

Nachrichten

Wechsel in der Redaktion der „Hessischen Blätter“

Prof. Dr. Dr. h. c. Günther Böhme hat den Vorsitz der Redaktionskonferenz der „Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland“ nach seinem 85. Geburtstag „aus Altergründen“ niedergelegt. Er bleibt jedoch Mitglied der Konferenz. Als Nachfolger im Vorsitz hat der hvv-Vorstand am 23.4.2008 Prof. Dr. Peter Faulstich benannt.

Die Redaktion ist neben der Herausgabe der vierteljährlich erscheinenden Hefte verstärkt damit befasst, das Profil der Zeitschrift zu schärfen. Trotz ihres – noch – landesbezogenen Namens ist es den „Hessischen Blättern“ – getragen durch ehrenamtliches Engagement – gelungen, zu einer der wichtigsten Zeitschriften im Bereich der Erwachsenenbildung zu werden. Sie gehört zu den meistgelesenen und -zitierten Quellen der Diskussion zwischen wissenschaftlicher Disziplin und Profession der in der Weiterbildung Tätigen. Trotzdem sind einige Entscheidungsfragen immer wieder neu zu beantworten:

- Warum sollen die HBV überhaupt weitergeführt werden?
- Wer sind die Adressaten der Zeitschrift?
- Wen erreicht die Zeitschrift tatsächlich?
- Wie soll der Name lauten?
- Soll auf e-print umgestellt werden?
- Soll die Festlegung auf Schwerpunkt-hefte bleiben?
- Ist es sinnvoll, einen offenen Teil einzubeziehen?
- Wie soll die interne Gliederung aufgebaut sein?

- Wie lang sollen die Beiträge sein?
- Macht es Sinn, einen Veranstaltungs-teil zu bringen (Hinweise/Berichte)?
- Soll die Gestaltung so bleiben (Grafi-ken, Bilder)?
- Wie soll der Veröffentlichungsturnus (Zahl der Hefte) laufen?
- Ist die Preisgestaltung angemessen?

Diese Fragen sind angesichts des erheblichen Drucks auf alle wissenschaftlichen Fachzeitschriften unabweisbar. Die Redaktion ist dankbar für Stellungnahmen.

Faulstich

Bestandsaufnahme Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung

Als Resultat der langfristigen Aufwertung von Bildungsberatung ist ein vielfältiges Feld entstanden. Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung wird in Deutschland von einer großen Anzahl verschiedener Beratungsakteure für eine Vielzahl verschiedener Adressatengruppen in unterschiedlichsten Lebenssituationen angeboten. Beratungseinrichtungen und Ratsuchende finden in unterschiedlichsten Beratungskonstellationen zueinander. Kurz gesagt: Die Beratungslandschaft ist heterogen und unübersichtlich. Rambøll Management hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungs-(BBB-)Beratung vorgenommen. Den empirischen Kern der Studie bildete eine bundesweite Befragung von relevanten Beratungseinrichtungen. Die Umsetzung wurde in der vom BMBF in Auftrag gegebenen Erhebung dokumentiert:

„BBB-Beratung in Deutschland wird von einer großen Anzahl verschiedener Beratungsakteure für eine Vielzahl verschiedener Nutzergruppen in unterschiedlichsten Lebenssituationen ange-

boten. Beratungseinrichtungen und Rat-suchende finden in unterschiedlichsten Beratungs-Settings zueinander.“ (BMBF/Ramboll 2007, S. VII)

