

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.

3. STATUSBERICHT

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

Stand: 28. Juni 2002

Inhalt

1.	Themenauswahl des Berichts	2
2.	Weiterbildung international: Kurznachrichten	3
3.	Weiterbildung für gering Qualifizierte (Teil 1)	9
4.	Postgraduale Weiterbildung	16
5.	Ausblick	23

Anlage: Veranstaltungskalender Weiterbildung International, Ausgabe Nr. 6

1. Themenauswahl des Berichts

Der 3. Statusbericht zum Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ umfasst drei Teile. Am Beginn stehen Kurznachrichten über Ereignisse und Entwicklungen im Weiterbildungssektor im Zeitraum des ersten Halbjahres 2002. Die Berichterstattung bezieht sich schwerpunktmäßig auf die vom Monitoring erfassten Länder, greift aber auch Trends in anderen Ländern einschließlich Deutschlands auf. Die Themenwahl ist in diesem wie in nachfolgenden Teilen des Statusberichts bewusst sehr breit angelegt. Sie lässt sich davon leiten, dass aus dem Blickwinkel heutiger institutionalisierter Weiterbildung über das „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ im engeren Sinn hinaus das politische und gesellschaftliche Umfeld der Entwicklung von Lernkulturen Erwachsener vermehrte Aufmerksamkeit erfordert.

Mit den beiden nächsten Schwerpunkten werden Anregungen aus dem Kreis der Rezipienten der bisher vorgelegten Statusberichte aufgegriffen. Zum einen geht es um die Weiterbildung gering Qualifizierter und damit um ein Thema, das international für Politik und Praxis der Weiterbildung eine wachsende Herausforderung darstellt und in einigen Ländern sowie auf EU-Ebene verstärkt Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen wird. Zum anderen wird der Bereich der postgradualen Weiterbildung thematisiert, der sich als sehr dynamisch wachsender und durch zunehmenden Wettbewerb der Anbieter gekennzeichnete Bildungsektor darstellt. Hier gilt das Augenmerk besonders den Internationalisierungsprozessen und der Stellung deutscher Weiterbildungsanbieter auf dem Markt für postgraduale Weiterbildung.

Der „Internationale Tagungskalender Weiterbildung“ wird seit Mai 2002 auf der Website des Zentrums zur Erforschung und Entwicklung pädagogischer Berufspraxis der Universität Leipzig veröffentlicht. URL: <http://www.uni-leipzig.de/~zpb/monitoring.htm> Der Kalender wird nach jeweils sechs Wochen aktualisiert, die aktuelle Version ist diesem Bericht beigelegt.

Die Leserinnen und Leser der Statusberichte zum Internationalen Monitoring „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ sind weiterhin eingeladen, dem Verfasser Kritik und Anregungen zuzuleiten.

In diesem Statusbericht werden folgende Abkürzungen verwendet:

HRD = Human Resources Development

KMU = Kleine und mittlere Unternehmen

WBE = Weiterbildungseinrichtung(en)

2. Weiterbildung international: Kurznachrichten

DÄNEMARK

Learning Lab Denmark gewinnt Profil

Learning Lab Denmark (LLD), das im Jahr 2001 eingerichtete dänische Forschungs- und Entwicklungszentrum zur Kompetenzentwicklung Erwachsener, hat im ersten Halbjahr 2002 umfangreiche Aktivitäten entfaltet.

Eine Konferenz des LLD, durchgeführt in Kooperation mit dem Verband dänischer Ingenieure, war dem Thema „Forschung und Wirtschaft – auf dem Weg zu neuen Partnerschaften“ gewidmet. Im Zentrum der Konferenz stand die Entwicklung von Corporate Universities in Dänemark und Europa. Kritisch diskutiert wurde die Frage, inwieweit sich im Erfolg dieser Weiterbildungseinrichtungen nicht auch das Unvermögen öffentlicher Bildungseinrichtungen widerspiegelt, adäquate Bildungsangebote für hochqualifizierte Beschäftigte zu entwickeln.

Die Forschergruppe „Workplace Learning“ des LLD widmet sich der berufsorientierten Kompetenzentwicklung Erwachsener unter besonderer Berücksichtigung von gering Qualifizierten. Die Gruppe legte jetzt mit dem Sammelband „Udspil om læring i arbejdslivet“ (Zugänge zum Lernen am Arbeitsplatz) eine erste Veröffentlichung vor, die das Lernen am Arbeitsplatz unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Der Band liefert gleichzeitig eine Bestandsaufnahme der Theoriebildung der Arbeitsgruppe. URL: <http://www.ild.dk>

DEUTSCHLAND

Learning Lab Lower Saxony eröffnet

Am 28 Januar 2002 wurde in Hannover das Learning Lab Lower Saxony, kurz L3S, eröffnet. L3S ist eine gemeinsame Einrichtung von fünf wissenschaftlichen Hochschulen: der Universität Hannover, der Technischen Universität Braunschweig, der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig sowie der Universitäten Mannheim und Karlsruhe. Ziel des an der EXPO-Plaza eingerichteten Kompetenzzentrums ist es, innovative Lerntechnologien zu erforschen und zu entwickeln. Im Zentrum steht die Frage, wie Text, Bild, Ton, Animation und Videos den Lernprozess unterstützen können. Die derzeit durchgeführten Projekte haben die Schwerpunkte „Content Management und Lehrmaterial-Repositories“, „Kooperative und Verteilte Lernräume“ sowie „Visualisierungs- und Simulationstechniken für Lernszenarien“. Zu den Aufgaben von L3S zählt der Aufbau technologiegestützter Weiterbildungsprogramme mit den beteiligten Universitäten für Unternehmen aller Größenordnungen. Das internationale Profil von L3S zeigt sich in der Mitgliedschaft im Wallenberg Global Learning Network sowie in der engen Zusammenarbeit mit dem Global Learning Center in Stanford und dem Learning Lab Sweden. URL: <http://www.learninglab.de>

