durchlässigkeit und Module (I3)

Ein weiterer Indikator bezieht sich auf die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems sowie demzufolge auf die *Modularisierung* und Zertifizierung von Veranstaltungen. Dabei ergab eine Abfrage der genannten Programmdatenbank, dass lediglich 7 % der Angebote modular buchbar sind (823 Veranstaltungen von 11.852 Veranstaltungen). Zwar ist nicht eindeutig klar, ob alle modular buchbaren Veranstaltungen auch als solche ausgewiesen sind, doch lässt sich als Trend festhalten, dass am ehesten bei den hochschulnahen Angeboten modularisiert wird. Träger wie der Landessportbund oder das katholische Bildungswerk modularisieren aus nachvollziehbaren Gründen nur minimal. Aber auch die großen Anbieter, die immerhin breite berufsbezogene Zweige unterhalten, sind hier noch zurückhaltend. Dieser Bereich ist demnach noch ausbaufähig – auch in Bezug darauf, modulare Angebote deutlicher hervorzuheben und den Gedanken der Modularisierung für die Adressat/-innen sichtbar werden zu lassen.

Nimmt man Durchlässigkeit als Mehrgenerationenphänomen, könnte man jedoch anführen, dass Bremen vergleichsweise gut dasteht. Ein weiterer Teilindikator, die *Intergenerationelle Durchlässigkeit* zeigt, inwiefern sich Kinder aus der bisherigen Bildungsschicht nach oben entwickeln können. Bremen zeichnet sich nach den Daten der 17. DSW-Sozialerhebung durch die bundesweit höchste intergenerationelle Durchlässigkeit aus, da 45 % der Studierenden aus Elternhäusern aus den unteren zwei von insgesamt vier Sozialstufen kommen. Dieses Ergebnis erlaubt jedoch nicht den Schluss, das bremische Schulsystem sei verantwortlich, denn der Teil der zugewanderten Studierenden aus anderen Bundesländern ist erheblich.

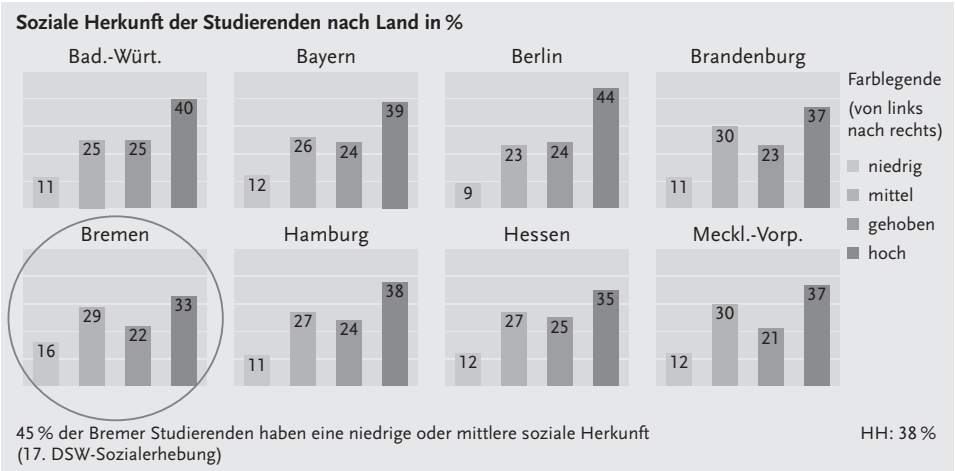


Abb. 16: Intergenerationelle Durchlässigkeit

Anders steht es mit der Kreditierung der Berufsbildung. Das für die Modularisierung und Zertifizierung beruflicher Weiterbildung vorgesehene Kreditpunktesystem *ECVET* (European Credit System of Vocational Education and Training) ist bislang noch nicht in die Praxis umgesetzt worden. Die Anerkennung von Modulen findet ohne den Umweg über ECVET statt. Genutzt wird das European Credit Transfer System der Hochschulen (ECTS), z. B. werden Module aus der Berufsbildung von Universitäten anerkannt und dafür entsprechende ECTS-Punkte vergeben. Der Versuch, die Durchlässigkeit zwischen Tertiärem und Quartärem Bildungssektor über die Summe anerkannter ECTS-Punkte in Fachhochschulen und Universitäten zu erfassen, scheiterte allerdings mangels Masse: Lediglich einige Pilotstudiengänge kooperieren mit der beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Die Kooperation findet entweder in Form von Anerkennungen außeruniversitär erworbener Kreditpunkte statt, oder es werden von vornherein Duale Studiengänge aufgesetzt. Beide Varianten befinden sich in der Entwicklungsphase. Das *Duale Studium Informatik* des ifib (Universität Bremen) sieht vor, sechs bis zwölf Kreditpunkte anzuerkennen. Dabei werden Leistungen aus der Berufsschule oder aus dem Unternehmen angerechnet, teilweise wird Berufstätigkeit als Praxissemester anerkannt, außerdem gibt es Regelungen zur Anerkennung des Fremdsprachenerwerbs (Englisch).

