

Berichte

Alternde Belegschaften: Weiterbildung tut Not

Dass viele kleine und mittlere Unternehmen noch nicht genug in Weiterbildung und Gesundheit ihrer älteren Mitarbeiter investieren, stellt der Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ fest: „An Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung partizipieren Ältere immer noch in weitaus geringerem Umfang als Jüngere. Oft reichen aber schon relativ kurze Phasen der Weiterbildung aus, um Älteren den Anschluss an aktuelles Fachwissen zu gewähren. In der Regel richten sich die Maßnahmen an alle Altersgruppen, sie können aber auch speziell auf Ältere abgestimmt sein.“

In kleineren Betrieben sind Weiterbildung, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und andere Maßnahmen für Ältere noch nicht die Regel. Laut Berichtssystem Weiterbildung haben lediglich 34 Prozent der 50- bis 64-Jährigen im Jahr 2007 an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den 35- bis 49-Jährigen waren es hingegen 47 Prozent. Diese Unterschiede haben sich in den elf Jahren von 1997 bis 2007 nicht wesentlich verändert.

Der Report, der künftig halbjährlich erscheinen soll, knüpft an den Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer von 2010 an und dokumentiert die Fortschritte auf dem Weg bis zur vollständigen Einführung der Rente mit 67 Jahren im Jahr 2029.

Der Bericht betont, dass das Vorurteil widerlegt sei, dass Jüngere per se leistungsfähiger sind. „Das Signal an die Unternehmen ist klar: Wer erfahrene Leis-

tungsträger beschäftigt und Ältere einstellt, kann davon profitieren.“

Quelle: Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ des BMAS, Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere 2012

Berufsbegleitende Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit an der Hochschule Heilbronn

Das Heilbronner Institut für Lebenslanges Lernen der Hochschule Heilbronn vermittelt neue Inhalte im Bereich Nachhaltigkeit. Das berufsbegleitende neunmonatige Zertifikatsprogramm behandelt sowohl inhaltliche Handlungsfelder wie CO₂-Bilanzierung und Umweltcontrolling, als auch methodische Kompetenzen wie Projekt- und Change Management welche die erforderliche Basis legt, um effektive Nachhaltigkeitsfachkräfte zu qualifizieren.

Jedes Unternehmen sieht sich den folgenden Herausforderungen gegenüber: Verknappung der natürlichen Ressourcen, Mangel an qualifiziertem Fachpersonal, strengere Umwelt- und Klimaschutzbestimmungen und Kunden, die zunehmend darauf achten, dass die Produkte, die sie kaufen, im Einklang mit der Umwelt stehen.

Kein Unternehmen kommt also umhin, sich entsprechende Expertise aufzubauen, auch, um diese Entwicklungen als unternehmerische Chance zu nutzen. Die Hochschule Heilbronn mit ihren zahlreichen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sieht sich hier in der Verantwortung, ein Angebot mit den erforderlichen Kompetenzen zu schnüren. Berufsbegleitend über neun Monate hinweg werden im Rahmen von sieben Präsenzphasen sowohl Fachwissen wie Umweltcontrolling, Marketingstrategien von Nachhaltigkeit und CO₂-Bilanzierung als auch Methodenkompetenz wie Projektmanagement und Change Manage-

ment im Nachhaltigkeitsbereich vermittelt. Im Rahmen von zwei studienbegleitenden Praxis-Projekten werden konkrete Ergebnisse für das Unternehmen erarbeitet, wie eine Berichterstattung nach Richtlinien der Global Reporting Initiative. Somit bildet das Zertifikatsprogramm qualifizierte Fach- und Führungskräfte im Nachhaltigkeitsmanagement (Abschluss: Hochschulzertifikat) aus, die die nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse im Unternehmen sowie die Rahmenbedingungen und Herausforderungen kennen und zum Wohle aller gestalten. Das Programm ist für alle offen, die sich in Richtung Nachhaltigkeit weiterentwickeln und ihrer Karriere somit eine neue Perspektive eröffnen wollen. Sollte eine Anrechnung von Kursinhalten auf ein Master-Studium geplant sein, ist ein akademischer Abschluss erforderlich.

Die Gesamtkosten von 7.500 Euro zzgl. Prüfungsgebühren sind eine zukunftsichernde und zukunftsgestaltende Investition, die neben dem Kompetenzerwerb konkrete Ergebnisse in Form zweier Praxisprojekte (z. B. CSR-Bericht nach internationalen Standards) umfasst. Details zu den Inhalten, Dozenten und der Studienorganisation finden Sie unter www.hs-heilbronn.de/hill.

Quelle: Heilbronner Institut für Lebenslanges Lernen

Wirtschaftliches Klima in der Weiterbildung stabil – konträre Entwicklungen in Teilmärkten

Das wirtschaftliche Klima bei den Weiterbildungsanbietern ist durchweg positiv. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert 2011 nahezu unverändert. Damit ist der Abwärtstrend der Vorjahre gestoppt. Das ist ein zentrales Ergebnis der letzten wbmonitor-Umfrage. wbmonitor ist eine gemeinsame Initiative des Bun-

desinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Neben dem Wirtschaftsklima der Weiterbildung standen bei der aktuellen Befragung Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Weiterbildung im Zentrum.

Der Klimawert der Weiterbildungsanbieter liegt bei +22 und ist damit 2011 im Vergleich zum Vorjahr (+23) fast unverändert positiv. Trotz dieses positiven Ergebnisses kann die Weiterbildungsbranche dem gesamtwirtschaftlichen Aufschwung nicht folgen: Erstmals ist das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung schlechter als in der gesamten Dienstleistungsbranche. Dieses hat sich 2011 gegenüber dem Vorjahr um zwölf Punkte auf +27 verbessert hat.

Auch die Unterschiede bei den Weiterbildungsanbietern sind groß: Während überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter mit einem Klimawert von +66 von einer hervorragenden Geschäftsentwicklung berichten, ist der Klimawert der hauptsächlich Arbeitsagentur-finanzierten Anbieter erstmals negativ. Die Diskrepanz zwischen den Klimawerten der betrieblich finanzierten und Arbeitsagentur-finanzierten Anbieter beträgt 2011 somit fast 90 Punkte auf der Skala von -100 bis +100. Das ist ein seit Einführung des wbmonitor Klimawertes noch nicht gemessener Unterschied zwischen Teilmärkten der Weiterbildung.

Der zweite Schwerpunkt der Umfrage des wbmonitor galt dem demografischen Wandel. Die Anbieter von Weiterbildung sehen hierin vor allem mit Blick auf ihre betrieblichen Kunden einen Zukunftsmarkt. Viele beabsichtigen daher, innerhalb der nächsten fünf Jahre entsprechende Maßnahmen einzuführen.

Quelle: DIE, 07.02.2012

(gekürzt pf)

Neue Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – Arbeitsförderung (AZAV)

Seit dem 5.4.2012 ist die „Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV)“ in Kraft getreten.

Im Akkreditierungsverfahren wird insbesondere berücksichtigt, ob die mit der Zulassung von Trägern und Maßnahmen beauftragten Personen umfassende Kenntnisse der Arbeitsmarktinstrumente sowie hinsichtlich Inhalt und Durchführung von Maßnahmen haben.

Für alle Anbieter arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen kommt es zu Änderungen (§ 2 (8)):

Damit die fachkundige Stelle das Vorliegen der Voraussetzungen beurteilen kann, erhält sie von dem Träger eine Dokumentation

1. zu einem kundenorientierten und auf Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gerichteten Leitbild,
2. zur Unternehmensorganisation und -führung, einschließlich der Festlegung von Unternehmenszielen und der Durchführung eigener Prüfungen zur Funktionsweise des Unternehmens,
3. zu einem zielorientierten Konzept zur Qualifizierung und Fortbildung der Leitung und der Lehr- und Fachkräfte,
4. zu Zielvereinbarungen, einschließlich der Messung der Zielerreichung und der Steuerung fortlaufender Optimierungsprozesse auf Grundlage erhobener Kennzahlen und Indikatoren,
5. zur Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Entwicklungen bei Konzeption

- und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsförderung,
6. zu den Methoden zur Förderung der individuellen Entwicklungs-, Eingliederungs- und Lernprozesse der Teilnehmenden,
 7. zu den Methoden der Bewertung der durchgeführten Maßnahmen sowie ihrer arbeitsmarktlichen Ergebnisse,
 8. zur Art und Weise der kontinuierlichen Zusammenarbeit mit Dritten und der ständigen Weiterentwicklung dieser Zusammenarbeit und
 9. zu einem systematischen Beschwerdemanagement, einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Befragungen der Teilnehmenden.

Die Arbeitsmarktinstrumente werden in folgende Fachbereiche neu geordnet (§ 5 (1)):

- Beratung und Vermittlung
- Aktivierung und berufliche Eingliederung
- Berufsauswahl und Berufsausbildung
- Berufliche Weiterbildung
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
- Verbleib in Beschäftigung
- Teilhabe behinderter Menschen

Die Trägerzulassung ist Voraussetzung für die Teilnahme am Vergabeverfahren. Träger, die Maßnahmen für Vermittlungs- und Aktivierungsgutscheine und Bildungsgutscheine anbieten, benötigen zur Trägeranerkennung auch die Maßnahmeanerkennung.

Seit dem 01.04.2012 wird ein Bundesdurchschnittskostensatz veröffentlicht. Bis zum 01.01.2013 muss der Bildungsträger eine Trägeranerkennung durch eine Fachkundige Stelle nachweisen.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2012, Teil I, Nr. 15, ausgegeben am 5. April 2012

(pf)

Geförderte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Anstrengungen im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung deutlich gekürzt. Das geht aus der Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hervor.

Die Zahlen stehen in deutlicher Diskrepanz zu der allseits betonten Bedeutung der Weiterbildung:

„Vorbemerkung der Fragesteller

Die Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist eine der zentralen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen. Denn in Deutschland droht ein erheblicher Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit. Unternehmen suchen mehr und mehr nach qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, es wird jedoch für sie immer schwieriger, adäquat ausgebildete Personen zu finden.