Beratungsanlässe entstehen v. a. aus Übergängen zwischen Lebensphasen. Solche Übergänge können durch „externe oder interne Faktoren“ motiviert sein. „Interne Faktoren“ bedeuten, dass Individuen selber und bewusst nach Veränderungen suchen. Durch „externe Faktoren“ veranlasste Übergänge können institutionell bedingt oder zufallsbedingt entstehen. „Die Befragungsergebnisse untermauern die Relevanz von Übergängen für die Gestaltung der Bildungs- und Berufsbiographie: Beinahe zwei Drittel aller Organisationen haben spezielle Angebote für Übergänge. Dabei dominieren die rechtlich geregelten, institutionalisierten Übergänge, wie Schule – Ausbildung, Schule – Schule, Schule – Studium und Arbeitslosigkeit – Beruf. Durch interne Faktoren motivierte Übergänge werden, mit Ausnahme des Übergangs Ausbildung – Beruf, wesentlich seltener angegeben. Auffällig ist auch, dass die Angebote v. a. die Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit einem Normal-Arbeitsverhältnis abdecken. Das Normal-Arbeitsverhältnis ist aber in der Wissensgesellschaft nicht mehr das gängige Modell der Berufsbiographie und wird es prognostisch zukünftig auch nicht wieder werden. Diese Entwicklung spiegelt das bestehende Angebot an Übergangsberatung gegenwärtig nicht wider.“ (ebd., S. II)

Zielgruppen, die durch interne Faktoren Bildungsberatung nachfragen, sind vor allem Auszubildende und Ausbilder, Studierende an Hochschulen, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Selbständige und Eltern in Elternzeit. Zu durch externe Faktoren beeinflusste Zielgruppen gehören v.a. Personen in Statuspassagen wie (Schüler sowie deren Eltern und Lehrer; Wehr- und Ersatzdienstleistende; Schul-

anfänger und -abgänger, Senioren) oder in Problemsituationen geratene (Erwerbslose, Berufsunfähige) (ebd., S. III)

Die **Themenschwerpunkte** im inhaltlichen Fokus von Angeboten der BBB-Beratung werden in spezifischer Perspektive bearbeitet: Lernberatung, Sozialberatung, Schuldnerberatung und Beratung über finanzielle Leistungen sowie Angebote zur Beratung von Gruppen in Problemkonstellationen und einzelnen übergangsspezifischen Laufbahnphasen: Schulwahl- und Schullaufbahnberatung, Ausbildungs-, Studien- und die Berufswahlberatung, Wehr-, Zivil- und Freiwilligendienstberatung, Berufs- und Existenzgründerberatung, Beratung im Zusammenhang mit Arbeitsvermittlung und Wiedereinstiegsberatung, Personalberatung, Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung, Karriere- und Laufbahnberatung.

Faulstich

DIE-Trendanalyse 2008

Die Trendanalyse zeigt: Es sind Aufwärtsrends zu erkennen. Die Weiterbildungsbeteiligung nimmt nach dem Einbruch der letzten Jahre zu, liegt aber weiterhin unter EU-Durchschnitt. Trotz bildungspolitisch beteuerter Wichtigkeit stagniert die öffentliche Gestaltung der Weiterbildung in Deutschland.

Rahmenbedingungen

Die EU besitzt zwar keine rechtliche Gestaltungskompetenz, doch durch Programme und die Vergabe von Fördergeldern nimmt sie zunehmend mehr Einfluss darauf, was in den einzelnen Mitgliedstaaten in Bereich der Weiterbildung passiert. Es ist festzustellen, dass sich mittlerweile durch die Lenkung von Finanzströmen ein beträchtlicher Teil der nationalen Förderpolitik an den Lissabon-Zielen Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt orientiert.

Die öffentliche Hand dagegen zieht sich finanziell aus vielen Bereichen zurück und legt es auch im Bereich der Weiterbildung zunehmend in die Verantwortung des Einzelnen, sich um seine Zukunft selbst zu kümmern. Obwohl es politisch erklärtes Ziel ist, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, ist die staatliche Finanzierung seit Jahren rückläufig, während der Anteil privat finanzierter Weiterbildung wächst. Die größten Finanziers von Weiterbildung in Deutschland sind in den letzten 10 Jahren kontinuierlich die Unternehmen gewesen. Wenn aber die Finanzierung Privatsache ist – darauf weist die Analyse hin – werden Wachstums-, Qualifikations- und Partizipationschancen eingeschränkt.