ECTS (DS Informatik)
6–12 cp Leistungen aus der Berufsschule und Unternehmen werden pro Student/-in anerkannt und (Auskunft: Uni/ifib), Hochschule erkennt Praxissemester und Englisch an.
ECTS (Ankom)
3 Studiengänge, davon 1 aus Bremen (BA Systems Engineering) erkennt CP als Berufserfahrung an.

Abb. 17: Duales Studium & Anrechnung

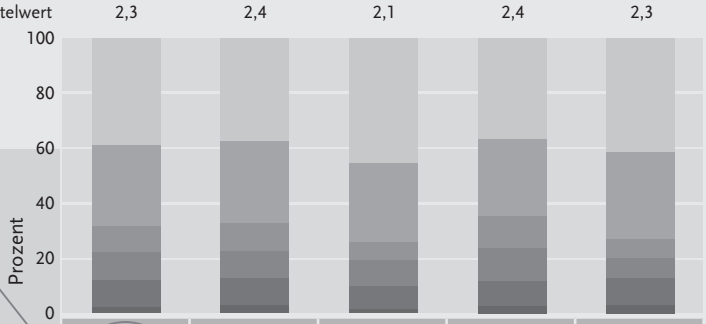
Im Bereich der *Kompetenzdiagnostik* wurde im Rahmen der Experten/-innenbefragung die Anzahl formaler Prüfungen (z. B. European Computer Driving Licence ECDL) und die Anzahl der Zertifizierungen informellen Lernens (vor allem ProfilPASS) abgefragt. Dabei dominieren EU-weit einheitliche Zertifikate in den Bereichen EDV (ca. 850 Zertifikate) und Sprachen (ca. 1500 Zertifikate).

Vergebene Zertifikate Sprachen			
Art des Zertifikats (Bezeichnung lt. Befragung)	**informell**	**formell**	**Anzahl (ca.)**
TELC Language Certificate		x	
Europäischer Referenzrahmen		x	230**
Zertifikat Deutsch/DAF		x	270
LCCI (Englischsprachprüfung)		x	16
SEFIC		x	30
Cambridge Certificate		x	1.050
Sprachenportfolio	x		
Vergebene Zertifikate: EDV			
EDV			20
ECDL		x	800***
Jingle Zertifikat (Grundlagen PC-Bausteine)		x	
MS Office Specialist (ATC)		x	30
European Computer Passport Xpert		x	
SAP		x	
CiSCO-Zertifizierung		x	
Vergebene Zeritifikate Schulabschlüsse, Ausbildung (IHK/HWK), Meister			
Meisterprüfung/Vorbereitung		x	400
Umschulung		x	50
Kammerprüfung (IHK/HWK etc.)*		x	1.560
Staatliche Prüfungen		x	160
Ausbildung-Abschluss		x	1000
Schulabschlüsse		x	
* Teilweise wurden keine TN-Zahlen, sondern die Anzahl der Lehrgänge angegeben; im letztgenannten Fall sind wir von der in den Durchführungslinien festgesetzten Mindestteilnehmerzahl von 15 ausgegangen ** Genannt wurden 220–240 *** Genannt wurden 750–850			
Vergebene Zertifikate: andere			
ICC (International Cooking Competence)	x		20
Das Backzertifikat		x	
BTEC		x	
Hausinterne Zertifikate/TN-Bescheinigung		x	
Diplome Kutschera, Deutscher Verband für NLP		x	
EQ Zertifikat, Ulm			
DVS (Schweißzertifikat)		x	600
EBDL (Europäischer Wirtschaftsführerschein)		x	
ProfilPASS	x		
Xpert Business		x	
GEVA (Berufswahltest)	x		
Laser-Zertifikat		x	
Gebäudeenergieberater			

Abb. 18: Vergebene Zertifikate

In der Umschulung, Aufstiegsfortbildung und in den BA/MA-Studiengängen dominieren staatliche und bundesweit anerkannte Abschlüsse. An Kammer- und Staatsprüfungen wurden ca. 3150 Zertifikate berichtet. Hinzu kommen etwa 600 Schweißzertifikate. Die Bedeutung von Zertifikaten wird auch von Zertifikatsbesitzer/-innen als hoch eingeschätzt. Von 700 Befragten bejahen 77 % die Bedeutung.

Wie wichtig ist für Sie (...) die Möglichkeit, die Teilnahme mit einem Zertifikat abzuschließen?



