

**INTERNATIONALES MONITORING
„LERNKULTUR KOMPETENZENTWICKLUNG –
LERNEN IN WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN“**

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

4. STATUSBERICHT

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka; e-mail: sroka@rz.uni-leipzig.de

Stand: 30. September 2002

Inhalt

1.	Themenauswahl	2
2.	Weiterbildung international: Nachrichten	3
3.	Weiterbildung für gering Qualifizierte (Teil 2)	8
4.	Im Blickpunkt: MBA-Studiengänge	12

1. Themenauswahl

Der 4. Statusbericht zum Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ umfasst drei Teile. Am Beginn stehen wie in vorangegangenen Ausgabe Nachrichten über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen im Weiterbildungssektor. Sie beziehen sich wiederum auf den Zeitraum des letzten Halbjahres, in diesem Fall also auf April bis September 2002. Der Nachrichtenüberblick berücksichtigt die Länder Dänemark, Deutschland, Großbritannien, Schweiz, USA sowie den europäischen Raum.

Im zweiten Teil wird die im vorangegangenen Bericht begonnene Berichterstattung zur Weiterbildung gering Qualifizierter fortgesetzt. Im Mittelpunkt des hier vorgelegten Teils steht neben spezifischen Fördermaßnahmen die Werbung für Weiterbildung als wichtiger Ansatz zur Verringerung der Kluft zwischen den Beschäftigungschancen von Personen mit niedriger und mit hoher Qualifikation.

Im letzten Bericht wurde im Teil über die postgraduale Weiterbildung auf Entwicklungen auf dem Markt für MBA-Abschlüsse eingegangen. Die in jüngster Zeit in Nordamerika wie auch in Europa intensivierte Debatte über den Wert von MBA-Abschlüssen ist Anlass dafür, dieses Thema erneut aufzugreifen. Die bereits angekündigte Berichterstattung über Veränderungen des Lernens in Weiterbildungseinrichtungen durch neue Medien und durch die Internationalisierung der Weiterbildung wird im nächsten Statusbericht enthalten sein.

Für ausführliche Erläuterungen zum neuen Aktionsplan „Bessere Ausbildungen“ der dänischen Regierung (s. S. 3) danke ich Hans-Christian Drescher, Voksenuddannelsescentre Munkebo/Kerteminde. Björn Kiehne, stud. phil. an der Universität Leipzig, war wiederum mit großem Engagement und außerordentlicher Sachkunde an der Recherche und Auswertung von Literatur für den Bericht beteiligt.

Dem Statusbericht ist die aktuelle Ausgabe des „Internationalen Tagungskalender Weiterbildung“ beigelegt, die auch auf der Website des Zentrums zur Erforschung und Entwicklung pädagogischer Berufspraxis der Universität Leipzig veröffentlicht wird. URL: <http://www.uni-leipzig.de/~zpb/monitoring.htm>

In diesem Text werden folgende Abkürzungen verwendet:

- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung
- MBA = Master of Business Administration
- SVEB = Schweizerischer Verband für Weiterbildung
- WBE = Weiterbildungseinrichtung(en)

2. Weiterbildung international: Nachrichten

DÄNEMARK

Bildungsstrategie der Regierung bezieht die Reform des Weiterbildungssektors ein

Im Juni 2002 veröffentlichte die dänische Regierung den neuen Strategieplan „Bedre uddannelser“ (Bessere Ausbildungen), in dem der Weiterbildungssektor eine wichtige Rolle spielt. An der Ausarbeitung des Plans waren u.a. das Bildungsministerium, das Ministerium für Wissenschaft, Technologie und Entwicklung, das Arbeitsministerium sowie das Ministerium für Flüchtlinge, Einwanderer und Integration beteiligt. Der Strategieplan sieht vor, dass Bildungsinformation und –beratung sowie Möglichkeiten des E-Learning für Erwachsene systematisch ausgebaut und in die Arbeit von WBE integriert werden. Die berufliche Weiterbildung des öffentlichen Sektors wird auf die vom Arbeitsmarkt verlangte Flexibilität und auf die Transparenz berufsrelevanter Kompetenzen ausgerichtet. Eine Schlüsselrolle spielt das Konzept der „Realkompetenz“: Bei der Planung der Weiterbildung des einzelnen sollen außerhalb formaler Bildungsgänge erworbene Kompetenzen systematisch einbezogen werden. Auch Weiterbildungs-Angebote, die eine Qualifizierung für die Aufnahme eines Hochschulstudiums ermöglichen, werden erheblich verändert: Neben die traditionell dominierenden Einzelfächer treten „Fachpakete“ (z.B. „Kultur und Gesellschaft“, „Mathematik und Naturwissenschaften“, „Sprachen und Internationalisierung“), deren Inhalte überwiegend in Projektform erarbeitet werden. Die entsprechenden WBE erhalten die Möglichkeit, inhaltliche Profile zu entwickeln, die auf den Arbeitsmarkt und auf die Nachfrage ausgerichtet sind. Die Bewertung von WBE soll in Zukunft stärker nach Gesichtspunkten der Outputsteuerung – „welchen Ertrag haben einzelner und Gesellschaft von der Weiterbildung?“ - erfolgen.¹

Regierung will Berufsschulen und berufliche Weiterbildungszentren zusammenfassen

Für Technische Colleges, Handels-Colleges, Landwirtschaftsschulen und Zentren für berufliche Weiterbildung gelten seit 2002 einheitliche Finanzierungsgrundlagen. Die Regierung, die in diesem Bereich eine „one-house“-Strategie verfolgt, hat damit die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, das sich Berufsschulen und berufliche Weiterbildungszentren zusammenschließen können.²

DEUTSCHLAND

Stiftung Warentest prüft berufliche Weiterbildungsangebote

Im Auftrag der Bundesregierung nahm die bei der STIFTUNG WARENTEST neu eingerichtete Abteilung Weiterbildungstests im Juli 2002 ihre Arbeit auf. Die Aufgabe der Abteilung besteht darin, Angebote auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung stichprobenartig zu überprüfen. Damit soll mehr Transparenz in einem Markt geschaffen werden, auf dem ca. 35.000 Anbieter mit etwa 400.000 Produkten vertreten sind. Für die Durchführung der jährlich etwa zwanzig Untersuchungsvorhaben werden der Stiftung bis Ende 2005 rund sechs Millionen Euro aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt. Die Stiftung will zunächst vor allem Bewerbungstrainings, arbeitsamtgeförderte Langzeitkurse im kaufmännischen Bereich, Existenzgründerseminare, Kurse für Wirtschaftsenglisch und Weiterbildungsdatenbanken unter die Lupe nehmen.³ Während der DGB die Initiative der Bundesregierung begrüßt, ist der Urteil der

