

## Zweiter nationaler Bildungsbericht liegt vor Fachtagung zum Schwerpunkt »Übergänge« – Weiterbildung bleibt Randthema

Im Rahmen einer Fachtagung Ende Juni 2008 hat das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) gemeinsam mit seinen Konsortialpartnern und mit Unterstützung der Kultusministerkonferenz (KMK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Ergebnisse des zweiten nationalen Bildungsberichts 2008 der interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt. Von den maßgeblichen Autoren des Konsortiums Bildungsberichterstattung wurden Plenarvorträge und Impulsreferate in vier Fachforen zum Schwerpunktthema »Übergänge« gehalten, die sich mit den Bereichen Elementarbildung, Schule, Berufsbildung und Hochschule befassten. Die reichlich vertretene Fachwelt brachte Interesse und Wertschätzung zum Ausdruck, auch wenn es im weiteren Verlauf der Tagung noch den einen oder anderen Disput im Detail gab.

Bei dem alle zwei Jahre erscheinenden Bericht liegt dieses Mal der Schwerpunkt auf dem Thema »Übergänge im Anschluss an den Sekundarbereich I«. Einige zentrale Ergebnisse dazu: Knapp 80 Prozent der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss und etwas über 50 Prozent der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss münden nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule in das Übergangssystem (S. 158). Nur ein Drittel der Jugendlichen, die die Hauptschule mit oder ohne Abschluss verlassen, befindet sich nach 18 Monaten in einer voll qualifizierenden Ausbildung. Nach 30 Monaten sind es 50 Prozent, bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss 60 Prozent (S. 9). Bei Jugend-

lichen mit Migrationshintergrund und bei männlichen Jugendlichen ist die ohnehin schon prekäre Lage beim Übergang noch einmal verschärft (S. 158 ff.). Von den Absolventen einer Ausbildung bleiben 36 Prozent zunächst arbeitslos (S. 9). Bei derartigen Ergebnissen erscheint die Frage der Autoren nach der Effektivität und Effizienz des Übergangssystems mehr als berechtigt. Bei dem über 200 Seiten langen Textteil nimmt die Weiterbildung mit nur 15



15 von 214 Seiten zur Weiterbildung: der neue Bildungsbericht ist da

Seiten leider nur einen relativ geringen Raum ein. Gegenüber der Ausgabe 2006 fallen zwei Änderungen besonders ins Gewicht. Zum einen finden die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen starke Beachtung, indem zentrale Ergebnisse der »Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung« (CVTS3) aufbereitet werden, zum anderen wird die Bedeutung wichtiger Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung mittels logistischer Regressionen anhand der Daten des Adult Education Survey (AES) aufgeschlüsselt. Als zentraler Faktor wird der Erwerbsstatus identifiziert: »Vollzeiterwerbstätige haben unter sonst gleichen Bedingungen eine sechsmal höhere Chance, an Weiterbildung teil-

zunehmen, als Nichterwerbspersonen« (S. 141). Daneben werden noch Alter, Migrationsstatus und Qualifikationsniveau als weitere zentrale Faktoren ausgewiesen.


Als zentraler Befund zur Weiterbildung wird die stagnierende Weiterbildungsbeteiligung registriert (S. 7). Als zentrale Herausforderung folgt dann konsequenterweise die Verstärkung von Angebot und Nutzung bei der Weiterbildung im Erwachsenenalter (S. 13). Vielleicht sind ja schon im Bildungsbericht 2010 erste Erfolge sichtbar, zumal die Bundesregierung sich mit der Zielmarke 50 Prozent Weiterbildungsbeteiligung bis 2015 auch politisch ins Obligo gesetzt hat.

Die Tagung endete mit einem Blick von außen: Der Generalsekretär der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Hans Ambühl (Zürich), berichtete über gleichgelagerte Schweizer Erfahrungen mit Bildungsmonitoring. Zusammenfassend nannte er vier Erfolgsfaktoren für die Bildungsberichterstattung:

- Fähigkeit und Bereitschaft zur Systembetrachtung,
- Fähigkeit und Bereitschaft zur langfristigen Perspektive,
- Fähigkeit und Bereitschaft zur bildungspolitischen Zusammenarbeit,
- Fähigkeit und Bereitschaft zu unverstärkten Befunden und zu deren Wertung.

Dieter Gnahn (DIE)

Der Bildungsbericht kann beim W. Bertelsmann Verlag käuflich erworben oder von der Homepage des Bildungsberichts heruntergeladen werden. Hier liegen auch die Fachbeiträge der Berliner Tagung vom 23. Juni als elektronische Dokumentation online vor (PDF, Podcast und Videocast).

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

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

## Die »Bildungsrepublik Deutschland« braucht Denkanstöße – Für einen »dem Menschen gerecht werdenden Bildungsdiskurs«

**Stellungnahme der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE)  
zu den bildungspolitischen Initiativen der Bundesregierung**

Vor kurzem ist der zweite Bildungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht worden; Anfang Mai erschien die »Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf«, die sich im Wesentlichen wiederum auf die »Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf« vom März dieses Jahres stützt. In ihrer Rede zur Festveranstaltung »60 Jahre Soziale Marktwirtschaft« am 12. Juni hat Bundeskanzlerin Merkel die Leitidee »Bildung für alle« proklamiert und bei dieser Gelegenheit die »Bildungsrepublik Deutschland« ausgerufen.