	Gesamt	Bremen	Bremerhaven	männlich	weiblich
sehr wichtig	38,4 %	36,8 %	45,4 %	36,5 %	40,8 %
wichtig	29,0 %	29,3 %	27,2 %	27,1 %	31,3 %
eher wichtig	9,6 %	10,2 %	6,9 %	11,7 %	7,0 %
eher unwichtig	10,0 %	10,2 %	9,2 %	12,2 %	7,3 %
unwichtig	9,6 %	9,8 %	8,5 %	9,1 %	10,1 %
sehr unwichtig	3,4 %	3,7 %	2,3 %	3,4 %	3,5 %

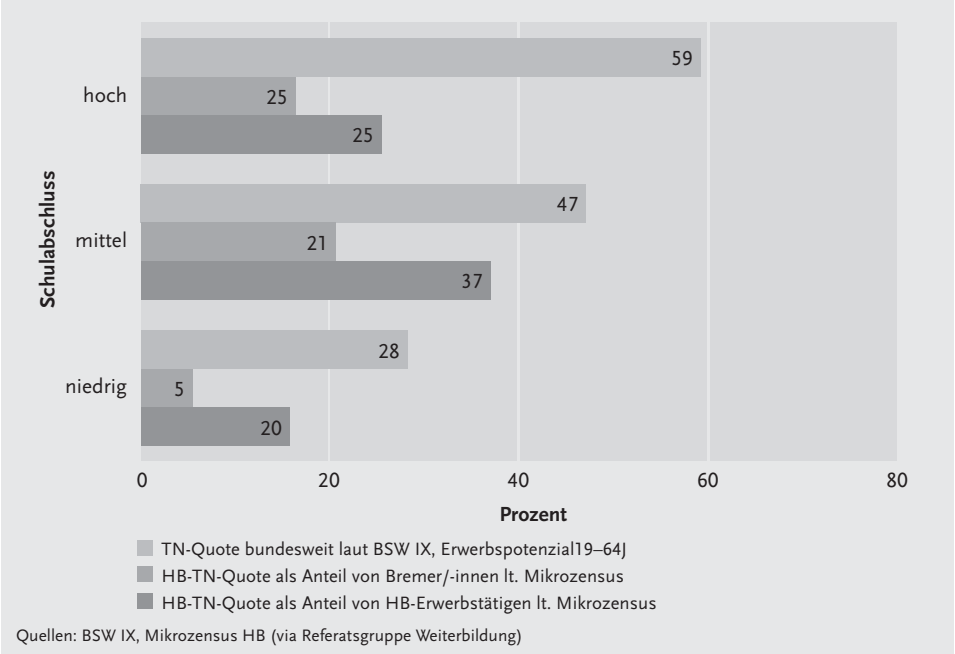
(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006; Frage 12, Basis: Alle Befragten/N = 700)

Abb. 19: Zertifikat

Insofern fordern auch Teilnehmende, die für solche Zertifikate aufgrund ihrer erfolgreichen beruflichen Entwicklung kaum Verwendung haben, eine Dokumentation ihrer Leistung in Form eines Zertifikats. Insgesamt 51 % der 423 Zertifikatbesitzer/-innen konnten durch ihr Zertifikat berufliche Vorteile feststellen.

Der Bekanntheitsgrad der Zertifikate ist unterschiedlich: Während 44 % der Befragten meinen, Sprachenzertifikate zu kennen, erreicht der ECDL einen Bekanntheitsgrad von 9 %, der bremische Berufswahlpass 6 %, und Ende 2006 liegt der ProfilPASS bei 5 %. Zu den gängigsten Instrumenten der Kompetenzerfassung zählen somit neben den Kammerprüfungen der Europäische Referenzrahmen Sprachen sowie der ECDL und der ProfilPASS. Betriebliche Kompetenzanalysen werden laut Befragung in 23 % der Betriebe verwendet, man meint den Job Navigator (16 %), KODE (22 %) und das Kasseler Kompetenzraster (6 %) zu kennen, „Andere“ liegen bei 60 % – wobei die Angabe „weiß nicht“ überwiegt und insofern Zweifel erlaubt, ob die Nennungen nicht sehr durch soziale Erwünschtheit verfärbt sind.

Zur Frage der Durchlässigkeit sind weiterhin Auswertungen der *Landes-Teilnahmestatistik* sinnvoll. In der Regel leiden solche Erhebungen unter fehlenden Vergleichsdaten: Die Teilnahmedaten sind aus realen Fällen erfasst, die Daten des Berichtssystems oder anderer Statistiken sind aus Adressatenbefragungen erhoben. Letztere enthalten auch Nichtteilnehmende und erfassen auch Weiterbildungen jenseits der öffentlichen Förderung. Insofern können die Daten nur als Benchmark zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Um eine dem BSW ähnliche Teilnahmequote zu generieren, haben wir die „echten Teilnahmefälle" nach BSW-Bildungskategorien (hoch, mittel, niedrig) aggregiert. Diese Fälle müssen nun zu einer Grundgesamtheit ins Verhältnis gesetzt werden, vorzugsweise analog dem BSW zum Erwerbspotenzial der 19–64-Jährigen. Erhältlich sind aber nur Mikrozensusdaten der Gesamtbevölkerung (einschließlich Kinder und Senior/-innen) oder der Erwerbstätigen (ausschließlich der Arbeitslosen und der Stillen Reserve).