¹ Undervisningsministeriet (Udg.): Bedre uddannelser. Handlingsplan. Kopenhagen 2002. URL: <http://pub.uvm.dk/2002/bedre1/> Zur Anerkennung formellen, nicht-formellen und informellen Lernens im dänischen Weiterbildungssektor siehe Undervisningsministeriet: Recognition of formal, non-formal and informal learning in CVT, VET and other adult education programmes in Denmark. Kopenhagen. Factsheet 26-06-2002. URL: http://us.uvm.dk/videre/voksenuddannelse_dk/recognition.htm?menuid=350535

² Undervisningsministeriet: Adult Learning in Denmark. Kopenhagen. Factsheet 10-07-2002, p. 7. URL: http://us.uvm.dk/videre/voksenuddannelse_dk/Alearning.htm?menuid=350535

³ STIFTUNG WARENTEST prüft ab sofort berufliche Weiterbildungsangebote. Pressemitteilung 143/02 des BMBF vom 16.07.2002. - Die im Auftrag der Stiftung Warentest von der Kienbaum-Unternehmensberatung besorgte Ausschreibung der Stelle des „Leiters der Abteilung Weiterbildungstests“ macht auf ein interessantes Detail des von den Verantwortlichen erwünschten Professionalitätsprofils des Stelleninhabers aufmerksam: Während ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften, besondere Kenntnisse der Methoden der empirischen Sozialforschung, mehrjährige eigenverantwortliche Projektleitungs- und Führungsverantwortung, persönliche

Arbeitgeber uneinheitlich: So hat der Vorstandsvorsitzende des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (BBW), des größten Weiterbildungsträgers der deutschen Wirtschaft, bereits im Januar 2002 den Vorschlag der Bundesregierung für eine Stiftung Bildungstest nachdrücklich unterstützt.⁴ Dagegen hegen Wirtschaftsverbände wie die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Industrie und Handelskammertag (DIHK) Zweifel daran, dass mit einem standardisierten Prüfverfahren die Qualität der Weiterbildung wirksam verbessert werden kann. Das Minderheitsvotum der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 warnt in diesem Zusammenhang vor „regulierenden staatlichen Vorgaben“ und weist darauf hin, dass „der grundlegende Trend in der Organisation von beruflicher Weiterbildung, weg von lehrgangsorientierten, hin zu arbeitsplatznahen Formen“, die Aussagekraft von vergleichenden Bildungstests ohnehin beschränke.⁵

Bundesweites E-Learning-Angebot zur Meisterqualifizierung

Mit dem von den Industrie- und Handelskammern initiierten, vom BMBF im Rahmen des Programms „Neue Medien in der Bildung“ finanzierten Verbundprojekt „Meisterqualifizierung online“ wurde im September 2002 ein bundesweit einheitliches E-Learning-Angebot bei der Qualifizierung von Handwerksmeistern gestartet. Das E-Learning-Angebot erstreckt sich zunächst auf fachübergreifende Teile der Meistervorbereitung. Es ermöglicht berufsbegleitende Qualifizierung vorwiegend im betriebswirtschaftlichen, kaufmännischen und rechtlichen Bereich. Maßgeblich am Verbundprojekt beteiligt sind die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (URL: <http://www.zwh.de>) sowie die Bildungs-GmbH des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (URL: <http://www.diht-bildungs-gmbh.de>), die gemeinsam eine didaktische Konzeption erstellen, Lernsoftware entwickeln, Telecoaches qualifizieren und schließlich Qualitätsstandards für Lernsoftware und für Online-Qualifizierungen in der Meistervorbereitung der Wirtschaft entwickeln werden.⁶

Fernstudienangebote zum Thema „Qualitätssicherung in WBE“

Die wachsende Relevanz des Themas „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ führt auch in diesem Bereich zu einem zunehmenden Professionalisierungsbedarf. An Fach- und Führungskräfte von WBE wenden sich mehrere einschlägige Studienangebote: Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) begann im September eine einjährige berufsbegleitende Fortbildung für Personen, die einrichtungsintern für Qualitätsentwicklung verantwortlich sind oder werden wollen. Die Fortbildung wird mit dem „DIE-Zertifikat Qualitätsentwickler/in in Einrichtungen der Erwachsenenbildung“ abgeschlossen und kostet 2850 Euro. URL: <http://www.die-bonn.de> Das Zentrum für Fernstudien und Weiterbildung (ZFUW) der Universität Kaiserslautern startet im Januar 2003 ein auf zehn Monate angelegtes berufsbegleitendes Fernstudium „Qualitätsbeauftragte/r Weiterbildung“. Die Studiengebühr beträgt 2.020,- Euro. URL: <http://www.zfuw.de>

GROSSBRITANNIEN

England:

Mit der Veröffentlichung des Diskussionspapiers „Success for All – Reforming Further Education and Training“ (Erfolg für alle – Reform des Weiterbildungssystems) am 19. Juni 2002 machte das Department for Education and Skills seine Absicht deutlich, die Standards des Systems der

Erfahrungen mit Print- und Internet-Veröffentlichungen und schließlich allerlei soft skills zwingend vor- ausgesetzt werden, sind „Kenntnisse auf dem Gebiet der Weiterbildung“ lediglich „von Vorteil“. (DIE ZEIT Nr. 29 vom 11. Juli 2002, S. 69)

⁴ Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft begrüßt Bildungstest. In: FAZ vom 21.01.2002, S. 14.

⁵ Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 - Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3 (Mai/Juni) 2002, Beilage, S. 5-9, hier S. 8. Zweifel am Verfahren einer Stiftung Bildungstest. News des Weiterbildungs-Information-Systems der IHKn und HWKn vom 18.07.02. URL: <http://www.wis.ihk.de>

⁶ Vgl. auch „E-Learning-Angebot zur Meisterqualifizierung geht online“. Pressemitteilung des BMBF 192/02 vom 20.09.2002.

