

Kommt der Mindestlohn in der Weiterbildung?

ver.di und GEW wollen tarifvertragliche Mindeststandards für einen Teil der Weiterbildungsbranche durchsetzen

Am 21. Februar 2012 hat sich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Tarifausschuss mit der Frage eines Mindestlohns in der Weiterbildung befasst. Dem Tarifausschuss, in dem die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände (BDA) und der Gewerkschaften (DGB) vertreten sind, lag ein Antrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie des Arbeitgeberverbands »Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung« vor, den zwischen ihnen geschlossenen Branchentarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Der Tarifvertrag regelt Mindeststandards für Ausbilder/innen, Sozialpädagog/inn/en und pädagogische Lehrkräfte in Betrieben, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch erbringen. Der Tarifausschuss hat auf eine Stellungnahme verzichtet. Damit könnte das Ministerium jetzt tätig werden. Es geht um arbeitsmarktbezogene Bildungsdienstleistungen, die im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit oder der Arbeitsgemeinschaften und optierenden Gemeinden durchgeführt werden. Der Mindestlohn, um den es jetzt geht, soll als Lohnuntergrenze für Arbeitnehmer/innen im pädagogischen Bereich gelten. Schlechter soll kein Unternehmen seine Beschäftigten bezahlen dürfen. Dabei handelt es sich keineswegs um besonders üppige Standards: Der Tarifvertrag legt Mindeststundenentgelte in Höhe von 12,60 Euro (alte Länder) und 11,25 Euro (neue Länder) sowie einen Mindesturlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen fest. Bestehende Regelungen in Haustarifverträgen oder Arbeitsverträgen, die für die Beschäftigten besser sind, werden davon nicht berührt.

Im von diesem Tarifvertrag betroffenen Teilbereich der Weiterbildungsbranche hat in den letzten Jahren, vor allem seit den »Hartz«-Reformen, ein ruinöser

Wettbewerb stattgefunden, mit dem ein dramatischer Preisverfall einherging. Den Zuschlag bekommt seitdem in der Regel der günstigste Anbieter. Das hat zur Folge, dass sich die Weiterbildungsanbieter in jeder Verhandlungsrunde gegenseitig unterbieten. Die Frage der Qualität spielt(e) bei der Vergabe eine untergeordnete Rolle, da sich die Beschreibungen der Lehrgangskonzepte nur unwesentlich unterscheiden. Ausschlaggebend ist ausschließlich der Preis. So setzte die Vergabepaxis eine Preisspirale nach unten in Gang, die auf die Löhne und die Arbeitsbedingungen durchschlug.

Sowohl ver.di und GEW als auch die seriösen Arbeitgeber wollen endlich »ein Netz nach unten« einziehen. Gemeinsam definierten sie die Branche, die ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden sollte. Weil es in der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung keinen Preisverfall gegeben hat, verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, den Geltungsbereich auf die Träger zu beschränken, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen weiterbilden. Die Politik hatte das Problem erkannt und diese Branche 2009 in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen. Damit wurde eine wichtige Hürde genommen, den Branchentarifvertrag unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich zu erklären.

Nach dem Votum des Tarifausschusses vom 21. Februar könnte die Bundesarbeitsministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, jetzt per Rechtsverordnung die Standards, die dieser Tarifvertrag festlegt, für allgemeinverbindlich erklären. So sieht es das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vor. Diese Standards würden dann für alle Träger gelten, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen qualifizieren oder für ihre soziale und berufliche Integration tätig sind. Es wäre ein wichtiger Erfolg für alle diejenigen, die sich in den letzten Jahren für einen

solchen Mindestlohn engagiert haben, vor allem für Beschäftigte und Betriebsräte in der Weiterbildung.

Die Entscheidung des Ministeriums stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Der Prozess ist daher noch offen – in Fachkreisen wird jedoch mit einer baldigen Einigung gerechnet, man darf vorsichtig optimistisch sein.

Die DIE Zeitschrift wird in ihrer kommenden Ausgabe darüber berichten.

Renate Singvogel (ver.di)/

Daniel Hard (GEW)



www.verdi.de, www.gew.de

DQR ohne Schulbildung

Monate lang hat die Kultusministerkonferenz gegen Bund, Länder und Sozialpartner eine Höherwertigkeit des Abiturs gegenüber beruflichen Ausbildungsabschlüssen zu erkämpfen versucht. Anlass ist die Zuordnung von Abschlüssen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Am 31. Januar haben sich Spitzenvertreter von Bund, Ländern und Sozialpartnern auf einen Kompromiss verständigt. Danach sollen die allgemeinbildenden Schulabschlüsse zunächst nicht dem Rahmen zugeordnet werden. Damit ist der Weg freigemacht für die Einführung des DQR.

Eine Verhältnisbestimmung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung, die ja auch das Selbstverständnis der Erwachsenenbildung berührt, ist damit einmal mehr vertagt. Vielleicht spiegelt die Entscheidung auch nur, dass die Schulbildung noch zu wenig kompetenzorientiert ausformuliert ist, als dass sie eine Einordnung in den DQR ermöglichen würde.

Aus Sicht der Weiterbildung ist zu begrüßen, dass auf Stufe 5 erste Fortbildungen bereits zugeordnet sind. Die Baustelle der Abbildung informell und non-formal erworbener Kompetenzen bleibt so groß wie zuvor. *DIE/PB*

Positives Geschäftsklima in der Weiterbildung

Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2011

Auch im Jahr 2011 fragte der **wbmonitor** die deutschen Weiterbildungsanbieter u.a. nach dem Geschäftsklima in der Weiterbildung. Der Gesamtklimawert der Weiterbildungsanbieter liegt bei 22 Prozent und ist damit unverändert positiv. Der **wbmonitor** ist eine gemeinsame Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Jährlich im Mai werden circa 15.000 Weiterbildungsanbieter zu wechselnden Themenschwerpunkten, zu Geschäftsklima, Leistungen und Strukturen online befragt. Der **wbmonitor** Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Die Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.700 Einrichtungen. Die Umfrage zeigt, dass das wahrgenommene Geschäftsklima in der Weiterbildung stark vom Hauptfinanzier des Anbieters abhängig ist. Besonders deutlich ist dies bei überwiegend durch Betriebe sowie von Arbeitsagenturen