Aus Ludwig Erhards »Wohlstand für alle« hat die Bundeskanzlerin mit einem kühnen Sprung die Formel »Bildung für alle« gewonnen. Mit ihr bindet sie die Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft an ein demokratisches, gerechtes und effizientes Bildungssystem – das hat sie freilich so direkt und deutlich nicht gesagt und vielleicht auch nicht unbedingt sagen wollen. Dafür hat sie jedoch in ihrer Lobrede auf die Soziale Marktwirtschaft den Denkanstoß eingebaut: »... dass die Soziale Marktwirtschaft nicht in der Lage ist, ihre eigenen Voraussetzungen zu schaffen«. Diese Voraussetzungen seien »Werte, gelebte Werte«, und durch sie soll gelingen, »dass die Marktwirtschaft uns Menschen auch wirklich gerecht wird«. Für die Evangelische Erwachsenenbildung sind der Grundsatz »Am Menschen orientiert« und eine »dem Menschen gerecht werdende Bildung« gleichermaßen und untrennbar ein pädagogisches und ein bildungspolitisches Prinzip. Daher nehmen wir den Impuls der Bundeskanzlerin auf – indem wir einige Denkanstöße geben, weil wir die Sorge haben, dass in der Konzeption der Bildungspolitik die »Orientierung am Menschen« dem Geist einer konsequenten

»Indienstnahme des Menschen durch Bildung« zum Opfer fällt.

*Teilhaberechte statt Anschlusspflichten*  
Es gehört zum Wesen der demokratischen Gesellschaft, dass in ihr eine Bildungsstrategie beim einzelnen Bürger und bei den Möglichkeiten zur Entfaltung seiner Persönlichkeit ansetzt, und nicht bei der Funktionalisierung für institutionelle oder ökonomische Prozesse. Eine Strategie »Lernen im Lebenslauf« hat an erster Stelle Teilhaberechte im Auge und nicht Anschlusspflichten. Wo vom »herausragenden Stellenwert des Humanvermögens« gesprochen wird, liegt der Verdacht nahe, dass Bildung im Kern nicht die Menschen, sondern die von ihnen erwarteten Anpassungsleistungen fördern soll.

*Leitziel einer demokratischen Gesellschaft*  
Bildungs- und Entwicklungsziel in der demokratischen Gesellschaft ist das »gute Leben für alle«. Eine prosperierende Ökonomie kann dazu ebenso eine Voraussetzung darstellen wie eine »Ökonomie des Genug«. Eine vorrangige Ausrichtung der Bildungsziele an ökonomischen Wachstumspostulaten verkehrt das Verhältnis von Zielen und Bedingungen zur Zielerfüllung in ihr Gegenteil.

*Bildungshindernisse in den Blick nehmen*  
Wer Bildungsbeteiligung erhöhen will, muss die bestehenden Bildungshindernisse in den Blick nehmen. Angebote zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit machen nur Sinn, wenn auch reale Beschäftigungsangebote auf dem Markt sind. Wo Bildungskarrieren auf Perspektiven der Sinnlosigkeit aufgebaut werden, da greift eine Strategie zur Steigerung der Bildungsbeteiligung ins Leere. Entsprechend muss eine Strategie

»Lernen im Lebenslauf« auch die gesellschaftlich produzierte Bildungsverweigerung mit ihrer Folge von Exklusion kritisch in den Blick nehmen und fragen, wie die mit Bildung verbundenen negativen Erfahrungen in eine neue Bereitschaft gewendet werden können, es im Erwachsenenalter »noch einmal mit Bildung zu versuchen«. Es fehlt sowohl den Empfehlungen des Innovationskreises als auch der Konzeption der Bundesregierung an Erdung in der Realität.

*Öffentlicher Bildungsauftrag braucht institutionelle Förderung*  
Wer Bildungsbeteiligung steigern will, wird nur begrenzt Erfolge erzielen können, wenn er vorrangig bei einem auf die Einzelpersonen ausgerichteten finanziellen Anreizsystem ansetzt. Notwendig ist die institutionelle Förderung einer am öffentlichen Bildungsauftrag ausgerichteten Struktur von Weiterbildungseinrichtungen, die zu langfristigen, zielgruppenspezifischen Programmplanungen in der Lage sind.

*Selbstverantwortung und Solidarität*  
Ein Ansatz allein bei Wissen und bei der Anwendung erworbener Kompetenzen greift zu kurz. Gefragt sind Selbstreflexion, Selbstrelativierung, Selbstverantwortung und Solidarität, Orientierung am Leben für alle, Erinnerungs- und Utopiefähigkeit. Ebenso wichtig ist der verantwortliche Umgang mit dem alle Wissensakkumulationen begleitenden und sich gleichermaßen steigernden Nicht-Wissen: Wie können wir unter den Bedingungen des Nicht-Wissens verantwortlich handeln?

Hans-Gerhard Klatt/  
Christina Wohlfahrt (Vorsitzende);  
Andreas Seiverth  
(Bundesgeschäftsführer)

## Zuwächse in Ost- und Süd-, Rückgänge in Nord- und Westeuropa

### Quoten der betrieblichen Weiterbildung in Europa (CVTS3)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist seit mehr als 15 Jahren an den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Surveys – CVTS) beteiligt. Zusammen mit den Erhebungen des IW Köln und des IAB Nürnberg sind die CVTS-Daten die wichtigste Datenquelle zu betrieblicher Weiterbildung in Deutschland, und sie ermöglichen zudem europäische Vergleiche. Dabei muss aber beachtet werden, dass die Analysen zur Qualität und zur Vergleichbarkeit der Daten noch nicht abgeschlossen sind. Dies gilt sowohl für den Länder- als auch für den Zeitvergleich zwischen 1999 und 2005. In diesem Beitrag wollen wir uns auf die Weiterbildungsquoten der Unternehmen und die der Beschäftigten konzentrieren.

