

Zum Eckpunktepapier des Nationalen Forums Beratung

LIFELONG GUIDANCE FOR ALL?

Olaf Dörner

Mit dem Eckpunktepapier hat das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) im Februar 2009 ein Plädoyer für notwendige Reformen sowohl der Struktur wie auch des Umfangs von Beratungsangeboten vorgelegt. Im nfb sind zahlreiche Träger und Experten von/für Beratung organisiert, die mit dem Papier einen wichtigen gemeinsamen Bezugspunkt für Diskussionen gesetzt haben. Im vorliegenden Beitrag wird es aus Sicht der Weiterbildungsforschung kommentiert. Olaf Dörner ordnet die Vorschläge in die Debatte um Regulative der Weiterbildungspolitik ein und fragt nach dem Potenzial der Weiterbildungsberatung für eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Dabei stellt er auch die unbequeme Frage: Wird Beratung überschätzt?

Mit Hilfe von Beratung Transparenz über Möglichkeiten im Bildungsbereich zu schaffen, war bereits Thema im Zuge der großen Bildungsreform in den 1970er Jahren. Im Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates wurde Bildungs- und Weiterbildungsberatung als Strukturelement ausdrücklich bestimmt, um Lernenden bei der Wahl der Bildungsangebote und Lernmöglichkeiten zu helfen, die zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit beitragen sowie ihnen berufliche und gesellschaftliche Chancen bieten (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 91). Beratung wurde als eigenständiger Funktionsbereich im Bildungswesen eingefordert (vgl. auch Bund-Länder-Kommission 1974) und in den nachfolgenden Jahrzehnten hinsichtlich seiner Institutionalisierung und Professionalisierung entsprechend thematisiert und vorangetrieben (vgl. Tippelt 1997; Schiersmann 2009).

Bildungspolitisch hat der Beratungsbereich in jüngerer Zeit erneut an Bedeutung gewonnen, nach wie vor insbesondere hinsichtlich der Förderung

und Realisierung des Lebenslangen Lernens. Es verwundert nicht, dass mittlerweile hierfür eine *lebensbegleitende* Beratung für notwendig erachtet wird, die der Sicherung des individuellen Rechts auf Bildung und der Durchsetzung von mehr Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungswesen diene (vgl. Rat der Europäischen Union 2004). Im Innovationskreis Weiterbildung, 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingerichtet, widmete sich dann auch eine Arbeitsgruppe dem Thema Beratung und wies ihm eine Schlüsselstellung für die Realisierung des Lernens im Lebenslauf zu (vgl. BMBF 2008).

Das Thema Beratung ist insofern nicht neu, nicht dessen Begründung im Zusammenhang Lebenslangen Lernens und auch nicht die weitere Intensivierung von Beratung. Neu hingegen sind Bemühungen, den Bereich nicht nur weiter auszubauen, sondern auch im Sinne von Transparenz und Qualität ‚aufzuräumen‘. So jedenfalls kann das vom Nationalen Forum Beratung (nfb) im Februar 2009 vorge-

legte Eckpunktepapier zur Förderung von mehr Transparenz, Qualität und Zugangsmöglichkeiten in der Beratung überspitzt charakterisiert werden. Nun soll ausgerechnet der Bereich transparent gemacht werden, der ursprünglich dafür gedacht war, die Transparenz des Weiterbildungsbereiches zu verbessern.

»Nun soll ausgerechnet der Bereich transparenter werden, der Transparenz verbessern sollte.«

Anlass geben Einschätzungen, gestützt durch Ergebnisse der Rambøll-Studie (vgl. Niedlich u.a. 2007), wonach Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland nicht den Anforderungen des Lebenslangen Lernens entspreche und aufgrund ihrer Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Unübersichtlichkeit die Inanspruchnahme erschwere (vgl. nfb 2009, S. 5)¹. Insbesondere folgende Probleme werden vom nfb hervorgehoben (S. 5):

1. Vielzahl von Institutionen.
2. unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen.
3. zersplitterte Zuständigkeiten.
4. fehlende Ressourcen.
5. Unübersichtlichkeit.