Während auf der einen Seite Fachkräfte gesucht werden, sind die Perspektiven für Langzeitarbeitslose schlecht. Ihnen bleibt der Zugang in den ersten Arbeitsmarkt häufig dauerhaft versperrt. Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit könnten zusätzlich 700 000 Fachkräfte gewonnen werden, wenn es gelänge, den Anteil Geringqualifizierter um ca. 20 Prozent zu senken. Damit dieses Potential gehoben werden kann, müsste deutlich mehr in die berufliche Weiterbildung investiert werden. Die Bundesregierung hat aber die Mittel für die Arbeitsförderung und damit auch für Qualifizierung drastisch gekürzt. Darüber hinaus muss angesichts des technologischen Wandels auch die Weiterbildung von Beschäftigten stärker unterstützt werden.

Vorbemerkung der Bundesregierung

In Zeiten des demografischen Wandels ist und bleibt die berufliche Weiterbildungsförderung eines der zentralen Elemente der aktiven Arbeitsförderung in Deutschland. Dabei leistet insbesondere die Förderung der beruflichen Nachqualifizierung von Geringqualifizierten sowie von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern einen unverzichtbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung. Im Jahr 2012 stehen für die Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ und „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)“ mit 680 Mio. Euro mehr Mittel bereit als im Jahr 2011.

Mit dem im Wesentlichen am 1. April 2012 in Kraft tretenden „Gesetz zu Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wurden die gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildungsförderung ausgeweitet und weiter flexibilisiert. Neben der zukünftig unbefristeten Regelung zur beruflichen Weiterbildungsförderung von älteren Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) können bis Ende 2014 nunmehr auch jüngere Beschäftigte in KMU eine Weiterbildungsförderung erhalten, wenn sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt. Damit werden die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Arbeitsagenturen in der beruflichen Weiterbildung deutlich verbessert. Darüber hinaus werden bei Arbeitnehmern, die ihren Beruf aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten un- oder angelernten Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr werden ausüben können, künftig auch Zeiten der Erziehung, Pflege und Arbeitslosigkeit bei dem Vierjahreszeitraum berücksichtigt.

Arbeitnehmern, die sich ihrem erlernten Beruf auch während Erziehungs-, Pflege- oder Arbeitslosenzeiten entfremdet haben und daher voraussichtlich nicht mehr werden ausüben können, wird damit eine frühere berufliche Nachqualifizierungsförderung ermöglicht.“

Nach den Zahlen der Bundestagsdrucksache sanken die Gesamtausgaben im Bereich des SGB III von 1.406 Millionen Euro in 2009 auf 806 Millionen in

2011; ein Rückgang von 42,7 %. Im Bereich des SGB II war die Reduzierung der Mittel für die berufliche Weiterbildung mit 19,6 % noch nicht so stark ausgeprägt. (802 Millionen Euro in 2009, 645 Millionen Euro in 2011). Bei der klassischen Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist der Rückgang extrem hoch. Gegenüber 2009 sanken die Ausgaben um 630 Millionen Euro, ein Rückgang von 58,5 %.

Ausgaben für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (SGB III)

Ausgaben in Millionen Euro			
	2009	2010	2011
Förderung der beruflichen Weiterbildung	1.076	664	446
Initiative zur Flankierung de Strukturwandels		126	244
Programm WeGebAU	330	274	206
Gesamtausgaben	1.406	1.064	896

Ausgaben für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (SGB II)

Ausgaben in Millionen Euro			
	2009	2010	2011
Förderung der beruflichen Weiterbildung	802	827	645

Die Zahl der Neueintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ging im Zeitraum 2009 – 2011 um 50 % zurück (von 631.992 in 2009 auf 314.784 in 2011). Das Arbeitsministerium versucht den Rückgang im Vergleich der Erwerbslosenzahlen aus 2006 zu rechtfertigen. „Trotz der Rückgänge bei den Eintrittszahlen wird jedoch noch immer in großem Umfang gefördert: Während es im Jahr 2006 bei einer Arbeitslosenzahl von rd. 4,5 Millionen 265.000 Eintritte in geförderte berufliche Weiterbildung gab, waren es im Jahr 2011 rd. 310.000 Eintritte bei einer Arbeitslosenzahl von rd. 3 Millionen“, so die Bundesregierung in ihrer Antwort. Dieser Vergleich führt in die Irre, weil die Arbeitsplatzstruktur sich deutlich geändert hat durch Teilzeitar-

beit, Kurzarbeit, Leiharbeit usw. Das behauptete Wachstum der Erwerbszahlen und die dies begründende Statistik steht auf unsicherem Sand.

Allerdings war 2006 ein absoluter Tiefpunkt bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA. 2006 lagen die Ausgaben für FbW-Maßnahmen bei der BA bei 483 Millionen Euro. Gegenüber dem Jahr 2002 war das ein Rückgang von über 82 % gegenüber den damaligen Ausgaben von 2.704 Millionen Euro.

„Die durchschnittliche abgeschlossene Teilnahmedauer von aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ausgetretenen Teilnehmern (inkl. allgemeine Leistungen für behinderte Menschen) belief sich im Jahr 2009 auf 114 Tage, in

2010 auf 133 Tage und in 2011 auf ca. 169 Tage (vorläufiger Jahreswert).“

Nach 2006 hatte die BA bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung wieder zugelegt. Bis 2009 stiegen die Ausgaben etwas über 1.000 Millionen Euro an. Doch bereits 2 Jahre später hat der „Sparkurs“ der Bundesregierung die Entwicklung wieder umgedreht. Und 2012 wird sicherlich nicht besser werden. In den beiden ersten Monaten des Jahres 2012 sind 37.700 Teilnehmer neu in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung eingetreten (davon SGB II: 19.000 und SGB III: 18.700). Der Rückgang der Teilnehmerzahlen geht weiter.

Quelle: Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 17/9136 vom 27.03.2012

(pf)

Hunger nach Wissen, lustvolle Weiterbildung

„Die gewerkschaftliche Initiative ‚Bundesregelungen für die Weiterbildung‘ hat einen Band über die Lust am Lernen und dem Hunger nach Wissen herausgebracht: LernLust. Mit dem Beginn der kapitalistischen Warenproduktion beginnt die Aufwertung der Tätigkeitsformen Arbeiten und Lernen. Die erweiterte Wissensanhäufung begleitet die sich beschleunigende Kapitalakkumulation. Leitsprüche tauchen auf, die vorher sinnlos gewesen wären: ‚Wissen ist Macht‘ und ‚Zeit ist Geld.‘

Die Arbeiterbildungsvereine des 19. Jahrhunderts erschlossen breitere Zugänge zum Wissen auch für das ‚gemeine Volk‘. Vorkämpfer war der Schneidergeselle Wilhelm Weitling (1808 bis 1871). Der Hunger auf Wissen ergriff weitere Kreise.

Heute aber hat sich vorherrschend ein wirtschaftlich begründeter Zwang

zum Lernen durchgesetzt. Lernen bereitet keine ‚Lust‘ mehr. Es geht nicht um die Befriedigung eines menschlichen Bedürfnisses, die Welt um sich herum besser zu verstehen. Es geht um Bildungsabschlüsse und deren Wert für die Verwertung der eigenen Ware Arbeitskraft.

In diesem Zwangszusammenhang besteht die Gefahr, dass Freiheitsspielräume zunehmend beschränkt oder aufgegeben werden. Es kommt deshalb darauf an, sich von selbstverschuldeter Unfreiheit immer wieder neu zu befreien und den unverzichtbaren Kern der Aufklärung zu bewahren, selbständig zu denken, nachzufragen und dafür zu lernen.“

Quelle: www.netzwerk-weiterbildung.info (10.02.2012)

Weiterbildung ist Karrieretreiber und wird von Chefs unterstützt

Wer Initiative zeigt und sich für den Beruf weiterbildet, sammelt Pluspunkte bei seinem Chef und kann mit Unterstützung rechnen. Dies geht für in der Weiterbildung engagierte Arbeitnehmer aus der TNS Infratest-Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2012“ hervor. Tatkräftige Wissenssuche und Fähigkeitsaneignung wird immer wichtiger, wenn es um eine Beförderung im Unternehmen oder den Arbeitsplatzsicherung geht.

Außerdem achten potenzielle Arbeitgeber schon bei der Einstellung neuer Beschäftigter auf deren Weiterbildungsbereitschaft. Wenn es darum geht, Karrierechancen zu eröffnen, halten mittlerweile 91 Prozent der befragten Personalverantwortlichen Eigenengagement in der Weiterbildung für wichtig bis äußerst wichtig. 2009 waren es 79 Prozent. Dies entspricht einer Steigerung um zwölf

Prozentpunkte über die letzten vier Jahre. Geht es um die Sicherung des Arbeitsplatzes, spielt dieses Engagement 2012 für 84 Prozent eine wichtig bis äußerst wichtige Rolle. Dies ist eine Zunahme um acht Prozentpunkte gegenüber der ersten Umfrage 2009. Bei Neueinstellungen schauen im aktuellen Jahr 80 Prozent der HR-Verantwortlichen auf

eigenverantwortliches Lernen, 2009 waren es 74 Prozent; in großen Unternehmen sind es aktuell sogar 90 Prozent. Die Daten belegen, dass sich Weiterbildung bezogen auf Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssteigerung lohnt.

Quelle: TNS Infratest

(pf)

Nachrichten

60 Jahre Bundesagentur für Arbeit

Vor 60 Jahren, am 10. März 1952, trat das Gesetz über die Errichtung einer Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAG) mit Sitz in Nürnberg in Kraft, der Vorläuferin der heutigen Bundesagentur. Zum 1. Januar 2004 wurde das dritte Hartz-Gesetz erlassen, das den Umbau der Arbeitsverwaltung zu einer „modernen, kundenorientierten Dienstleistungsbehörde“ mit privatwirtschaftlichen Strukturen vorsah.