Weiterbildung wesentlich zu erhöhen.⁷ Von den Reformabsichten der Regierung betroffen sind alle öffentlich geförderten Anbieter von Weiterbildung mit Ausnahme der Hochschulen. Bildungsministerin Estelle Morris verwies bei der Vorstellung der Reformvorschläge auf gravierende Defizite in der Leistung eines Teils der WBE: Mit den Reformen müsse erreicht werden, den im Weiterbildungssektor festgestellten „Mangel an Enthusiasmus“ (lack of mission) zu überwinden und das „Lehren und Lernen“ in den Mittelpunkt der Tätigkeit zu rücken. Dazu soll zum einen ein umfassendes Fortbildungsprogramm für Weiterbildner und erstmals auch für das nicht lehrende Personal in WBE eingeführt werden. Zum anderen ist vorgesehen, dass die örtlichen Abteilungen des Learning and Skills Council die Leistungsfähigkeit der Anbieter einer umfassenden Überprüfung unterziehen. „Wo es Missstände gibt, wird hart durchgegriffen werden, damit einer Änderung gewährleistet wird“, so die Ministerin.⁸ Das Ministerium hat angekündigt, nach einer Phase der öffentlichen Diskussion und der Beratung im November 2002 einen Reformplan vorzulegen.⁹

Regierung verstärkt Bemühungen zur Erhöhung der Basiskompetenzen Erwachsener

Wie der Learning and Skills Council (LSC) am 15. August 2002 bekannt gab, stellt die Regierung den örtlichen LSCs zusätzliche Mittel in Höhe von 15,5 Millionen Pfund (ca. 24 Millionen Euro) für Programme zur Erhöhung der Kompetenzen Erwachsener in den Bereichen Lesen, Schreiben, englische Sprache und Rechnen zur Verfügung. Die LSCs sollen dadurch in die Lage versetzt werden, die von ihnen für ihre Region entwickelten Pläne zur Vermittlung von Basiskompetenzen („basic skills delivery plans“) in die Tat umzusetzen. Als wichtiger Adressat der Programme gelten die Arbeitgeber, die ermuntert werden sollen, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in die Hand zu nehmen. Der LSC geht davon aus, dass in den Jahren 2002 und 2003 ein Gesamtbetrag von mehr als 300 Millionen Pfund (ca. 465 Millionen Euro) erforderlich ist, wenn das bis Ende 2003 gesteckte Ziel von 470.000 Programmteilnehmern in England erreicht werden soll.¹⁰

⁷ Department for Education and Skills: Success for All – Reforming Further Education and Training. Discussion Document – June 2002. URL: <http://www.dfes.gov.uk/learning&skills/pdf/SuccessForAll.pdf>

⁸ Department for Education and Skills: New Transformation Programme to Raise Standards in Further Education and Training. Press Notice 2002/0125. URL: <http://www.dfes.gov.uk>

⁹ Zum Beratungsprozess siehe Learning & Skills Council: Success for All Consultation. News, issue 97, 05 September 2002. Siehe auch die Stellungnahme von NIACE: NIACE’s response to Success for All. URL: <http://www.niace.org.uk/news/Archives/Sept02.htm>

¹⁰ Learning and Skills Council: £ 15.5 million to boost basic skills training. LSC News, Issue 93, 15 August 2002.

SCHWEIZ

Laufende Evaluation des eduQua-Zertifizierungsverfahrens – 3. Kurzbericht vorgelegt

Das Büro für Bildungsfragen, Kilchberg, legte im Juni 2002 den 3. Kurzbericht zur fortlaufenden Befragung von Weiterbildungsanbietern vor, die nach dem eduQua-System (URL: <http://www.eduqua.ch>) zertifiziert wurden.¹¹ Mittlerweile existieren vier zugelassene Zertifizierungsstellen. Der Bericht stellt fest, dass seit der zweiten Jahreshälfte 2001 verstärkt Anbieter von Arbeitsmarktlichen Maßnahmen und Anbieter in der Französisch und der Italienisch sprechenden Schweiz zertifiziert wurden. Zugenommen hat auch der Anteil privater Anbieter, die keine staatlichen Subventionen erhalten. Dem Zertifizierungsverfahren wird von den zertifizierten Anbietern weitgehend attestiert, dass es die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements fördert. Nahezu 90% der Befragten nutzen das eduQua-Zertifikat für die Selbstdarstellung. Gleichzeitig fordern die zertifizierten Institutionen von den Trägerorganisationen des Zertifizierungssystems, das Label durch verstärkte Medienpräsenz in der Öffentlichkeit besser bekannt zu machen.

SVEB-Direktor sieht Handlungsbedarf in der Weiterbildungspolitik

André Schläfli, seit 1992 Direktor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung, äußerte sich in einem am 12. August 2002 veröffentlichten Interview zur Situation der Weiterbildung in der Schweiz.¹² Die schweizerische Weiterbildungslandschaft sei im europäischen Vergleich im Mittelfeld anzusiedeln. Politischen Handlungsbedarf sieht Schläfli vor allem angesichts des Fehlens sowohl eines Weiterbildungsgesetzes als auch geeigneter Instrumente zur Weiterbildung gering qualifizierter Personen. Zudem sei die Forschung im Bereich Weiterbildung in der Schweiz „praktisch inexistent“ mit der Folge, dass es wenig fundiertes Wissen über die tatsächlichen Verhältnisse im schweizerischen Weiterbildungssektor gebe. Zur Erfolgibilanz zählt Schläfli u.a. die Gründung des „Forum Weiterbildung“, in dem Bundesämter, Sozialpartner und Kantone vertreten sind sowie die bundesweiten Lernfestivals, die zur Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für lebenslangen Lernen beigetragen hätten.

USA

Gesetzgebungsverfahren zur Einführung Individueller Entwicklungskonten eingeleitet

Der Finanzausschuss des Senats billigte am 18. Juni 2002 den Antrag, ab dem Jahr 2004 einen Steuerfreibetrag für Individuelle Entwicklungskonten (Individual Development Accounts, IDAs) einzuführen. Sofern das Gesetzgebungsverfahren erfolgreich verläuft, wird in den kommenden sieben Jahren mit der Eröffnung von ca. 300.000 IDAs gerechnet.