Beratung sei eher punktuell, Erwachsene hätten kaum Zugang zu einer öffentlichen und unentgeltlichen Berufs- und Berufslaufbahnberatung, und das Verständnis von »Beratung als eine die Bildungs- und Berufsbiographie begleitende Unterstützung« sei nicht verankert und institutionell kaum umgesetzt (S. 6). Speziell dem Weiterbildungsbereich wird mit Bezug auf die Rambøll-Studie attestiert, äußerst heterogen, wenig transparent, selten trägerneutral und quantitativ unzureichend zu sein (S. 9–10).

Um Abhilfe zu schaffen, also um Transparenz, Qualität und Zugang zu verbessern, stellt das nfb Beratung in den verpflichtenden Rahmen von bildungs-

¹ Soweit sich Quellenangaben im folgenden Text auf die Seitenzahl beschränken, ist das Papier vom nfb (2009) gemeint.

und beschäftigungspolitischen Zielen (Recht auf Bildung, Chancengleichheit, Lebenslanges Lernen) und betont die Notwendigkeit eines flächendeckenden und öffentlich garantierten Beratungsangebots (S. 12–15). Die entsprechend formulierten Ziele werden als »reale Utopie« verstanden, die nur längerfristig und durch weitreichende Strukturreformen sowie institutionelle Veränderungen realisierbar sein (S. 14). Hingegen seien die vorgelegten Eckpunkte kurzfristig realisierbare Reformschritte in Richtung eines den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (vgl. BMBF 2008) entsprechenden integrativen, kohärenten und alle Phasen umfassenden Systems der Bildungs- und Berufsberatung (S. 15–26).

Für den Bereich Weiterbildung wird von einer Situation ausgegangen, deren komplexer Gehalt Probleme aufwerfe. So werde zum einen aufgrund der föderalismusbedingten Kompetenzverteilungen zwischen Bund und Ländern die Entwicklung eines Gesamtsystems Weiterbildungsberatung erschwert. Zum anderen werden die unterschiedlichen Kompetenzverteilungen auch als Gründe für Beratungsbedarf und Intransparenz gesehen. Aus Sicht des nfb sei demzufolge eine Revision der entsprechenden Entscheidungen der Förderalismusreform oder kurzfristig eine Kooperationsvereinbarung zwischen Bund, Ländern und Kommunen anzustreben mit dem Ziel, ein einheitliches System Weiterbildungsberatung zu schaffen (S. 23). Des Weiteren habe der durch die gesetzlichen Neuregelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung bedingte Rückzug der Bundesagentur für Arbeit aus der Weiterbildungsberatung zu einem Vakuum in der Wahrnehmung der diesbezüglichen Bundeszuständigkeit geführt (S. 23).

Dementsprechend zielen die vorgeschlagenen Eckpunkte zwar auf weiteren Ausbau und finanzielle Absicherung, allerdings im verstärkten Bemühen um Einheitlichkeit, Transparenz und

Qualität. Dies betrifft insbesondere (S. 24–26):

»Bemühen um Einheitlichkeit, Transparenz und Qualität«

- die Überprüfung bisheriger Erfahrungen mit Weiterbildungsberatung auf verschiedenen Ebenen (Arbeitsverwaltung, Kommunen, Weiterbildungseinrichtungen, Modellversuche etc.) und deren Berücksichtigung etwa bei Strukturreformen,
- den Ausbau und die finanzielle Sicherung kommunaler und anderer öffentlicher Beratungsangebote, ggf. die Einrichtung übergreifender Institutionen,
- die Etablierung von Personalstellen für Bildungsberater,
- die Gewährleistung von Beratung in ländlichen Regionen,
- die institutionelle Zuordnung der Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung unter Berücksichtigung der vorhandenen Strukturen,
- die Verstärkung der Beratung in Betrieben und Unternehmen sowie Angebote der Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen (Schaffung regionaler Qualifizierungszentren),
- die bundesweite und lokale Abstimmung sowie Vernetzung der einzelnen Beratungsdienste,
- die institutionelle Koppelung von Berufslaufbahnberatung und Weiterbildungsberatung.

Betont werden vor allem Vernetzung, Kooperationen und Bündelungen der Aktivitäten von Bund, Ländern, Kommunen und anderen Gebietskörperschaften, von öffentlichen wie privaten Trägern, Einrichtungen und Organisationen. Gegebenenfalls seien übergreifende Institutionen einzurichten. Zudem wird Wert darauf gelegt, dass Weiterbildungsberatung für *alle*, nicht nur für bestimmte Gruppen zugänglich sein soll. Hier wird vor allem auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung verwiesen, da insbesondere Ange-

bote der Bundesagentur für Arbeit auf Arbeitslose ausgerichtet sind. Es bedürfe dringend der Angebote für Beschäftigte, Selbstständige, Führungskräfte u.a. (S. 26).