Die zukünftigen Aufgaben der BA werden mittlerweile von der Bundesregierung, dem BA-Chef und dem DGB sehr unterschiedlich gesehen. Anlässlich des Jubiläums erklärten Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) und der Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise: Die wichtigste Aufgabe der BA für die nächsten Jahre sei die Fachkräftegewinnung. Damit verschiebt sich 60 Jahre nach Gründung der Vorläuferbehörde der Arbeitsagentur der Fokus. Anstatt offene Stellen für Arbeitssuchende zu finden, sollen künftig Arbeitssuchende für offene Stellen gefunden werden. Der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), Michael Sommer, forderte hingegen mehr Förderung und Weiterbildung für Arbeitslose.

Von der Leyen zeigte sich überzeugt, dass die weltweite Fachkräftegewinnung „die große Zukunftsaufgabe der Bundesagentur“ sei. Sie verwies darauf, dass sich die Arbeitsagentur in den letzten Jahren wie kaum eine andere Institution gewandelt habe. „Die Art und Weise, wie die BA die Betriebe und Arbeitnehmer

durch die Wirtschafts- und Finanzkrise begleitet hat, war meisterhaft“, sagte von der Leyen der Nachrichtenagentur dapd. Aber auch weiterhin werde die Fähigkeit gefragt sein, „sich den geänderten Rahmenbedingungen und Bedürfnissen ihrer Kunden anzupassen“.

Auch Weise verwies auf die Herausforderung des Fachkräftemangels. „In den kommenden Jahren werden wir vor allem unseren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten und entwickeln dafür im Moment neue Modelle“, sagte er. Bereits in den vergangenen Jahren sei es gelungen, die BA Stück für Stück von einer klassisch geprägten Behörde zu einem modernen Dienstleister zu machen. Damit sei die Basis gelegt, um die Organisation jetzt den Veränderungen durch die „Megatrends“ – wie zum Beispiel demografische Entwicklung und Globalisierung – anzupassen.

Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer dagegen lehnte eine zu starke Einmischung der Politik in die Selbstverwaltungsstruktur der BA ab. Er würdigte die Arbeit der BA als „eine wichtige, verantwortungsvolle und nicht immer leichte Aufgabe“. Am besten könne die BA ihrer Verantwortung jedoch gerecht werden, „wenn sich die Politik so wenig wie möglich einmischt“. Zugleich verlangte er mehr finanzielle Mittel für die BA. „Denn wir brauchen mehr Förderung, mehr Qualifizierung und mehr Weiterbildung für die Arbeitssuchenden, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern“, sagte der DGB-Chef der dapd. Auf keinen Fall dürften wegen des Fiskalpacts die Mittel der BA gekürzt werden, forderte Sommer und verwies darauf, dass es ohne eine finanziell gut aufgestellte Bundesagentur für Arbeit nicht gelungen wäre, so gut aus der Krise 2008 herauszukommen.

rockefeller-news/dapd 3/2012 pf

Hinweis

Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen

Das BMBF hat 2011 ein Programm „Offene Hochschulen“ gestartet. Richtlinien zum Wettbewerb:

1 *Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage*

1.1 *Zuwendungszweck*

Die Bundesregierung und die Regierungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland unterstreichen mit dem Wettbewerb ihre gemeinsamen Anstrengungen in der Förderung von Wissenschaft und Forschung. Ziele des Wettbewerbs sind die dauerhafte Sicherung des Fachkräfteangebots, die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, die schnellere Integration von neuem Wissen in die Praxis und die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems durch nachhaltige Profilbildung im lebenslangen wissenschaftlichen Lernen und beim berufsbegleitenden Studium. Dazu sollen in einem wettbewerblichen Gesamtverfahren auf der Grundlage innovativer, nachfrageorientierter sowie nachhaltig angelegter Gesamtkonzepte der Hochschulen zusätzliche Mittel als Anschubfinanzierung zur Verfügung gestellt werden, die auf den Auf- und Ausbau von Studienangeboten im Rahmen des lebenslangen wissenschaftlichen Lernens zielen. Der Wettbewerb startet 2011 mit einer ersten Wettbewerbsrunde. Eine zweite Wettbewerbsrunde wird sich im Jahr 2014 anschließen, die in einer gesonderten Bekanntmachung bekannt gegeben wird.

2. *Gegenstand der Förderung*

Die Förderung erstreckt sich auf die Entwicklung, Umsetzung und nachhaltige Implementierung von ausgewählten Konzepten der Antragsteller und ihrer Kooperationspartner im Bildungsbereich, in der außeruniversitären Forschung sowie in Wirtschaft und Verwaltung. Sie umfasst den Aufbau neuer, nachfrageorientierter und bedarfsgerechter Angebote oder den Ausbau bestehender, vorbildlicher Angebote ausweislich eines Mehrwertes.

Gefördert werden Gesamtkonzepte, die die Entwicklung von Angeboten in den folgenden Bereichen beinhalten:

- berufsbegleitende Studiengänge sowie entsprechender Studienmodule,
- duale Studiengänge und Studiengänge mit vertieften Praxisphasen sowie entsprechender Studienmodule,
- andere Studiengänge, Studienmodule und Zertifikatsangebote im Rahmen des lebenslangen wissenschaftlichen Lernens.

Besondere Berücksichtigung sollen insbesondere Zielgruppen wie Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/innen, Studienabbrecher/innen und arbeitslose Akademiker/innen finden sowie beruflich Qualifizierte auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung. Eine weitere Zielgruppe sollen Bachelor-Absolventen/innen sein, die nach beruflicher Erfahrung berufsbegleitend studieren wollen.

Entscheidend für die Förderung sind insbesondere folgende Punkte:

- Konsistenz des Konzeptes sowie Einbettung in das Profil und die Entwicklungsplanung der Hochschule,
- innovativer Ansatz bzw. qualitativer Mehrwert im Vergleich zum Bestehenden,

- Sicherung der Nachhaltigkeit der Konzepte/Aufbau dauerhaft tragender Strukturen,
- Nachfrageorientierung und Praxisbezug,
- Etablierung dauerhafter Partnerschaften zwischen Wissenschaft und Wirtschaft/Verwaltung,
- systematische Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

Verbundprojekte und Einzelvorhaben müssen in ein schlüssiges Gesamtkonzept der beteiligten Hochschule/n eingebettet sein.

Quelle: www.bmbf.de/foerderungen/15990.php

Wissenschaftliche Weiterbildung

Faulstich, Peter/Oswald, Lena: Expertise Hans Böckler Stiftung, Reihe: Arbeitspapier, Demokratische und Soziale Hochschule, Nr. 200, Düsseldorf: 2010, 41 S.

Im ersten Teil dieser Expertise wird auf der Grundlage empirischen Materials die gegenwärtige Situation der wissenschaftlichen Weiterbildung dargestellt. Im zweiten Teil werden aktuelle Probleme aufgegriffen, die sich vor allem durch die Einbindung der wissenschaftlichen Weiterbildung in den europäischen Hochschulraum ergeben: Akkreditierungsverfahren, Kompetenzerkennung, Qualifikationsrahmen und Modularisierung. Im dritten Teil wird auf einige Probleme in der wissenschaftlichen Weiterbildung hingewiesen und Handlungsoptionen aufgezeigt. In internationalen Vergleich fällt die Beteiligung an der Hochschulweiterbildung in Deutschland ernüch-

ternd aus. Im Jahre 2001 haben drei Prozent der Personen zwischen 20 und 64 Jahren an einer der verschiedenen Formen der wissenschaftlichen Weiterbildung teilgenommen. Gerade der Hochschulabschluss ist eine signifikante Variable für die Beteiligung an wissenschaftlicher Weiterbildung. Während 6 Prozent aller Personen mit einem hohen Bildungsabschluss an einer Hochschulweiterbildung teilnahmen, waren es nur 2 Prozent derjenigen mit geringen formalen Bildungsqualifikationen. Der Zugang für Berufstätige ist nach wie vor durch die Priorität des Erststudiums erschwert. Übergänge und Verzahnungen von Moduleistungen zwischen Aus- und Weiterbildung werden in der BA-/MA-Struktur bisher nicht systematisch entwickelt. Nachträgliche Anrechnung von Kompetenzen ist auf Ausnahmefälle beschränkt. Weiterbildungsaktivitäten, die orientiert sind an dem Leitbild „öffentliche Wissenschaft“ werden erschwert, weil sich hier die Kostenfrage stellt. Wichtige wissenschaftliche Forschungsfelder, welche Grundfragen gesellschaftlicher Entwicklung betreffen, müssten als Weiterbildungsprogramme entfallen, sofern sie keine monetäre Nachfrage nach sich ziehen. Programme für Senioren, Frauen und andere Zielgruppen, welche eine Öffnung der Hochschule anstreben, werden erschwert. Die Entscheidungsstrukturen innerhalb der Hochschule werden zunehmend hierarchisiert. Eine partizipative Bedarfsentwicklung für die Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung findet kaum statt. Ein umfangreiches, gesellschaftlich und beruflich orientiertes, leicht zugängliches und studierbares Weiterbildungsangebot liegt im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften.

Dokumentation

HRK-Positionspapier zur wissenschaftlichen Weiterbildung

1. Bedeutung und Begriff

Wissenschaftliche Weiterbildung hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Dafür gibt es mehrere Gründe:

Kürzere Innovationszyklen

Der wissenschaftliche und technologische Fortschritt hat sich beschleunigt: Reichte früher ein Studium oft als Grundlage für das gesamte Berufsleben aus, müssen heute Qualifikationen auf den neuesten technologischen Stand gebracht, interdisziplinär ausgebaut und nicht selten auch um völlig neue Fertigkeiten und Fähigkeiten ergänzt werden.