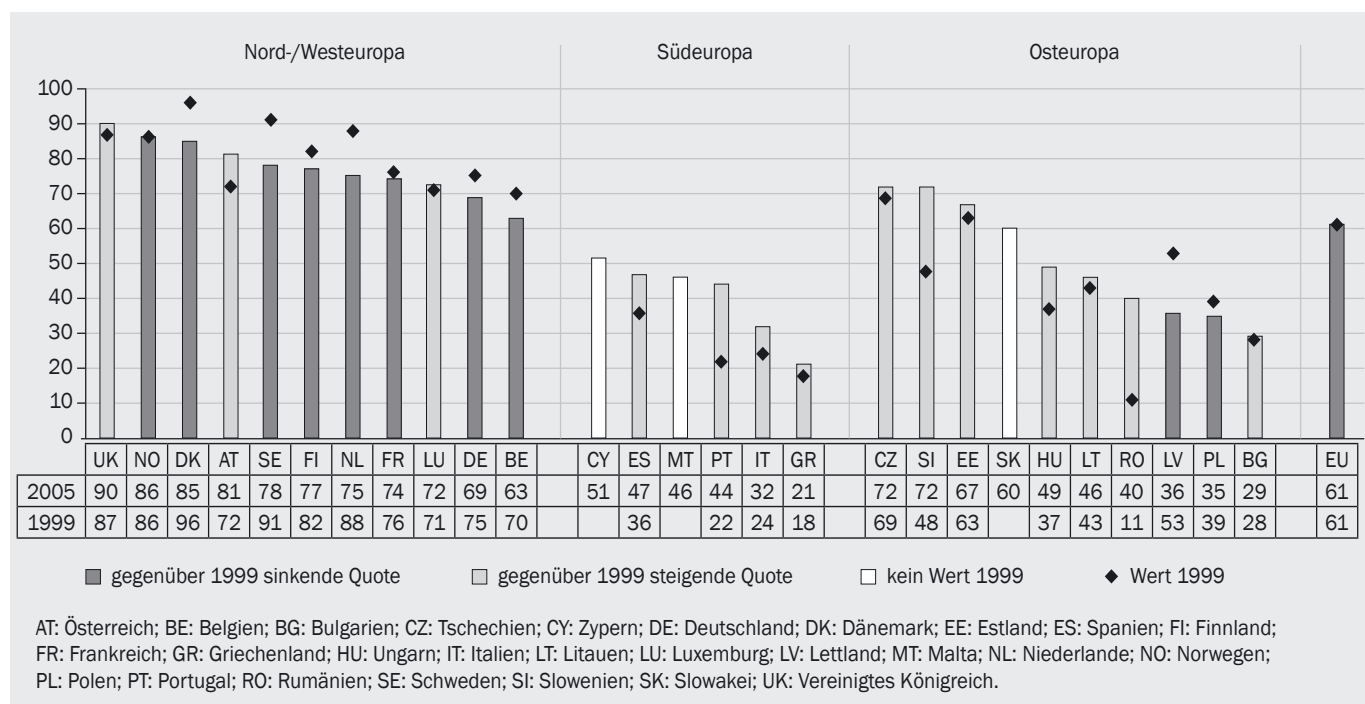
Die europäische Quote der betrieblichen Weiterbildung (Zahl der weiterbildenden Unternehmen im Verhältnis zu

allen Unternehmen) stagniert zwischen den beiden Untersuchungszeitpunkten 1999 und 2005 bei 61 Prozent. In dieser Zeit sind aber gerade in den meisten süd- und osteuropäischen Staaten substanzielle Fortschritte bei der betrieblichen Weiterbildungsquote erzielt worden. So hat sich zum Beispiel die Quote in Rumänien fast vervierfacht. Deutlich rückläufig ist hingegen die Entwicklung in den meisten west- und vor allem nordeuropäischen Staaten. Auch die deutschen Zahlen sind leicht rückläufig, und Deutschland belegt weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld. Tschechien und Slowenien haben Deutschland mittlerweile überholt (Abb. 1).

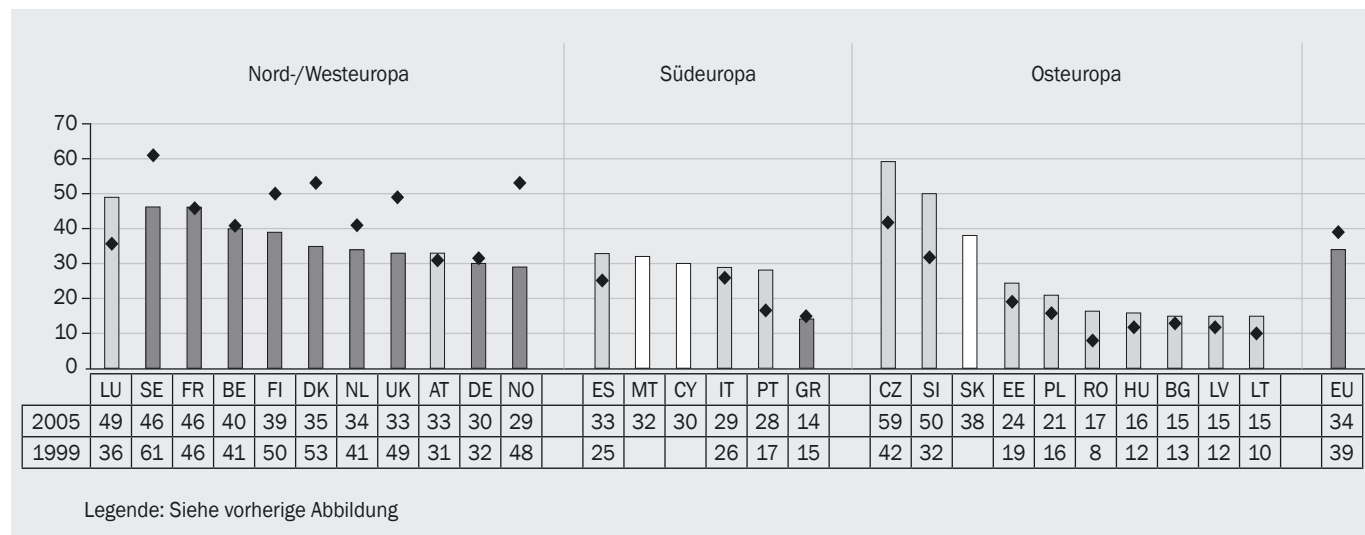
Damit fallen die Unterschiede zwischen den beteiligten Staaten im Jahr 2005 deutlich geringer aus als im Jahr 1999. Die Spanne zwischen »bestem« und »schlechtem« Land ist von 85 Prozentpunkten (1999) auf 69 Pro-