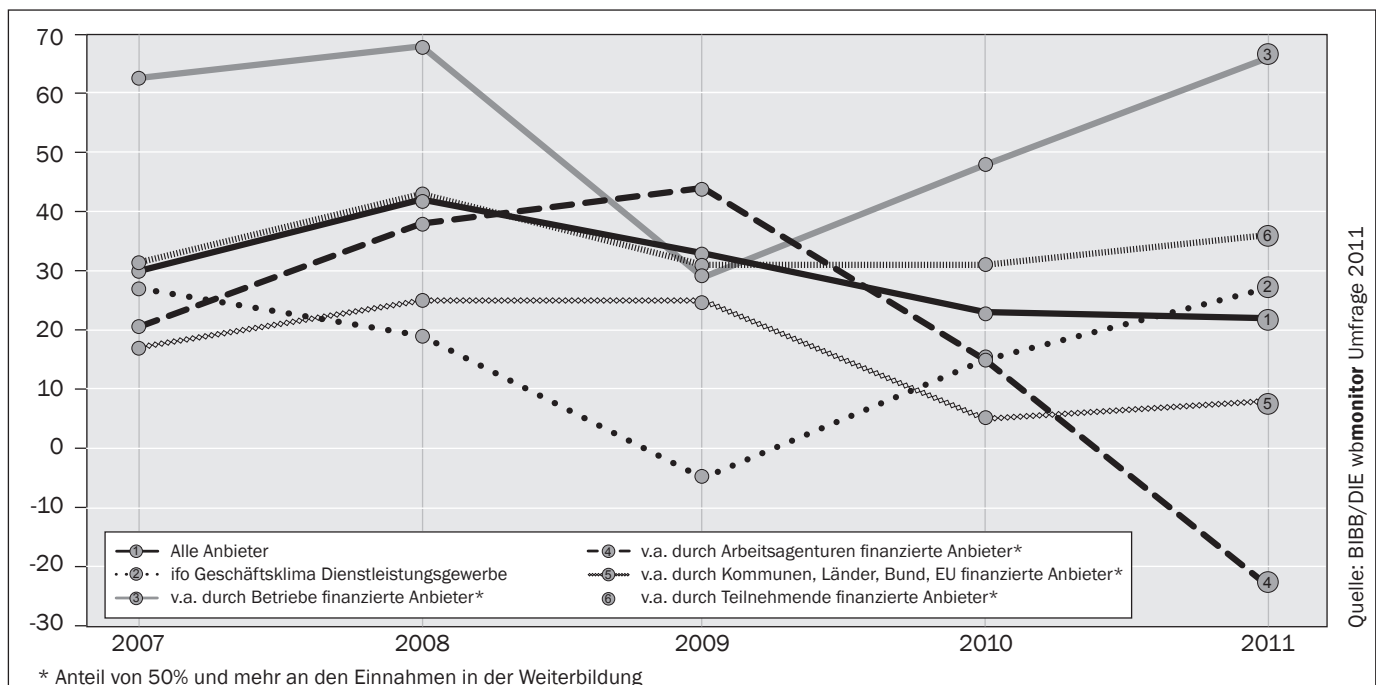
finanzierten Anbietern. Während sich das Weiterbildungsklima im Vergleich zum Vorjahr insgesamt stabilisiert und in Teilen sogar deutlich verbessert hat, brechen die vorwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierten Weiterbildungsanbieter in ihrer Einschätzung stark ein und erreichen mit -23 erstmals negative Werte. Für das kommende Jahr wird ein weiterer wirtschaftlicher Rückgang erwartet (-32). Hintergrund dürfte die im zweiten Jahr in Folge rückläufige Förderung von Weiterbildungen durch die Bundesagentur für Arbeit sein. Der Zugang zu den Maßnahmen hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 40 Prozent verringert. Folgen für die Anbieter sind rückläufige Teilnehmerzahlen und damit einhergehend finanzielle Einbußen. Völlig anders wird das Weiterbildungsklima durch jene Anbieter wahrgenommen, die sich vorwiegend durch Betriebe finanzieren. Während die Stimmung im Jahr 2009 erheblich unter den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise litt und mit +29 einen Tiefpunkt erreichte, knüp-

fen sie 2011 mit einem Klimawert von +66 an die Zeiten vor der Krise an und erwarten eine noch bessere Entwicklung für die Zukunft (+71). Auch Anbieter, die sich überwiegend durch Teilnehmende sowie durch Kommune, Land, Bund und/oder EU finanzieren, folgen diesem positiven Trend. Beide Gruppen zeigen einen leichten Anstieg beim Klimawert, bewegen sich aber auf klar unterschiedlichem Niveau. Anbieter mit Kommune, Land, Bund und/oder EU als Hauptfinanzier erreichen einen Wert von +8 (2010: +5), diejenigen, die sich überwiegend durch Teilnehmende finanzieren, sogar einen Wert von +36 (2010: +31). Während die überwiegend durch Kommunen, Länder, Bund und/oder EU finanzierten Anbieter für 2012 eine Stagnation ihrer wirtschaftlichen Situation erwarten, versprechen sich die überwiegend teilnehmerfinanzierten Anbieter eine weitere Verbesserung. *Meike Weiland (DIE)*



www.wbmonitor.de

Abb.: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2007 bis 2011



Steuerung der Weiterbildung durch Anerkennungen und Zulassungen

wbmonitor-Fachtagung von BIBB und DIE bewertet Instrumente

Über Ziele, Nutzen und Wirkungen von Anerkennungen und Zulassungen diskutierten knapp 80 Teilnehmende bei einer bundesweiten Fachtagung, die das wbmonitor-Team des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) im November 2011 veranstaltete. Die empirischen Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2010 wurden vorgestellt (www.wbmonitor.de). Deren Ergebnisse zu vertiefen und Botschaften an die Politik sowie offene Forschungsfragen abzuleiten, war erklärtes Anliegen der Tagung.

Im Mittelpunkt standen aufgrund ihrer starken Verbreitung die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) der Bundesagentur für Arbeit und die Ländergesetze zur Erwachsenenbildung/Weiterbildung als staatliche Steuerungsinstrumente. Aber auch nicht-staatliche Regelungen durch Berufs- oder Wirtschaftsverbände für Zertifikatskurse bzw. durch Unternehmen für Produktschulungen wurden thematisiert. Als formale Anerkennungen von Anbietern, Veranstaltungen und Kursleitenden dienen sie alle der Zugangsregulierung zu bestimmten Marktsegmenten sowie der Qualitätssicherung und sind häufig an ein Finanzierungssystem gekoppelt. Eröffnet wurde die Tagung durch den wissenschaftlichen Direktor des DIE, Prof. Ekkehard Nuissl von Rein, und den Forschungsdirektor des BIBB, Prof. Reinhold Weiß. Den Einführungsvortrag hielt Prof. Michael Schemmann (Universität Gießen), der das Veranstaltungsthema im wissenschaftlichen Diskurs zur Steuerung in der Weiterbildung verortete. Ergebnisse und Überlegungen zu Steuerungsimpulsen präsentierte er anhand der »klassischen« Steuerungsinstrumente Weiterbildungsgesetz (Hessen) sowie AZWV. Diese kontrastierte er mit Wirkungen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER), einem Instrument, das sich auf das eher »weiche« Steuerungs-