Demographische Entwicklung

Nach dem Ende des prognostizierten Studierendenhochs werden ab 2020 weniger Studierende und damit auch Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen erwartet, bereits jetzt steigt der Anteil älterer Akademikerinnen und Akademiker. Ist es bisher den Arbeitgebern möglich gewesen, aktuelles und innovatives akademisches Wissen durch Neueinstellungen junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu akquirieren, werden sie künftig verstärkt auf die Weiterqualifizierung von Personen setzen müssen, die bereits im Arbeitsleben stehen.

Umstellung auf gestufte Studienstruktur

Der Bologna-Prozess trägt einerseits den o. g. Entwicklungen Rechnung, andererseits verstärkt er deren Wirkungen. Bachelorstudiengänge vermitteln breite

fachwissenschaftliche, methodische und überfachliche Kompetenzen und ermöglichen einen frühen Berufseinstieg.

Spezialisierungen und der Erwerb weiterer akademischer Grade können sich unmittelbar an ein Bachelorstudium anschließen, können aber auch später, nach einer Phase erster Berufstätigkeit, erfolgen. Diesen Entwicklungen wird zumindest normativ dadurch Rechnung getragen, dass neben den klassischen Aufgaben von Forschung und Lehre die wissenschaftliche Weiterbildung in allen Hochschulgesetzen der Länder als Aufgabe der Hochschulen verankert ist. Betrachtet man allerdings die staatliche Alimentierung, so stellt man fest, dass der Staat sich hier offenbar weniger in der Pflicht sieht als bei grundständiger Lehre und bei Forschung. Während die akademische Erstausbildung weitgehend aus staatlichen Mitteln erfolgt, soll die wissenschaftliche Weiterbildung vorrangig privat, aus Teilnehmergebühren, finanziert werden. In einem gewissen Widerspruch zum Konstrukt der Kostendeckung durch Teilnehmergebühren steht der Wunsch mancher Länder, die Hochschulen sollten die Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer ohne einen entsprechenden Kostenausgleich übernehmen.

Eine Ausweitung des Begriffs der wissenschaftlichen Weiterbildung etwa auf Bachelorstudiengänge würde die staatliche Verantwortlichkeit zu Lasten privater Finanzierung reduzieren.

Das vorliegende Papier konzentriert sich deshalb auf wissenschaftliche Weiterbildung im engeren Sinne, die

- einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzt
- nach Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit erfolgt und
- im Hinblick auf die Adressatengruppe inhaltlich und didaktisch-methodisch auf Hochschulniveau entsprechend aufbereitet sind sowie das spezifische

Zeitbudget Berufstätiger berücksichtigen (vgl. Bildung schafft Zukunft. Wissenschaftliche Weiterbildung im System der gestuften Studienstruktur. Gemeinsames Papier von BDA, HRK, BDI, 2007, S. 9 f.).

Primäre Zielgruppe sind danach Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Berufserfahrung. Ein solch enger Begriff von wissenschaftlicher Weiterbildung, der vor dem Hintergrund der spezifisch deutschen Finanzierungssystematik zu verstehen ist, bedeutet keinesfalls, dass der Aspekt der Durchlässigkeit des Bildungssystems vernachlässigt wird – im Gegenteil: Die Unterstützung lebenslangen Lernens und die Sicherstellung von Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit früher erworbener Kompetenzen werden als Aufgabe der Hochschulen insgesamt, sowohl in der Lehre als auch in der Weiterbildung, verstanden.

Das Papier richtet sich an Politik und Hochschulleitungen und gibt Empfehlungen für einen Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung.

2. Situation

Traditionell engagiert sich das hauptamtliche wissenschaftliche Hochschulpersonal mit Unterstützung der Hochschulen stark auf dem Gebiet der Weiterbildung in der Forschung und zwar über die wissenschaftlichen Fachgesellschaften. Die regelmäßigen Veranstaltungen werden weitgehend von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern getragen, obwohl auch forschendes Personal aus Unternehmen, Kliniken und außeruniversitären Forschungseinrichtungen daran partizipiert. Das Engagement erfolgt ehrenamtlich, die Beteiligten sind intrinsisch motiviert, weil sie sich von dem wissenschaftlichen Austausch einen Erkenntnisgewinn erwarten, der die eigene Forschung und Lehre befruchtet.

Anders verhält es sich bei den Aktivitäten zahlreicher Lehrenden bei anderen Bildungsträgern wie Kammern, Akademien usw. Hier steht in der Regel die Aufbesserung des Gehaltes im Vordergrund. Gemeinsam ist den beiden Fällen, dass die Aktivitäten nicht der Hochschule zugeschrieben werden, auch sind sie nicht Bestandteil einer Strategie der Hochschule.

Wollte eine Hochschule zum Akteur werden, so gründete sie bis vor wenigen Jahren in der Regel eine GmbH, die gelegentlich auch als An-Institut auftrat. Verantwortlich dafür waren Rahmenbedingungen, die es den Hochschulen praktisch nicht erlaubten, ihrem gesetzlichen Auftrag innerhalb der eigenen Institution nachzukommen. So konnte das eigene Personal nicht in Nebentätigkeit beschäftigt werden, bei der Gewinnung externer Dozentinnen und Dozenten war man an nicht marktfähige Lehrauftragssätze gebunden, auch war keineswegs gesichert, dass Einnahmen aus der Weiterbildung in den Hochschulen verbleiben konnten usw. Die meisten dieser Hemmnisse sind inzwischen beseitigt, die Spielräume der Hochschulen sind allerdings länderspezifisch. Der wesentliche Vorteil einer externen Organisationsform liegt heute in der Unabhängigkeit vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes und damit der Möglichkeit, das Personal stärker leistungsabhängig zu bezahlen. Auch spielen Fragen der Studienplatzkapazität und des Einsatzes staatlicher Mittel hier keine Rolle.

Eine Reihe von Hochschulen bietet inzwischen wissenschaftliche Weiterbildung über eine zentrale Stelle innerhalb der Hochschule an. Die Hochschule tritt hier nach außen als Träger in Erscheinung und kann Strategie und Abläufe beeinflussen. Meist gibt es daneben allerdings noch weitere Stellen innerhalb der Hochschule, die Weiterbildung an-

bieten, und gelegentlich sind die Aktivitäten zentraler Weiterbildungseinrichtungen auf dem Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung im engeren Sinne nicht sehr ausgedehnt.

Erleichtert wird die Entwicklung neuer weiterbildender Studienangebote bei der Kooperation mehrerer Hochschulen, wie das beim Institut für Verbundstudien der Fall ist, das von den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen getragen wird. Durchgeführt werden die Studiengänge durch die einzelnen Hochschulen.

Von einem strategisch geplanten, umfassenden und flächendeckenden Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung durch die Hochschulen kann zur Zeit nicht die Rede sein. Es ist allerdings zu erwarten, dass im Rahmen des Bologna-Prozesses weiterbildende Masterstudiengänge erheblich an Bedeutung zunehmen. Zahlreiche Hochschulen stellen gegenwärtig fest, dass viele Absolventinnen und -Absolventen von Bachelorstudiengängen, gerade in Fächern mit sehr guten Berufsaussichten und attraktiver Bezahlung, zunächst berufliche Möglichkeiten in der Praxis wahrnehmen und eine akademische Weiterqualifizierung erst für einen späteren Zeitpunkt ins Auge fassen, dann allerdings in berufs begleitender Form. Davon werden für die Hochschule Anstöße ausgehen, sich mit dem Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung umfassender auseinander zu setzen.

3. Ursachen

Viele Hochschulen gehen das Thema wissenschaftliche Weiterbildung gegenwärtig noch zurückhaltend an, weil sie Hindernisse in den Rahmenbedingungen sehen, es an Anreizen für Institutionen und Personen fehlt und das Thema angesichts zahlreicher Reformvorhaben im Aufgabenbereich von Lehre und Forschung eine geringere Priorität erhält.

Hindernisse und Unklarheiten in den Rahmenbedingungen

Schon erwähnt wurde das Problem, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Weiterbildung (ebenso wie im Transferbereich) leistungsabhängig zu bezahlen. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes bietet hier keine ausreichenden Spielräume. Hinzu kommen Unklarheiten, inwieweit Mittel der Hochschule und Lehrkapazität für die Weiterbildung eingesetzt werden dürfen. Die gelegentlich geäußerte Erwartung, die wissenschaftliche Weiterbildung könne sich nicht nur selbst tragen, sondern sogar Überschüsse für die Hochschulen erwirtschaften, wurde mit Expertinnen und Experten für wissenschaftliche Weiterbildung erörtert. Konsens bestand darin, dass diese Erwartung als unrealistisch zu beurteilen ist. Zwar gibt es einzelne Programme und Veranstaltungen, die schwarze Zahlen schreiben, diesen stehen jedoch viele andere gegenüber, bei denen dieses nicht der Fall ist, an denen aber ein hohes gesellschaftliches Interesse besteht. Zu nennen sind hier z.B. spezielle Programme für Migranten oder Wiedereinsteiger sowie die sogenannten PUSH-(Public Understanding of Science and Humanities) und PUR-(Public Understanding of Science) Programme. Auch ist wissenschaftliche Weiterbildung mit erheblichen Kosten und Risiken verbunden: Kosten entstehen bei der Entwicklung, Markteinführung und Durchführung. Ein beachtlicher Kostenanteil muss vorfinanziert werden, ehe Teilnehmergebühren vereinnahmt werden können. Hochschulen sind außerdem verpflichtet, Studiengänge auch dann zu Ende zu führen, wenn die Teilnehmerzahlen einen wirtschaftlichen Betrieb nicht zulassen. Die wissenschaftliche Weiterbildung benötigt deshalb eine Anschubfinanzierung und ein Mindestmaß an laufenden Mitteln, um die Kontinuität zu sichern. Un-

sicherheit gibt es auch hinsichtlich des Einsatzes von Hochschulpersonal im Hauptamt. Bei zulassungsbeschränkten Studiengängen befürchten die Hochschulen Klagen abgewiesener Bewerberinnen und Bewerber für grundständige Bachelor- und Masterstudiengänge, wenn sie den Einsatz in der Weiterbildung auf die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals anrechnen.