zentpunkte (2005) zurückgegangen. Entgegen politischen Zielsetzungen ist aber derzeit keine Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten, obwohl der Betrieb als ein zentraler Lernort des lebenslangen Lernens angesehen wird. Auch bei den teilnehmenden Beschäftigten wird das bildungspolitische Ziel – Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen – verfehlt: Im betrieblichen Bereich ist die Teilnahmequote an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen im europäischen Durchschnitt von 39 auf 34 Prozent zurückgegangen (Abb. 2) – wiederum vor allem in Osteuropa, in den meisten südeuropäischen Staaten sowie in Österreich und Luxemburg konnte die Teilnahmequote an betrieblichen Weiterbildungskursen gesteigert werden. An der europäischen Spitze steht nun Tschechien mit einer Quote von 59 Prozent, und auch Slowenien hat

Abbildung 1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen (in %) für 1999 und 2005.



Quelle: Eurostat Datenbank NewCronos (Abrufdatum 01.07.2008), CVTS3 vorläufige Daten.; grafische Aufbereitung durch BIBB.

**Abbildung 2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen (in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)**

Quelle: Eurostat Datenbank NewCronos, (Abrufdatum 02.07.2008), CVTS3 vorläufige Daten; grafische Aufarbeitung durch BIBB.

### Eckdaten des CVTS

- Definition betrieblicher Weiterbildung: Vorausgeplantes, organisiertes Lernen, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die rein individuell finanzierte Weiterbildung von Beschäftigten wird nicht erfasst. Neben Seminaren werden auch »andere« arbeitsplatznahe Lernformen erhoben.
- Drei Erhebungen bislang: CVTS1 (1993) mit 12 Ländern, CVTS2 (1999) mit 25 Ländern und CVTS3 (2005) mit 28 Ländern. CVTS4 ist für das Referenzjahr 2010 geplant.
- Erhebungsbereich: Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus allen Branchen außer Agrarbereich, öffentlicher Verwaltung, Militär sowie Gesundheits-/Sozial-/Bildungswesen.
- Erhebungsziel: Vergleichbare Daten zu den Strukturen betrieblicher Weiterbildung (Kosten, Dauer, Anbieter, Zielgruppen, Strategien, Instrumente etc.) in Europa zu gewinnen.
- Vom Statistischen Bundesamt, das in Deutschland CVTS durchgeführt hat, liegen einige Veröffentlichungen vor ([www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Aktuell,templateId=renderPrint.psm1](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Aktuell,templateId=renderPrint.psm1)), und Eurostat

bietet per Internet die Möglichkeit, Ergebnistabellen zu erstellen. Allerdings sind CVTS3-Daten noch als »vorläufig« ausgewiesen.

CVTS bietet ein relativ großes Spektrum an Informationen (vgl. Schmidt 2007). In einem parallel in der Zeitschrift REPORT erscheinenden Artikel (Behringer/Käpplinger 2008) werden wir uns speziell mit weiterbildungsabstinenten Unternehmen befassen. Ein anderer Artikel (Behringer/Moraal/Schönfeld 2008) bietet einen Überblick, unter anderem zum Stundenvolumen, zu den Kosten und den »anderen« arbeitsplatznahen Lernformen, zu geschlechts- und altersspezifischer Beteiligung sowie zu den externen Bildungsanbietern.

### Literatur

Behringer, Friederike/Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. In: BWP, H. 1, S. 9–14

Behringer, Friederike/Käpplinger, Bernd (2008): Betriebliche Weiterbildungsabstinenten in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 57–67

Schmidt, Daniel (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, H. 7, S. 699–711

sich weit nach vorne geschoben. In Skandinavien, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich sind die Quoten hingegen wesentlich niedriger als 1999. Deutschland liegt mit einer Teilnahmequote der Beschäftigten von 30 Prozent (1999: 32 Prozent) weiterhin im Mittelfeld.

Die europäische und die deutsche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung sind insgesamt nicht ermutigend. Dies zeigt sich auch bei anderen CVTS3-Indikatoren, die hier nicht vorgestellt wurden. Zwar zeichnen sich vor allem in Ost- und in Südeuropa positive Entwicklungen ab, aber im Gesamttrend zeigt sich – primär wegen der deutlichen Rückgänge in Skandinavien – allenfalls Stagnation. Über die Ursachen dieser Entwicklungen kann bislang nur spekuliert werden. Weitere Analysen der europäischen Mikrodaten sowie eine vertiefte Überprüfung der Datenqualität sind notwendig, um zu Erklärungen zu kommen. Das BIBB leitet derzeit ein Projekt, das sich im Auftrag von CEDEFOP mit der Evaluation und Interpretation von CVTS3 beschäftigt. Ergebnisse sind Ende 2009 zu erwarten.

Friederike Behringer/  
Bernd Käpplinger  
(BIBB)

## »Berufsbildungs-Pisa«

### Internationaler Vergleich geplant

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) plant mit einer Reihe von Partnerländern ein »Berufsbildungs-Pisa«. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Berufsbildungssysteme in Europa zu optimieren und zugleich Systemschwächen zu beseitigen.

Im Rahmen einer groß angelegten internationalen Vergleichsstudie (Large-Scale-Assessment) sollen Leistungsfähigkeit und Qualität der Systeme erfasst werden. Diese Studie erscheint notwendig, um einerseits einen Vergleich zwischen den verschiedenen dualen und schulischen Ausbildungssystemen in Europa herstellen zu können und um andererseits mehr Transparenz im Hinblick auf den Output der Systeme zu erreichen. Auf die hohe Bedeutung eines solchen Large-Scale-Assessments für das deutsche Berufsbildungssystem hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung in seinen Empfehlungen vom 13. Dezember 2007 hingewiesen.