Quellen: BSW IX, Mikrozensus HB (via Referatsgruppe Weiterbildung)

Abb. 20: Teilnahmequote lt. TN Statistik

Vergleicht man nun die Teilnehmerquoten des Berichtssystems Weiterbildung IX von 2003 (Erwerbspotenzial 19–64 Jahre, repräsentative Befragung) mit der bremischen Teilnahmequote als Quotient von Landesstatistik und Bremer/-innen bzw. Landesstatistik und bremischer Erwerbstätigen, wird eine Aufschlüsselung der erreichten Bildungsschichten doch recht aussagekräftig. Die niedrigen Bildungsabschlüsse, im BSW mit 28 % vertreten, werden durch die bremische öffentliche Förderung zu 5–15 % erreicht (je nachdem, welche Grundgesamtheit man wählt). Hinzu kommen Arbeitssuchende, die aus der SGB II und III – Förderung zu Weiterbildung veranlasst werden.

Die mittleren Abschlüsse werden deutlich besser erreicht (27–37 %), auch hier ist das BSW IX mit 47 % aber deutlich überlegen. Erklären lässt sich dies erneut durch die Förderung aus den Sozialgesetzbüchern sowie durch betriebliche Weiterbildungen, die im BSW erfasst werden, in der bremischen Landesstatistik aber fehlen. Entscheidend ist nunmehr der Blick auf die höheren Bildungsabschlüsse: Hier erreicht die öffentliche Förderung nicht einmal die Hälfte der BSW-Quote. Das könnte man als Versagen interpretieren – oder man deutet es als politischen Willen: Abiturient/-innen und Akademiker/-innen werden durch die öffentliche Förderung nicht angesprochen, sondern sollen und können ihre Weiterbildung selbst finanzieren. Anders und plakativ formuliert: Die Förderung erreicht die Richtigen.

In der Zeitreihe stellen die Landesstatistikdaten allerdings ein anderes Bild dar: Der Anteil der Teilnehmer/-innen, die höchstens einen Hauptschulabschluss besitzen, sinkt kontinuierlich (1986: 33,7 %; 1991: 28,3 %; 2004: 18,7 %). Das mag der sinkenden Anzahl von Hauptschulabschlüssen insgesamt entsprechen, ist jedoch zumindest eine warnende Größe.

Finanzierung und Sparen (I4)

Sowohl das Berichtssystem „Bildung in Deutschland“ (2006) als auch die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004) zeigen, dass Weiterbildung durch einen Finanzierungsmix getragen ist. Dasselbe tragen Kuhlenkamp (2006) und Faulstich (2004) sowie Faulstich/Bayer (2005) vor. Für die bremische Expertise sind die Landesfinanzierung und die Aufstiegsfortbildungsförderung (AFBG) einerseits sowie die private Zahlungsbereitschaft (vgl. auch Brödel in diesem Band), Darlehns- und Sparangebotsstruktur und der Stand der Sparvermögen zu berücksichtigen. Nicht berücksichtigt haben wir zeitliche Ressourcen (vgl. Schmidt-Lauff in diesem Band). Entscheidende Indikatoren sind zunächst die Effizienz eingesetzter Mittel – ausgedrückt in Kosten pro Teilnehmerunterrichtsstunde – und die Ausbaufähigkeit einzelner Gebiete – ausgedrückt in Sparkonten und Zahlungsbereitschaft der bremischen Bevölkerung. Wünschenswert wäre zudem eine Erhebung der betrieblichen (Ko-)Finanzierung der Weiterbildung. Die Daten des aktuellen „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) standen jedoch noch nicht bereit.

Auf Basis eigener Erhebungen kann das Land Bremen seine öffentlichen Zuschüsse pro Teilnehmenden-Unterrichtsstunde 2004 auf 0,71 € beziffern. Bei mindestens 15 Teilnehmenden pro geförderter Veranstaltung (so wollen es die Durchführungsrichtlinien) ergibt sich eine Förderung von 10,65 € pro geleisteter Unterrichtsstunde. Alle weiteren Kosten werden von Dritten getragen. Das Volumen der öffentlich zugänglichen Weiterbildung beläuft sich auf etwa 80 Millionen Euro im Jahr. Davon finanzieren das Land 9 % und die zwei Städte 8 % (Bremen) und 2 % (Bremerhaven). Die größten Brocken finanzieren die Arbeitsagentur und der Bund (32 %) sowie die Teilnehmenden (31 %) und die EU (13 %).