Fehlende Anreize für Hochschulen und wissenschaftliches Personal

Förderlich für eine Hochschulkarriere sind vor allem Erfolge in der Forschung, in zweiter Linie spielt die Qualität der Lehre eine Rolle – zumindest wird dies in letzter Zeit zunehmend gefordert. Die Weiterbildung wird meist als ein davon getrennter Bereich gesehen, der keinen Mehrwert für Forschung und Lehre erbringt. Wie das Engagement im Rahmen der wissenschaftlichen Fachgesellschaften zeigt, kann aber aus einer Verbindung von Forschung und wissenschaftlicher Weiterbildung intrinsische Motivation generiert werden. Unter wirtschaftlichen Aspekten sehen Hochschulen vielfach vor allem die Risiken. Möglichkeiten attraktiver Bezahlung von C-Professor/Innen in Nebentätigkeit oder von W-Professor/Innen über die Lehr- und Forschungszulage oder einer Verbesserung der Ausstattung über Weiterbildungsdrittmittel werden selten genutzt.

Niedrige Priorität gegenüber Reformvorhaben in Lehre und Forschung

Der Bologna-Prozess, neue Leitungsstrukturen, die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen, Globalhaushalten und kaufmännischer Buchführung sowie die Exzellenzinitiative fordern die Hochschulen in starkem Maße. Angesichts unbefriedigender Rahmenbedingungen und fehlender Anreize wird der wissenschaftlichen Weiterbildung des-

halb vielfach eine niedrigere Priorität eingeräumt.

4. Empfehlungen

4.1 Empfehlungen an die Politik

Vor dem Hintergrund der deutschen Finanzierungssystematik werden die KMK-Strukturvorgaben (Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003)) für hilfreich gehalten, um die primäre Verpflichtung des Staates im Hinblick auf die Finanzierung des Erststudiums (Bachelorstudium sowie konsekutives und nicht-konsekutives Masterstudium) sicherzustellen.

Das politische Ziel einer Erhöhung der Akademikerquote kann nur erreicht werden, wenn das Erststudium nicht mit kostendeckenden Gebühren belegt wird.

So wie aber in vielen Ländern inzwischen von den Studierenden ein finanzieller Beitrag für das Erststudium erwartet wird, so ist umgekehrt von den Ländern auch ein finanzielles Commitment im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung erforderlich. Wollen Hochschulen nicht nur personen- oder fakultätspezifische Veranstaltungen in der Weiterbildung anbieten, sondern sich als Hochschule insgesamt des Themas annehmen, auch Studiengänge anbieten und ein längerfristig angelegtes Gesamtprogramm entwickeln, so muss ihre Grundfinanzierung Mittel für eine entsprechende Infrastruktur umfassen. Für Programmentwicklung, Marketing, Organisation und Finanzabwicklung ist dann eine zentrale Serviceeinrichtung erforderlich. Ziel- und Leistungsvereinbarungen können die Finanzierung sicherstellen.

Sind Länder an einem stärkeren Engagement ihrer Hochschulen insgesamt oder einzelner entsprechend profilierter Hochschulen interessiert und ermögli-

chen diesen den Einsatz von wissenschaftlichem Personal im Hauptamt, so muss dies in entsprechenden Vereinbarungen (im Sinne der Empfehlungen der HRK zur Weiterentwicklung des Kapazitätsrechts) rechtssicher fixiert sein. Ansonsten müssen die Hochschulen Klagen abgewiesener Bewerberinnen und Bewerber für grundständige zulassungsbeschränkte Studiengänge befürchten.

Wünschenswert ist außerdem die Schaffung der Möglichkeit, Leitungspersonal in zentralen Serviceeinrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung jenseits der Tarifvereinbarungen für den öffentlichen Dienst leistungsabhängig bezahlen zu können. Die Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgt primär aus Gebühren, und die finanziellen Spielräume der Hochschule in diesem Bereich sind unmittelbar von diesen Einnahmen abhängig.

Notwendig für den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung sind angemessene, klare und möglichst einheitliche Rahmenbedingungen seitens der Länder in Bezug auf Nebentätigkeiten, marktgerechte Honorare und Kapazitätswirksamkeit (s. 4.2.1), so lange es keine Regelungskompetenz des Bundes gibt.

Aufgrund des Zusammenhangs zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und bundespolitischer Kompetenzen kann außerdem der Bund mit Hilfe von abgestimmten Förder- und Wettbewerbsprogrammen für Impulse sowie Anschubfinanzierungen sorgen, um die Aktivitäten der Hochschulen auf diesem Feld kurzfristig deutlich zu steigern und die Voraussetzungen für nachhaltige wissenschaftliche Weiterbildung zu schaffen.

4.2 Empfehlungen an die Hochschulen

Bei einem klaren, auch finanziellen Commitment des Landes kann eine Hochschule wissenschaftliche Weiterbildung vorantreiben durch

- die Schaffung von Anreizen,
- Qualitätssicherung,
- die Entwicklung einer Strategie für wissenschaftliche Weiterbildung und
- die Einbettung in die Gesamtstrategie der Hochschule.

4.2.1 Anreize

Weildungsteilnehmer haben in der Regel ein knappes Zeitbudget und wollen die für Weiterbildung verfügbare Zeit so gut wie möglich nutzen. Sie stellen deshalb hohe Anforderungen an die Lehrqualität. Aus Sicht der Hochschulen können so von der Weiterbildung Anstöße für die Verbesserung der Qualität der Lehre ausgehen. Für die in der Weiterbildung tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist die Arbeit mit den in der Regel sehr motivierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern oft besonders befriedigend, vor allem dann, wenn sie die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmer systematisch einbeziehen und so einen ständigen Einblick in die Entwicklung des Berufsfelder gewinnen. Diese Erfahrungen können für die Weiterentwicklung der Bachelor- und Mastercurricula im Sinne der „employability“ genutzt werden.

Über Aufgabenstellungen für Praxisprojekte und Abschlussarbeiten in Unternehmen können sich außerdem Anknüpfungspunkte für gemeinsame Projekte ergeben. Insbesondere die anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung kann davon profitieren. Organisatorisch kann deshalb eine enge Verbindung der zentralen Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung und für Transfer sinnvoll sein.

Der Mehrwert für Lehre und Forschung lässt sich allerdings nur erzeugen, wenn Hochschulpersonal in der Weiterbildung eingesetzt wird. Das setzt klare Rahmenbedingungen seitens des Landes voraus, die auch anderweitige Entlastung

und finanzielle Anreize zulassen. Dazu zählt vor allem die Möglichkeit, wahlweise die Weiterbildungstätigkeit auf das Lehrdeputat anzurechnen, oder marktfähige Honorare für Nebentätigkeiten an der eigenen Hochschule zu zahlen. Beide Optionen sollten in allen Ländern rechtlich möglich sein. Bei W-Professorinnen und -Professoren hat die Hochschule die Möglichkeit neben einer besonderen Leistungszulage aus dem Vergaberahmen das Instrument der Lehr- und Forschungszulage für die Honorierung von Weiterbildungsaktivitäten zu nutzen: Aus den Teilnehmergebühren – also nicht aus dem Topf für besondere Leistungszulagen – zahlt die Hochschule hier eine vereinbarte Zulage für die Dauer der Weiterbildungstätigkeit. Manche Hochschullehrerinnen und -lehrer sind allerdings – auch im Hinblick auf die dann fälligen steuerlichen Abzüge – weniger an einer Aufbesserung ihres Gehaltes als an einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen interessiert. Die Einnahmen aus Gebühren können in diesen Fällen für eine Verbesserung der personellen und sächlichen Ausstattung verwendet werden und kommen auf diese Weise auch der grundständigen Lehre und der Forschung zugute.

Von manchen Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere den PUSH- und PUR-Programmen, erwarten die Hochschulen allerdings von vornherein keine relevanten Einnahmen, sondern sie setzen diese Veranstaltungen zu Marketingzwecken ein. Die Steigerung des Bekanntheitsgrades der Hochschule bei den Zielgruppen und eine bessere Verankerung in der Region stehen hier im Vordergrund.

4.2.2 *Qualitätssicherung*

Die Hochschulen haben umfangreiche Erfahrungen mit der Qualitätssicherung in der Lehre. Diese Erfahrungen können

auch für die wissenschaftliche Weiterbildung genutzt werden. Die Qualität der Programme wird bei weiterbildenden Studiengängen in der Akkreditierung geprüft und durch fortlaufende Evaluation weiter entwickelt. Hierin ist ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal von Hochschulen zu sehen. Für die Prüfung von Angeboten unterhalb der Studiengangsebene, also Zertifikatskurse, einzelne Module und Einzelveranstaltungen, gibt es keinen staatlichen Auftrag des Akkreditierungsrates. Die Systemakkreditierung als Gütesiegel für das Lehrangebot einer Hochschule kann aber künftig hilfsweise herangezogen und für das Marketing genutzt werden. Dort, wo Akkreditierungsagenturen nicht zuständig sind, können die Hochschulen ihre eigenen Qualitätssicherungssysteme einsetzen und sich auf Einhaltung bestimmter Standards verpflichten.

Im Hinblick auf die Qualität des Weiterbildungsangebots ist es zweckmäßig, die Nachfrageseite bereits in der Entwicklungsphase einzubeziehen. Eine allgemeine Bedarfserhebung ist dabei nur begrenzt aussagekräftig, erfolgversprechender dürfte die Beteiligung von potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und von Unternehmen bei der konkreten Ausgestaltung neuer berufsbezogener Angebote sein. Hilfreich sind dabei kontinuierliche Kontakte der Hochschule bzw. einzelner Fakultäten und Fachbereiche oder Institute zu Unternehmen.