IDAs helfen Personen mit niedrigem Einkommen dabei, Kapitalvermögen zu bilden, das für die Finanzierung der Weiterbildung, für die Rückzahlung von Hypothekenschulden oder für die Startfinanzierung eines Kleingewerbes zu verwenden ist. In den 1990er Jahren wurden IDAs in zahlreichen US-Staaten im Zusammenwirken von lokalen Wohlfahrtsorganisationen, Banken und staatlichen Agenturen eingerichtet. Dabei werden in der Ansparphase Einzahlungen der Kontoinhaber durch Zuschüsse privater und öffentlicher Geldgeber ergänzt. Mit dem vorliegenden Gesetzgebungsvorschlag soll erreicht werden, dass Zuzahlungen privater Geldgeber auf IDAs von jährlich bis zu 500 USD pro Konto als Steuerfreibetrag angerechnet werden.¹³ URL: <http://www.idanetwork.org>

EUROPA

Beschäftigungsbericht der EU-Kommission hebt Weiterbildungsbedarf in Europa hervor

¹¹ Burri, Thomas: Evaluation des eduQua-Zertifizierungsverfahrens. Fortlaufende Befragung neu zertifizierter Anbieter. Kilchberg, Juni 2002. URL: http://www.eduqua.ch/pdf/3_bericht_juni_021_de.pdf

¹² Weiterbildung: Bund und Kantone sind gefordert. Interview mit André Schläfli, Direktor Schweizerischer Verband für Weiterbildung. Preetext des SVEB vom 12.08.2002. URL: <http://www.alice.ch>

¹³ Senate Committee votes for IDAs. In: Assets. A Quarterly Update for Innovators. Published by the Corporation for Enterprise Development. Summer 2002, p. 3.

Die Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales legte am 6. September 2002 ihren neuen Bericht zur Situation der Beschäftigung in Europa vor.¹⁴ Der Bericht geht im Rahmen der Beschreibung der jüngsten europäischen Trends auf dem Arbeitsmarkt ausführlich auf die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein. Als erfreuliches Ergebnis sei zu werten, dass in der EU der Anteil der niedrig Qualifizierten seit 1996 um knapp 10% zurückgegangen ist. Allerdings liege er selbst bei den jüngeren Altersgruppen der Erwerbspersonen noch bei etwa 20%. In „weiteren Verbesserungen des Bildungs- und Qualifikationsniveaus der Arbeitskräfte“ sieht der Bericht ein entscheidendes Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. (S. 69) – Das Kapitel über die Situation in den ostmittel- und südosteuropäischen Beitrittsländern stellt heraus, dass dort die Probleme der niedrig Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt noch weit gravierender sind als innerhalb der jetzigen EU. Gleichzeitig ist in den Beitrittsländern sowohl der Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten, als auch die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung weit geringer als in der EU. (S. 155 f.)

¹⁴ European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs: Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects. Luxembourg 2002. URL: http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/key_en.htm

3. Weiterbildung für gering Qualifizierte

Der vorangegangene Statusbericht lieferte Daten zur Situation gering Qualifizierter im internationalen Vergleich, skizzierte Probleme der Weiterbildungsteilnahme dieser Gruppe und beschrieb Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung gering Qualifizierter in der Schweiz, Großbritannien und den USA. Zusammenfassend lässt sich dazu feststellen:

1. Die Probleme gering qualifizierter Erwachsener auf dem Arbeitsmarkt wie in der Gesellschaft werden in den einzelnen Ländern wie auch von supranationalen Organisationen wie der EU und der OECD als wichtige wirtschaftliche, politische und soziale Herausforderung wahrgenommen.
2. Unabhängig von den länderspezifischen ordnungspolitischen Kontexten werden ähnliche Ideen zur Förderung der WB gering Qualifizierter diskutiert.
3. Das im internationalen Raum zu beobachtende Spektrum von Maßnahmen enthält folgende Schwerpunkte:
 - Staatliche Anreize zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft für Einzelne und Unternehmen,
 - Werbung für Weiterbildung,
 - individuelle aufsuchende Beratung am Arbeitsplatz,
 - Zertifizierung von Ergebnissen informellen Lernens,
 - Schaffung lernförderlicher Situationen am Arbeitsplatz und Qualifizierung in der gewohnten Umgebung am Arbeitsplatz,
 - Maßnahmen für besondere Zielgruppen (Analphabeten, Migranten, Erwachsene ohne EDV-Kenntnisse).

Staatliche Anreizsysteme

Angesichts der im vorangegangenen Berichtsteil skizzierten Probleme gering Qualifizierter nimmt es nicht Wunder, dass politische Instanzen verschiedener Ebenen aus wettbewerbs- und sozialpolitischen Gründen Anreizsysteme zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe geschaffen haben. Die Anreizsysteme beziehen sich vor allem auf den Erwerb von Basiskompetenzen, auf das Nachholen von Bildungsabschlüssen und auf das Lernen am Arbeitsplatz. Adressaten der Anreizsysteme sind die betroffenen Personen, aber auch Unternehmen und WBE.

Nachholen von Bildungsabschlüssen

In der **Schweiz** ist das Angebot zum Nachholen von Bildungsabschlüssen kantonale und regional unterschiedlich ausgeprägt. Einer Erhebung der Interkantonalen Konferenz für Erwachsenenbildung (IKEB) vom Januar 2000 zufolge hängt das jeweilige lokale Angebot „weitgehend von der Initiative einzelner und von lokalen Gegebenheiten“ ab.¹⁵ Ebenso wenig existieren einheitliche Bedingungen für die Finanzierung von Nachholbildung. Die Mehrzahl entsprechender Kurse wird von privaten WBE durchgeführt. In bestimmten Fällen ist eine staatliche Förderung der Kurse möglich. Ein kleiner Teil der Maßnahmen zur Nachholbildung wird von den Kantonen selbst veranstaltet.¹⁶

In den **Niederlanden** wurde im Jahr 2002 erstmals ein staatliches Förderprogramm aufgelegt, mit dem Unternehmen unterstützt werden, die niedrig qualifizierten Arbeitnehmern eine „Startqualifikation“ (mindestens Fachoberschulniveau) vermitteln. Das Programm, für das im laufenden Jahr Mittel in Höhe von 45 Millionen Euro zur Verfügung stehen, ist besonders auch auf die Kompetenzentwicklung ausländischer Arbeitnehmer ausgerichtet.¹⁷

Werbung für Weiterbildung

Öffentliche Kampagnen für die Weiterbildung in Form von „Wochen der Weiterbildung“ bzw. „Lernfesten“ haben sich nach dem Urteil des Hamburger UNESCO-Instituts für Pädagogik in den 1990er Jahren zu einer „globalen Bewegung“ entwickelt. Das Institut, das den grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch zur Organisation von Wochen der Weiterbildung fördert und dazu eine Website unterhält, zählte bereits Anfang 2002 weltweit mehr als vierzig Staaten, die sich an dieser Form der

¹⁵ Schröder-Naef, Regula: Lernungewohnte Erwachsene in der Schweiz. Online-Publikation des SVEB vom 12.08.2002, S. 2. URL: <http://www.alice.ch>

¹⁶ Vgl. ebd, S. 3.