Bedarf an akademische Weiterbildung in immobilienwirtschaftlichen Berufen wächst

Der Markt für Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich Stadt-, Immobilien- und Gebäudeentwicklung erlebt in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre einen erkennbaren Aufschwung. Als Weiterbildungsanbieter treten Immobilienakademien und in geringerem Umfang auch Hochschulen in Erscheinung. Vertreter der Immobilienwirtschaft wie auch einschlägiger Hochschuldisziplinen beklagen dennoch erhebliche Entwicklungsdefizite, darunter die unzureichende Interdisziplinarität der Bildungsangebote, die mangelnde Vernetzung der Akteure und die fehlende internationale Ausrichtung. Mit der im Jahr 2001 von Repräsentanten der Immobilienwirtschaft in Wissenschaft und Praxis ins Leben gerufenen Aktion „Agenda4“ soll die interdisziplinäre Aus- und Weiterbildung gefördert werden. URL: www.agenda4-online.de Zu den wesentlichen Zielen der Aktion zählt eine stärkere Vernetzung sowohl der Bildungsanbieter untereinander als auch der Bildungsanbieter mit den Kommunen und mit der privaten Wirtschaft. „Agenda4“ unterstützt auch die Einrichtung berufs begleitender Masterstudiengänge in der Immobilienwirtschaft. Ein erster Studiengang dieses Typs wird zum Wintersemester 2002/03 an der Technischen Universität Berlin im Bereich Real Estate Management eingerichtet. URL: www.a.tu-berlin.de

Zusätzliche Impulse zur Entwicklung der Weiterbildung in der Immobilienwirtschaft gehen aus vom soeben gegründeten German Council des Urban Land Institute (ULI). Das 1936 in Washington DC gegründete ULI gilt als weltweit führende Forschungs- und Bildungseinrichtung in den Bereichen Raumordnung, Städtebau und Immobilienwirtschaft. Weiterbildungsangebote zählen traditionell zu den Kernaufgaben dieses Instituts. URL: www.uli.org Die Gründung von ULI Germany ist eine Reaktion auf Internationalisierungsprozesse der Immobilienwirtschaft sowie auf das Erfordernis, die Interessen der deutschen Immobilienwirtschaft innerhalb des von Akteuren aus anderen Ländern dominierten ULI European Council in angemessener Weise zu vertreten.¹

GROSSBRITANNIEN

England: Neue Etappe in der „Get On“-Kampagne zur Erhöhung von Basisqualifikationen Erwachsener

Mit der Vorstellung eines Informationspakets für Unternehmen leitete Bildungsministerin Estelle Morris am 14. März 2002 eine neue Phase der „Get On“-Kampagne ein. Das kostenlose Informationspaket enthält audio-visuelles und schriftliches Material über die Bedeutung von Basisqualifikationen der Beschäftigten im Arbeitsprozess und über Möglichkeiten, mit denen Unternehmen ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, diese Basisqualifikationen – Le-

sen, Schreiben, Rechnen – zu erhöhen. Ein Teil des Materials richtet sich speziell an die Unternehmensleitungen. – Die „Get On“-Kampagne dient dem Ziel, die Basisqualifikationen Erwachsener zu erhöhen.² (Siehe auch Kapitel 3 dieses Statusberichts)

England: Finanzspritze für Weiterbildungseinrichtungen in benachteiligten Regionen

16 Millionen Pfund (ca. 25 Mio. Euro) umfasst das Sonderprogramm des Learning & Skills Council zur Verbesserung der Infrastruktur von Weiterbildungseinrichtungen in besonders benachteiligten Regionen des Landes. Während ein gutes Drittel der Summe entsprechend der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer zugewiesen wird, verteilt sich die Restsumme auf Anbieter, die an einem Wettbewerbsverfahren teilgenommen haben.³

Schottland: Parlamentsausschuss legt Bericht zum Lebenslangen Lernen vor

Das „Enterprise and Lifelong Learning Committee“ des schottischen Parlaments legte im Februar 2002 einen umfassenden Zwischenbericht zum Lebenslangen Lernen in Schottland vor. Der Bericht stützt sich auf die Befragung von 77 Repräsentanten zahlreicher Organisationen und Gruppen und bezieht weitere 120 schriftliche Stellungnahmen ein. Im Mittelpunkt des Berichts stehen Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Bausteine einer Strategie zur Förderung des Lebenslangen Lernens. Ausführlich erörtert werden u.a. Fragen der Lernwege, des Lernens am Arbeitsplatz, der institutionellen Rahmenbedingungen von Lebenslangem Lernen, der Bildungsfinanzierung und der sozialen Gerechtigkeit.⁴

ÖSTERREICH

Zusätzliche Anreize für betriebliche Weiterbildung durch erhöhten Bildungsfreibetrag und neue Bildungsprämie

Am 20. März 2002 verabschiedete der österreichische Nationalrat ein Konjunkturpaket, das auch zusätzliche Anreize für die betriebliche Weiterbildung enthält. Der den Unternehmen seit dem Jahr 2000 für Investitionen in externe Weiterbildungsmaßnahmen eingeräumte Bildungsfreibetrag in Höhe von 9% wurde mit dem Konjunkturpaket auf 20% erhöht. Ferner können Unternehmen anstelle des Bildungsfreibetrags auch eine Bildungsprämie in Höhe von 6% beantragen. Mit der Einführung der Bildungsprämie sollen vor allem diejenigen Un-

¹ Urban Land Institute European Council: ULI Europe Update. Newsletter, Volume 1, Issue 2: Spring/Summer 2002. Brussels 2002

² Department for Education and Skills: Morris launches Business Scheme to cut £10 billion per Year lost due to poor Basic Skills. Press Notice 2002/0056, March 14. London: DfES 2002