4.2.3 *Strategie für wissenschaftliche Weiterbildung*

Will sich eine Hochschule des Themas wissenschaftliche Weiterbildung strategisch annehmen, so muss sie entscheiden, wie das Angebotsportfolio aussehen soll. Sowohl unter Profilbildungs- als auch unter wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkten wird dabei empfohlen, das

Angebot am spezifischen Bildungsauftrag von Hochschulen festzumachen und nicht etwa in Konkurrenz zu Absolventinnen und Absolventen zu treten, die als Trainer, Berater, Coach oder Supervisor ihren Lebensunterhalt verdienen. Zu entscheiden ist über die Angebotsformen und die fachlichen Felder.

Die Angebotsformen umfassen Tagesveranstaltungen, mehrtägige Seminare, Zertifikatskurse und Studiengänge einschließlich weiterbildender Masterstudiengänge. Für Studiengänge ist eine Prüfungsordnung erforderlich, die auch die Zulassungsbedingungen regelt, und der Studiengang wird in den meisten Bundesländern zu akkreditieren sein. Bei einer strategischen Programmplanung können die verschiedenen Angebotsformen kombinierbar im Sinne eines Baukastensystems gestaltet werden.

So können in sich abgeschlossene Module einzeln belegt und geprüft werden, eine bestimmte Kombination kann dann in ein Zertifikat oder einen Studienabschluss münden. Eine Hochschule kann sich jedoch auch mit ihrem Angebot auf einen bestimmten fachlichen Bereich konzentrieren und versuchen, auf diesem Feld einen überregionalen Ruf zu erwerben.

Bestandteil der Strategie kann es sein, möglichst viele bereits bestehende Angebote in ein Gesamtprogramm einzubinden, um die Aktivitäten der Hochschule nach außen deutlicher sichtbar werden zu lassen. Erforderlich ist dafür ein attraktives zentrales Unterstützungsangebot, das professionelle Planung, Marketing, Organisation und finanzielle Abwicklung bietet. Um von Fakultäten bzw. Fachbereichen und vom wissenschaftlichen Hochschulpersonal akzeptiert zu werden, muss der Dienstleistungscharakter deutlich werden. Ein Mehrwert für Lehre und Forschung kann nur entstehen, wenn ein kluges Wechselspiel von dezentraler fachbezogener Lehr- und

Forschungskompetenz und zentralem Service gelingt.

4.2.4 Einbettung in die Gesamtstrategie der Hochschule

Eine Hochschule, die der wissenschaftlichen Weiterbildung einen hohen Stellenwert zumisst, muss sie in die Gesamtstrategie der Hochschule einbetten. So kann eine Hochschule, die sich als Forschungsuniversität versteht, auch ihr Weiterbildungsangebot stark forschungsbezogen, vielleicht auch international, ausrichten. Eine solche Hochschule könnte aber auch darauf setzen, dass ihr guter Ruf auch auf ein umfassend angelegtes Weiterbildungsspektrum ausstrahlt und im Sinne eines Brandings eine entsprechend große Nachfrage erzeugt.

Andere Hochschulen werden betonen, dass sie wissenschaftliche Weiterbildung als Baustein im Prozess des lebenslangen Lernens ansehen. Diese Hochschulen werden Durchlässigkeit als Profilerkmal betrachten, welche das gesamte Lehrangebot durchzieht und sie werden klare Zugangsmöglichkeiten auch bei nicht-traditionellen Bildungsvoraussetzungen ausweisen. Zu einem solchen Profil passt auch die Entwicklung zielgruppenspezifischer Bachelorstudiengänge, die eine Kombination von Ausbildung und Studium ermöglichen oder auch auf vorangegangene Berufsausbildungen systematisch aufbauen.

Beschluss des Präsidiums der Hochschulrektorenkonferenz am 7.7.2008

Hochschule und Volkshochschule als Kooperationspartner

Sowohl Hochschulen als auch Volkshochschulen stehen angesichts der Dynamisierung von Lernbiografien im

Kontext lebenslangen Lernens vor der Aufgabe, sich auf der Grundlage ihrer unterschiedlichen Missionen für neue Zielgruppen und Kooperationen zu öffnen. Daher arbeiten viele Hochschulen und Volkshochschulen derzeit daran, Grundlagen für eine dauerhafte Zusammenarbeit zu schaffen.

Im Vordergrund stehen dabei die Schnittstellen und Ergänzungs-bereiche zwischen wissenschaftlicher Bildung einerseits und Weiterbildung für breite Personengruppen andererseits. Auf der Grundlage einer langen Geschichte der Kooperation entsteht eine Landschaft gemeinsamer Projekte im Fremdspracherwerb, in der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, der Studienpropädeutik, der so genannten öffentlichen Wissenschaft und des Praxis-transfers in der Bildungsarbeit. ...

Kooperationsfelder von Hochschulen und Volkshochschulen

Erwerb von Studienleistungen an Volkshochschulen – insbesondere Fremdsprachen
Hochschulen nutzen Kompetenzen der Volkshochschulen, indem sie bestimmte studienbegleitende Dienstleistungen auf die Volkshochschulen übertragen. Im Fokus stehen Allgemein- und Fachsprachkurse einschließlich Einstufungstests und Zertifikatsprüfungen in den größten Weltsprachen sowie die Vermittlung von allgemeinen Schlüsselkompetenzen, für deren Entwicklung Volkshochschulen zertifizierte Abschlüsse anbieten. Vertraglich handelt es sich meist um Auftragsmaßnahmen auf Entgeltbasis. Die in den Kursen der Volkshochschule erworbenen Kenntnisse werden an einzelnen Hochschulen über Credit-Points angerechnet. Dieses Feld ist insgesamt noch ausbaufähig.

Mit dem sehr ausdifferenzierten System von Deutschkursen an Volkshochschulen können ausländische Studierende

sich systematisch sprachlich auf ihr Studium vorbereiten und so Grundlagen für einen effektiven Studieneinstieg legen.

Verbesserung der Durchlässigkeit – Hochschulzugang ohne Abitur und Anerkennung vorgängigen Lernens

Ein wesentliches Zukunftsfeld ist die Vorbereitung von (beruflich qualifizierten) Personen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung auf das Studium. Volkshochschulen werden zukünftig Beiträge leisten können zur Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungsbereich, indem sie Kurse zur Vorbereitung auf Hochschulzugangsprüfungen (z. B. Nidersachsen) und Studium ausweiten. Stütz- und Begleitmaßnahmen der Volkshochschulen zur Senkung der Abbrecherquoten werden momentan vereinzelt angeboten, können aber ausgebaut werden.

Zielgruppenprogramme und öffentliche Wissenschaft

Volkshochschulen sind im Rahmen von Seniorenuniversitäten in einigen Städten attraktiver Kooperationspartner, weil sie bei der Zielgruppe bestens verankert sind, deren inhaltliche Präferenzen gut kennen und über ein für die Umsetzung solcher Programme ausgereiftes organisatorisches Raster verfügen.

Vortragsreihen und öffentliche Ringvorlesungen („Universität im Rathaus“, „Samstags-Uni“, „Bürgeruniversität“...) werden seit langer Zeit in vielen Universitätsstädten gemeinsam durchgeführt. Ziel ist die Weitergabe alltagsinteressanter Forschungsergebnisse an die Bevölkerung.

Programmk Kooperationen mit einzelnen Fachbereichen der Hochschulen (u. a. Erziehungswissenschaften, Kulturwissenschaften, Sozialpädagogik, medizinische Studiengänge) ergänzen dieses Angebot.

In diesem Bereich werden deutliche Wachstumschancen gesehen, weil die

Hochschulen in den letzten Jahren vermehrt Anstrengungen unternommen haben, unter den Begriffen „public understanding of science and humanities“ oder auch „Öffentliche Wissenschaft“ wissenschaftliches Wissen zu popularisieren. Hochschulen und Volkshochschulen können damit an Kooperationsprojekte zur Förderung von Allgemeinbildung und gesellschaftlicher Teilhabe aus den Anfängen des 20. Jahrhunderts anknüpfen.

Offenes Forschungsfeld

Hochschule und Volkshochschule sind Partner bei der Durchführung von Projekten, die Forschung und Praxis miteinander verbinden. Verbundprojekte mit weiteren kommunalen Trägern (Schulen, Jugendämter, Gesundheitsämter, Sportämter etc.) gewinnen dabei an Bedeutung. In jüngster Zeit werden vor allem gemeinsame Entwicklungsarbeiten auf den zukunftsrelevanten Themenfeldern frühkindliche Bildung/Elternarbeit, Alphabetisierung/Grundbildung, Altersbildung, Lernbegleitung- und Lernberatung (einschließlich blended learning und online learning) durchgeführt. Verbünde zwischen Hochschulen und Volkshochschulen (Train-the-trainer Programme) zur Weiterqualifizierung von Kursleitenden, Erziehenden, Lehrenden und Lernbegleitenden ergänzen dieses Portfolio.

Theorie-Praxis-Transfer durch personelle Zusammenarbeit

Volkshochschulen sind seit vielen Jahren ein bewährtes Praxisfeld für junge Wissenschaftler/Innen, um erste Erfahrungen im Berufsfeld Weiterbildung zu sammeln und Handlungskompetenzen zu entwickeln. Die Ausdifferenzierung und Komplexität der VHS-Arbeit ermöglicht unterschiedlichen Professionen Zugänge zur Praxis: Von im engeren Sinne auf Lehr-Lernprozesse bezogenen Zugängen (Pädagogik, Psychologie) über pro-

gramm- bzw. themenbezogene Zugänge (Gesundheitswissenschaften, Kulturwissenschaften, Politikwissenschaften etc.) bis hin zu managementbezogenen Ansätzen (Marketing, Controlling etc.).