¹⁷ Ambassade van het Koninkrijk der Nederlanden, Berlin: Sozialbericht 2002 – Zusammenfassung des Sozialberichts und Haushalts 2002, S. 3. URL: http://www.dutchembassy.de/de/content/community/Wirtschaft/Wirtschaft/Arbeitsmarkt/Sozialberichte/2002/start_html/viewHTML

Werbung für Weiterbildung beteiligen. (URL: <http://www.unesco.org/education/ue/InternationalALW>)¹⁸
 Zu den Charakteristika der Wochen der Weiterbildung gehört, dass sie

- von WBE in Verbindung mit anderen interessierten Organisationen auf lokaler und regionaler Ebene durchgeführt und von einer oder mehreren Dachorganisationen der Weiterbildung landesweit koordiniert werden,
- zu einem landesweit festgelegten Zeitpunkt über mehrere Tage hinweg stattfinden,
- durch Veranstaltungen und Aktionen das Profil und die Vielfalt der Weiterbildung in die breite Öffentlichkeit bringen und dazu neben den Räumen der WEB auch und vor allem Orte wie Einkaufszentren, Supermärkte, Parks, Stadtzentren, Rathäuser, Galerien, Gaststätten, Fußballklubs, Freizeitanlagen usw. aufsuchen,
- mit den Aktionen insbesondere diejenigen Gruppen der Gesellschaft ansprechen, die bislang wenig oder gar nicht an Weiterbildung beteiligt sind,
- die Neupositionierung von WBE durch Vernetzung und den Austausch zwischen Fachleuten der Weiterbildung fördern.

Die erste Woche der Weiterbildung auf europäischem Boden fand 1992 unter der Federführung des National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) in Großbritannien statt. NIACE stützte sich bei der Konzipierung auf Vorbilder in den USA. Das in Großbritannien entwickelte Modell wurde rasch in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern, 1998 erstmals auch in Deutschland, aufgegriffen. Ein Jahr zuvor hatte sich die Fünfte Internationale Konferenz zur Erwachsenenbildung (CONFINTEA V) für die Einführung einer Internationalen Woche der Weiterbildung im Rahmen der Vereinten Nationen („United Nations Adult Learners Week“) ausgesprochen. Mittlerweile gibt es einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den nationalen Koordinatoren der Wochen der Weiterbildung. Die Ergebnisse dieses Erfahrungsaustauschs fanden Eingang in ein von NIACE und SVEB initiiertes „Handbuch zur Planung und Durchführung von Kampagnen in der Weiterbildung“, die auch in englischer, französischer und spanischer Sprache erschienen ist.¹⁹ Wie bei einer Tagung des UNESCO-Instituts für Pädagogik und der Europäischen Kommission im Dezember 2001 in Brüssel deutlich wurde, ist die Vorbildwirkung der britischen „Adult Learners´ Week“ ungebrochen. Im Folgenden werden Entwicklungen und Erfahrungen der Wochen der Erwachsenenbildung in Großbritannien, der Schweiz, Deutschland und Bulgarien in Kurzform skizziert.

Großbritannien: Mit NIACE tritt in Großbritannien seit 1992 ein schlagkräftiger und in der Sache engagierter Verband als Koordinator der Woche der Weiterbildung auf.²⁰ (URL: <http://www.niace.org.uk/alw>) Die Weiterbildungskampagne, die jährlich im Mai stattfindet, kann auf nationaler Ebene mit der Unterstützung des zuständigen Ministeriums, zur Zeit des Department for Education and Skills, rechnen. Zu den auf lokaler und regionaler Ebene tätigen Veranstaltern und Kooperationspartnern zählen Einrichtungen der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung, Berufsschulen, Hochschulen, Unternehmen, Kommunalverwaltungen und Bürgerinitiativen.

Bei der Kampagne wurde von Beginn an großer Wert auf die Einbeziehung sowohl der Adressaten als auch der Massenmedien gelegt. Einen Höhepunkt bildet dabei die öffentlichkeitswirksam gestaltete Verleihung von Preisen, der jeweils ein Wettbewerbsverfahren vorgeschaltet ist. Als Preisträger nominiert werden können Einzelpersonen, die durch Weiterbildung ihr Leben erfolgreich verändert haben, Gruppen, die das Lernen in der Gemeinschaft zum Vorteil ihrer Mitglieder und ihrer sozialen Umgebung unter Beweis gestellt haben und Weiterbildungsanbieter, die sich durch besonders

¹⁸ Hierzu und zum Folgenden siehe Bochynek, Bettina: Assessment of the State of the Art of Adult Learners´ Weeks/Learning Festivals in Europe. Hamburg: UNESCO Institute of Education 2001. Dies.: First Assessment of Adult Learners Weeks and Learning Festivals in Europe. Hamburg: UNESCO Institute for Education 2002. Online-Publikation. URL: <http://www.unesco.org/education/ue/InternationalALW/brux-ass.html>

¹⁹ Martinez, Franziska & Weil, Markus (Hrsg.): Handbuch zur Planung und Durchführung von Kampagnen in der Weiterbildung. Leicester 2000. Titel der englischen Ausgabe: The Learning Festivals Guide. An internationally-produced communication tool in support of the launch of the International Adult Learners´ Week.

²⁰ NIACE: Learning is for Everyone. Adult Learners´ Week 12 – 18 May 2001. A Review. Leicester 2001. NIACE: Adult Learners´ Week: A Celebration. Press Release, 24 April 2002. URL: http://www.niace.org.uk/ALW/2002/News/PR_Celebration.htm NIACE: It’s a Family Thing. Press Release, 24 September 2002. URL: http://www.niace.org.uk/alw/2003/News/PR_Family.htm

innovative Projekte ausgezeichnet haben. Die Preise für Anbieter werden mittlerweile in drei Kategorien verliehen: für Projekte, die den Zugang zur Weiterbildung für Benachteiligte verbessern („improving equal access“), für lokale Projekte im Bereich EDV-Weiterbildung („community technology“) und für Projekte, die auf das Lernen am Arbeitsplatz ausgerichtet sind („learning in the workplace“).