Inhaltlich geht es um Fragen der Messung von beruflicher Handlungskompetenz und um die Erfassung der relevanten Rahmenbedingungen in den Ländern. Gleichzeitig müssen jedoch zunächst international vergleichbare Berufs- und Tätigkeitsfelder identifiziert werden. Darin liegt eine besondere Herausforderung, denn die entsprechenden Definitionen sind international sehr unterschiedlich. Und last but not least sind alle relevanten institutionellen wie auch individuellen Einflussfaktoren in dem Erhebungsdesign zu berücksichtigen.

Derzeit wird im Rahmen einer Vorstudie überprüft, inwieweit diese komplexen Herausforderungen kompetenzdiagnostisch gelöst werden können. Die endgültige Entscheidung zur tatsächlichen Umsetzung eines Large-Scale-Assessments in der beruflichen Bildung wird nach Vorliegen dieser Ergebnisse voraussichtlich Anfang nächsten Jahres gefällt werden.

Gesa Münchhausen (BIBB)

## Kompetenzprofil – Lehren in der Volkshochschule

### Ein neues Portfolio für VHS-Kursleitende

»Kompetenzprofil – Lehren in der Volkshochschule« heißt das neue Portfolio für Kursleitende, das der Bundesarbeitskreis »Fortbildung – Qualitätsentwicklung – Beratung« im Deutschen Volkshochschul-Verband (dvv) entwickelt hat. Es steht bundesweit allen Kursleitenden und Volkshochschulen über die Websites der VHS-Landesverbände und des DVV zur Verfügung. Das Kompetenzprofil knüpft an das Rahmenkonzept zur erwachsenenpädagogischen Qualifizierung an, das vor einigen Jahren in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erstellt worden ist. Dieses dient seitdem allen VHS-Landesverbänden als Grundlage ihrer Fortbildungsangebote in der erwachsenenpädagogischen Qualifizierung, deren Abschluss damit bundesweit anerkannt ist. Das nun vorgelegte Kompetenzprofil geht ergänzend einen Schritt weiter. Es bietet Kursleitenden in der Form eines Portfolios den Rahmen, ihre Kompetenzen und ihre Angebote darzustellen und nachzuweisen. Bezüglich ihrer Kompetenzen gibt das Portfolio die Möglichkeit der Selbsteinschätzung nach Stärken und Entwicklungspotenzialen. Darüber hinaus können Kursleitende Zeugnisse, Tätigkeitsnachweise, Bescheinigungen u.Ä. beifügen und sich über Fortbildungsmöglichkeiten der verschiedenen Landesverbände informieren.

Kursleitende können das Portfolio nutzen

- zur Außendarstellung, z.B. bei einer Bewerbung,
- als Instrument der Kompetenzbilanzierung und -reflexion,
- zur Kompetenzentwicklung und Fortbildungsplanung,
- als Leitfaden für Bewerbungs- und Beratungsgespräche.

Seit Frühsommer dieses Jahres werden die VHS-Landesverbände in den Volkshochschulen für den Einsatz des Kompetenzprofils. Nach einer einjährigen Testphase soll eine erste

Bilanz gezogen werden. So geht der Bayerische Volkshochschulverband davon aus, dass das Kompetenzprofil seiner »Zielsetzung, in der Fortbildung der Kursleiter/innen quantitativ und qualitativ voranzukommen, also die Zahlen zu erhöhen und die Qualität zu sichern, neuen Schub gibt.« Der Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins empfiehlt seinen Kursleitenden: »Bewerben Sie sich neu als Kursleitende/r, sollte der Einsatz des Portfolios obligatorisch sein. Sind Sie bereits aktive/r Stammdozent/in, kommt es vor allem zum Tragen, wenn es um Fragen der Weiterentwicklung geht, z.B. bei der Übernahme neuer bzw. zusätzlicher Veranstaltungen oder bei Fortbildungsfragen.«

Die Volkshochschulen reagieren interessiert auf das Kompetenzprofil. So meint beispielsweise Hans Heinen, Leiter der Kreisvolkshochschule Südwestpfalz: »Uns stand bisher nur ein selbst erarbeiteter Gesprächsleitfaden zur Verfügung, geeignet, um Eckdaten zu erfassen. Das jetzt vorliegende Kompetenzprofil reicht wesentlich tiefer.« Auch Fried Peter Bourseaux, Leiter der Volkshochschule Leinfelden-Echterdingen, sieht die zusätzliche Möglichkeit, »das Profil als eine Art Checkliste im Planungsprozess zu verwenden, um alle relevanten Profildaten vollständig erheben und dadurch gezielt Dozenten ansprechen zu können«. Darüber hinaus betonen beide, dass das Kompetenzprofil »im Rahmen der pädagogischen Qualitätsentwicklung wie auch der eigenen organisatorischen Systematisierung ein nützliches Instrument darstellt«.

Mareike Schams (Verband der VHS von Rheinland-Pfalz e.V.)

Willi Zierer (VHS-Verband Baden-Württemberg e.V.)

Das Kompetenzprofil steht zum Download bereit unter:

 [www.dvv-vhs.de/servlet/is/42890/](http://www.dvv-vhs.de/servlet/is/42890/)

## Neues vom EMAE

### Europäischer Masterstudiengang

Vertreter von sechs europäischen Universitäten trafen sich am 9. und 10. Juli in Essen, um Perspektiven für den European Master in Adult Education (EMAE) zu entwickeln. Neue Partner aus Ungarn, Litauen, Tschechien, Serbien und Spanien zeigten sich an einer Beteiligung ab 2009 interessiert. Der EMAE ist ein internationaler Masterstudiengang, der von 2004 bis 2007 unter der Leitung von Ekkehard Nuissl von Rein an der Universität Duisburg-Essen eingeführt wurde. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE).