³ Learning and Skills Council: £16 Million Boost for Adult and Community Learning. London: LSC, News Issue 64, 8 May 2002

⁴ Scottish Parliament – Enterprise and Lifelong Learning Committee: Interim Report on the Lifelong Learning Inquiry. Scottish Parliament Paper 550. Edinburgh 2002.
URL: http://www.scottish.parliament.uk/official_report/cttee/

ternehmen zu Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ermuntert werden, die den Bildungsfreibetrag bislang nicht oder kaum genutzt haben. Nach Aussage von Bildungsministerin Elisabeth Gehrer gilt dies vor allem für kleinere Unternehmen, für Firmen in der Gründungsphase und weitere Betriebe mit geringen Gewinnmargen.⁵

Bundesregierung legt Plan zur Gründung einer Baustiftung auf Eis

Angesichts steigender Arbeitslosenzahlen in der Bauwirtschaft hatte die österreichische Bundesregierung im November 2001 die Einrichtung einer im wesentlichen durch Bundesmittel zu finanzierenden Baustiftung ins Gespräch gebracht. Aus den Stiftungsmitteln sollten Maßnahmen sowohl der brancheninternen Höherqualifizierung als auch der Umschulung („Hinausqualifizierung“) vor allem jüngerer Bauarbeiter finanziert werden. Im Mai 2002 erklärte die Bundesregierung, dass sie den Plan einer Baustiftung vorerst nicht weiterverfolgen werde. Unternehmerverbände hatten davor gewarnt, dass Österreich spätestens ab 2004 mit einem erheblichen Fachkräftemangel zu rechnen habe.⁶

SCHWEIZ

„eduQua“-Zertifizierungssystem für Weiterbildungseinrichtungen auf Erfolgskurs

Anderthalb Jahre nach Einführung des eduQua-Zertifizierungssystems haben sich in der Schweiz mehr als 150 Weiterbildungseinrichtungen nach diesem Verfahren zertifizieren lassen. „eduQua“ ist entstanden als eine Gemeinschaftsaktion der kantonalen Berufsbildungs- und Arbeitsämter, der Bundesämter für Berufsbildung und Technologie, des Staatssekretariats für Wirtschaft sowie des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung. Das Label soll durch Minimalstandards zur Qualitätssicherung von Weiterbildungseinrichtungen beitragen, Grundlagen für behördliche Entscheidungen liefern und die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt verbessern. Die Zertifizierung steht allen Anbietern beruflicher und allgemeiner Weiterbildung offen. Sie kostet einheitlich 2.500 Schweizer Franken (ca. 1700 Euro) und wird von unabhängigen Zertifizierungsstellen durchgeführt.⁷ URL: <http://www.eduqua.ch>

⁵ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Gehrer: Bildungsfreibetrag wird von 9% auf 20% angehoben. Wien: Presseinformation des Büros der Bundesministerin vom 15. Januar 2002. URL: <http://www.bmbwk.gv.at>

⁶ Österreichische Industriellenvereinigung: Skepsis zu geplanter Baustiftung. Wien: Pressemitteilung vom 21. Januar 2002; Österreichischer Gewerkschaftsbund: Bausaison voll angelaufen – trotzdem über 43.000 Arbeitslose in der Bauwirtschaft. Wien: Pressemitteilung vom 15. Mai 2002

⁷ Schweizerischer Verband für Weiterbildung: eduQua – ein Label für die Weiterbildung. Bern: SVEB-Pressetext vom 21. Januar 2002

Bundesrat sieht keinen Bedarf an staatlich geregelter Weiterbildungssystem für den ICT-Bereich

Am 26. April 2002 stellte die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats den Antrag, der Bundesrat möge „für den schweizerischen ICT-Bereich umgehend ein System mit Weiterbildungsmodulen, Qualitätsentwicklungen und Know-how-Zertifizierungen ... verwirklichen“⁸ Zur Begründung des Antrags wurde darauf verwiesen, dass in den neuen ICT-Berufen viele Personen als nicht offiziell qualifizierte Quereinsteiger tätig seien. Dieser Personenkreis sei daran interessiert, sein Know-how bescheinigen zu lassen und seine Kompetenzen in Weiterbildungskursen zu erweitern. Das dazu vorhandene Weiterbildungsangebot sei bislang schlecht verteilt und wenig transparent. Der Bundesrat lehnte in seiner Stellungnahme den Antrag ab mit der Begründung, dass es Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt und nicht des Staates sei, das gewünschte System zu verwirklichen.⁹

USA

Zeitschrift „Training“ veröffentlicht zweites Weiterbildungs-Ranking

„Training“, die bedeutendste US-amerikanische Zeitschrift für betriebliche Weiterbildung, stellte in ihrer März-Ausgabe 2002 unter dem Titel „Training Top 100“ nach dem Start im Vorjahr ihr zweites Ranking von US-Unternehmen mit herausragenden Weiterbildungs- und HRD-Konzepten vor. Den 1. Platz erhielt der Pharmakonzern Pfister Inc., New York, gefolgt von Capital One Financial Corp., Falls Church, Virginia und AmeriCredit, Fort Worth, Texas. Weiterbildungsanbieter waren vom Ranking ausgeschlossen. Der Ergebnisbericht schildert die Beurteilungskriterien und geht ausführlich auf Best-Practise-Beispiele ein. Zu den „herausragenden Initiativen“ zählen Mentorenprogramme für neue Mitarbeiter, Ertragsindizes für Weiterbildungsprogramme, Konzepte zur Führungskräfteentwicklung sowie Skills-Management-Systeme. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist auf der Website von „Training“ veröffentlicht.¹⁰ URL: <http://www.trainingmag.com>

U.S. Department of Education fördert Weiterbildung von Migrantenfamilien

Die Abteilung für Erwachsenenbildung und Alphabetisierung des U.S. Department of Education gab am 20. Mai 2002 den Start eines Weiterbildungsprogramms für Migrantenfamilien („Migrant Education Even Start“) bekannt. Das Programm soll dazu beitragen, den Armutskreislauf zu durchbrechen und die Schriftsprachenkompetenz der Familienmitglieder zu

⁸ Weiterbildungsmodulen und Know-how-Zertifizierungen in den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT). Bern: Schweizerischer Nationalrat, Motion 02.3210 der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vom 26. April 2002. URL: <http://www.parlament.ch>

⁹ Ebd.