medium Diskurs stützt. Abschließend betonte er, dass die Steuerungsforschung sowohl dem Mehrebenensystem Weiterbildung (Josef Schrader) gerecht werden als auch die Vielfalt der Akteure und der Steuerungsmedien berücksichtigen müsse. Im Mittelpunkt des zweiten Plenumsvortrags von Stefan Koscheck (BIBB) und Meike Weiland (DIE) standen die Ergebnisse der wbmonitor-Befragung von Weiterbildungsanbietern. Herausgestellt wurde die weite Verbreitung von Anerkennungen und Zulassungen. Wichtige kritische Befunde betreffen v.a. die damit verbundenen Kosten bzw. das Kosten-Nutzen-Verhältnis und bürokratische Verfahren. Zugleich wurde aber auch auf positive Auswirkungen wie wirtschaftliche Vorteile und Qualitätsentwicklung hingewiesen, über die ebenfalls eine Mehrheit der Anbieter berichtet hatte. Insbesondere derartige Auswirkungen und Fragen der Zielerreichung von Anerkennungen und Zulassungen wurden anschließend in drei Foren diskutiert:

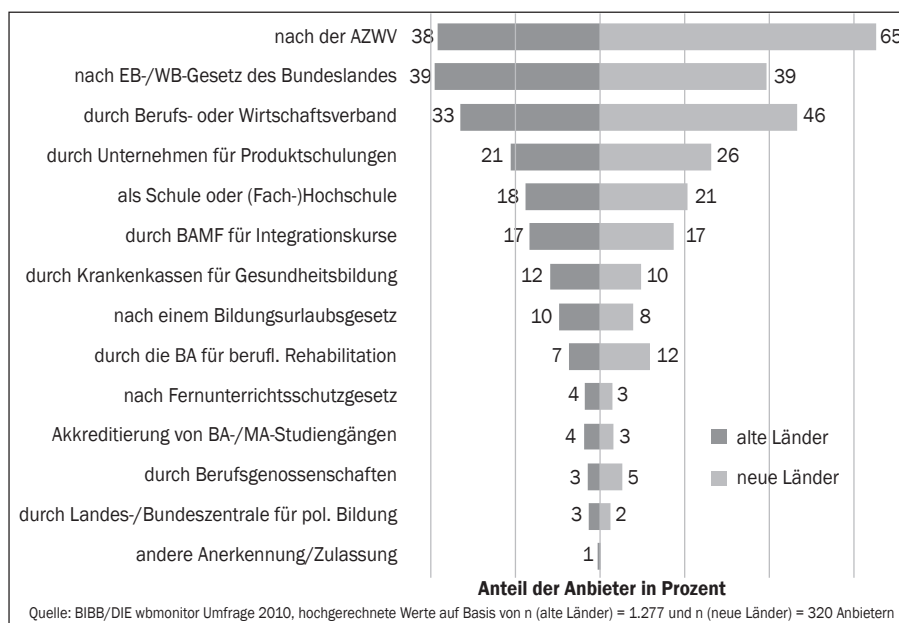
Darin ging es um

- die Systemebene von Weiterbildung, d.h. die Weiterbildungssetze der Länder und die darin festgelegten Förderkriterien,
- die wirtschaftlichen Aspekte von Anerkennungen/Zulassungen für Weiterbildungseinrichtungen,
- die Wirkungen der bei Zulassungsverfahren häufig vorausgesetzten Qualitätsmanagementsystemen (QM) auf die Weiterbildungseinrichtungen.

Als übergreifende Problemstellung aus Sicht der Praxis kristallisierte sich die in zunehmendem Maße als Markt organisierte Zertifizierung durch die Privatwirtschaft heraus. Die Teilnehmenden votierten deutlich für Verfahren in staatlicher oder zumindest gemeinnütziger Verantwortung. Die Veranstalter benannten im Resümee Desiderate empirischer Forschung im Hinblick auf den »Zertifizierungsmarkt«, um die Wirksamkeit und den Nutzen der aktuellen Instrumente zu überprüfen.

Ingrid Ambos (DIE)

Abb.: Verbreitung von Anerkennungen in den alten und neuen Ländern (in %, Mehrfachnennungen)



Lernen am erwachsenenpädagogischen Durchschnitts-Alltag

Tübinger Forschergruppe und KBE machen Videofälle öffentlich zugänglich – Fachtagung in Bad Honnef

Die meisten Erwachsenenpädagogen haben nur selten Einblicke in das Lehr-Lern-Geschehen außerhalb ihrer eigenen Veranstaltungen. Dass sie dies gern hätten und dass ihnen dieser Einblick bei ihrer professionellen Weiterentwicklung hilft, zeigte sich bei der Fachtagung zur Eröffnung einer videobasierten Lernumgebung am 7. Februar in Bad Honnef.

Rund 50 Teilnehmende aus Praxis, Forschung und Politik der Erwachsenenbildung waren der Einladung der Universität Tübingen und der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) gefolgt und machten sich mit Konzept und Handhabung videobasierter Fallarbeit vertraut. Dabei konnten sie auf rund 90 Filmsequenzen von authentischen Fällen erwachsenenpädagogischer Lehr-Lern-Situationen zugreifen, die auf www.videofallarbeit.de passwortgeschützt verfügbar sind. Die Filme, die den Unterricht parallel jeweils aus Sicht der Dozent/inn/en und aus Sicht der Teilnehmenden wiedergeben, sind auf konkrete Handlungssituationen im Kurs zugeschnitten und mit Hintergrundinformationen versehen. So sind zum Fall passende Kommentare der darin sichtbaren Akteure ebenso zugänglich wie Theoriebausteine anschlussfähiger allgemeinpädagogischer und erwachsenendidaktischer Konzepte. Diese Form der Didaktisierung ermöglicht den Einsatz der Videos im Selbststudium wie auch in der diskursiven Arbeit in Lerngruppen.