Der Bildungsurlaub als bildungspolitisches Instrument greift wie aufgezeigt nicht. Positive Signale kommen neuerdings durch tarifvertragliche Regelungen.

Weiterbildungsbeteiligung

Frauen haben bei der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren aufgeholt und ziehen mit den Männern fast gleich. Erheblich öfter nehmen Frauen an Bildungsangeboten teil, wenn sie keine Kinder haben, Männer dagegen insbesondere, wenn sie mit einer Partnerin und zwei und mehr Kindern zusammenleben.

Frauen stellen auch den überwiegenden Teil der Teilnehmenden am Fernunterricht dar, eine Weiterbildungsform, die langfristig gesehen ebenfalls zunimmt.

Gerade die schulisch besser Gebildeten sehen für sich den größten Weiterbildungsbedarf, während die Gruppe ohne oder mit niedriger Berufs- oder Schulbildung weniger Bedarf sieht. Es wird deutlich: entscheidend für die Einschätzung dieser Frage ist, ob man einen persönlichen Nutzen darin erkennt, sich weiter zu bilden.

Personen ab 50 Jahre nehmen öfter als früher Lernangebote wahr. Allerdings zeigt sich auch hier: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine erwerbstätige Person dieses Alters an einer Weiterbildung teilnimmt, ist sechsmal höher als bei nicht Erwerbstätigen.

Auch die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund steigt. So belegt die VHS-Statistik eine Zunahme der Unterrichtsstunden für „Deutsch als Fremdsprache“ zwischen 2005 und 2006 um 15,4 Prozent.

Drastisch reduziert hat sich die Zahl der Teilnehmenden im Bereich SGB-Förderung. So sank zum Beispiel die Zahl der Eintritte in Maßnahmen zur Erlangung eines Berufsabschlusses von über 500.000 im Jahr 2000 auf rund 130.000 im Jahr 2005. Allerdings scheint hier die Talsohle wohl durchschritten zu sein, denn 2006 war wieder ein Anstieg auf knapp 245.000 zu beobachten.

Trotzdem wird im Rahmen der Studie darauf hingewiesen, dass im Vergleich zu europäischen Ländern die Weiterbildungsbeteiligung im unteren Bereich rangiert, auch wenn eine leichte Zunahme der Teilnahmequoten auszumachen ist.

Angebot

Weiterbildungsangebote werden zunehmend individualisiert und für geschlossene Teilnehmergruppen durchgeführt. Dies sind die zentralen Befunde im Untersuchungsbereich „Angebot“. Unterricht in Gruppen dominiert zwar immer noch, wird aber in wachsendem Umfang durch beratungsnahe Dienstleistungen abgelöst. Insbesondere das Thema Coaching liegt mittlerweile ganz weit vorne. Maßgeschneiderte Angebote für Personen und Betriebe treten gerade in der beruflichen Weiterbildung in den Vordergrund. Hier sind nur mehr ein Viertel der Angebote „offene Seminare“.

Einrichtungen

Durch den existenzbedrohenden Wegfall von öffentlichen Fördergeldern haben sich viele der mehr als 17.000 Bildungsanbieter in Deutschland ein neues Profil gegeben und sind vermehrt in der Beratung und Schulung für Unternehmen tätig geworden. Zunehmend stehen Einrichtungen in einem erhöhten Wettbewerb um Projekte, Aufträge und Lernende. Insgesamt beurteilt die Branche nach den Einschätzungen der letzten Jahre die Zukunftsaussichten positiv.

Fazit

Der Weiterbildungsbereich scheint im Übergang zu einer Dienstleistungsbranche zu sein – für Lernende, Betriebe und den Staat. Das Feld ist nicht mehr angebots-, sondern nachfrageorientiert aufgestellt. Zunehmend entfällt die inhaltliche und finanzielle Steuerung durch den Staat. In der Konsequenz könnten Teile der Bevölkerung beim Lebenslangen Lernen auf der Strecke bleiben. Inhaltliche Anreize, gekoppelt mit finanzieller Förderung, kommen aus der EU.