¹⁰ The 2002 Training Top 100. In: Training Magazine 3/2002, pp. 20–68

verbessern. Die Bildungsmaßnahmen sollen einem integrierten Ansatz folgen, der Kleinkindförderung, Erwachsenenalphabetisierung bzw. Erwachsenen Grundbildung (inkl. Englischunterricht) und Elternbildung umfasst. Für das auf zwei Jahre angelegte Programm stehen im laufenden Haushaltsjahr 7 Millionen USD (ca. 7,14 Millionen Euro) zur Verfügung, die über ein Wettbewerbsverfahren landesweit an Bildungsträger ausgelobt werden.¹¹

UNGARN

Defizite der Erstausbildung erfordern hohen Investitionsbedarf in Weiterbildung

Wenig marktgerechte Erstausbildung, zunehmender Fachkräftemangel und daraus resultierende Notwendigkeit hoher Investitionen in innerbetriebliche Weiterbildung zählen zu den Gründen dafür, dass der Investitionsstandort Ungarn für deutsche Unternehmen in jüngster Zeit an Attraktivität eingebüßt hat. Zu diesem Schluss kommt die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK) in ihrem neuen Konjunkturbericht 2002. Die DUIHK appelliert daher an die neue (sozial-liberale) Regierung, die Modernisierung des Bildungswesens in Angriff zu nehmen, damit die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts nicht gefährdet wird. (URL: www.duihk.hu; s.a. FAZ vom 13. Mai 2002, 16) Deutsche Unternehmen haben in Ungarn mit Direktinvestitionen von kumuliert 8 Mrd. Euro seit der Wende den größten Anteil (etwa ein Drittel) an den ausländischen Direktinvestitionen. Gleichzeitig ist Deutschland mit Abstand der größte Handelspartner Ungarns.¹²

EUROPÄISCHE UNION

EU-Kommission empfiehlt europäisches Muster für Lebensläufe

Im März 2002 legte die EU-Kommission ein europäisches Muster für Lebensläufe vor, das die Mobilität der Unionsbürger auf dem europäischen Arbeits- und Bildungsmarkt fördern soll. Das Muster, das auch elektronisch ausgefüllt und verschickt werden kann, enthält Rubriken zur Person, zur Aus- und Fortbildung sowie zur Berufserfahrung und legt darüber hinaus starkes Gewicht auf Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Das Muster wurde zusammen mit den Sozialpartnern erarbeitet. Die Kommission fordert Mitgliedstaaten, Arbeitgeber, Arbeitsverwaltungen und Bildungsträger auf, sich für die Verbreitung des europäischen Lebenslauf-Musters einzusetzen.

URL: <http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>

¹¹ U.S. Department of Education: Migrant Education Even Start Program. Washington, May 20, 2002. URL: <http://www.ed.gov.legislation/FedRegister/announcements/2002-2/052002b.html>

¹² Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer: Die deutsch-ungarischen Wirtschaftsbeziehungen (Stand: Mai 2001). Budapest: DUIHK 2001

3. Weiterbildung für gering Qualifizierte¹³

„Wissensgesellschaft“, „neue Basisqualifikationen“ und „e-literacy“ sind Stichworte, mit denen heute auf die wachsenden Kompetenzanforderungen Bezug genommen wird. Wenn in der Arbeitswelt nur noch diejenigen Zukunftschancen haben, die über derart erweiterte Kompetenzen verfügen, wird dies zu einem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Problem. Dazu stellte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in ihrem Memorandum zum Lebenslangen Lernen vom Oktober 2000 fest: „Mehr Menschen bleiben länger in Bildung und Ausbildung, doch die Kluft zwischen denen, die ausreichend qualifiziert sind, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten, und denjenigen, die „auf der Strecke“ bleiben, wird immer größer.“¹⁴ Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) wiederholte im Mai 2002 diesen Befund unter der Überschrift „Gering Qualifizierte – eine sich verschlechternde Situation“.¹⁵ Am 28. Mai 2002 warnte der Direktor des CEDEFOP, Johan van Rens, in einer Rede vor dem Europäischen Parlament vor bedrohlichen Qualifikationsdefiziten in der EU: „Tatsache ist, dass rund 34% der 25- bis 59-Jährigen in ganz Europa als gering qualifiziert eingestuft werden – das entspricht der Gesamtbevölkerung Frankreichs. Da gering Qualifizierte weniger Ausbildung erhalten als andere, wird sich ohne ein direktes Eingreifen in diese Situation nichts ändern. (...) Alle Pläne für ein erfolgreiches, wettbewerbsfähiges und sozial gerechtes Europa sind zum Scheitern verurteilt, wenn die Menschen in Europa nicht in der Lage sind, sich auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt einzustellen.“¹⁶

Zwar wird die Frage, wer dem Personenkreis der gering Qualifizierten zuzurechnen ist, im einzelnen unterschiedlich beantwortet. Übereinstimmung besteht jedoch darin, dass zu den Betroffenen jeweils ein größerer Teil der Arbeitslosen, aber auch Teile der (noch) im Arbeitsprozess Stehenden gehören. Die Erhöhung der Qualifikation dieser Personen – sei es mit dem Ziel, ihnen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen, sei es, um die Gefahr drohender Arbeitslosigkeit zu verringern und ihnen Perspektiven für ihre berufliche Entwick-