Abgesehen davon, dass es nicht sonderlich originell, neu oder »innovativ« ist, auf immer weiteren Ausbau und weitere Optimierung von Strukturen zu setzen, ist skeptisch zu hinterfragen, ob entsprechende Maßnahmen auch zur vermehrten Nutzung von Beratungsangeboten und schließlich zu mehr Beteiligung von Erwachsenen an Weiterbildung führen. Diese Skepsis ist nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Erfahrung angebracht, dass der Ausbau des Weiterbildungsbereiches seit den 1970er Jahren zwar zunächst zu mehr Beteiligung geführt hat, dass allerdings die Beteiligungsquote für Weiterbildung trotz vielfältiger, auf Strukturveränderung gerichteter Maßnahmen seit Jahren weitestgehend rückläufig ist bzw. stagniert. Wird Weiterbildungsberatung hinsichtlich ihrer Effekte für die Beteiligung an Weiterbildung resp. am Lebenslangen Lernen als Allheilmittel überschätzt?

Die Frage nach Nutzung von Beratungsangeboten und Beteiligung an Weiterbildung ist letztlich eine empirisch zu klärende. Die vom nfb aufgeführten Gründe zur Verbesserung der Weiterbildungsberatung werden mit empirischen Ergebnissen aus der Rambøll-Studie unterfüttert. Das Verdienst dieser Studie liegt in der systematischen Erfassung der Beratungslandschaft in Deutschland. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass der empirische Fokus auf der *Anbieter-Seite*, nicht auf der von *Nachfragenden und Nutzenden* liegt. Diese wird lediglich theoretisch-programmatisch hergeleitet (vgl. Niedlich u.a. 2007, S. 13). Die zugrunde gelegten Kritikpunkte – Vielzahl von Institutionen, unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen, zersplitterte Zuständigkeiten, fehlende Ressourcen, Unübersichtlichkeit – sind daher Probleme von Experten bzw. professionellen Akteuren

der Beratungslandschaft. Als solche sind sie auch ernstzunehmen. Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatung und Weiterbildung ist die Perspektive jedoch empirisch auf Nutzer und Teilnehmer zu lenken. Zwar weisen die Autoren der Rambøll-Studie darauf hin, dass es kaum empirische Daten zur Nutzung von Weiterbildungsberatung gebe (vgl. ebd.), allerdings sollte dies nicht dazu führen, allein die Anbieterperspektive für Veränderungen und Reformen zugrunde zu legen.

Die wenigen Daten, die vorliegen, lassen einige Schlussfolgerungen hinsichtlich Nutzung und Beteiligung zu. Mit dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW) werden seit 1991 auch Daten zur Transparenz des Weiterbildungsgeschehens und seit 1994 zur Nutzung von Weiterbildungsberatung veröffentlicht, jedoch nur auf allgemeinstem Niveau. So lag die Nutzungsquote im Jahr 2003 bei 11 Prozent und war gegenüber 1994 (15 %) rückläufig (vgl. BMBF 2006, S. 249). Das kann, aber es muss nicht am Zustand des Beratungsbereichs liegen.

Will man eine höhere Beteiligungsquote erreichen, bedarf es, um entsprechende Beratungsangebote zu machen, weiteren Wissens über Nutzungsverhalten. Benötigt werden empirische Daten, die zumindest einen ähnlichen Differenzierungsgrad (bspw. mit Hilfe soziodemografischer, motivationaler, kontextueller, milieubezogener Faktoren) aufweisen wie das BSW und ähnliche repräsentative Studien zum Weiterbildungsverhalten.