Erwachsenenbildner benötigen für ihre Arbeit zunehmend interkulturelle Kompetenzen und Kenntnisse der europäischen und internationalen Perspektive. Dieser Bedarf zeigt sich, wie auf dem Kooperationstreffen erneut deutlich wurde, europaweit. Besonders überzeugend war für die neuen Interessierten der Beitrag des EMAE zur Professionalisierung von Erwachsenenbildnern durch die Förderung des internationalen wissenschaftlichen Austausches und die Vorbereitung der Absolventen des EMAE auf einen europäischen Arbeitsmarkt.

An der Universität Duisburg-Essen wird die internationale Dimension des Studiengangs auch durch das Angebot der DAAD-Gastprofessur, im Wintersemester 2008/2009 Rick Flowers (Sydney), gestärkt. Der EMAE baut auf einen Bachelor-Abschluss auf. Bewerber sollten, ggf. zusätzlich, gewisse praktische oder theoretische Erfahrungen im Bildungsbereich nachweisen können.

Bisher absolvieren insgesamt ca. 30 Studierende an der Universität Timisoara und an der Universität Duisburg-Essen den EMAE. Als Nächstes soll der Studiengang im Wintersemester an der Universität Florenz starten. Die interessierten Partner setzen sich aktuell für eine Beteiligung ihrer Universitäten am EMAE ein. *Kirsten Mülheims (DIE)*

## Neue Wege der wissenschaftlichen Weiterbildung

### Kooperationsvertrag der Leuphana Universität Lüneburg mit der Otto Group

Zum Wintersemester 2008/09 startet ein international ausgerichtetes Studienprogramm an der Universität Lüneburg, in dessen Rahmen die Hamburger Otto Group ihren Führungskräfte nachwuchs ausbilden lässt. Diese neuartige, zunächst auf fünf Jahre konzipierte Kooperation zwischen einem Konzern und einer Hochschule schließt eine Lücke im Angebotsspektrum der wissenschaftlichen Weiterbildung. Etabliert werden eine Professur im Bereich »Strategisches Management« und ein englischsprachiger MBA-Studiengang, der als zweijähriges, berufsbegleitendes Programm angelegt ist. Schwerpunkte sind die Qualifizierung der jährlich 20 teilnehmenden Mitarbeiter der Otto Group im Bereich

»General Management« sowie spezielle Lerninhalte, die den Anforderungen des Konzerns entsprechen.

Für die Leuphana Universität begründet deren Vizepräsident, Holm Keller, die Kooperation damit, dass »öffentliche Universitäten vor dem Hintergrund wachsenden internationalen Wettbewerbs Qualität in der unternehmensspezifischen Weiterbildung als Teil ihres gesellschaftlichen Auftrags verstehen müssen«. Akademische Weiterbildung sei auch ein Instrument wissenschaftlicher Standortpolitik und komme letztlich der Universität insgesamt zugute.



[www.leuphana.de/www.ottogroup.com](http://www.leuphana.de/www.ottogroup.com)

### Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung e.V. (DGWF) zur Kooperation Leuphana Universität – Otto Group

Die Leuphana Universität Lüneburg und die Otto Group Hamburg haben, so heißt es in einer Pressemitteilung der Universität vom 2. Juli 2008, einen »zukunftsweisenden« Vertrag abgeschlossen. Die Zusammenarbeit zwischen Otto und Leuphana umfasse die Einrichtung einer Professur für Strategisches Management und den Aufbau eines neuen MBA-Studiengangs, der sich ausschließlich an Nachwuchskräfte im Führungsbereich der Otto Group wende. Ist diese Form der Zusammenarbeit einer staatlichen Universität mit einer privaten Unternehmensgruppe ein Teil der Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland oder wird das Ende der Freiheit von Forschung und Lehre eingeleitet? Meine Antwort lautet: Weder ... noch. Ich halte den Weg für eine durchaus interessante Perspektive und eine sinnvolle Ergänzung der Realisierungsformen wissenschaftlicher Weiterbildung. Er ist aber nicht der allein seligmachende und darf es auch nicht werden. Außerdem möge man Folgendes nicht verkennen: Selbst wenn die

Otto Group die Vollkosten des MBA-Programms deckt, wird es dabei immer nur um die laufenden Kosten gehen. Aber sowohl das Lehrpersonal als auch die Infrastruktur der Universität, soweit sie genutzt wird, hatten Gestehungskosten, die wahrscheinlich weitgehend aus Steuermitteln finanziert worden sind. Insofern findet hier wohl zumindest indirekt eine Subventionierung der Unternehmensgruppe statt. Ob die Freiheit von Forschung und Lehre in Frage gestellt wird, lässt sich von außen kaum beurteilen. Dazu bedürfte es eigentlich der teilnehmenden Beobachtung. Entscheidend ist, dass der Ansatz der kritischen und analysierenden Distanz den Phänomenen der Welt gegenüber, der die Universitäten auszeichnet, gewahrt bleibt. Das schließt auch eine Kritik der Otto Group ein, wenn Anlass dazu besteht. Nicht der Satz »Wes Brot ich ess, des Lied ich sing«, sondern die nie endende Suche nach der Wahrheit muss auch in diesem Zusammenhang oberste Richtschnur des Handelns bleiben.

*Helmut Vogt (DGWF)*

## NRW-Bildungsschecks: Profitieren die Richtigen?

### Erste Ergebnisse des Programm-Monitorings

Das Land Nordrhein-Westfalen hat Anfang 2006 mit der Finanzierung sogenannter Bildungsschecks eine europaweit beachtete Initiative gestartet mit dem Ziel, weiterbildungsun- gewohnte Arbeitnehmer/innen aus Klein- und Mittelbetrieben (KMU) für berufliche Weiterbildungsangebote zu gewinnen. Als weiterbildungsunge- wohnt gilt, wer in den vergangenen zwölf Monaten keine Weiterbildung in Anspruch genommen hat. Die Schecks können von Betrieben oder von Beschäftigten individuell beantragt werden und decken die Hälfte der Weiterbildungskosten ab; die andere Hälfte wird von den Betrieben bzw. Einzelpersonen übernommen. Der Aus- gabe von Schecks ist eine obligatori- sche Beratung vorangestellt, die von mehr als 230 Beratungseinrichtungen in NRW geleistet wird.