Die Trendanalyse zieht verfügbare Daten aus verschiedenen Untersuchungen heran, um Entwicklungslinien aufzuzeigen und zu interpretieren. Dabei wird jeweils ein Zeitraum von 10 Jahren betrachtet. Die nächste Trendanalyse wird in zwei Jahren vorgelegt.

Information: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Trends der Weiterbildung, DIE-Trendanalyse 2008, wbv: Bielefeld 2008

Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld

Ergebnisse aus der dritten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) ermöglichen es, die Situation in Deutschland mit der in anderen europäischen

Staaten zu vergleichen und zugleich Veränderungen zu 1999 aufzuzeigen. Bei einigen wichtigen Kennziffern sind in Deutschland Rückgänge zu verzeichnen: Der Anteil weiterbildender Unternehmen und der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen und Seminaren anbieten, nahm ab. Ebenfalls sank der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungskursen teilnahmen, leicht und die finanziellen Aufwendungen der Unternehmen für diese waren deutlich rückläufig. Allein die Zahl der Weiterbildungsstunden je Beschäftigtem blieb stabil.

2006 fand in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) statt. Sie liefert Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung. Der Analyse zeigt die aktuelle Situation der betrieblichen Weiterbildung in Europa und beleuchtet die Entwicklung seit 1999 (Vorgängeruntersuchung CVTS2) anhand zentraler Indikatoren.

Der Anteil weiterbildender Unternehmen in den 22 europäischen Ländern, für die bisher Ergebnisse vorliegen, reichte 2005 von 90 Prozent im Vereinigten Königreich bis zu 21 Prozent in Griechenland. Das Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ging im Vergleich zu 1999 in den meisten west- und nordeuropäischen Ländern zum Teil deutlich zurück, so in Schweden und den Niederlanden um 13 Prozentpunkte, in Dänemark um 11 Prozentpunkte und in Belgien um 7. Österreich und das Vereinigte Königreich bildeten in dieser Hinsicht mit +9 bzw. +3 Prozentpunkten eine Ausnahme. Die süd- und osteuropäischen Länder konnten – mit Ausnahme Polens – ihren Anteil weiterbildender Unternehmen steigern. Ein

besonders starker Anstieg mit über 20 Prozentpunkten war z. B. in Rumänien und Portugal zu verzeichnen.

In Deutschland machten im Jahr 2005 69 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote, 1999 waren es noch 75 Prozent. Im Vergleich mit den anderen europäischen Ländern konnte Deutschland seine Position halten – wie 1999 liegt es hinter den skandinavischen und den meisten westeuropäischen Ländern, konnte sich aber vor den süd- und osteuropäischen Ländern platzieren. Allerdings zog Tschechien an Deutschland vorbei.

BIBB

„Wissenschaft und Öffentlichkeit“ – Schwerpunktprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Unter dem Titel „Popularisierung“ ist die öffentliche Verbreitung von Resultaten wissenschaftlicher Forschung ein traditionell schon zentrales Problem der Erwachsenenbildung. Vermittlung wissenschaftlichen Wissens durch öffentliche Wissenschaft (Faulstich 2008) steht im Mittelpunkt. Zugespitzt hat sich die Frage noch zusätzlich durch die Entwicklung einer „Wissensgesellschaft“. Je schneller die Wissenschaftsproduktion voranschreitet, desto breiter wird die Kluft zur Wissensdistribution. Der wachsende Umfang wissenschaftlicher Informationen behindert eine breitere Rezeption über einen kleinen Kreis einschlägiger Experten hinaus. Die Verselbstständigung von Wissenschaft gegenüber Öffentlichkeit macht es notwendig, spezifische Vermittlungsagenturen zu institutionalisieren. Dies waren zunächst die Lesegesellschaften, dann die naturkundlichen Vereine und die populären Vorträge bekannter Wissenschaftler. Erwachsenenbildung steht in dieser Tradition, welche auch Museen und Theater

einschloss und sich erstreckt bis hin zu modernen Science Centers.