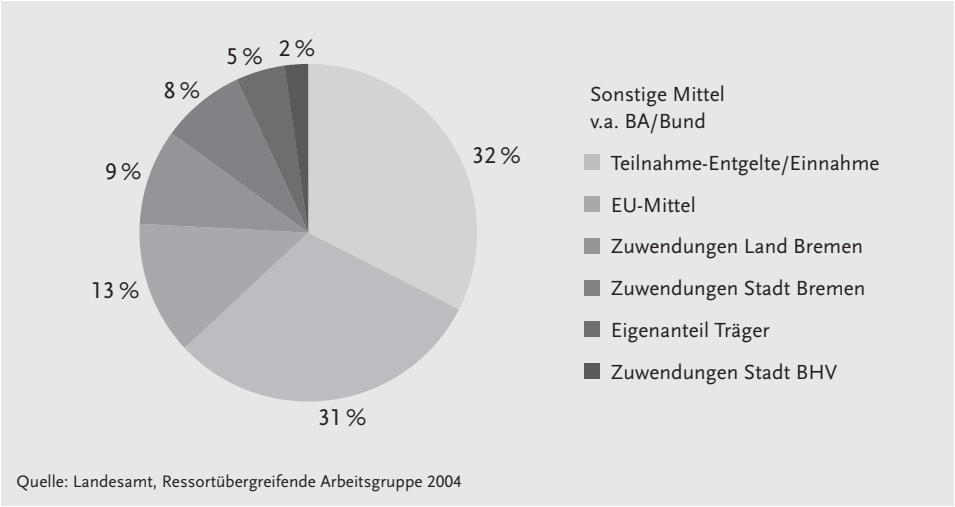
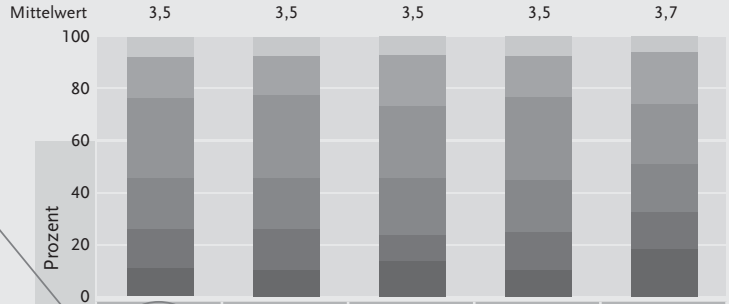


Abb. 21: Finanzierungsquellen

Die *personenbezogene* Finanzierung wird nach unserer Ansicht am genauesten durch die einzig mögliche Förderung für *Erwachsene jenseits des dreißigsten Lebensjahres*, das so genannte Meister-BAFöG, angezeigt. Die Fördersumme steigt nach der Novellierung des AFBG bundesweit seit 2001 stark an und liegt laut Statistischem Bundesamt in Bremen 2004 bei 3,5 Millionen €. Sie sank in Bremen 2005 um mehr als eine halbe Million € (hier könnten allerdings Verzögerungen der Datenerfassung zum Tragen kommen). Jährlich werden zwischen vier- und fünfhundert Anträge gestellt, davon werden lediglich zwanzig bis vierzig Anträge abgelehnt. Die Kenntnis dieses Instruments und des zukünftigen „Bildungssparens" sollte bei Bildungsberater/-innen zur Grundqualifikation gehören.

Fragt man die Bremer/-innen, wer die Weiterbildung finanzieren solle, wird den Betrieben die Hauptverantwortung angetragen (79 %). Der Staat wird von 57 % der Befragten zur Finanzierung aufgefordert, 43 % der Befragten nennen private Finanzierung (Mehrfachnennungen möglich, Jahresbefragung der Arbeitnehmerkammer, November 2006). Die „Kinofrage", mit der sozial erwünschte Antworten zur Finanzierungsbereitschaft relativiert werden sollen, stellt die Befragten vor die Wahl: Auf einer sechsstufigen Skala wird die Zustimmung zur Aussage „Ich gebe lieber Geld für Bildungsveranstaltungen aus als für Freizeitaktivitäten, wie z. B. Kino oder Freimarkt" erfragt.

(...) Ich gebe lieber Geld für Bildungsveranstaltungen aus als für Freizeitaktivitäten, wie z.B. Kino oder Freimarkt.



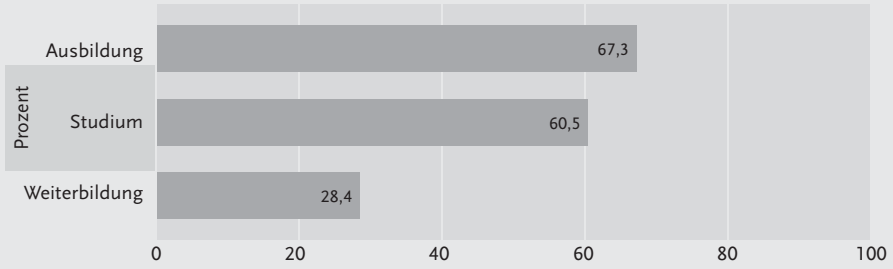
	Gesamt	Bremen	Bremerhaven	erwerbstätig	arbeitslos
stimme voll zu	6,6 %	6,7 %	6,6 %	6,7 %	5,3 %
stimme zu	16,1 %	15,4 %	19,2 %	15,7 %	20,0 %
stimme eher zu	31,3 %	31,9 %	28,5 %	32,3 %	22,7 %
stimme eher nicht zu	19,6 %	19,1 %	21,5 %	19,7 %	18,7 %
stimme nicht zu	14,9 %	16,0 %	10,0 %	14,9 %	14,9 %
stimme überhaupt nicht zu	11,6 %	10,9 %	14,6 %	10,7 %	18,7 %