Ziel ist der Aufbau erwachsenenpädagogischer Diagnosekompetenz: Lehrende sollen anhand des Materials lernen, ihre alltägliche Praxis im Lichte von Theorieangeboten als Fälle zu deuten und in angemessenes Handeln zu

übersetzen. So kommt der Lernplattform eine wichtige Brückenfunktion zwischen Wissen und Können der Erwachsenenpädagogen zu, wie es Prof. Josef Schrader formulierte, der die Fallarbeit und den Aufbau des Online-Fall-Laboratoriums (OFL) mit seiner Tübinger Arbeitsgruppe und in Kooperation mit der KBE über nunmehr fünf Jahre und zwei Projektlaufzeiten hinweg entwickelt hat.

Für den Drittmittelgeber, das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), sah Thomas Bartelt die innovative Qualität des Vorhabens in der Abkehr vom »Lernen auf Vorrat«. Hier wird nicht zuerst theoretisch, sondern zuerst am Fall gelernt.

»besser deuten« auch »besser handeln« folgt.

Prof. Wiltrud Gieseke (Berlin) ordnete die Entwicklung des OFL in die Geschichte der Professionalitätsentwicklung ein und riet, die Arbeit an Fällen »als Baustein in die Kursleiter-Qualifizierung aufzunehmen«. Sie würdigte den Ansatz als einen »Integrationsansatz«, der die Abbildung »gelebter Professionalität« mit der Förderung »reflexiver Professionalität« verbinde und subjektive Wahrnehmung und Theorieorientierung sinnvoll verschränke.

Als »Reality TV« der Erwachsenenbildung deckt das OFL den Bedarf der Praxis nach konkretem Anschauungs-

material und schließt damit eine wichtige Lücke im Setting der forschungs-basierten Angebote zur Professionalitätsentwicklung. Es geht – obschon eine Reihe von Teilnehmenden aus der Praxis dies wünscht – ausdrücklich nicht um die Präsentation guter Lehre. Diese verleite, so Schrader, doch nur zum Nachahmen und trage nicht zu einer Verbesserung der Deutungskompetenz bei,

die Erwachsenenpädagogen benötigen, um in immer unterschiedlichen Anforderungssituationen eigenständig und authentisch zu reagieren. Es ist dem OFL eine breite Nutzung in Fortbildungen für Erwachsenenpädagog/inn/en zu wünschen.



Foto: Peter Brandt

Wird bald nicht mehr das KSI beherbergen: Das Erzbistum Köln hat bekannt gegeben, mit seinem Katholisch-Sozialen Institut in das ehemalige Benediktinerkloster auf dem Michaelsberg in Siegburg zu ziehen. Das beliebte und moderne Tagungshaus in Bad Honnef soll verkauft werden.

Begleitend zum Einsatz in Fortbildungssettings erforscht die Tübinger Arbeitsgruppe die Effekte der Arbeit an Fällen empirisch. Bisher ist deutlich, dass das Instrument tatsächlich den Aufbau von Diagnosekompetenz stärkt. Schrader versprach, in zwei Jahren besser als bisher einschätzen zu können, ob aus

Herausforderungen des demografischen Wandels in Erziehung und Pflege

DIE und Friedrich-Ebert-Stiftung veranstalteten gemeinsamen Workshop

Am 28. November 2011 veranstaltete das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin zu dem Fachworkshop »Ältere Beschäftigte in Erziehung und Pflege – Herausforderung für Forschung, Bildung und Praxis« und konnte dazu mehr als 70 Teilnehmende gewinnen.

Ziel war es, für die Berufsfelder Erziehung und Pflege Maßnahmen alternsgerechter Bildung zu erörtern. Zwar ist die Bedeutung von Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen insbesondere im Sinne einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einer besseren Nutzung der Leistungsfähigkeit allgemein anerkannt, jedoch fehlt es an brauchbaren Bildungskonzepten.

Die Einstiegsreferate von Michaela Evans vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen und Dr. Karl Tragust aus der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol thematisierten die Zunahme der Belastungen am Arbeitsplatz und die notwendige Verbesserung der Personalsituation im Bereich Erziehung und Pflege. Der demografische Wandel führt nicht nur zu neuen Aufgaben, sondern auch zu immer älteren Beschäftigten. Zudem lassen sich in sozialen und pflegerischen Berufen nur schwer neue Arbeitnehmer/innen gewinnen, da die gesellschaftliche Anerkennung gering ist. Die einzelnen Institutionen konkurrieren um Fachkräfte, und es wird schon bald branchenübergreifend eine Konkurrenz hinsichtlich der Auszubildenden von morgen geben.

In den sozialen und pflegerischen Berufen wird die Verknüpfung von alternsgerechter Bildung mit alternsgerechten Arbeiten immer wichtiger.

Neue Ansätze der Personalentwicklung und der beruflichen Bildung können nicht nur die Arbeitsfähigkeit steigern, sie können auch dazu beitragen, die Berufsfelder Erziehung und Pflege wieder attraktiver zu machen.

In der nachfolgenden Diskussion wurde ein umfassendes Bildungsverständnis erörtert. Während die berufliche Bildung ihren Blick vorrangig auf die Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz richtet, kann die allgemeine Weiterbildung auch psychosoziale Aspekte in den Blick nehmen: beispielsweise die Unterstützung bei der Bewältigung schwieriger Situationen oder der gezielte Ausbau eigener Stärken.

In den Arbeitsgruppen Pflege und Erziehung konnten verschiedene Faktoren identifiziert werden, die einem alternsgerechten Arbeiten entgegenstehen und sich den Punkten »prekäre Arbeitsbedingungen«, »mangelnde Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit« und »mangelnde Angebote zur Weiterbildung der Beschäftigten« zuordnen lassen.

In den Arbeitsgruppen wurde fest-

gestellt, dass ohne eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitssituation und der Weiterbildung für die Arbeitnehmer/innen die Ausweitung der Lebensarbeitszeit im Berufsfeld nicht zu verantworten ist. Für die Zukunft sei es deshalb wünschenswert, gemeinsam mit Arbeitgebern und Wissenschaft ein Handlungskonzept zu entwickeln.

Im Rahmen des Abschlusspodiums mit Vertretern der Sozialpartner und der Politik wurden die politischen Rahmenbedingungen und Handlungserfordernisse lebhaft diskutiert.

Mechthild Rawert, Sprecherin der AG Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, plädierte eindringlich für eine höhere Anerkennung sozialer Berufe.

Eine Aussage fand einhellige Zustimmung: Nicht alternsgerechte, sondern lebensphasengerechte Bildung und Arbeit muss im Mittelpunkt der Bemühungen stehen. Denn die Jungen von heute sind die Alten von morgen.