Der Senat der DFG hat nun die Einrichtung des Schwerpunktprogramms SPP 1409 „Wissenschaft und Öffentlichkeit: Das Verständnis fragiler und konfliktierender wissenschaftlicher Evidenz“ beschlossen. Fragil sind die wissenschaftlichen Erkenntnisse, weil sie nie endgültig gesichert sein können; konfligierend, weil sie unterschiedliche z. T. widersprüchliche Erkenntnisinteressen aufnehmen.

Durch moderne Informationstechnologie ist für die Öffentlichkeit eine große Vielfalt an wissenschaftsbezogenen Informationen verfügbar. Das bedeutet, dass die Grenzen zwischen dem Wissen, das für Laien potenziell zugänglich ist, und dem Fachwissen, das Spezialisten vorbehalten ist, unscharf geworden sind. Insbesondere im Internet ist ein einfacher Zugriff auf Informationen aus vielen Wissenschaftsbereichen möglich. Menschen, die Probleme zu lösen versuchen, erwarten beziehungsweise erhoffen sich Hinweise aus der Wissenschaft. Wie aber gehen sie damit um, dass Wissenschaft eben oft nur fragile oder konfliktierende Evidenz bietet?

Das Forschungsprogramm soll Bedingungen und Prozesse des Verständnisses wissenschaftlicher Evidenzgewinnung und Evidenzsicherung der Öffentlichkeit, d. h. von Laien, empirisch untersuchen und Theorien zu ihrem Wissenschaftsverständnis entwickeln. Außerdem soll es begründete Gestaltungsprinzipien für die Vermittlung wissenschaftsbezogener Informationen erarbeiten. Im Schwerpunktprogramm sind Forschungsprojekte aus Psychologie, Kommunikationswissenschaft, empirischer Pädagogik, naturwissenschaftlicher Fachdidaktik sowie Wissenschaftssoziologie vorgesehen, die disziplinenübergreifend zusammenarbeiten.

Die Projekte des Schwerpunktprogramms sollen vier prototypische Erfahrungsbereiche untersuchen, in denen sich Laien der Fragilität wissenschaftlicher Evidenzsicherung gegenüber sehen:

- Die wissenschaftsbezogene Informationssuche und -bewertung im Internet. Dazu gehört auch die aktive Kommunikation zur Wissenschaftsrezeption (zum Beispiel in Internetforen, Wikipedia).
- Die Darstellung und Rezeption von Wissenschaft in Massenmedien und Unterhaltsangeboten. Dazu gehört auch die Arbeit der „Vermittler“ zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit.
- Die Darstellung und Rezeption von Prozessen und Bedingungen wissenschaftlicher Evidenzsicherung in Museen.
- Die Vermittlung von Grundkenntnissen über wissenschaftliche Evidenzsicherung in Bildungsinstitutionen.

Dabei ist das gesamte Spektrum der Vermittlungsagenturen ins Blickfeld zu nehmen. Einbezogen werden könnten Bibliotheken und Archive, Kunst-, Kultur-, Gewerbe-, Arbeits- und Naturkundemuseen, Zoos, Botanische Gärten und Science Centers, Radio, Fernsehen und Film, Presse, Zeitschriften und Buch bis zu Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Faulstich

Bildungsberatung im Dialog

In Fortsetzung der Aktivitäten der „lernenden Regionen“ wird das von BMBF- und ESF-geförderte „Verbundvorhaben Bildungsberatung in den Lernenden Regionen“ – kurz: „Bildungsberatung im Dialog“ – durchgeführt.