(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006; Frage 20, Basis: Alle Befragten/N = 700)

Abb. 22: „Kinofrage“

Die Top Three (stimme voll zu, stimme eher zu, stimme zu) zeigen insgesamt 54 % der Bevölkerung, die der Bildung sogar vor dem Kino den Vorzug geben. Die Werte erreichen zwischen den 18–25-Jährigen (Mittelwert 3,8 auf einer Skala von 1–6) und den über 56-Jährigen (Mittelwert 3,2) auch Signifikanz. Das mag daran liegen, dass die Älteren die genannten Beispiele Kino und Freimarkt ablehnen, insofern also das kleinere Übel wählen. Das kann jedoch auch daran liegen, dass Bildung als langfristige Investition eher in höherem Lebensalter als Wert erkannt wird.

Für was haben Sie dieses Konto eingerichtet?



(Arbeitnehmerkammer Mitgliederbefragung 2006, Frage 22, Basis: Befragte, die ein Konto für Studium, Aus- oder Weiterbildung eingerichtet haben/N = 162)

Abb. 23: Rücklagen für Bildung

Interessant ist deshalb die Transferleistung eben jener älteren Bevölkerungsteile an die Jüngeren, die für ihre Ausbildung, ihr Studium und ihre Weiterbildung erstens noch nicht genügend Geld haben und zweitens zu viele konkurrierende Beschäftigungen finanzieren. Insgesamt 23 % der 700 Befragten haben nach eigenen Angaben ein Konto eingerichtet, auf dem sie Geld für Ausbildung, Studium oder Weiterbildung sparen. Als Ziele nennen sie Ausbildung (67 %), Studium (60 %) und Weiterbildung mit immerhin 28 % der Nennungen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die Bildungssparbeträge sind zu etwa drei Vierteln für Kinder oder Enkelkinder angelegt.

Zukunftsempfehlungen für die Einrichtungen

Für die Weiterbildungseinrichtungen im Lande Bremen haben sich einige Zukunftsaufgaben gezeigt. Bezüglich der Anforderung nach *Clusterbildung und Kooperation (I1)* sehen sich die Träger vor der Aufgabe, Vertrauen trotz Konkurrenz herzustellen. Auch ist die Frage nach Profilbildung nur im Wege organisationaler Veränderungen herzustellen, die nicht auf taktischer, sondern auf strategischer Ebene anzusiedeln sind. Zudem müsste die operative Kooperation etwas verschlankt werden, vor allem hinsichtlich der Datenübergabe und Aufbereitung. Die Datenbanken sollten Veranstaltungskooperationen ausweisen. Auch die ressourcensparenden Elemente von Kooperationen sind zu nutzen: Gemeinsames Marketing, gemeinsame Ressourcennutzung und gemeinsame Anerkennungspraxis sind hier zu empfehlen. Bei Bietergemeinschaften oder Projektanträgen ist eine transdisziplinäre Zusammensetzung der Partner ohnehin notwendig.

Im Bereich der Adressatendefinition ist zukünftig eine Weiterentwicklung zum Milieumarketing zu erwarten. Dazu wäre es sinnvoll, wenn sich geeignete Träger auf die hochgebildeten Milieus im Wege exklusiver, hochpreisiger Veranstaltungen orientieren, mit dem Ziel, die Träger hier als Konkurrenten zum profitorientierten Markt zu etablieren. Das schließt auch ein, die Angebote der allgemeinen, kulturellen und politischen Bildung genau darauf zu prüfen, ob sie benachteiligte Milieus habituell ausschließen, indem sie einen Oberschicht-Sprachcode (Tietgens 1964/1978) oder einen Habitus der Selbstbezüglichkeit (Bremer 1999) transportieren. Insgesamt ist eine Differenzierung der Adressaten, besonders aber die Entzerrung des „Mikado-Prinzips“ vonnöten: Die in den Netzgrafiken erkennbaren Versuche (zu) vieler Anbieter, Migrant/-innen und Arbeitssuchende zu erreichen, führen zu höchster, schlimmstenfalls ruinöser Konkurrenz in diesem Segment – mit der Folge des Preis- und Qualitätsverfalls. Insofern halten wir es für günstiger, eine stärkere Marktsegmentierung und Anbieterprofilierung hervorzubringen.

Vor dem Hintergrund des Indikators *Brokerage und Beratung (I2)* wäre eine Vereinheitlichung der Termini (Lernberatung, Bildungsberatung, Einstufungsberatung, Informationsgespräch und Betriebsberatung) wünschenswert, um eine bessere Markt-

erschließung zu ermöglichen. Das beinhaltet auch eine Rückbindung der Begriffe an die Theoriebildung (vgl. Ludwig in diesem Band).