Im Verlauf der Jahre wurde die Woche der Weiterbildung sowohl konzeptionell als auch praktisch eng mit den staatlichen Programmen verknüpft, die auf die Förderung der Weiterbildung Bildungsbenachteiligter ausgerichtet sind. Vor diesem Hintergrund bildet in jüngster Zeit das Lernen am Arbeitsplatz einen besonderen inhaltlichen Schwerpunkt, für den innerhalb der Kampagne ein eigener Tag („learning at work day“) und mit den „learning works awards“ eine spezielle Preiskategorie geschaffen wurde. Der „Tag des Lernens am Arbeitsplatz“ verfolgt das Ziel, Arbeitnehmern und Unternehmen sowohl die Notwendigkeit als auch die Möglichkeiten der Mitarbeiterweiterbildung im Betrieb nahe zu bringen. Im Jahr 2001 waren ca. 2000 Unternehmen und mehr als eine halbe Million Menschen an Veranstaltungen zum „learning at work day“ beteiligt. Schließlich wurde 2001 mit der Preiskategorie „Lernen in der Familie“ ein weiterer Schwerpunkt begründet. Auch hier werden Preise sowohl an Lernende als auch an Weiterbildungsanbieter – hier differenziert nach schulischen und gemeindenahen Anbietern familienbezogenen Lernens – verliehen.

Eine wichtige Rolle spielt während der Woche der Weiterbildung der Dienst „learndirect“, der Anrufern über eine kostenlose Hotline Informationen über geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten und Lernberatung anbietet. Während der Kampagne machen Hörfunk- und Fernsehspots auf das Beratungsangebot aufmerksam, Arbeitslose werden durch einen Aufdruck auf dem Überweisungsbeleg für das Arbeitslosengeld zu einem Anruf bei „learndirect“ ermuntert. Im Jahr 2001 nutzten mehr als 40.000 Anrufer während der Woche der Weiterbildung dieses Angebot.

Entfaltet die in Großbritannien mit großem Aufwand betriebene Woche der Weiterbildung die beabsichtigten Wirkungen? Für Einzelmaßnahmen der Kampagnen wurde in den letzten Jahren eine umfangreiche Begleitforschung betrieben.²¹ Die empirischen Befunde sind vor allem mit Blick auf die Förderung der Weiterbildungsbereitschaft benachteiligter Zielgruppen eher ambivalent. Nach der von NIACE 2001 vorgelegten Untersuchung „Winners and Losers in an expanding System“ war die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen zwischen 2000 und 2001 um 5% gestiegen. Während aber der Zuwachs der Weiterbildungsbeteiligung bei den Höchstqualifizierten im Verlauf der letzten fünf Jahre 14% betrug, lag er bei den Benachteiligten bei lediglich 2%. Inzwischen ging die Beteiligung in Großbritannien erneut zurück, und zwar sowohl im Gesamtbereich des Lernens Erwachsener als auch bei den staatlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.²²

Schweiz: Unter dem Motto „vernetz dich – branche toi – connettiti“ fand in der Schweiz vom 5. bis 15. September 2002 das 3. landesweite Lernfestival statt.²³ Dem auf nationaler Ebene vom SVEB organisierten Ereignis waren Lernfestivals in den Jahren 1996 und 1999 vorausgegangen. Mit dem Bild des Netzes wollten die Veranstalter auf zwei Schwerpunkte des diesjährigen Festivals aufmerksam machen: auf den Stellenwert neuer Medien für die Kompetenzentwicklung und auf die Notwendigkeit der Kontakte zwischen Menschen und Organisationen aus unterschiedlichen Milieus.

In Anlehnung an das britische Vorbild wurden bei der zentralen Eröffnungsveranstaltung sowohl herausragende Lernleistungen als auch innovative Bildungsprojekte prämiert. Den Preis des SVEB erhielt der Kanton Genf, der damit für sein Engagement zur Förderung der Weiterbildung gering Qualifizierter, zur Einführung von Bildungsschecks und zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung mit Hilfe des eduQua-Zertifizierungssystems gewürdigt wurde. Bei gleicher Gelegenheit verlieh die Schweizerische UNESCO-Kommission ihren Preis für Projekte im Bereich „Interkulturalität“.

Bei ca. 300 Veranstaltungen konnten landesweit mehr als 20.000 Erwachsene unmittelbar angesprochen werden. Auffallend war nach Mitteilung des SVEB der hohe Anteil von Ausländern, der

²¹ Research: In: Learning is for Everyone (Fußn. 20)

²² Aldridge, Fiona & Tuckett, Alan: Winners and losers in an expanding system. The NIACE survey on adult participation in learning 2001. Leicester 2001. Dies.: Two steps forward, one step back. The NIACE survey on adult participation in learning 2002. Leicester 2002.

²³ Lernfestival 02: auch AusländerInnen machten mit. Pressemitteilung des SVEB vom 17.09.2002. URL: <http://www.alice.ch> Schweizerische UNESCO-Kommission: Internationale Woche des lebensbegleitenden Lernens – Lernfest. Online-Publikation. URL: <http://www.unesco.ch>

sich an den Aktionstagen beteiligte. Der Verband sieht in dieser Entwicklung einen Beleg dafür, „dass die Bestrebungen der letzten Jahre, Integration durch Weiterbildung zu erreichen, erste Früchte tragen.“²⁴

Einer Weiterbildungskonferenz im Rahmen des Lernfestivals stellte das in Großbritannien entwickelte Modell „Investors in People“ (siehe Statusbericht 1, S. 5) in den Mittelpunkt. Der SVEB setzt sich dafür ein, dass nach diesem Vorbild auch in der Schweiz ein Label eingeführt wird, das diejenigen Betriebe erhalten, die ihren Mitarbeitern in fundierter Form Weiterbildung ermöglichen.²⁵

Deutschland: Das erste Lernfest in Deutschland fand als gemeinsame Initiative von lokalen Organisationen, Ländern und dem Bund im Mai 1998 statt, beteiligt waren 120 Kommunen und Regionen.²⁶ Inspiriert durch Erfahrungen in Großbritannien und anderen westeuropäischen Ländern standen die Gedanken „niedrigschwelliger“ Angebote der Weiterbildung, der Vernetzung von WBE untereinander und mit anderen Organisationen sowie die Profilierung von WBE in einem sich wandelnden sozialen und kulturellen Umfeld im Vordergrund. Die bundesweite Koordination und Öffentlichkeitsarbeit lag in diesen und den beiden darauffolgenden Jahren beim Adolf-Grimme-Institut, Marl.