Das Ziel des Ansatzes „Im Dialog“ lautet, im engen Austausch mit den beteiligten BildungsberaterInnen aus den

teiligen BildungsberaterInnen aus den Lernenden Regionen Referenzmodelle und Handlungsempfehlungen zu drei Aspekten von Bildungsberatung zu entwickeln. Dies bezieht sich auf die Felder:

- A: Organisations- und Geschäftsmodellentwicklung
- B: Modelle für individuelle Beratung
- C: Qualitätssicherung

Beteiligt sind die Humboldt-Universität Berlin (Prof. Wiltrud Gieseke, Bereich A), die Helmut Schmidt Universität Hamburg (Prof. Christine Zeuner, Bereich B) und die TU Kaiserslautern (Prof. Rolf Arnold, Bereich C sowie Gesamtkoordination). Die Laufzeit: bis 30. Juni 2008.

Folgend dem dialogischen Ansatz wird sich das Projekt in partizipativ angelegten Workshops sowie Besuchen und Gesprächen in den Lernenden Regionen entwickeln, flankiert vom Austausch mit der „Entwicklergruppe Bildungsberatung“ und der wissenschaftlichen Begleitung an der LMU München.

Faulstich

Portfolio für Kursleitende

Der Bundesarbeitskreis Fortbildung – Qualitätsentwicklung – Beratung des Deutschen Volkshochschul-Verbands e. V. und der Landesverbände der Volkshochschulen hat ein Portfolio für Kursleiterinnen und Kursleiter entwickelt. Es lässt sich als Bewerbungsunterlage aber auch als Selbsteinschätzung der eigenen erwachsenenbildnerischen Kompetenzen nutzen.

Einführend werden Anforderungen an Kursleitende zitiert:

„Es macht ein besonderes Merkmal des Lehrens in der Volkshochschule aus, dass die Lehrenden durch Beruf, außerberufliche, ehrenamtliche, künstlerische Tätigkeit oder durch charakteristische Lebensläufe spezifische Bezüge zu ihren

Themen haben. Die Verknüpfung von Person, Biographie und Fachlichkeit macht eine Stärke des Lehrens in der Volkshochschule aus und schafft eine Authentizität, die motivierend wirkt. (...) Die Lehrenden eignen sich die für eine Tätigkeit in der Volkshochschule erforderliche erwachsenenpädagogische Kompetenz an und entwickeln diese in Verbindung mit ihren fachlichen Qualifikationen weiter. Sie erwarten von den Volkshochschulen, die dafür erforderlichen Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten. Die Anforderungen an Befähigungshinweise und damit auch an die Verbindlichkeit der Fortbildung steigen. Sie werden durch die einzelne Volkshochschule im Rahmen ihres Qualitätsverfahrens festgelegt, sind z. T. vhs-übergreifend in einzelnen Programmbe reichen als Standard verbindlich eingeführt oder durch Vorgaben Dritter vorgeschrieben.“

Das vorliegende „Kompetenzprofil – Lehren in der Volkshochschule“ bietet in Form eines Portfolios den Rahmen, Kompetenzen und Angebote (Kurse, Seminare etc.) darzustellen und nachzuweisen. Das Portfolio soll nutzen als Instrument der Kompetenzbilanzierung und -reflexion, zur Außendarstellung, z. B. bei einer Bewerbung, als Leitfaden für Bewerbungs- und Beratungsgespräche, zur Kompetenzentwicklung und Fortbildungsplanung.

Für die Verwendung des Portfolios als Bewerbungsunterlage enthält die Mappe den Vordruck eines Lebenslaufs, eine Kompetenzübersicht zur Darstellung der durch Aus- und Fortbildung sowie praktischen Erfahrungen erworbenen Kompetenzen, Vordrucke zur Darstellung aller Veranstaltungen (Kurse, Vorträge, Seminare etc.), die man als Kursleiter/in bereits anbietet, Anlagen für Zeugnisse und Bescheinigungen.