Im Hinblick auf den Indikator *Modularisierung und Durchlässigkeit (I3)* empfiehlt sich eine Weiterentwicklung der Modularisierung, erhöhte Sichtbarkeit modularer Angebote, eine Definition der Modularisierung durch separate Buchbarkeit, Zertifizierung und Anerkennung. Die Modularisierung müsste in diesem Zusammenhang an die Berater/-innen der Einrichtungen und der Agentur gemeldet werden.

Bezogen auf den Indikator *Finanzierung und Sparen (I4)* müssten sich die Einrichtungen auf eine Preisgestaltung einlassen, die den Instrumenten (Bildungssparen, AFBG) und den Spar- und Transferleistungen der Eltern- und Großelterngeneration entspricht. Zur optimalen Ausnutzung staatlicher Ressourcen wird es notwendig werden, diese im Verhältnis zur eigenen Leistung argumentativ zu unterfüttern.

Zukunftsempfehlungen für die Politik

Wie zu erwarten war, spiegeln sich in der Weiterbildungslandschaft auch vielerlei Steuerungsentscheidungen der Politik. Mit dem Hinweis auf eine mittlere Systematisierung im Umbruch möchten wir ausdrücken, dass die Systematisierungsbewegung der Weiterbildung sich gegenwärtig an einem Scheideweg befindet: Entweder wird sie fortgesetzt und in Richtung eines zukunftsfähigen Systems Lebenslangen Lernens ausgebaut – oder sie wird in informelles Lernen und informelle Beratung aufgelöst. Tatsächlich sind wir jedoch der Ansicht, dass besonders die innovativen Leistungen vor und nach dem eigentlichen Unterricht einer stabilen und staatlich qualitätsgesicherten Infrastruktur bedürfen.

Hinsichtlich der *Clusterbildung und Kooperation (I1)* müssten die politischen Entscheidungsträger/-innen insofern verabreden, per Gesetz und Richtlinien eine Profilierung von Anbietern zu ermöglichen, sich jedoch für die Koordination des Gesamtangebots verantwortlich erklären (sonst wird es in den nicht lukrativen Bereichen Angebotslücken geben).

Im Bereich des Indikators *Brokerage und Beratung (I2)* ist der Aufbau einer einschlägigen, trägerübergreifenden unabhängigen Beratungsagentur empfehlenswert. Durch staatliches Engagement kann auch eine Trägerneutralität gewährleistet werden. Beratung sollte als wissensbasierte Dienstleistung von qualifizierten Expert/-innen durchgeführt werden. Diese sollten dabei mehrere Kriterien erfüllen: Ihre Beratungsqualifikation müsste dem gegenwärtigen Forschungsstand entsprechen. Die Kenntnis der bremischen Weiterbildungsangebote, ihrer Träger und ihrer Anerkennungspraktiken muss vorausgesetzt werden können. Zudem müssen regionale, nationale und internationale Zertifizierungssysteme einschließlich der europäischen Harmonisierung bekannt sein. Als Träger sind die Hauptakteure beruflicher Zertifizierung interessant,

um ihren Bekanntheitsgrad und ihre Glaubwürdigkeit bei den Adressaten – oft ja Absolvent/-innen kaufmännischer oder gewerblicher Berufe – zu nutzen. Die Agentur sollte zudem, soweit zutreffend, denselben Qualitätsmaßstäben unterworfen sein wie die Einrichtungen selbst.

Im Hinblick auf den Indikator *Modularisierung und Durchlässigkeit (I3)* lassen sich für die Politik weitere Empfehlungen ableiten. Bei der gegenwärtig völlig unterentwickelten Frage der Durchlässigkeit zwischen Weiterbildung (vor allem Aufstiegsfortbildung) und Hochschulen sind dringende Impulse aus der Politik geboten. Auf operativer Ebene kämen öffentlichkeitswirksame Preisvergaben infrage, z. B. für gute Praxis der ECVET/ECTS-Umsetzung und Anerkennung in Biografien „Lebenslangen Lernens". Alternativ sind die Kontrakte der Hochschulen sowie der Fachbereiche dahingehend zu modifizieren, dass über die Anerkennung externer Leistungspunkte verhandelt werden kann.

Als gängige Instrumente der Zertifizierung sind der Europäische Referenzrahmen Sprachen (GER) und sowie der ECDL und der ProfilPASS zu nennen. Sinnvoll wäre eine Unterstützung der Träger bei der Umstellung auf Prüfungszentren. Neben den bereits strukturierten Zertifikatssystemen der EU und der Aufstiegsfortbildung (Fachkaufleute, Fachwirte) steht außerdem eine verbesserte Kompetenzdiagnostik aus. Wenn hier monetäre Fördervorhaben vonseiten der Politik folgen, sollte die Schwerpunktsetzung bei der Zertifizierung informellen Lernens und von Soft Skills erfolgen, alternativ könnten Umsetzungsprojekte auf Basis existenter Kompetenzfeststellungssysteme vorangetrieben werden (etwa in der Grundbildung oder in der Sprachstandsdiagnostik mit Erwachsenen).