¹³ Es fällt schwer, bei der Rezeption internationaler Entwicklungen die in Fachdiskursen eingeführte Unterscheidung zwischen Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen beizubehalten. Dies hat zum einen damit zu tun, dass sich Übersetzungen aus dem Englischen eingebürgert haben, die die erwähnten Unterscheidungen nicht berücksichtigen. Verbreitet ist etwa die Praxis, „skills“ mit „Qualifikationen“ zu übersetzen und damit unterschiedliche fachliche Konnotationen in den einzelnen Sprachkulturen zu vernachlässigen. Hinzu kommt, dass auch in englischsprachigen Quellen mit den Termini „qualifications“, „skills“ und „competencies“ sehr uneinheitlich umgegangen wird. Ich folge hier dem gängigen deutschen Sprachgebrauch und verwende die Termini „gering Qualifizierte“ (für „low-skilled“) und „Basisqualifikationen“ (für „basic skills“).

¹⁴ Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Brüssel 2000, 8
URL: <http://europa.eu.int/comm/education/life/memmode.pdf>

¹⁵ European Training Village, Thessaloniki: Newsletter 05/2002, 2.

¹⁶ Bedrohliche Qualifikationsdefizite in der EU. Thessaloniki: CEDEFOP-Pressemitteilung 45, Juni 2002

lung zu bieten – ist Ziel von Maßnahmen staatlicher und nichtstaatlicher Akteure auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene. Dieser Abschnitt befasst sich mit Befunden zur Situation niedrig Qualifizierter, mit ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt und mit dem Stand ihrer Weiterbildungsteilnahme. Weiterhin werden Maßnahmen und Erfahrungen zur Förderung der Weiterbildung niedrig qualifizierter Beschäftigter in Großbritannien, der Schweiz und den USA angesprochen. Das Thema wird im nächsten Statusbericht erneut aufgegriffen werden. Schwerpunkte sind dann Programme zur Weiterbildung gering qualifizierter Arbeitsloser sowie Konzepte und Erfahrungen zu spezifischen Instrumenten zur Förderung gering Qualifizierter.

Gering Qualifizierte: Zum Begriff und zur Situation im internationalen Vergleich

Bei der Zuordnung von Personen im erwerbsfähigen Alter nach Qualifikationsstufen wird vielfach auf die ISCED-Klassifikation (International Standard Classification of Education) zurückgegriffen, die sich an erreichten Bildungsabschlüssen orientiert. Die ISCED-Stufe 0-1 umfasst Personen mit Grundschulabschluss bzw. mit Besuch der Sekundarstufe I ohne Abschluss. In der ISCED-Gruppe 0-2 sind zusätzlich Personen mit Abschluss der Sekundarstufe I, d.h. mit abgeschlossener Pflichtschulbildung, enthalten. Nach diesen Maßstäben vorgenommene europäische Vergleiche zeigen, dass der Anteil gering Qualifizierter in den nationalen Arbeitsmärkten des EU-Raums sehr unterschiedlich ist. Sind in Portugal knapp 50% der Personen im erwerbsfähigen Alter dem ISCED-Bereich 0-1 zuzuordnen, so sind es in Deutschland nur 5%.¹⁷

Üblicherweise gelten Personen der ISCED-Gruppen 0-2 als gering qualifiziert. Die zitierte Studie prognostiziert, dass im Jahr 2010 Deutschland und Schweden mit jeweils 15% der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter den geringsten Anteil niedrig Qualifizierter haben werden, während Frankreich, die Niederlande und Großbritannien mit einem Anteil zwischen einem Viertel und einem Drittel zu rechnen haben.¹⁸

Über formale Unterscheidungen von Qualifikationsstufen hinaus ist die inhaltliche Seite „geringer Qualifikationen“ zu sehen, die in der Regel in einem Mangel an Basisqualifikationen und/oder fachlichen Qualifikationen besteht. Bei den Basisqualifikationen geht es zunächst um die „klassischen“ Fähigkeiten des Lesens, Schreibens und Rechnens, darüber hinaus aber auch um die „neuen Basisqualifikationen“.

¹⁷ Steven McIntosh/Hilary Steedman: Low Skills: A Problem for Europe. Published by DG Research of the European Commission. Brussels 2000, S. 5

¹⁸ Ebd., S. 33

Untersuchungen in den Niederlanden und in Großbritannien zeigen, dass Arbeitgeber bei gering Qualifizierten (Personen der ISCED-Gruppe 0-2) gerade kommunikative und soziale Kompetenzen vermissen.¹⁹

Gering Qualifizierte auf dem Arbeitsmarkt

Seit den 1970er Jahren sinkt in Westeuropa und Nordamerika die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen kontinuierlich. Zudem wächst seit Beginn der 1980er Jahre der Einkommensabstand zwischen besser Qualifizierten und gering Qualifizierten, in den USA mussten letztere sogar einen Rückgang ihres Realeinkommens hinnehmen. In zahlreichen europäischen Ländern ist die Arbeitslosenquote der gering Qualifizierten viermal höher als diejenige von Hochschulabsolventen. Zwar nimmt der Anteil gering Qualifizierter auf den europäischen Arbeitsmärkten langsam ab. Ursächlich dafür ist aber nahezu ausschließlich das Nachrücken besser qualifizierter Altersjahrgänge in den Arbeitsmarkt und nicht die Qualifikationssteigerung der erwachsenen Bevölkerung.²⁰

Weiterbildungsteilnahme gering Qualifizierter

Nationale und internationale Studien zeigen, dass gering Qualifizierte weit weniger an Weiterbildung teilnehmen als höher Qualifizierte.²¹ Unter den gering Qualifizierten weisen wiederum die Älteren die höchste Weiterbildungsabstinenz auf. Gleichzeitig nutzen gering Qualifizierte am wenigsten Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, obwohl gerade dieser Lernort und die dort praktizierten Lernformen für die Kompetenzentwicklung dieser Zielgruppe Vorteile brächte.²²

Den unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten gering Qualifizierter entspricht ein differenziertes Bild hinsichtlich der Existenz nationaler Strategien zur Förderung der Weiterbildung dieser Zielgruppe. Das Spektrum reicht von sehr ehrgeizigen staatlichen Programmen wie denjenigen Großbritanniens bis zu zentralstaatlicher Zurückhaltung, wie sie bislang etwa für die Schweiz kennzeichnend ist.