Alexandra Damm/
Anika Denninger (DIE)



Die abschließende Gesprächsrunde, moderiert von Prof. Dr. Ursula Engelen-Kefer von der Alice Salomon Hochschule Berlin (Mitte) mit den Diskutanten (v.l.n.r.): Ursula Kies (Paritätische Bundesakademie), Herbert Weisbrod-Frey (ver.di Berlin), Mechthild Rawert (MdB, AG Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion), Ralf Neiheiser (Deutsche Krankenhausgesellschaft Berlin).

Karriereschub durch Weiterbildung

Ein Ergebnis der TNS Infratest-Studie »Weiterbildungstrends in Deutschland 2012«, die jährlich 30 Personalverantwortliche zu Aspekten der beruflichen Weiterbildung befragt, ist: Weiterbildungsengagierte Arbeitnehmer haben größere Chancen bei der Beförderung, beim Joberhalt und schon bei der Jobsuche. Personalchefs attestieren Bildungswilligen Eigeninitiative, Engagement und Leistungsbereitschaft und profitieren gerne vom neuen Wissen der Arbeitnehmer/innen. 91 Prozent der Befragten Personalchefs halten Bildungseingagement für wichtig bis sehr wichtig.

Verband Bildungsmedien

Der Verband »VdS Bildungsmedien« hat sich umbenannt und heißt nun »Verband Bildungsmedien«. Der neue Name soll das Profil schärfen und größere Klarheit für die politische Kommunikation schaffen. Der Verband Bildungsmedien vertritt die Interessen der deutschen Verlage, die Medien für das Bildungswesen produzieren – für Schulen, die berufliche Bildung und die Erwachsenenbildung, für öffentliche Bildungseinrichtungen oder die private Weiterbildung, seien es Bücher oder digitale Bildungsmedien.

E-Learning-Dossier beim Bildungsserver

Der Deutsche Bildungsserver hat die Informationen zum E-Learning in der Erwachsenenbildung erweitert und aktualisiert. Das Dossier umfasst nun die Bereiche Einstieg und Grundlagen, Adressen und Ansprechpartner, Technik und Qualität, Methodik/Didaktik, Lehr- und Lernmaterial, Publikationen und Kurssuche.



www.bildungsserver.de/E-Learning-in-der-Erwachsenenbildung-9402.html

Weiterbildungsförderung aufgestockt

Erfolgreiche Förderinstrumente des Bundes

Zwei erfolgreiche Projekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sind das »Weiterbildungsstipendium« und die »Bildungsprämie«. Das »Weiterbildungsstipendium«, das jungen, talentierten Berufseinsteigern eine berufsbegleitende Weiterbildung ermöglicht, feierte im November 2011 sein 20-jähriges Bestehen, in Kürze wird das 100.000 Stipendium vergeben werden. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung sind positiv: Die Förderung regt an zum lebenslangen Lernen – 70 Prozent der ehemals Geförderten nutzen später weitere Weiterbildungsangebote, und es eröffnet Karrierechancen – 40 Prozent der ehemaligen Stipendiaten haben Führungspositionen übernommen. Das BMBF betont, mit der Förderung sei auch ein klares Bekenntnis zur Gleichwertigkeit der Bildungswege

gegeben. Das Weiterbildungsstipendium wird als öffentlich-private Partnerschaft gemeinsam mit der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks sowie dem Bundesverband der Freien Berufe getragen. Ebenfalls erfolgreich, wenn auch noch viel jünger, ist die »Bildungsprämie«, mit deren Hilfe Weiterbildungsinteressierte finanziell unterstützt werden. Wer sich an eine der inzwischen 600 Beratungsstellen bundesweit wendet, kann einen Prämiegutschein erhalten, mit dem die Hälfte der Kosten einer Weiterbildung übernommen werden. Das seit 2008 bestehende Projekt wird nun um zwei weitere Jahre verlängert. Es stehen dafür 35 Millionen Euro, unter anderem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, zur Verfügung.

Preiswürdige Weiterbildung

BIBB und Haus der Technik zeichnen zukunftsweisende Konzepte aus

»Weiterbildung für Ältere im Betrieb« lautete das diesjährige Wettbewerbsthema für den »Weiterbildungs-Innovationspreis 2012«, den das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn jährlich auslobt. Auf der Bildungsmesse »didacta« im Februar wurden drei Preisträger geehrt, die, so der Präsident des BIBB, Prof. Friedrich Hubert Esser, »mit ihren innovativen Konzepten herausragende Beispiele für eine moderne, zukunftsweisende Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung« sind, insbesondere mit Blick auf ältere Mitarbeitende. Gewinner ist das ZNL TransferZentrum für Neurowissenschaft und Lernen in Ulm mit dem Projekt »Entwicklungsbegleitung (ENWIBE) – ereignisorientierte Entwicklungsgespräche für Mitarbeitende in Produktion und Handwerk«. Die beiden Sonderpreise wurden verliehen an »female PROFESSIONALS – Frauenpotenziale in Betrieben nutzen« vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben sowie an den technischen

Weiterbildner R & S Keller GmbH in Wuppertal mit seinem Lernprogramm »Heidenhain Interactive Training (HIT)«.

Das »Haus der Technik«, eines der ältesten technischen Weiterbildungsinstitute in Deutschland, hat im Februar den Deutschen Weiterbildungspreis zum dritten Mal verliehen. Mit ihm sollen innovative und zukunftsweisende Weiterbildungskonzepte einer breiten Öffentlichkeit nähergebracht und die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben werden. Gewinner ist Professor Josef Guttman vom Universitäts-Klinikum Freiburg, der ein berufsbegleitendes Studienmodell für Ärzte und Naturwissenschaftler entwickelt hat, den Online-Studiengang »Physikalisch-Technische Medizin«.



www.deutscher-weiterbildungspreis.de



www.bibb.de/de/60686.htm

Zusammenstellung: DIE/BP

Erasmus für alle – alles Erasmus?

Neues europäisches Bildungsprogramm ohne Grundtvig

Unter dem Titel »Erasmus für alle« hat die Europäische Kommission im November 2011 ihr neues Bildungsprogramm (2014-2020) für die allgemeine und berufliche Bildung sowie den Jugend- und Sportbereich vorgestellt. Es soll das bisherige Programm für Lebenslanges Lernen mit seinen sieben Programmbereichen ablösen und damit schlanker und effizienter werden, einschließlich vereinfachter Antragsverfahren für Finanzhilfen. Das Programm soll mit 19 Milliarden Euro Gesamtbudget ausgestattet werden, darin enthalten sind 1,8 Milliarden Euro für internationale Zusammenarbeit. Der Vorschlag der Kommission wird nun vom Rat und vom Europäischen Parlament erörtert. Mit der Auflösung der bisherigen Programmbereiche (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius und Grundtvig, Jugend in Aktion und fünf internationale Kooperationsprogramme) verschwindet auch der Name Grundtvig, der bisher

für den Bereich Erwachsenenbildung stand. Dieser ist nun subsummiert unter den Bereich »Erasmus Berufsbildung«. Es ist zu befürchten, dass das Lernen von Erwachsenen damit in Zukunft noch stärker auf die berufliche Verwertbarkeit ausgerichtet sein wird und die Erwachsenenbildung mit ihrem eher non-formalen Charakter weniger Berücksichtigung findet. Begrüßenswert ist allerdings die Tatsache, dass die Kommission eine Aufstockung der Mittel um 80 Prozent für die Erwachsenenbildung plant.