DWV

Meister-BAföG soll Teil eines Erwachsenenbildungsfördergesetzes werden

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, hat die Zahl der Empfänger von „Meister-BAföG“ im vergangenen Jahr um 1,7 Prozent abgenommen. 2007 erhielten in Deutschland rund 134.000 Personen „Meister-BAföG“-Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz. 32 Prozent der Geförderten waren Frauen. Ihre Zahl ging gegenüber 2006 um 3 Prozent auf 42.000 zurück. Daneben wurden im Jahr 2007 mit knapp 92 000 Männern rund 1 Prozent weniger gefördert als im Jahr 2006. An Förderleistungen wurden insgesamt rund 356 Millionen Euro bewilligt, 4 Prozent weniger als im Vorjahr.

Mit dem „Meister-BAföG“ werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Bildungsmaßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt. Von den Förderleistungen des Jahres 2007 entfielen 250 Millionen Euro auf Darlehen und 106 Millionen Euro auf Zuschüsse. Die Geförderten erhielten Zuschüsse zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (61 Millionen Euro), für den Lebensunterhalt (45 Millionen Euro) und zur Kinderbetreuung (0,2 Millionen Euro). Die Darlehen wurden für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (138 Millionen Euro), für den Lebensunterhalt (111 Millionen Euro) und für die Anfertigung des „Meisterstücks“ (1 Million Euro) bewilligt. Inwieweit Darlehen in Anspruch genommen werden, können die Förderungsberichtigten frei entscheiden. Insgesamt überwies die Kreditanstalt für Wiederaufbau im Jahr 2007 174 Millionen Euro an die Geförderten.

Rund 48.000 (36 Prozent) der Geförderten nahmen an einer Vollzeitfort-

bildung teil, 86.000 (64 Prozent) an einer Teilzeitfortbildung. Gegenüber 2006 ging die Zahl der Vollzeitgeförderten um 3 Prozent und die der Teilzeitgeförderten um 1 Prozent zurück.

81 Prozent der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Am stärksten vertreten waren die 25- bis 29-Jährigen (36 Prozent), gefolgt von den 20- bis 24-Jährigen (30 Prozent) und den 30- bis 34-Jährigen (15 Prozent). 96,5 Prozent der Geförderten besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. 2 Prozent der Geförderten mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommen aus Nicht-EU-Ländern und 1,5 Prozent aus EU-Ländern.

Die politischen Reaktionen auf diese Statistik drängen auf einen Ausbau hin zu einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz: „Die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts über die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger von Meister-BAföG sind ein deutlicher Beweis dafür, dass unser Anliegen, alle Maßnahmen der Weiterqualifizierung in einem Erwachsenenbildungsfördergesetz zu bündeln, dringend erforderlich ist“, so Ulla Burchardt (MdB), Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung.

„Wir können es uns weder unter Gerechtigkeitserwägungen noch hinsichtlich der individuellen Lebenschancen jedes Einzelnen länger leisten, die kreativen Potenziale Erwachsener nicht auszuschöpfen. Die finanzielle Leistungsfähigkeit der Eltern darf auch in Zukunft nicht darüber entscheiden, ob jemand tatsächlich ein Studium aufnimmt oder nicht. Darüber hinaus ist angesichts der wirtschaftlichen Veränderungsprozesse und des zunehmenden internationalen Innovationswettbewerbs die Erhöhung des Qualifizierungsniveaus insgesamt sowie der Studienbeteiligung im Besonderen eine schlichte Notwendigkeit“ ... „Zu dem konkreten Maßnahmebündel

unserer Fraktion bezüglich der Novellierung des Meister-Bafögs gehören: die Erweiterung der förderfähigen Berufsgruppen, die Verbesserung der Förderung von Migranten, die stärkere Berücksichtigung der familiären Situation und die effektivere Förderung von Existenzgründungen. Dadurch könnten schon ab nächsten Jahr 50 Prozent mehr Menschen bei einer Weiterqualifizierung gefördert werden.“

Statistisches Bundesamt

Personalia

Prof. Dr. Dr. h. c. Günther Böhme 85

Prof. Dr. Dr. h.c. Günther Böhme, bis vor kurzem Vorsitzender der Redaktionskonferenz der Hessischen Blätter für Volksbildung, ehemaliges hhv-Vorstandsmitglied, Ehrenvorsitzender der vhs Wiesbaden und Leiter der Universität des 3. Lebensalters an der Universität Frankfurt am Main, beging am 4. Mai 2008 seinen 85. Geburtstag.