Oft ergeben sich aus solchen Zugängen wissenschaftliche Vertiefungen über Abschlussarbeiten, in denen die Praxis wissenschaftlich reflektiert und mit innovativen Impulsen versorgt wird. Umgekehrt ist es eine gute Praxis, dass VHS-Mitarbeiter/-innen über Lehraufträge die praxisbezogene Ausbildung an Hochschulen stärken.

Hamburger Perspektiven – Möglichkeiten der Partizipation Älterer am Wissenschaftsprozess

1. Aktives Altern

Die immer noch in unserer Gesellschaft verbreitete Vorstellung vom Altern ist problematisch. Ein Modell des Alterns als Abstieg hat sich in den Köpfen festgesetzt und bestimmt unsere Einstellungen und Handlungen.

Demgegenüber muss man Altern betrachten als Zugewinn, als Erweiterung, als Entfaltung – also als Aufstieg. Eigentlich ist das ein naheliegender und sich aufdrängender, aber wenig durchgesetzter, vielleicht verdrängter Gedanke. Für eine angemessene Einschätzung ist es wichtig, ein statisches Altersbild – als defizitärer Zustand – zu ersetzen durch ein dynamisches Konzept als offenes Potential.

2. Fortbestehende Lernfähigkeit

Dies gilt vor allem für die oft unterstellte Einschätzung von Lernfähigkeit. Immer noch beherrscht die Adoleszenz-Maximum-Hypothese die Diskussion – die Vorstellung also, man lerne am besten und schnellsten als Kind oder in der Jugend.

Dagegen kann man belegen, dass das Lernen komplexer Zusammenhänge bis

ins hohe Alter möglich ist und zwar dann, wenn die Lernenden einen Sinn darin sehen, sich mit einem Thema zu beschäftigen. Und: Solche Themen sind meistens keine individuellen Probleme, sondern ergeben sich aus den sozialen Kontexten, in denen man lebt.

3. *Spektrum der Möglichkeiten*

Die Ergebnisse der Altersforschung haben zu einer Aufgabe des Defizitkonzepts geführt. Ein alternatives Ressourcenkonzept legt aber – nicht zuletzt wegen der individuellen Verschiedenheit von Altersprozessen – keine positiv formulierbaren, zwingenden Konsequenzen fest. Es betont Handlungsfreiheit. Das breite Spektrum der Möglichkeiten ist vor allem ein Indiz für das Fehlen eines gesellschaftlichen Konsenses bezüglich der Stellung des Alterns in der Gesellschaft – also für das Fehlen angemessener Altersbilder und entsprechender Generationenkonstellationen. Daraus ergeben sich differenzierte Handlungsmodelle.

4. *Differenzierte Handlungsmodelle*

Diese sind unterschiedlich ausmalbar und systematisch zu differenzieren:

- So kann es sein, dass man müde geworden ist. Entsprechend erwartet man nichts Neues mehr und fällt in ein **Resignationsmodell**. Hintergrund dafür sind das Defizit-Konzept und die Rückzugs-Vorstellung. Damit allerdings gerät man in eine gefährliche Spirale von Stillstand und Verfall in einem „Negativen Altersbild“: Einsamkeit, Entfremdung, sinkende Lebensfreude, hohe Belastung, Nutzlosigkeit, Langeweile, schlechter Gesundheitszustand, weniger Respekt und Unzufriedenheit.
- Dem entgegen steht ein **Aktivitätsmodell**, das auf neue oder weiter-

gehende Erfahrungen setzt. „Erfolgreiches Altern“ ist angesagt. Ein „Positives Altersbild“ ist gekennzeichnet durch Gelassenheit, Selbstvertrauen, Selbstverwirklichung, Selbstgestaltung, Unternehmungslust, Zufriedenheit und eine positive Gewinn-Verlust-Bilanz. Dies kann anknüpfen an verschiedenste Lebensbereiche, die dem Individuum wichtig waren, sind oder werden: Beruf, Familie, Sport, Kultur, Politik u. a. Aber auch dies ist noch entwicklungs offen:

- ein **Kontinuitätsmodell** versucht die vorgängigen Berufs- oder Familienerfahrungen fortzusetzen;
- ein **Alternativmodell** beruht auf einem Bruch mit dem Vorgängigen und einem Neuanfang;
- ein **Expansionsmodell** verbindet Erfahrung und Öffnung und setzt auf weitere Entfaltung beim Altern durch aktive Zeitgestaltung.

5. *Spektrum der Lerninteressen*

So vielfältig wie die möglichen Strategien sind auch die Interessen Älterer an Wissenschaft. Schlussfolgerung ist also: Wir lernen bis zur letzten Sekunde unseres Lebens. Und wir lernen das, was wir für bedeutsam ansehen. Falsch wäre es also Lernen Älterer hauptsächlich auf Gesundheitsfragen zu beziehen und einzuschränken.

Das Spektrum des Seniorenstudiums an der Universität reicht von der Kunstgeschichte bis zur Physik. Und die Anlässe reichen von nachberuflicher Verwendbarkeit, Erfüllen früherer Lerninteressen, Erlernen von Sprachen, bis zum Nachholen von Abschlüssen. Manchmal steht auch das Interesse im Vordergrund mit anderen zusammenzukommen und an einem gemeinsamen Thema zu arbeiten.

6. Ressourcen des Alterns

Ältere verfügen über vielfältige biographische, soziale und kulturelle Ressourcen, die sie in den Wissenschaftsprozess einbringen können:

- Sie haben in ihrer Biographie ein Erfahrungswissen erworben, das über nur systematisches wissenschaftliches Wissen hinausgeht. Dies kann bei der Bearbeitung wissenschaftlicher Probleme genutzt werden, um – besonders in den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften – neue Perspektiven einzunehmen und Fragen aufzuwerfen.
- Sie verfügen über vielfältige Kontakte und Verbindungen in Unternehmen, Verwaltungen und Vereinen,
- welche Zugänge zu Forschungsfeldern öffnen.
- Sie sind eingebunden in kulturelle Kontexte, die der Wissenschaft oft verschlossen sind.

Diese Potentiale sind von hohem Wert für die Wissenschaft. Ältere sind also nicht Bittsteller am Tisch der Wissenschaft, sondern Anreger, Türöffner, Beteiligte und Förderer für Forschung.

7. Partizipationschancen

Der Überblick über die Teilhabe Älterer an deutschen Hochschulen zeigt ein breites Spektrum der Aktivitäten. Es reicht von der Möglichkeit des Besuchs einzelner Lehrveranstaltungen, einem spezifischen Profil eines „Seniorenstudiums“, über die Beteiligung an Forschungsvorhaben bis zu „Seniorenprojekten“.

Für die erfolgreiche Teilhabe Älterer am Wissenschaftsprozess braucht es eine gezielte Unterstützung.

8. Sozialpolitische, hochschulpolitische und wissenschaftspolitische Unterstützung

Selbstverständlich steht am Anfang aller Wissenschaftsbeteiligung auch für Ältere die Notwendigkeit der materiellen Absicherung. Gebühren dürfen nicht soziale Selektivität erzeugen. Stipendien müssen finanzielle Probleme abfedern.

- Institutionell benötigt die Kontinuität der Wissenschaftsbeteiligung Älterer eine Unterstützung durch die zentralen Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung. Gleichzeitig ist eigenständige Interessenvertretung mit einem hohen Maß an Entscheidungsmöglichkeiten sinnvoll.
- Bei der Mittelverteilung für und in den Hochschulen sollte eine gezielte Forschungsförderung für „Seniorenprojekte“ erfolgen.

9. Umsetzungsstrategien

Die Akteure in Hochschulen, Politik und Verwaltung müssen entsprechende Arbeitskreise gründen und unterstützen. Finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen.

Fakultäten sind besonders materiell auszustatten, die sich an „Seniorenaktivitäten“ beteiligen.

10. Forschung und Lebensbegleitende Bildung

Aktives Altern ermöglicht eine sinnvolle und erfüllte Gestaltung des eigenen Lebens. Die Teilnahme am gesellschaftlichen Prozess des Wissenserwerbs kann dazu eine Möglichkeit bieten. In der Wissenschaftlichen Weiterbildung verbinden sich individuelles Lernen und die soziale Interaktion des Forschens.

V. i. S. d. P.: Peter Faulstich, Gabrielle Wesemann

Rezensionen

Bude, Heinz: Bildungspanic – Was unsere Gesellschaft spaltet. München 2011

Der Kasseler Soziologe Heinz Bude greift ein bildungswissenschaftlich zentrales und oft diskutiertes Problem auf: den Beitrag des Bildungswesens zur Herstellung und Verfestigung sozialer Ungleichheit. Anerkennenswert ist, wie es ihm gelingt, aus dem alten Stein neue Funken zu schlagen.

Es geht um „die ungeheure soziale Selektivität des Bildungs- und in der Folge des Lebenserfolges in Deutschland“ (7). Gleich eingangs wird der Skandal ausgerufen: „Weniger als 1 Prozent der Bevölkerung aus einem Elternhaus, in dem der Vater ungelernter Arbeiter ist, schafft es, in eine leitende Angestelltenposition zu gelangen. Dagegen werden etwa zwei Drittel der Kinder aus Familien leitender Angestellter selbst wieder leitende oder hochqualifizierte Angestellte“ (7/8). Was man schon lange wusste, erhält – so Bude – zusätzliche Brisanz durch künftig drohenden Arbeitskräftemangel (siehe 9-12). Dies wird dann zugespitzt in der Ausgangsfrage: „Warum aber, wenn das alles so glasklar dargelegt werden kann, passiert nichts?“ (12).

Darauf nennt Bude als eine mögliche Antwort: „Es stehen die massiven sozialen Interessen der Mittelklassen dagegen, die von sozialmoralischer Ansteckungsangst gerieben werden“ (12). Eine eingreifende Bildungspolitik scheitert deshalb immer wieder an den „Ansprüchen sozialer Endogamie“ (12).