Einen vorläufigen Höhepunkt erreichte die Entwicklung von Lernfesten in Deutschland im Jahr 2000. Damals wurden 200 regionale und kommunale Lernfeste gemeldet, Informationen zum Lernfest konnten im Internet (unter www.lernfest.de) abgerufen werden. Auf der EXPO 2000 forderte Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn im September zusammen mit UNESCO-Generaldirektor Koichiro Matsuura die Öffentlichkeit dazu auf, an der ersten internationalen Woche des lebensbegleitenden Lernens teilzunehmen. Zuvor hatte im selben Rahmen die Zentralveranstaltung zum deutschen Lernfest 2000 stattgefunden. Bulmahn würdigte bei dieser Gelegenheit die Entwicklung in Deutschland und sprach von einer „richtigen Lernfestbewegung“.²⁷ Die Erfahrungen und Resultate des Lernfests 2000 sowie ein Resümee der bisherigen Lernfest-Durchgänge wurden in einer umfangreichen Publikation festgehalten. Die Veröffentlichung dokumentiert die große Resonanz der Lernfeste in der Öffentlichkeit und in den Medien und kündigt für die Zukunft die Fortführung bundesweiter Lernfeste im Zweijahresrhythmus an.²⁸

Zwar ist es, obwohl das Lernfest auch im BMBF-Förderprogramm „Lernende Regionen“ als Programmbestandteil genannt wird, zu einem Lernfest als bundesweitem Ereignis seit dem Jahr 2000 nicht mehr gekommen. Dennoch wurden Lernfeste sowohl 2001 als auch 2002 in mehreren Orten und Regionen Deutschlands auf Landesebene (z.B. das Lernfest in Rheinland-Pfalz; URL: <http://www.lernfest-rp.de>) bzw. auf regionaler oder lokaler Ebene (z.B. das Lernfest in der Stadt und Region Bonn, URL: <http://www.bonn.de/lernfest/>) organisiert und durchgeführt.

Während es in Deutschland selbst zur Zeit an einem bundesweit agierenden Promotor der Lernfest-Idee mangelt, wurde das Konzept unter maßgeblicher Beteiligung deutscher Weiterbildungsorganisationen in südosteuropäischen Ländern aufgegriffen. So hat das Projektbüro des Instituts für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes (IIZ-DVV) in **Bulgarien** in Zusammenarbeit mit zahlreichen in- und ausländischen Organisationen im September 2001 sowohl in Sofia als auch in den Provinzhauptstädten die ersten „Tage des lebenslangen Lernens“ organisiert. Die Aktionen, Ausstellungen und Fachveranstaltungen konnten gegenüber der Öffentlichkeit wie gegenüber Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Kultur auf den Stellenwert der Weiterbildung aufmerksam machen. Für das laufende Jahr ist ein ähnlich umfangreiches Programm im Oktober geplant. (URL: <http://www.lifelonglearning-bulgaria.org>)

²⁴ Lernfestival 02 ... (Fußn. 23)

²⁵ Vgl. Schläfli, André: Schweizer Pilot-Versuch: Investieren Sie in Ihre Arbeitskräfte! In: KMU-Manager Online, Ausgabe Nr. 6, Juni 2002. URL: <http://www.kmumanager.ch>

²⁶ Bochynek, Bettina: Learning Festivals around the World: Germany. In: International Learners' Week. Online-Publikation. URL: <http://www.unesco.org/education/uie/InternationalALW>

²⁷ Weltalphabetisierungstag 2000: Bulmahn ruft zur Teilnahme am bundesweiten Lernfest auf. Pressemitteilung des BMBF 140/2000 vom 08.09.2000. URL: <http://www.bmbf.de>

²⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Lernfeste: Brücken in neue Lernwelten. Bonn 2001.

4. Im Blickpunkt: MBA-Studiengänge

MBA-Studiengänge wurden in den letzten Monaten von der deutschsprachigen Presse vor allem unter zwei Gesichtspunkten aufgegriffen: Zum einen handelt es sich um den Wiederhall kritischer Stimmen zum Wert von MBA-Studiums, wie sie in jüngerer Zeit in Nordamerika laut geworden sind. Zum anderen wurde vermehrt nach den Chancen europäischer und speziell deutscher Anbieter auf dem expandierenden Markt von MBA-Studiengängen gefragt.²⁹

Ist der MBA Wert, was er verspricht?

Lange Zeit galt der MBA-Titel als Karrierebeschleuniger par excellence für Führungskräfte in der Wirtschaft, insonderheit bei Unternehmensberatungen und Investmentbanken. Während außerhalb Nordamerikas die Nachfrage steigt und diesem Ruf Recht zu geben scheint, ist in den USA, wo jährlich etwa 100.000 MBA-Titel verliehen werden, eine gewisse Marktsättigung erreicht. Dort nimmt die Konkurrenz der Business Schools um die Kunden, aber auch der Streit über den tatsächlichen Wert des MBA-Studiums zu. Zweifel beziehen sich auf den Nutzen für den einzelnen, für das Unternehmen und für die Gesellschaft. Mit Jeffrey Pfeffer, Professor für Organizational Behaviour an der Stanford University und Henry Mintzberg, Professor für Management Studies an der McGill University in Montreal, haben sich zwei namhafte Wissenschaftler als Kritiker der MBA-Kultur profiliert.

Für Pfeffer gibt es keine überzeugenden Belege dafür, dass der MBA-Abschluss einen positiven Einfluss auf die Karriere bzw. das Einkommen hat. Zu diesem Schluss kommt Pfeffer nach Durchsicht mehrerer firmeninterner Untersuchungen zur Einkommensentwicklung bei Inhabern und Nicht-Inhabern von MBA-Titeln. Für Befunde, wonach zumindest Absolventen der angesehensten Business Schools einen größeren Berufserfolg aufweisen als solche, die über keinen entsprechenden Abschluss verfügen, macht Pfeffer in erster Linie die strenge Kandidatenauswahl verantwortlich.³⁰