Großbritannien

Nach Aussage des Department for Education and Skills (DfES) verfügen etwa 3,5 Millionen der Erwerbstätigen in England nicht über die Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen, die man heute von einem 11-Jährigen erwarten sollte. Die Höhe des wirtschaftlichen Schadens, der durch mangelnde Basisqualifikationen verursacht wird, beziffert das Ministerium auf jähr-

¹⁹ Ebd., 62

²⁰ Ebd., 4ff; New Perspectives for Learning. Newsletter, published by PBJ Associates. Ely. Issue 3, June 2002, 3

²¹ André Schläfli/Philipp Gonon: Weiterbildung in der Schweiz – Situation und Perspektiven. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main 1999, 24 ff.; New Perspectives for Learning. Newsletter, published by PBJ Associates. Ely. Issue 2, December 2001, 16

²² Steven McIntosh/Hilary Steedman: Low Skills ... (Anm. 17), 7

lich knapp 5 Milliarden Pfund für die Unternehmen und auf etwa 10 Milliarden Pfund für die Gesamtwirtschaft des Vereinigten Königreichs.²³ In den Erklärungen des Ministeriums wird in diesem Zusammenhang mehrfach Deutschland zum Maßstab genommen: Während im Vereinigten Königreich 36% der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter nicht über die erforderlichen Basiskompetenzen verfügten, betrage deren Anteil in Deutschland nur 17%. Ferner werde mit den Weiterbildungsprogrammen im Vereinigten Königreich das Ziel verfolgt, die nationale Produktivitätsrate zu erhöhen. „Würde beispielsweise der Produktivitätsabstand zu Deutschland beseitigt werden, so könnte damit im Verlauf der nächsten zehn Jahre eine Ertragssteigerung von 50 Milliarden Pfund (= ca. 77,5 Milliarden Euro, W.S.) erreicht werden.“²⁴

Vor dem skizzierten Hintergrund sieht die britische Labour-Regierung ein Hauptziel ihrer Bildungspolitik darin, Bildung für alle sicherzustellen und den Anteil gering Qualifizierter erheblich zu reduzieren. Sie hat dazu eine „nationale Strategie für Basisqualifikationen“ („national basic skills strategy“) entwickelt. Einige der diesem Ziel verpflichteten Programme (darunter „University for Industry“, „Investors in People“ und „Individuelle Lernkonten“) sind bereits im 1. Statusbericht vorgestellt worden. Zu erwähnen ist ferner die Kampagne „Get On“, die vom DfES im März 2001 ins Leben gerufen wurde. Mit dieser Kampagne soll erreicht werden, dass bis zum Jahr 2004 750.000 Erwachsene ihre Basiskompetenzen erhöhen und diese durch erfolgreich abgelegte Prüfungen unter Beweis stellen. Im Jahr 20012 haben 125.000 Personen erfolgreich Examina in den Bereichen Lesen/Schreiben bzw. Mathematik absolviert.²⁵

Die Regierung hat zudem eine Arbeitsgruppe „Basiskompetenzen Erwachsener“ eingerichtet mit dem Auftrag, eine Strategie zu entwickeln, in die auch WBE einbezogen sind. Wichtige Adressaten der Strategie sind die Unternehmen. Diese sollen ein Bewusstsein für die auch im betrieblichen Interesse liegende Notwendigkeit der Weiterbildung gering Qualifizierter entwickeln und zu eigenen Anstrengungen zu betrieblicher Weiterbildung ermuntert werden. Ein Schlüssel zum Erfolg wird dabei in der Kooperation von Unternehmen und WBE gesehen. Die Zusammenarbeit soll sichergestellt werden zum einen durch „Makler für arbeitsplatzbezogene Basiskompetenzen“ („workplace basic skills brokers“), die u.a. die Unternehmen beraten sollen, zum anderen durch Tutoren („basic skills tutors“), die bei den WBE an-

²³ Department for Education and Skills: Morris launches Business Scheme to cut £10 billion per Year lost due to poor Basic Skills. Press Notice 2002/0056, 14 March. London: DfES 2002

²⁴ Learning and Skills Council: Employers Paid to Train Low-Skilled Workers. News Issue 64. London: LSC, 17 April 2002, 4

²⁵ Department for Education and Skills: Thousands more “Get On” as Adult Learners’ Week Kicks Off. Press Notice 2002/0098, 14 May. London: DfES 2002

gesiedelt sind, aber über den notwendigen Spielraum verfügen, um sich auf die in den Unternehmen gegebenen Rahmenbedingungen einlassen zu können.²⁶

Im September 2002 wird der Learning & Skills Council (LSC) in ausgewählten Regionen Englands ein Pilotprogramm starten, das Weiterbildung für mindestens 16.000 gering qualifizierte Beschäftigte ermöglichen soll. Das Programm ist vor allem an KMU adressiert und erstattet den Betrieben die Lohnkosten für die Ausfallzeiten, die durch die Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit entstehen. Der LSC übernimmt ferner die Kosten für die Weiterbildung. Die Maßnahmen selbst können sowohl extern (von staatlichen oder nichtstaatlichen WBE) als auch intern, d.h. vom Unternehmen selbst, durchgeführt werden.²⁷