Jetzt liegen die Ergebnisse des Programm-Monitorings, durchgeführt von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbh (G.I.B.) in Bottrop, in einer ersten Zwischen- bilanz vor. Sie umfasst den Zeitraum Januar 2006 bis Januar 2008. In dieser Zeit wurden über 30 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozial- fonds eingesetzt, 108.000 Beratungen durchgeführt und beachtliche 207.000 Bildungsschecks ausgestellt mit einer durchschnittlichen Höhe von 331 Euro (der Höchstbetrag liegt bei 500 Euro). Das Monitoring liefert wichtige Erkennt- nisse, die auch für eine bundesweite Implementation von Interesse sind:

- Es wurden 5,5 Prozent der Beschäf- tigten in KMU erreicht,
- 41,9 Prozent der Schecks wurden von Einzelpersonen beantragt,
- über 85 Prozent ziehen für sich einen positiven Nutzen aus der geförderten Weiterbildungsmaß- nahme.

Unterrepräsentiert, obwohl in der avisierten Gruppe weiterbildungsun-

gewohnter Arbeitnehmer/innen über- repräsentiert, sind Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit (4,1 Prozent). Die Tatsache, dass der individuelle Zugang mit 4,4 Prozent vor dem betrieblich veranlassten (3,4 Pro- zent) rangiert, zeigt, dass die KMU die Entwicklungspotenziale ihrer ausländi- schen Mitarbeiter/innen immer noch nicht hinreichend im Blick haben.

Bezogen auf die Qualifikationsstruk- tur der Schecknutzer haben sich die ursprünglichen Erwartungen nicht erfüllt. Nur 1 Prozent der betrieblichen und 2,7 Prozent der individuellen Nut- zer sind ohne Berufsausbildung; der größte Teil hat eine abgeschlossene Berufsausbildung (45 bzw. 36 Prozent) oder einen universitären Abschluss (26 bzw. 33 Prozent). Der Eindruck verstärkt sich, wenn die berufliche Stel- lung nachgefragt wird: Mit 42 bzw. 46 Prozent dominieren Angestellte mit qua- lifizierten Tätigkeiten, gefolgt von denen mit hochqualifizierten Tätigkeiten (31 bzw. 22 Prozent), während Facharbei- ter (6,8 bzw. 7,3 Prozent) und un- oder angelernte Arbeitnehmer (2,2 bzw. 2,8 Prozent) deutlich unterrepräsentiert sind.

Die obligatorische Beratung, die den Beratungseinrichtungen für betriebliche Beratung mit 40 Euro, für individuelle mit 20 Euro vergütet wird, erscheint unter monetären Aspekten nicht son- derlich lohnend, wenn man die durch- schnittliche Beratungsdauer betrachtet. Sie dauert mehrheitlich zwischen 21 und 30 Minuten, seltener wurden bis zu 60 Minuten aufgewendet. Aus Sicht der Beratenen fällt das Urteil über die Qualität der Beratung außerordent- lich positiv aus. Beinahe 90 Prozent der Betriebe und der Einzelpersonen bewerten sie als gut oder sehr gut. Der Sinn der obligatorischen Beratung scheint allerdings etwas fragwürdig, da 94 Prozent der Betriebe und 96 Prozent der Einzelpersonen bereits vor

der Beratung wussten, welche Maß- nahmen sie haben wollten, und viele sich bereits vor der Beratung für einen Weiterbildungsanbieter entschieden hatten.

Beeindruckend ist die ehrliche Darstel- lung der viel diskutierten Mitnahme- effekte. 51 Prozent der Betriebe und 61 Prozent der Einzelpersonen sagen, sie hätten die Maßnahme auch ohne zusätzliche Förderung gebucht. Dies scheint auf den ersten Blick im Wider- spruch zu stehen zu der Aussage »Der Bildungsscheck hat in unserem Unternehmen bzw. bei mir zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt«, die von über der Hälfte der Betriebe und Einzelpersonen voll bejaht, von 30,1 Prozent bzw. 31 Prozent tendenziell bejaht wird. Dies deutet darauf hin, dass der Scheck Weiterbildungsaktivi- täten zumindest zusätzlich stimuliert hat. Den sehr positiv ausfallenden Einschätzungen zum Nutzen der Weiter- bildungen entsprechend würden 99,5 Prozent der Betriebe und 100 Prozent der Einzelpersonen die Schecks weiter- empfehlen.

Insgesamt zeigt sich, dass sich viele der mit dem Instrument Bildungsscheck verbundenen Hoffnungen erfüllt haben. Allerdings wird auch deutlich, woran es noch mangelt: Der Einbezug gering qualifizierter und ausländischer Mitar- beiter ist immer noch unbefriedigend. Da bedarf es neuer Wege der Anspra- che und der Motivierung, aber auch der Sensibilisierung der betrieblichen Personalverantwortlichen.

*Gerhard Reutter (DIE)*

Die »Zwischenbilanz zur Umsetzung des För- derinstruments Bildungsscheck NRW« steht als Download zur Verfügung:



[www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeits- papiere\\_%2022\\_ProgrammMonitoring.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeits- papiere_%2022_ProgrammMonitoring.pdf)

## Jetzt 70 Prozent in definierten Kernfeldern

### »Steuerung« der politischen Bildung in NRW

Ergänzend zum Weiterbildungsgesetz werden von der Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren Einrichtungen unterstützt, die (fast) ausschließlich Angebote der politischen Bildung organisieren. Diese nicht unerhebliche »Projektförderung« hat zur relativen Stabilität der politischen Weiterbildung des Landes beigetragen (wenngleich auch hier ca. 25 Prozent der Bildungseinrichtungen in den letzten zehn Jahren verschwunden sind). Immer noch gibt es aber 49 solcher Bildungswerke – mit 178.000 Teilnehmenden im Jahre 2007.