Speziell an die Landespolitik richtet sich die Empfehlung des Lobbying auf Bundesebene zur Einführung eines OECD-weiten PIAAC oder eines bundesweiten Panels. Außerdem sollten die Indikatoren im Bericht „Bildung in Deutschland" verfeinert werden.

Der Indikator *Finanzierung und Sparen (I4)* legt der Politik nahe, die notorische Unterausstattung des Weiterbildungssystems zu beenden. Die Landesförderung führt zu einer Vervielfachung der Mittel, indem auf Basis funktionierender Infrastruktur auswärtige staatliche Mittel, Drittmittel und private Mittel akquiriert werden. Jeder Euro, der aus dem System entfernt wird, zieht quasi 18 Euro nach sich, die nicht mehr akquiriert werden können. Eine Verengung der Förderung auf einzelne Segmente ist zudem nicht sinnvoll, es sei denn, man will die künstliche Trennung von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung aufrechterhalten. Eine Konsolidierung auf niedrigem Niveau – hier also den Werten von 2006 – scheint geboten, um den Generationswechsel und die Umbruchsituation optimal für Bremen zu nutzen.

Flankierend empfehlen wir den politischen Gremien, sie mögen das bundesweit vorbereitete „Bildungssparen" auf die regionale Agenda setzen, die dann anstehenden

Förderungsprozesse in Bremen klären und das Thema in der folgenden Koalitionsvereinbarung fixieren. Bildung, die im öffentlichen Interesse steht, sollte öffentlich gefördert werden. Bildung, die im privaten Interesse steht, sollte durch eine intensive Nutzung der anstehenden bundesweiten Kampagne vorangetrieben werden.

Eine somit zunehmend output-orientierte Steuerung sollte dann insbesondere die Zahl und Struktur der erreichten Teilnehmenden, Leistungsnachweise/Leistungspunkte und Kompetenzen berichten. Effizienzreserven sind insofern nicht in einer Kostensenkung, sondern in einer Erhöhung der erreichten Gegenwerte zu sehen.

Literatur

Bremer, H. (1999): Soziale Milieus und Bildungsurlaub. Hannover.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. Bielefeld (Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, 6).

Faulstich, P. (Hg.) (1990): LernKultur 2006. Erwachsenenbildung und Weiterbildung in der Zukunftsgesellschaft. München: Lexika-Verlag.

Faulstich, P.; Bayer, M. (Hg.) (2005): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg: VSA-Verlag.

Faulstich, P. (2004): Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Faulstich, P.; Gnahs, D.; Seidel, S. u. a. (Hg.) (2002): Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen. Konzepte, Perspektiven und Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Weinheim, München.

Gieseke, W.; Opelt, K. (2004): Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB2001. 2., überarb. Aufl. Kaiserslautern: TU, Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung.

Grotlüschen, A.; Brauchle, B. (2006): Lernkompetenz oder Learning Literacy? Kommunikation, Lernen und E-Learning als widersprüchliche Anforderungen an bildungsferne Gruppen. Münster: LIT.

Heuer, U.; Siebers, R. (Hg.) (2007): Weiterbildung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Festschrift für Wiltrud Gieseke. Münster: Waxmann.

Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration (2006): Herausgegeben von Konsortium Bildungsberichterstattung. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Körber, K.; Kuhlenkamp, D.; Peters, R.; Schlutz, E.; Schrader, J.; Wilckhaus, F. (1995): Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen. Strukturen und Entwicklungen in einer städtischen Region. Bremer Texte zur Erwachsenen-Bildungsforschung 3. Herausgegeben von IfEB Institut für Erwachsenen-Bildungsforschung ; Bd. 3

Kuhlenkamp, D. (2006): Finanzielle Ressourcen zur Teilhabe an Weiterbildung. In: Forneck, H. J.; Wiesner, G.; Zeuner, C. (Hg.): Teilhabe an der Erwachsenenbildung und gesellschaftliche Modernisierung. Dokumentation der-Jahrestagung 2005 der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 5–35.

Ludwig, J. (2000): Lernende verstehen. Bielefeld.

Bremer Bericht zur Weiterbildung. Analysen und Empfehlungen zu den Perspektiven der Weiterbildung im Lande Bremen. Herausgegeben von Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen (1), Kommissionssitzung vom 10./11.3.1995.

Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen (1995): Untersuchungen zur bremischen Weiterbildung. Expertisen; Bd. 2

Tietgens, H. (1978): Warum kommen wenig Industrie-Arbeiter in die Volkshochschule? (1964). In: Schulenberg, W. (Hg.): Erwachsenenbildung. Darmstadt: Wiss. Buchges. (Wege der Forschung, 291), S. 98–174.

Timmermann, D.; Färber, G.; Backes-Gellner, U.; Bosch, G.; Nagel, B. (2004): Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Bielefeld: W. Bertelsmann.