So verweisen die wenigen Daten zur Transparenz des Weiterbildungsbereiches darauf, wer mehr Beratung und Information wünscht (vgl. ebd., S. 248): Es sind dies vor allem Nicht-Erwerbstätige (38 %), Personen ohne beruflichen Abschluss (40 %), Erwerbstätige im Handwerk (42 %) sowie im Bereich »Leder, Textil, Nahrung« (43 %), Ausländer (48 %), nichterwerbstätige Frauen mit Kind unter 14 Jahren im Haushalt

(50 %) sowie 19- bis 24-Jährige (55 %). Insgesamt hat 2003 gut ein Drittel der Befragten ein Transparenzproblem; die Größe der Gruppe ist seit 1991 von 48 auf 35 Prozent sogar nicht unwesentlich geschrumpft. Die komplementäre Gruppe derer, die kein Transparenzproblem haben, ist mit 51 Prozent weit größer.

Allerdings werden diese Daten nicht empirisch in den Zusammenhang von Weiterbildungsteilnahme gestellt; es wird lediglich davon ausgegangen, dass fehlende Transparenz und Beratung eine Weiterbildungsbarriere sein kann. Hingegen verweisen Ergebnisse einer Studie zu Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung auf einen Zusammenhang von Transparenz und Teilnahme. So seien Informations- und Angebotsdefizite von 11 Prozent der Befragten als entscheidender Grund für Nichtteilnahme genannt worden (vgl. Schiersmann 2006, S. 48); angesichts der attestierten Intransparenz des Weiterbildungsbereiches ein recht undramatischer Wert. Andere Barrieren sind deutlich höher einzuschätzen, etwa Belastungen und Zeitmangel oder fehlender Nutzen (vgl. ebd.). Im Zusammenhang mit dem sehr mächtigen Faktor Schulbildung gewinnt Transparenz allerdings an mitregulierender Kraft, wie Ergebnisse einer Studie zur Weiterbildung von Benachteiligten und Bildungsfernen zeigen. Jedoch ist dies nur bei der Gruppe mit niedrigem Schulabschluss der Fall. So haben 45 Prozent der Befragten dieser Gruppe mit einem guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten auch an Weiterbildung teilgenommen, hingegen nur 28 Prozent ohne guten Überblick (vgl. Brüning/Kuwan 2002, S. 125).

Diese Ergebnisse lassen zumindest den Schluss zu, dass Transparenzprobleme und Beratungsbedürfnisse nicht die zentralen Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung und nicht für jede Person bzw. jede Gruppe gleichermaßen relevant sind. Beratung stellt für bestimmte

Gruppen ein geeignetes Instrument zur Information dar, die im Übrigen auch keine Unbekannten sind: bildungsferne und sozial schwache Gruppen, deren Teilnahmeverhalten in der Weiterbildung durch den Abbau struktureller Barrieren kaum verbessert werden kann, wie wir aus vielen Studien wissen.

»Transparenzprobleme und Beratungsbedürfnisse sind nicht die zentralen Faktoren«

Es ist von einem Beratungsbedarf auszugehen, der jedoch nicht ausschließlich über formal-institutionalisierte Angebote gedeckt werden kann. Vielmehr werden Möglichkeiten jenseits dieser Angebote genutzt. Ergebnisse aus der Milieustudie von Barz/Tippelt verweisen darauf, das sich Weiterbildungsteilnehmer häufiger in ihrem näheren Umfeld über Weiterbildungsangebote informieren als über Beratungseinrichtungen: Hinweise von Vorgesetzten (32 %) sind wichtige Faktoren; es folgen Freunde, Bekannte, Verwandte (12 %) oder Arbeitskollegen (5 %) (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 52). Der Anteil derjenigen Weiterbildungsteilnehmer, die Weiterbildungsberatung nutzen, liegt bei gerade mal einem Prozent (vgl. ebd.).

Solche Ergebnisse werfen weitere, neue Fragen auf, die es zu klären gilt, um Weiterbildungsverhalten im Zusammenhang mit Weiterbildungsberatung erklären zu können. Etwa in einer an Regulativen der Weiterbildung orientierten Perspektive (vgl. Wittpoth 2009; Dörner 2008; Dörner/Schäffer 2010), mit der danach gefragt wird, welche *Bedeutungen* Weiterbildung überhaupt für Erwachsene haben kann, unabhängig davon, ob sie sich beraten lassen oder nicht, und unabhängig davon, ob sie an Weiterbildung teilnehmen oder nicht. Solche Bedeutungen geben Aufschlüsse darüber, *inwieweit* Weiterbildungsberatung die Teilnahme an Weiterbildung befördert oder auch ver-

bzw. behindert. Dann könnten Maßnahmen und Reformen zur Gestaltung des Weiterbildungsberatungsbereichs hinsichtlich der Teilhabe am lebenslangen Lernen entwickelt, verändert, präzisiert und auch ggf. verworfen werden.