Die zentralen Aktionen der bestehenden Programme sollen weiter fortgeführt werden. Unverändert sind auch die Ziele des Programms. Neu sind die Zusammenarbeit mit Drittländern, ein Studiendarlehen für Masterstudierende, die Förderung des Breitensports und die Schaffung von Wissensallianzen bzw. Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen.

Der Schwerpunkt von »Erasmus für alle« liegt allerdings auf der Mobilitätsförderung für Lernende, d.h. auf der Förderung von Auslandsaufenthalten für Praktika und Weiterbildungsmaßnahmen. Genau dafür steht das Programm Erasmus seit 25 Jahren und hat damit wohl die höchste Bekanntheit erlangt. Die Kommission begründet so auch den neuen Namen.

Es bleibt abzuwarten, ob das Programm überhaupt in der geplanten Form implementiert wird. Ein Beschluss zur Umsetzung wird zwar noch für das Jahr 2012 angestrebt, es ist jedoch durchaus möglich, dass der vorliegende Entwurf noch einmal grundlegend überarbeitet wird. Darüber hinaus kann es auch dazu kommen, dass sich die aktuelle Schuldenkrise auf das Budget auswirkt und dieses geringer ausfällt als bisher geplant. DIE und EAEA setzen sich dafür ein, dass es zu einer grundlegenden Überarbeitung kommt, in der die Erwachsenenbildung expliziter Berücksichtigung findet.

*Brigitte Bosche/
Nils Bernhardsson (DIE)*

Strategie 2020

Lebensbegleitendes Lernen in Österreich

Die »Strategie Lebenslanges Lernen – 2020« wurde im Juli 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossen. Damit hat das Bildungsthema »Lebenslanges Lernen« politische Akzeptanz auf höchster Ebene gefunden und wird als gesellschaftspolitisches Querschnittsthema anerkannt. Die »Strategie 2020« verantworten vier Ministerien – Unterricht, Wissenschaft, Wirtschaft und Soziales – gemeinsam. Die konkrete Umsetzung drückt sich in Aktionslinien aus. Sie entstanden im Hinblick auf die aktuellen Probleme des österreichischen Bildungswesens. »Lebenslanges Lernen« als Bildungsstrategie für das kommende Jahrzehnt kann somit als unmittelbare Antwort auf den Bedarf an Bildungsreformen in Österreich verstanden werden. Die Aktionslinien richten sich auf Problembereiche, wie z.B.

- die vorschulische Bildung/Erziehung,
- die Gewährleistung von Grundbildung und Chancengleichheit im Schulbereich,
- das kostenlose Nachholen von Schulabschlüssen,
- die Verankerung von Community Education in der Zivilgesellschaft,
- die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung,
- die Erhöhung der Lebensqualität in der nachberuflichen Lebensphase,
- die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse/Kompetenzen.

Die Umsetzung der »Strategie LLL – 2020« soll von einem jährlichen Monitoring und einer ständigen Erfolgskontrolle durch eine ministeriell besetzte Task Force begleitet werden. Eine erste Maßnahme wurde bereits konkretisiert: Gemeinsam mit den neun Bundeslän-

dern hat die Bundesregierung für drei Jahre 54 Millionen Euro bereitgestellt, um etwa 12.000 Personen das kostenlose Nachholen von Schulabschlüssen zu ermöglichen. Außerdem hat sich das Bundesland Steiermark mit einer eigenen »Strategie der Erwachsenenbildung/Weiterbildung« für die Jahre 2011–2015 zum lebenslangen Lernen als einer zentralen öffentlichen Aufgabe bekannt. Insgesamt wurde mit der »Strategie LLL – 2020« ein politischer Rahmen geschaffen, der dazu motiviert, das österreichische Bildungssystem weiterzuentwickeln. Die Erwachsenenbildung wird angeregt, ihr Potenzial durch Kooperation und Vernetzung mit anderen Bildungssektoren zu entfalten, um den Bildungsbedarf von Individuen und Gesellschaft zu beantworten.

Werner Lenz



Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich:
www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lll-arbeitspapier_ebook_gross.pdf

»Weiterbildung ist mehrWert«

Deutscher Weiterbildungstag am 21. September 2012

Zum vierten Mal wird der Deutsche Weiterbildungstag als ein bundesweiter Aktionstag ausgerichtet mit dem Ziel, Öffentlichkeit und Politik auf die Bedeutung des Erwachsenenlernens aufmerksam zu machen. Am Vorabend des 21. September wird es eine zentrale Auftaktveranstaltung im Deutschen Bundestag geben. Der Bundespräsident ist erneut für die Schirmherrschaft angefragt.

Der auf 15 Institutionen angewachsene Veranstalterkreis, zu dem erstmals auch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zählt, hat sich auf den Slogan »Weiterbildung ist mehrWert« geeinigt. Damit sollen die Benefits von Erwachsenen- und Weiterbildung betont und es soll zugleich kommuniziert werden, dass der Bereich insgesamt noch

mehr öffentliche Anerkennung verdient. In einem maßgeblich von DIE und Arbeit und Leben erarbeiteten Positionspapier wird erläutert, dass sich die Weiterbildung vor große Herausforderungen gestellt sieht: 7,5 Millionen funktionale Analphabeten, eine Million Langzeitarbeitslose, zunehmende Migrationsbewegungen sowie eine wachsende Zahl älterer Menschen stehen für vielfältige Exklusionsrisiken, deren Verminderung eine anspruchsvolle Aufgabe darstellt. Das Papier verweist auf die Forschung zu den sozialen und individuellen Effekten lebenslangen Lernens, die sich u.a. in Indikatoren wie Toleranz, gesundheitsförderliches Verhalten oder individuelle Kompetenzentwicklung abzeichnen und somit für Partizipation, Inklusion und soziale Kohäsion stehen.