Seit 2007 ist diese Förderung an weitere Konditionen geknüpft: So wurden neun »Kernfelder« der politischen Bildung definiert, in denen die geförderten Einrichtungen mindestens 50 Prozent ihres Angebots zu realisieren haben. Ohne solche Vorgaben (»Qualitätssicherung« genannt) sei die zusätzliche Förderung politisch nicht länger zu legitimieren. Als Konzession an die Notwendigkeiten »symbolischer Steuerung« wurde dies von den Einrichtungen hingenommen; in die Formulierung der

Themengebiete wurden einige ihrer Vertreter einbezogen.

Die Auswertung des ersten Jahres zeigt, dass die neue Förderaufgabe von den Einrichtungen (über)erfüllt wurde – auch eine Auswirkung weit gefasster Kategorien, die z.B. »Lebendige Demokratie – Partizipation – Medienkompetenz« oder »Soziale Marktwirtschaft – Arbeitsmarkt – Sozialsysteme« überschrieben sind. Die Überraschung des Sommers 2008: Ohne jede Debatte und Vorankündigung wurde mit der Bekanntgabe der leicht revidierten Kernfelder für 2008 und 2009 die erwähnte Quote auf 70 Prozent heraufgesetzt.

Dieser Vorgang bestätigt im Nachhinein jene Skeptiker/innen, die schon 2006 vor den Gefahren einer allmählichen Engführung durch kleinteilige (und eher tagespolitisch denn fachlich begründete) Themen- und Projektsteuerung warnten. Diese Lage ist noch nicht eingetreten; aber die Stellschrauben eines solchen Vorgangs sind deutlich sichtbar geworden.

*Norbert Reichling (Bildungswerk der HU)*

## Personalien

**Dr. Dieter Eich**, Geschäftsführer des DGB-Bildungswerkes, wurde zum 1. Vorsitzenden des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben wiedergewählt. Als 2. Vorsitzende unterstützt ihn **Gundula Frieling**, stellvertretende Verbandsdirektorin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. **Dietmar Hexel**, Mitglied des DGB-Bundesvorstandes, wurde in seinem Amt als Präsident bestätigt.

**Günther G. Goth** wurde zum Vorstandsvorsitzenden des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e.V. (bbw) gewählt. Er tritt die Nachfolge von **Dr. Manfred Scholz** an, der im Januar 2008 verstorben ist.

**Dr. Stefanie Hartz** hat am 1. Oktober 2008 die Professur für Weiterbildung an der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig angetreten.

**Cornelia Quennet-Thielen** wird zum 1. November 2008 neue Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Sie übernimmt das Amt von **Michael Thielen**, der als Generalsekretär zur Konrad-Adenauer-Stiftung wechselt, und wird u.a. zuständig sein für den Geschäftsbereich 3: Berufliche Bildung, Lebenslanges Lernen, Bildungsforschung, Weiterbildung.


**Prof. Dr. Jost Reischmann**, Inhaber des Lehrstuhls für Andragogik an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, hat im Juli seine Abschiedsvorlesung gehalten. Nach seiner Emeritierung wird **Prof. Dr. Walter Bender** die Vertretung der Professur übernehmen.

**Prof. Dr. Marc Rittberger** ist neuer Direktor des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) in Frankfurt. Rittberger ist Professor für Informationsmanagement an der Hochschule Darmstadt sowie Leiter der Bildungsinformation am DIPF. Sein Stellvertreter ist **Prof. Dr. Marcus Hasselhorn**, Professor für Psychologie und Leiter des Bereichs Bildung und Entwicklung.


**Prof. Dr. Bruno Tetzner**, Gründer und langjähriger Direktor der Akademie Remscheid, ist am 25. Juli im Alter von 86 Jahren verstorben.

## Veranstaltungstipps

Eine Fachtagung »Alphabetisierung und Grundbildung in Deutschland« veranstaltet der **Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.** vom **29. bis 31. Oktober** in Leipzig. Die sechste Fachtagung des Verbandes findet im Rahmen der Weltalphabetisierungs-Dekade und in Zusammenarbeit mit dem Bündnis für Alphabetisierung statt.


 [www.alphabetisierung.de/projekte/fachtagung.html](http://www.alphabetisierung.de/projekte/fachtagung.html)

Die **EXPOLINGUA**, 21. Internationale Fachmesse für Sprachen und Kulturen findet vom **14. bis 16. November 2008** in Berlin statt.


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

Unter dem Thema »Chancen und Wert der Berufsbildung in den Nationalen Qualifikationsrahmen« (NQR) steht der **17. Europä-**

**ische Aus- und Weiterbildungskongress** des Westdeutschen Handwerkskammertages am **21. November** in Congress-Centrum Ost in Köln.

 [www.handwerk-nrw.de/index.php?id=10](http://www.handwerk-nrw.de/index.php?id=10)

Der **7. Bundeskongress Soziale Arbeit** mit den Leitthemen »Gerechtigkeit – Verantwortung – Sicherheit« findet vom **24. bis 26. September 2009** in Dortmund statt. Ein Call for Papers richtet sich an alle Einrichtungen, Organisationen und Verbände, die sich an der Positionierung der Sozialen Arbeit beteiligen möchten. Organisiert wird der Kongress von der Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie der TU Dortmund.

 [www.bundeskongress-soziale-arbeit.de/buko09@fb12.uni-dortmund.de](http://www.bundeskongress-soziale-arbeit.de/buko09@fb12.uni-dortmund.de)