Die Qualität der im MBA-Studium vermittelten Inhalte steht im Mittelpunkt der Kritik von Henry Mintzberg.³¹ Er stellte bei der Untersuchung der Karrierewege von Managern mit MBA-Abschluss fest, dass das MBA-Studium die Titelinhaber keineswegs dafür schützt, in Krisensituationen zu versagen. Weltweites Aufsehen erregten die Befunde, die Mintzberg zusammen mit Joseph Lampel im vergangenen Jahr unter dem Titel „MBAs as CEOs“ vorlegte: Von den 1998 in der Zeitschrift *Fortune* vorgestellten „10 CEOs mit dem höchsten Ansehen“ hatten lediglich zwei einen MBA-Titel. Dagegen waren von 33 Managern, die ein Jahr darauf in derselben Zeitschrift als gescheiterte Unternehmensführer beschrieben waren, 13 einen MBA-Abschluss. Weiterhin untersuchten die Autoren den Werdegang von Absolventen der angesehenen Harvard Business School. Sie griffen dazu auf das 1990 erschienene Buch „Inside the Harvard Business School“ zurück, das David Ewing, langjähriger Mitarbeiter der Harvard Business Review, 1990 veröffentlicht hatte. In diesem Buch stellte Ewing 19 Alumni vor, die es zum damaligen Zeitpunkt „an die Spitze geschafft“ hatten. Zehn Jahre später, so Mintzberg und Lampel in ihrer Untersuchung, hatten zehn von ihnen erhebliche berufliche Abstürze hinter sich: Sei es, dass das von ihnen geleitete Unternehmen Konkurs machte, sei es, dass sie entlassen worden waren.

Mintzberg sieht ein entscheidendes Defizit der MBA-Ausbildung darin, dass dort auf die Vermittlung von Führungskompetenz kaum Wert gelegt wird. Die im Übermaß praktizierte Fallstudienmethode führe zu „höchst oberflächlichen Antworten auf Probleme“ und verleite Manager dazu, „sich von den Menschen abgeschottet zu halten, die sie führen“. Das MB-Studium gehe in der Regel kaum über die Vermittlung eines nach Lehrfächern ausgerichteten instrumentellen Wissens („functional tools and understanding in disciplines“) hinaus.

²⁹ Gardini, Marco: Amerikanische Business Schools erobern die Welt. Die deutschen MBA-Anbieter sind begrenzt wettbewerbsfähig. In: FAZ vom 2. September 2002, S. 20. Kappel, Hans-Henning: MBA – ein umkämpfter Markt. Qualifikation & Erfolg, Folge Nr. 195. FAZ vom 14.09.2002, S. 54. MBA-Studium: Teuer, aber ohne Karrieregarantie. Spiegel Online. 5. August 2002. URL:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,207856,00.html> Schwerdtfeger, Bärbel: Versager mit Diplom. In: DIE ZEIT Nr. 36 v. 29. August 2002, S. 67. Tümmers, Hans J.: Die deutschen Hochschulen müssen Europas Flagge hissen. In: Financial Times Deutschland vom 1.2.2002. URL: <http://www.ftd.de/pw/in/13962571.html>

³⁰ Business Schools: The \$100,000 question. *The Economist*, July 25th 2002.

³¹ Mintzberg, Henry & Lampel, Joseph: MBAs as CEOs. Zuerst veröffentlicht in *Fortune*, Februar 2001. Als Online-Publikation unter URL: <http://www.henrymintzberg.com/mbasasceos.pdf> . An Interview with Henry Mintzberg. *The Economist*, November 2nd 2001.

Deutsche MBA-Anbieter im internationalen Wettbewerb

Die Kritik wird in Europa aufmerksam verfolgt, tut aber der wachsenden Nachfrage nach MBA-Studien keinen Abbruch. Dies gilt selbst für Deutschland, wo die Zahl der Absolventen mit zur Zeit ca. 1.600 pro Jahr selbst gegenüber Großbritannien – dort werden jährlich etwa 13.000 MBA-Titel verliehen – noch klein ist.³² Der deutsche MBA-Markt befindet sich derzeit im Aufbau, wobei von einer erheblichen Nachfragesteigerung ausgegangen wird. Marco Gardini, ehemals Managing Director des WHU-Kellogg Executive MBA in der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung in Vallendar, erwartet für Deutschland einen künftigen Gesamtmarkt potentieller MBA-Studierenden von jährlich 30.000 bis 40.000 und damit einen Anstieg um das 10- bis 15fache.³³ Gardini sieht Schwächen deutscher MBA-Anbieter insbesondere im universitären Bereich: „Das Verständnis dafür, wie das Geschäft im Weiterbildungsbereich MBA „tickt“, das heißt, wie Kundenbedürfnisse, Leistungsangebot, Marktkräfte und Strategie sinnvoll miteinander zu verzahnen und in ein Wettbewerbskonzept zu gießen sind, ist im Hochschulbereich noch stark unterentwickelt.“³⁴ Er prognostiziert eine „Marktbereinigung“, bei der vor allem solche Anbieter dem wachsenden Wettbewerbsdruck nicht standhalten werden, die keine klare Positionierung auf dem sich stark differenzierenden Anbietermarkt gefunden haben.

Währenddessen nimmt die von Allianz, ThyssenKrupp und anderen deutschen Großunternehmen geplante „European Business School of Management“ Konturen an. Sie soll sich als europaweit erstklassige Business School in privater Trägerschaft mit Hauptsitz in Berlin profilieren. Zum Gründungspräsidenten wurde der Brite Derek F. Abell ernannt, der bislang als Professor für Management am Institut für Management Development (IMD) in Lausanne sowie an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich tätig ist. Die Hochschule soll noch 2002 gegründet werden und im Jahr 2004 den Lehrbetrieb aufnehmen.³⁵

³² Unter der Überschrift „German Business Schools: The cautious classmate“ widmete kürzlich der *Economist* dem MBA-Markt in Deutschland einen eigenen Artikel. Für die derzeit noch geringe Nachfrage machte der Verfasser neben den besonderen Traditionen des deutschen Hochschulwesens und der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre die Stärke der innerbetrieblichen Weiterbildung aus: Die deutsche Variante der Marktwirtschaft, bei der viele Mitarbeiter ihr ganzes Berufsleben in ein und derselben Firma verbrachten, mache es für die Unternehmen attraktiv, selbst in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren und betriebliche Weiterbildungsabteilungen aufzubauen ... (German Business Schools: The cautious classmate. The Economist, July 25th 2002)

³³ Gardini, Marco: Amerikanische Business Schools ... (Fußn. 28)

³⁴ Ebd.

³⁵ Derek Abell wird Gründungspräsident der deutschen Elite-Hochschule. Meldung der dpa/ecoline vom 27. September 2002.