Bildungseinrichtungen im ganzen Land sind eingeladen, beim Deutschen Weiterbildungstag 2012 dabei zu sein. Hierzu steht ein Kampagnenbüro für Auskünfte zur Verfügung. Zudem findet sich auf der Website des Weiterbildungstages ein »Aktionsleitfaden«, der dabei hilft, eine Veranstaltung zu planen, zu organisieren oder in die Presse zu bringen. Neben kreativen Ideen, praktischen Tipps, nützlichen Arbeitshilfen und wertvollen Checklisten finden sich dort ausführliche Beschreibungen von insgesamt elf der erfolgreichsten Veranstaltungen der Vorjahre. Der Weiterbildungstag geht auf eine Initiative des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB) und des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) zurück. Er wurde erstmals 2007 durchgeführt.

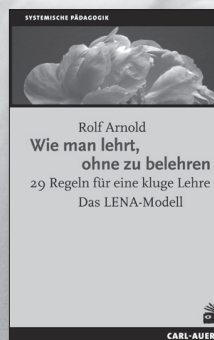
DIE/PB



www.deutscher-weiterbildungstag.de

Wie man lehrt, ohne zu belehren

Pädagogik, Didaktik und Beratung bei Carl-Auer



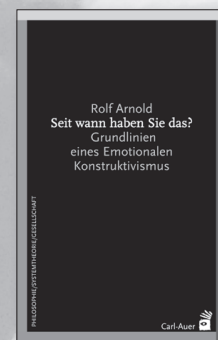
192 Seiten, 49 Abb., Kt, 2012
€ (D) 17,95/€ (A) 18,50
ISBN 978-3-89670-838-0



236 Seiten, Kt, 2007
€ (D) 27,95/€ (A) 28,80
ISBN 978-3-89670-574-7



158 Seiten, Kt, 2012
€ (D) 17,95/€ (A) 18,50
ISBN 978-3-89670-833-5



232 Seiten, Kt, 2009
€ (D) 24,95/€ (A) 25,70
ISBN 978-3-89670-711-6



Carl-Auer Verlag • www.carl-auer.de

Im Webshop bestellt – deutschlandweit portofrei geliefert! Unsere E-Books finden Sie unter: www.carl-auer.de/buchbar

Zielmarke 2025

NRW-Weiterbildung im Zukunftsdiskurs

Ende 2011 gab die Ministerin für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Sylvia Löhrmann, auf der Weiterbildungskonferenz NRW den Startschuss zu einer Diskussion im Anschluss an die Evaluation des Weiterbildungsgesetzes. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hatte in seinem Gutachten »Lernende fördern – Strukturen stützen« der Weiterbildungslandschaft in NRW eine hohe Leistungsfähigkeit bescheinigt. Vor diesem Hintergrund hielten sich die Änderungsvorschläge in einem überschaubaren Rahmen. Im Wesentlichen kreisen sie um eine nachvollziehbare, gerechte Fördersystematik, um die Sicherung der Hauptberuflichkeit in der Weiterbildung und um eine bessere Einbeziehung bildungsbenachteiligter Gruppen.

In diese Richtung akzentuierte auch die Ministerin ihre Wegweisungen. Es gehe ihr in erster Linie um Zukunftsfähigkeit, betonte sie und kleidete dies in die Frage: »Wie soll die Weiterbildung in NRW im Jahre 2025 aussehen?« Mögliche Wege in die Zukunft bot sie an: Man müsse mehr Synergien schaffen, indem man noch stärker vernetzt zusammenarbeite, und die Zugänge zu potenziellen Bildungsteilnehmenden müssten sich an deren Bildungsbiographien orientieren. Die Ministerin schlug zwei Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen vor: Die Arbeitsgruppe »Zukunftsfeste Systeme und Strukturen« soll sich mit der Fördersystematik, der Professionalisierung und der landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik beschäftigen, die Arbeitsgruppe »Zukunftsfähige Qualität – Inhalte – Synergien« zielt vor allem auf die stärkere Einbindung besonders förderungswürdiger Zielgruppen, die Weiterbildungsberatung, die Qualitätssicherung und die regionale Vernetzung. Schon zu Jahresanfang 2012 begannen diese Arbeitsgruppen ihre Arbeit. In der AG 1 standen die Fördersystematik und

das daran gekoppelte Berichtssystem im Blickpunkt. Für die Volkshochschulen ist die im Gutachten präsentierte Lösung (Stärkung der Hauptberuflichkeit, Stärkung kleinerer VHS und Kopplung der Fördersumme an die Einwohnerzahl) voll anschlussfähig, die Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft hingegen suchen noch nach einer Fördermechanik, die einfach und gerecht ist und dennoch, verglichen mit dem Ist-Zustand, keine größeren Verwerfungen hervorruft. Hierzu sind Stellschrauben zu definieren und deren Wirkungsweise zu überprüfen. In der AG 2 wurde engagiert die Frage der spezifischen Förderung von bildungsfernen und -benachteiligten Zielgruppen diskutiert. Deutlich wurde dabei einerseits die tendenziell ablehnende Haltung der Weiterbildungspraxis gegenüber dem DIE-Vorschlag. Dieser sieht vor, zukünftig einen bestimmten Teil der WbG-Mittel mit den Landesorganisationen der Weiterbildung für die Bildungsarbeit mit besonders förderungswürdigen Zielgruppen zu reservieren. Andererseits bestand Einigkeit über das Erfordernis, in der Weiterbildung unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen verstärkt für Weiterbildung zu gewinnen. Diese Aufgabe sollte aus Sicht der Praxis aber auf Basis von freiwilligen Selbstverpflichtungen und ohne Quotierung erfüllt werden. Vor diesem Hintergrund stellen die Verständigung darüber sowie die begriffliche Präzisierung der Zielgruppen Bildungsferne/-benachteiligte zentrale Herausforderungen für die nächsten Beratungen zu diesem Thema dar, wobei es darum geht, eine hohe Flexibilität zu gewährleisten und sowohl regionalen Unterschieden als auch spezifischen Einrichtungsprofilen Rechnung zu tragen. Beide Auftaktsitzungen machten deutlich: Zukunft ist nicht leicht, im Besonderen dann, wenn noch so viel Vergangenheit daran hängt.

Ingrid Ambos/Dieter Gnahn (DIE)

Beständig im Wandel?

Zur Novellierung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes (HWBG)

In Hessen ist im November 2011 die novellierte Fassung des Weiterbildungsgesetzes (HWBG) in Kraft getreten. Während das bislang geltende Recht in weiten Teilen fortgeführt wird, lassen sich dennoch nicht unerhebliche Änderungen festhalten.