Anlässlich dieses Termins veranstaltete die vhs Wiesbaden eine literarisch-musikalische Matinee mit Beiträgen von Professor Böhme selbst und der Gruppe „Best Age“ um vhs-Direktor Hartmut Boger.

Dem Jubilar wurde im Limpurgsaal des Römers von Bildungsdezernentin Jutta Ebeling für seine Verdienste die Ehrenplakette der Stadt Frankfurt überreicht. Die Dezernentin nannte Böhme einen Lehrenden, „der selbst immer noch ein Lernender ist“. Die Universität des 3. Lebensalters (U3L), die er seit 1984 leitet, habe er zu einer selbstbewussten und selbstständigen Institution gemacht.

Dokumentation

Gesellschaftliche Kosten eines zukunftsfähigen Bildungssystems Bereich Weiterbildung – Kurzfassung der Ergebnisse und Zwischenfazit eines Gutachtens für die Hans-Böckler-Stiftung

„Der öffentliche Finanzierungsbedarf für den Bereich Weiterbildung umfasst 2,53 Mrd. für die betriebliche Weiterbildung, die die öffentliche Hand in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zu tragen hätte, wenn Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Für die Förderung der individuellen beruflichen Weiterbildung, vor allem der qualitativen Verbesserung des AFBG ist von 100 Mio. Euro jährlich auszugehen. Den größten Anteil macht aber die Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten von Erwerbslosen aus. Um hier das Niveau von 1999 wieder zu erreichen, müssten jährlich 6 Mrd. aufgebracht werden. Dies ist auch bei einem sich derzeit entspannenden Arbeitsmarkt sinnvoll. Die beinahe täglich erscheinenden Meldungen über eine Fachkräftemangel lassen es ratsam erscheinen, intensiv in die Qualifikation der Erwerbslosen zu investieren. Für den Aufbau einer Beratungsstruktur werden jährliche Ausgaben in Höhe von 90 Mio. sowie einmalige Ausgaben in

Höhe von 11 Mio. veranschlagt. Für eine substantielle Verbesserung des Bereiches Weiterbildung ergeben sich demnach zusätzliche jährliche öffentliche Ausgaben in Höhe von 8,72 Mrd. €.

Hinzuweisen ist schließlich für den Bereich der Weiterbildung, der ohnehin durch ein hohes finanzielles Engagement der Menschen gekennzeichnet ist, eine problematische Tendenz zu einer noch stärkeren Individualisierung und damit verbundenen individuellen Weiterbildungsförderung.“

„Schließlich sei abschließend darauf hingewiesen, dass ein Aspekt der Finanzierung von Weiterbildung dringend thematisiert werden sollte, an dieser Stelle aber nur als Hinweis erfolgen kann. Die Qualität der Weiterbildung wird zu einem großen Teil durch die Lehrenden bestimmt. Wie ein Gutachten im Auftrag des BMBF zeigt, befindet sich ein großer Teil der Lehrenden in der Weiterbildung in einer prekären Situation. An dieser Situation etwas zu ändern, ist nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch im gesellschaftlichen Interesse, denn eine gute Qualität hat auch ihren Preis.“

Quelle: Gutachten: Jaich, Roman: Gesellschaftliche Kosten eines zukunftsfähigen Bildungssystems. Hans-Böckler-Stiftung 2008
www.boeckler.de/show_project_fofoe.html?projectfile=S-2008-88-2.xml