Um solche Bedeutungen empirisch valide zu rekonstruieren, bedarf es geeigneter Methoden der empirischen Analyse, die nicht nur die Repräsentativität von Daten sichern, sondern auch die Repräsentanz der Daten garantieren. Hier sind Daten, wie sie von den Ergebnissen der qualitativ-empirischen Sozial- und Bildungsforschung zur Verfügung gestellt werden (vgl. Dörner/Schäffer 2009), mit den in größerer Tiefenschärfe als bisher zu erheben den repräsentativen Daten über den Zusammenhang von Beratung und Weiterbildungsverhalten zu triangulieren. So könnte der Blick auf Erwachsene gerichtet und es könnten deren je spezifische Praxen hinsichtlich der Nutzung von Weiterbildungsberatung und der Beteiligung an Weiterbildung analysiert werden.

Literatur

Barz, H./Tippelt, R. (Hrsg.) (2004): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bd. 2: Adressaten und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Bielefeld

BMBF (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin

BMBF (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin

Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, 4. Aufl. Stuttgart

Brüning, G./Kuwana, H. (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (1974): Bildungsgesamtplan. Bd. 1, 2. Aufl. Stuttgart

Dörner, O. (2008): Weiterbildungsbedeutungen. Ein Bedingungsrahmen pädagogischen Handelns in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Der pädagogische Blick, H. 3, S. 132-141

Dörner, O./Schäffer, B. (2009): Neue Entwicklungen in der qualitativen Erwachsenenbildungsforschung. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): a.a.O., S. 243-261

Dörner, O./Schäffer, B. (2010): Altersbilder als Regulative der Weiterbildungsbeteiligung von Babyboomern. In: Schäffer, B./Ludwig, J./Hof, C. (Hrsg.): Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel. Baltmannsweiler (im Druck)

Eckert, T./Schiersmann, C./Tippelt, R. (1997): Beratung und Information in der Weiterbildung. Baltmannsweiler

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) (Hrsg.) (2009): Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Beratungsangebot in Deutschland. Ein Plädoyer für notwendige Reformen der Struktur und des Umfangs von Beratungsangeboten für Bildung, Beruf und Beschäftigung und zur Verbesserung des Zugangs und der Transparenz. Berlin. www.forum-beratung.de/cms/upload/Aktuelles/News/nfb-Eckpunktepapier_Feb09_final.pdf (Stand: 23.02.2010)

Niedlich, F. u.a. (2007): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Hamburg

Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel

Schiersmann, C. (2006): Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung. Bielefeld

Schiersmann, C. (2009): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): a.a.O., S. 747-767

Tippelt, R. (1997): Beratung in der Weiterbildung: Grundlagen und Perspektiven In: Eckert, T./Schiersmann, C./Tippelt, R.: Beratung und Information in der Weiterbildung. Baltmannsweiler, S. 1-69

Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.) (2009): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden

Wittpoth, J. (2009): Beteiligungsregulation in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): a.a.O., S. 771-788

Abstract

Im Februar 2009 hatte ein bundesweiter Zusammenschluss von Trägern der Beratung und wissenschaftlichen Experten als »Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung« (nfb) ein viel beachtetes Eckpunktepapier vorgelegt, das im vorliegenden Beitrag aus Sicht der Weiterbildungsforschung kommentiert wird. Insbesondere wird die Frage gestellt, ob damit zu rechnen sei, dass eine strukturelle Verbesserung der Weiterbildungsberatung zu einer Erhöhung der Bildungsbeteiligung führen würde. Aufgrund der bescheidenen Datenlage sind hier nur vorläufige Antworten möglich. Die Daten deuten allerdings darauf hin, dass die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsbereichs keine zentrale Teilnahmebarriere darstellt und nicht alle Gruppen gleichermaßen ein Transparenzproblem haben, das durch Beratung wirkungsvoll reduziert werden könnte.



Dr. Olaf Dörner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich Erwachsenen-/Weiterbildung der Universität der Bundeswehr München.

Kontakt: olaf.doerner@unibw.de