Wir merken an den gestanzten Formeln einen der Gründe für den Erfolg der Budeschen Thesen: Sie sind eingängig gestilt und wirken selbst alarmierend

und skandalisierend. „Die verfahrenere Lage“ (Kapitel 1) wird eingeordnet in die Internationale der „Bildungskonkurrenzgesellschaften“: „Überall dasselbe“ (Kapitel 2). „Worum es wirklich geht“ (Kapitel 3) ist das Ende der Aufstiegsillusionen und die Bedrohung durch newcomer, die von unten drücken. „Die deutsche Tradition“ (Kapitel 4) hat die Debatte verschleiert durch den Selbstwert von Bildung, der abgekoppelt von Einkommen und Sicherheit eigenständiges Gewicht zugewiesen wurde und noch wird.

„Der bildungsindustrielle Komplex“ (Kapitel 5) steht – immer noch Bude folgend – dem entgegen. Seit Gary S. Becker den Begriff des „Humankapitals“ vorgeschlagen hat, geht es um Kosten/Nutzen-Kalküle bezogen auf Qualifikation, Einordnung in gesellschaftliche und betriebliche Hierarchien, Versorgung und Lebensführung insgesamt in Abhängigkeit von Lernwegen. Damit erfolgen auch Zuweisungen auf Arbeits-, Heirats- und Aufmerksamkeitsmärkten (69). „Bildung ist nach diesem Verständnis eine Ressource der Selbstdurchsetzung im Dienste der Selbstverwirklichung“ (72). Gute Positionen und entsprechende Privilegien gibt es für Menschen, die sich lebenslang anstrengen und lernen.

Es haben sich zwei Typen herausgebildet: „Löwen und Füchse“ (Kapitel 6). In der Fabel des Äsop wird sinngemäß erzählt: „Die Löwen bilden die Partei der Privilegien und der Anrechte und die Füchse die der Chancen und Optionen“ (82). Bevorzugter Schauplatz ihres Kampfes ist in allen modernen Gesellschaften das Bildungswesen. Die „Leistungsgesellschaft“ setzt auf Dienstleistungsgeschmeidigkeit und Bildungsbeflissenheit. Allerdings ist Bildung „Das teuflische Gut“ (Kapitel 7, 93). „In dem Maße, wie sein Bedarf wächst, sinkt sein

Wert“ (93). Die Bildungsexpansion hat zwangsläufig dazu geführt, dass das Gewicht der Bildungstitel sinkt. Die relative Wertminderung bewirkt gleichzeitig, dass sich die Spirale der wechselseitigen Vorteilsgewinnung immer höher schraubt. So wächst die Angst, nicht mithalten zu können und damit der Druck immer weiter und überall lernen zu müssen.

Diese Paradoxien toben in einem Bildungswesen, das Bude als „Die derangierte Institution“ (Kapitel 8) kennzeichnet. Sie setzen sich fort in der widersprüchlichen Bewertung und Einschätzung der Rolle der Lehrkräfte (101). Selbst ehemalige Bundeskanzler konnten diesen Berufsstand ungestraft als faule Säcke beleidigen, schlecht ausgebildet und schlecht gekleidet. Damit wird eine Stimmungslage vieler ehemaliger Schüler getroffen. Gleichzeitig wird aber auch akzeptiert, dass gerade in den heutigen Lernanstalten hohe Belastung Dauerzustand ist und die Lehrenden eine letztlich nicht zu bewältigende Aufgabe zugewiesen bekommen. Als Erklärung bezieht sich Bude auf Adorno und dessen Feststellung, dass wir dem Lehrenden „die Macht verübeln, die wir an ihm bewundern“ (zit. 106).

Die Hilflosigkeit der Institution und ihres Personals angesichts der fortbestehenden sozialen Selektivität, die sich nach unten verlagert hat und die in der Weiterbildung keineswegs behoben, sondern verstärkt wird, bzw. der Misserfolg der Interventionen wohlfahrtsstaatlicher Eingriffe nennt Bude „Der politische Fehlschluss“ (Kapitel 9). Dies haben Bourdieu und Passeron schon 1964 als Illusion der Chancengleichheit entlarvt. Angesichts gewachsener soziokultureller Heterogenität liegt der Brennpunkt des immer brisanter werdenden

Konflikts zwischen den scheinbaren Bildungsgewinnern und der wachsenden Zahl der Bildungsverlierer – zunehmend Personen mit „Migrationshintergrund“. In Deutschland identifiziert Bude als Ansatzpunkt möglicher Strategien das „Duale System“, in dem die neu strukturierten sozialen Konflikte ausgetragen werden. Dies ist allerdings als Ertrag der dynamischen Argumentation eher spärlich, Deshalb werden abschließend „Gute Nachrichten“ (Kapitel 10) verbreitet: „Die Demographie rettet alle“ (128). Erwarteter Fachkräftemangel könnte die Bedeutung von Lernanstrengungen reaktivieren und die „Bildungspanik“ etwas beruhigen.

Bude landet dann allerdings am Schluss doch wieder bei dem Gymnasialdirektor Hegel: „Der sah den Sinn der Bildung schlicht darin, sich für anderes, für andere und für allgemeine Gesichtspunkte offen zu halten“ (136). Dies ist dann dicht bei Hartmut von Hentig, den Bude vorher (63-68) als einen der „Drahtzieher der Bildungsexpansion“ entlarvt hatte.

Um den Horizont zu weiten, müsste auf die Hintergrundbühne zurückgegangen werden und die Legitimationsfigur der Leistungsgesellschaft aufgebrochen werden. Die Kopplung von Lernwegen, erworbenen Kompetenzen und sozialem Status ist selbst brüchig. Umgekehrt braucht eine hierarchisch gegliederte Gesellschaft zu ihrer Rechtfertigung ein hierarchisch gegliedertes Bildungswesen. Bourdieu hat immer wieder darauf hingewiesen, dass sich soziale Milieus nur dann geöffnet werden können, wenn auch die dahinterstehenden Herrschaftsverhältnisse benannt und bewusst werden. Dies deutet Bude höchstens an.

Peter Faulstich

Mitarbeiter/innen

Günther Böhme, Prof. Dr. Dr. h. c., Jg. 1923, Vorsitzender des 3. Lebensalters Universität Frankfurt/M. – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Brauerhoch/Dabo-Cruz) Lust an der Bildung. Resultate eines gerontologischen Projekts zu Studienverläufen im dritten Lebensalter, Idstein 2010; Kultur und pädagogische Reform, Idstein 2008.

Bernhard Christmann, Dipl.-Ing., Jg. 1949, Geschäftsführer, Akademie der Ruhr-Universität gGmbH, Bochum – Veröffentlichungen u. a.: Bologna-Prozess und wissenschaftliche Weiterbildung in Deutschland – eine Annäherung; in: Gützkow/Quaißer (Hg.): Jahrbuch Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Lebenslangen Lernen 2006, Bielefeld 2006, S. 81-92.

Anke Hanft, Prof. Dr., Jg. 1953, Professorin für Weiterbildung und Lebenslanges Lernen Universität Oldenburg – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Kerres/Wilkesmann/Wolff-Bendik) (Hg.) Studium 2020. Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen, Münster u. a. 2012.

Peter Faulstich, Prof. Dr., Jg. 1946, Hochschullehrer Universität Hamburg – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Bayer) (Hg.) Lernorte. Vielfalt von Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten, Hamburg 2009.

Beate Hörr, Dr. phil., Jg. 1965, Leiterin Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung Universität Mainz – Veröffentlichungen u. a.: Demografiefeste Unternehmen: Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in: „die BG“, Heft 3/2009, S. 118-123.

Ulla Klingovsky, Dr. phil., Jg. 1971, Vertretungsprofessorin für Allgemeine Pädagogik, Schwerpunkt Erwachsenen- und Weiterbildung TU Darmstadt – Veröffentlichungen u. a.: Schöne neue Lernkultur. Transformationen der Macht in der Weiterbildung. Eine

gouvernementalitätstheoretische Analyse, Bielefeld 2009.

Christoph Köck, Dr., Jg. 1962, Geschäftsführer des hvv-Instituts – Hessischer Volkshochschulverband.

Maren Kreutz, Dipl.-Päd., Jg. 1985, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Universität Trier, Abt. für berufliche und betriebliche Weiterbildung – Veröffentlichungen u. a.: Strukturen wissenschaftlicher Weiterbildung – Wissenschaft und Praxis, H. 43 Schriftenreihe Wissenschaft und Praxis der Universität Trier, 2011 (zus. mit Wanken/Meyer/Eirnbter-Stolbrink).

Annika Maschwitz, Dipl.-Päd., Jg. 1982, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Universität Oldenburg, Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement – Veröffentlichungen u. a.: Individuelle Kompetenz und Innovation – eine erste Einordnung, in Barthel/Hanft/Hasebrook (Hg.): Integriertes Kompetenzmanagement – Ein Arbeitsbericht, Münster: Waxmann 2011, S. 81-97.

Rita Meyer, Prof. Dr., Jg. 1966, Universitätsprofessorin für berufliche und betriebliche Weiterbildung Universität Trier – Veröffentlichungen u. a.: Arbeiten und Lernen verbinden. Erfahrungen aus der beruflichen Bildung – Herausforderungen für die Hochschulen, in: Buhr u. a. (Hg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Münster, 2008.

Simone Wanken, Dipl.-Päd., Jg. 1979, Wissenschaft. MA am Distance and Independent Studies Center, BMBF-Projekt „Offene Kompetenzregion Westpfalz“ TU Kaiserslautern – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Schleiff/Kreutz) Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer (Weiter-)Bildung – Die Paradoxie von Anspruch und Wirklichkeit aus steuerungstheoretischer Perspektive, in: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19/2010.

Bernhard S. T. Wolf, Jg. 1947, Verbandsdirektor des Hessischen Volkshochschulverbandes e. V.