Dabei wird mit der Novellierung vor allem dem Verbundsystem HESSEN-CAMPUS (HC) eine zentrale Position im Hinblick auf die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung und Stärkung der Region(en) durch Kooperation zugewiesen. Zum einen können HC-Initiativen, die der Weiterbildung dienen, Förderzuweisungen nach dem HWBG erhalten (§ 1 Abs. 1), zum anderen werden zwei Vertreter/innen im Landeskuratorium beratend die Interessen von HC wahrnehmen (§ 19 Abs. 3). Die Möglichkeit zur Errichtung regionaler Koordinationsgremien verweist ferner auf die Bedeutung bereichsübergreifender Zusammenarbeit für die Einrichtungen der Weiterbildung in Hessen (§ 20). Zu vielen Kontroversen hat die Streichung des Innovationspools (§ 19 alt) geführt, da hierdurch in den letzten Jahren gezielt Projekte zur Weiterentwicklung der Weiterbildung in Hessen gefördert werden konnten. Außerdem kritisch beurteilt wird die Festschreibung der Zuweisungen des Landes unabhängig vom gestiegenen Bedarf auf 200.000 geförderte Unterrichtsstunden der öffentlichen Träger (§ 11 Abs. 2) und 90.000 geförderte Unterrichtsstunden der freien Träger (§ 17 Abs. 3). Insgesamt zeichnet sich eine Entwicklung ab, die der Formulierung »lebensbegleitendes Lernen« Rechnung zu tragen scheint. Die Erweiterung der Einrichtungen der Weiterbildung um rechtlich selbstständige berufliche Schulen und HC weicht zunehmend die Trennung von Weiterbildung und schulischer Bildung auf.

Franziska Loreit

Personalia

Dana Bachmann ist neue Referatsleiterin Erwachsenenbildung beim DG Education and Culture der EU-Kommission. Ihr Stellvertreter ist **Tapio Säävälä**, der fortan das Grundtvig-Programm leitet. Beide treten die Nachfolge von **Alain Smith** an.

Neuer Kuratoriumsvorsitzender der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB) ist der südbadische SPD-Abgeordnete **Christoph Bayer**.

Dr. Alois Becker, vormals Direktor der Akademie Klausenhof, ist neuer Präsident der Europäischen Föderation für katholische Erwachsenenbildung FEECA.

Christoph Bornhorn leitet seit Januar 2012 gemeinsam mit **Andreas Baer** die Geschäftsstelle des Verbandes Bildungsmedien.

Professor Dr. **Werner Lenz**, Universität Graz, wurde im November 2011 vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) der österreichische Staatspreis für Erwachsenenbildung für sein wissenschaftliches Gesamtwerk verliehen.

Prof. Dr. Rita Meyer, bisher Universität Trier, hat einen Ruf an die Universität Hannover auf die Professur für Berufspädagogik angenommen.

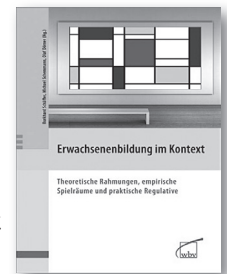
Prof. Dr. Gabriel Nagy, zuletzt Juniorprofessor für empirische Bildungsforschung an der Universität Tübingen, wurde zum Wintersemester 2011 zum Professor für Quantitative Methoden der Empirischen Bildungsforschung an das Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel berufen.

Dr. Ida Pöttinger, Mitarbeiterin der Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg ist neue Vorsit-

zende der Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK) in Bielefeld.


Dr. Bernhard Schmidt-Hertha ist zum Sommersemester 2012 zum Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt berufliche/betriebliche Weiterbildung an die Universität Tübingen berufen worden.

Am 3. Februar hat die Ruhr-Universität Bochum **Prof. Dr. Jürgen Wittpoth** anlässlich seines 60. Geburtstages mit einer akademischen Festveranstaltung gewürdigt. In diesem Rahmen wurde dem Jubilar eine Festschrift mit dem Titel »Erwachsenenbildung im Kontext. Theoretische Rahmungen, empirische Spielräume und praktische Regulative« übergeben.




Veranstaltungstipps

Das **Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)** plant für den **26. April 2012** ein Fachtagung in Berlin zum f-bb-Kompetenzfeld »Betriebliche Weiterbildung«. Thema: »Systematische Personalentwicklung in KMU – Strategien zur Erschließung betrieblicher Qualifizierungspotenziale«.

 www.f-bb.de/veranstaltungen.html

EUCEN, das europäische Netzwerk für wissenschaftliche Weiterbildung, trifft sich vom **9. bis 11. Mai** zu seiner 43. Tagung in Graz (Österreich), um das Thema »Universities' Engagement in and with Society. The ULLL contribution« zu diskutieren.


 <http://eucen.uni-graz.at/>

Der **Bundeskongress für Politische Bildung**, die zentrale Veranstaltung der Aktionstage 2012, widmet sich dem Thema »Partizipation« und findet

vom **21. bis 23. Mai** an verschiedenen Orten rund um die Berliner Friedrichstraße statt. Veranstalter sind die Bundeszentrale für politische Bildung, die Deutsche Vereinigung für Politische Bildung e.V. und der Bundesausschuss Politische Bildung.

 www.bpb.de/veranstaltungen


Das **ASEM Forum on Lifelong Learning** zum Thema »Learning Unlimited« wird anlässlich der EU-Präsidentschaft Dänemarks im 1. Halbjahr 2012 vom **29. bis 31. Mai** an der Aarhus University in Kopenhagen stattfinden.

 www.dpu.dk/asem/events


Die **Arbeitsgemeinschaft für das Fernstudium an Hochschulen (AG-F)** lädt zu ihrer Frühjahrstagung vom **30. Mai bis 1. Juni 2012** nach Hamburg ein. Das Thema lautet: »Erfolgskonzept Fernstudium: Betreuung, Individualisierung, Methodenmix und Virtualität«.

 www.dgwf.net

Das **8. Berliner Methodentreffen (BMT)**, mit ca. 450 Teilnehmer/innen die größte Jahresveranstaltung zu qualitativen Forschungsmethoden im deutschsprachigen Raum, findet am **13. und 14. Juli 2012** an der Freien Universität Berlin statt. Es richtet sich an alle, die in ihren Qualifikations- oder Forschungsarbeiten mit qualitativen Methoden arbeiten.

 www.qualitative-forschung.de/methodentreffen

Die »**European Conference on Educational Research (ECER)**« wird 2012 vom **17. bis 21. September** an der Universität Cádiz (Spanien) zu Gast sein. Das Konferenzthema lautet: »The need for Educational Research to champion Freedom, Education and Development for All«.

 www.eera.de/ecer2012

Zusammenstellung: DIE/BP