In Schottland schlug das „Enterprise and Lifelong Learning Committee“ des Parlaments in seinem im Februar 2002 vorgelegten Zwischenbericht zum Lebenslangen Lernen eine Reform des staatlichen Unterstützungssystems vor. Jedem Bürger soll über das Recht auf Schulbildung hinaus ein „Recht auf Lebenslanges Lernen“ eingeräumt werden. Dazu soll ein Kreditpunkte-System geschaffen werden, das der einzelne nach Abschluss der Schulbildung und zu beliebigen Zeitabschnitten seines Lebens in Anspruch nehmen kann. Mit dem Management des Kreditpunktesystems könnte nach den Überlegungen des Komitees eine Agentur zur Förderung der Lernenden („learner funding support agency“) beauftragt werden.²⁸

Die Wirksamkeit der zahlreichen staatlichen Bildungsprogramme wird in der britischen Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. In einem kritischen Resümee der britischen Bildungspolitik zieht das Magazin „The Economist“ die Regierung der „charakteristischen Überaktivität“.²⁹ Die WBE selbst haben in Großbritannien unter der Federführung ihres Verbands NIACE mit der Adult Learners´ Week ein Instrument geschaffen, das vor allem lernungsgewohnte Erwachsene davon überzeugen soll, dass Weiterbildung notwendig ist, aber auch Spass machen kann.³⁰

²⁶ Low-skilled Workers a Difficult Priority. London: Lifelong Learning News. Issue 4/2002
URL: <http://www.lifelonglearning.co.uk>

²⁷ Learning and Skills Council: Employers Paid ... (Anm. 24)

²⁸ Scottish Parliament ...: Interim Report ... (Anm. 4), § 74

²⁹ Jack of no trades: Britain needs to dock its educational tail if it wants to improve its productivity. The Economist, 27 June 2002

³⁰ Konzeption, Entwicklung und Erträge von Adult Learners´ Weeks, „Lernfesten“ etc. werden in Teil 2 des Berichts über die Weiterbildung gering Qualifizierter beschrieben, der im 4. Statusbericht (September 2002) erscheinen wird.

SCHWEIZ

Im Unterschied zu Großbritannien stehen gering Qualifizierte in der Schweiz auf zentral-staatlicher Ebene bislang wenig im Blickfeld politischen Handelns. Das Thema ist jedoch Gegenstand politischer Debatten und hat in der Praxis zu Initiativen vor allem des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) und der dort zusammengeschlossenen WBE geführt.

Der 1999 im amtlichen Auftrag erstellte Bericht von SCHLÄFLI und GONON über „Weiterbildung in der Schweiz“ hatte eine Weiterbildungsoffensive mit einem zielgruppenspezifischen Schwerpunkt für gering qualifizierte Personen empfohlen und ausdrücklich den Bund als Impulsgeber für diese Offensive genannt.³¹ Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats griff im Oktober 2001 diesen Anregung auf und brachte im Parlament den Antrag ein, wonach der Bund eine Weiterbildungsoffensive für diesen Personenkreis beginnen und ein Baukastensystem mit 20 bis 30 Modulen entwickeln sollte. Die Module sollten nach den Vorstellungen der Kommission von unterschiedlichen WBE gemeinsam geschaffen und flächendeckend angeboten werden. Der Bundesrat sah jedoch keinen Anlass für die Entwicklung eines Bundesprogramms und verwies auf bestehende sektorale Weiterbildungsinitiativen.³²

Im Jahr 1996 hatte der SVEB erstmals nach dem Vorbild der britischen Adult Learners' Week ein Lernfestival veranstaltet. Nach einem weiteren Lernfestival im Jahr 1999 findet in der Schweiz vom 7. bis 15. September 2002 unter dem Motto „vernetz dich“ das dritte landesweite Lernfestival statt, das besonders gering Qualifizierte auf den Wert der Weiterbildung aufmerksam machen soll. Ein wichtiger Bestandteil des diesjährigen Lernfestivals ist ein Weiterbildungswettbewerb, der herausragende Lernleistungen und Bildungsprojekte prämiert. URL: http://www.alice.ch/001alc_0104_de.htm

USA

In den USA sind gering Qualifizierte vor allem seit Beginn der 1990er Jahre sowohl von der Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen als auch von der Sozialpolitik betroffen, die auf die Integration von Sozialhilfeempfängern in den Arbeitsprozess (Politik des „work first“) ausgerichtet ist. Zwar lässt sich weder für die Regierung unter Bill Clinton noch für diejenige unter George Bush jr. von einer nationalen Strategie zur Förderung der Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter sprechen. Die Zielgruppe steht aber auf der Ebene der Einzelstaaten und der Kommunen im Blickfeld politischen Interesses. Zahlreiche einzel-

³¹ André Schläfli/Philipp Gonon: Weiterbildung in der Schweiz ... (Anm. 21), 92

staatliche, regionale und kommunale „Welfare to Work“-Programme verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätigen gering Qualifizierten zu fördern. Die vorliegende Forschung zur Wirksamkeit dieser Programme stellt drei Instrumente als besonders erfolgversprechend heraus:

- innerbetriebliche Mentorensysteme
- Zertifizierung von im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen
- „kontextuelles Lernen“, d.h. Lernen, das von der Erfahrungen am Arbeitsplatz ausgeht.³³

Die Verbindung von Weiterbildung und Arbeitsplatz, so STRAWN in ihrer Studie über Bedingungen der Sozialhilfe reform, sei in der Praxis noch wenig verbreitet. Die Wirksamkeit vor allem von Maßnahmen nachholender Grundbildung für niedrig qualifizierte Beschäftigte im Rahmen von „Welfare-to-Work“-Programmen ist nach den von der Autorin referierten Untersuchungen enttäuschend.³⁴

Vorläufig lässt sich aus den neueren Untersuchungen und Kommentaren zur Weiterbildung gering Qualifizierter im internationalen Umfeld folgendes Fazit ziehen:

1. Die Wirksamkeit traditioneller Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe ist bescheiden. WBE haben Mühe, gering Qualifizierte mit ihren Angeboten zu erreichen.
2. Zur Förderung niedrig qualifizierter Beschäftigter sind gezielte Instrumente erforderlich. Zu ihnen zählt die Zertifizierung nicht formal erworbener Kompetenzen, individuelle Bildungsberatung, ein professionelles Weiterbildungsmarketing, neue Lernformen einschließlich der verstärkten Einführung des Lernens am Arbeitsplatz und schließlich die enge Zusammenarbeit von WBE und Unternehmen sowie der Aufbau entsprechender Netzwerke.³⁵

³² Weiterbildungsoffensive für wenig qualifizierte Personen. Entwicklung eines Baukastensystems. Bern: Schweizerischer Nationalrat, Motion 02.3210 der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vom 26. Oktober 2001. URL: <http://www.parlament.ch>

³³ Kimberly Hanken: Strategies to Promote Education, Skill Development and Career Advancement Opportunities for Low-Skilled Workers. National Governors Association (NGA) & NGA Center for Best Practices. Washington 1998, 3

³⁴ Julie Strawn: Beyond Job Search or Basic Education: Rethinking the Role of Skills in Welfare Reform. Washington: Center for Law and Social Policy, April 1998, 16

³⁵ PBJ Associates: New Perspectives for Learning. Newsletter, Issue 3, Ely: June 2002, 3

4. Postgraduale Weiterbildung

Es liegt nahe, dass mit der Entwicklung der „Wissensökonomie“ und mit der Zunahme des Anteils der Hochschulabsolventen an den Beschäftigten der Markt für die wissenschaftliche Weiterbildung wächst. Dieser Abschnitt des Statusberichts wendet sich einem Teilbereich dieses Marktes zu, nämlich der Weiterbildung, die von Hochschulen, einschließlich Graduate und Business Schools, für diejenigen angeboten wird, die über einen ersten Hochschulabschluss und darauf aufbauende Berufserfahrung verfügen. Aus einer deutschen Perspektive verdient dieser Weiterbildungsbereich aus mehreren Gründen Aufmerksamkeit: Zum einen ist der Eindruck verbreitet, dass die postgraduale Weiterbildung in Deutschland und insbesondere diejenige der staatlichen Universitäten im internationalen Vergleich eher schlecht abschneidet. Zum anderen haben wir es mit einem bereits heute stark internationalisierten Sektor des Bildungsmarkts zu tun. Drittens schließlich lassen sich Entwicklungsrichtungen postgradualer Weiterbildung zumindest in Teilen als Vorboten von Prozessen interpretieren, die über kurz oder lang auch für andere Bereiche des Weiterbildungssektors von Belang werden.

Im folgenden geht es in einem ersten Zugriff um einige Trends postgradualer Weiterbildung und im besonderen um die Frage nach den Veränderungen auf dem Anbietermarkt. Von Interesse ist dabei auch der Vergleich des Entwicklungsstands in Deutschland mit demjenigen in anderen Ländern. Der Schwerpunkt liegt bei der Betrachtung der postgradualen Management-Weiterbildung, d.h. bei jenem Bereich, in dem wissenschaftliche Weiterbildung auf internationaler Ebene eine besondere Dynamik entfaltet.³⁶

Postgraduale Weiterbildung und Wissensökonomie

In einem Beitrag über das Verhältnis von Corporate Universities und traditionellen Universitäten benennt HILSE folgende grundlegende Tendenzen der Veränderung des Bildungsbereichs:

³⁶ Zur Transformation des Hochschulwesens und der Rolle postgradualer Weiterbildung in einzelnen Ländern siehe Peter Jarvis: *The Changing Role of the Academic in the United Kingdom*. In: *Teacher, Facilitator, Mentor or Manager. New Roles and Competencies in a Lifelong Learning University*. Conference Proceedings, 23rd EUCEN Conference, Pécs 2002. Lennart Badersten/Eva Wigforss: *University Continuing Education in Sweden*. Lund 2001. - Zur Situation der deutschen Hochschulen und der postgradualen Weiterbildung im internationalen Bildungswettbewerb siehe Wolfgang F. Finke: *Lebenslanges Lernen im Informationszeitalter – neue Rahmenbedingungen erfordern neue Organisationsformen für berufsbezogenes Lernen auf Hochschulniveau*. Konferenzbeitrag bei der AUE-Jahrestagung 2001 an der Universität Leipzig (Manuskript). Heiko Hilde: *The Schools of Business – the Business of Schools. Corporate Universities and traditionelle Universitäten in einem sich verändernden Bildungsmarkt*. In: Wolfgang Kraemer/Michael Müller (Hrsg.): *Corporate Universities und E-Learning – Personalentwicklung und lebenslanges Lernen*. Wiesbaden 2001, S. 149-175. Ulrich Schreiterer/Johanna Witte: *Modelle und Szenarien für den Export deutscher Studienangebote ins Ausland. Eine international vergleichende Studie im Auftrag des DAAD*. Gütersloh 2001

- die Neukonfiguration von Bildungslebensläufen,
- die Virtualisierung von Lernprozessen,
- die Dekonstruktion der Wissenswertschöpfung,
- die Kommerzialisierung von Wissen und Lernen,
- die Internationalisierung des Bildungsmarkts.³⁷

Entwicklungen postgradualer Weiterbildung in den USA und in Europa sind, wie zu zeigen ist, in ihrem Kern von diesen Tendenzen geprägt.

Neukonfiguration von Bildungslebensläufen

An die Stelle der Zweiphasigkeit des Lebenslaufs – Ausbildungsphase und Arbeitsphase - tritt heute „lebenslanges Lernen“, sei es in Form des wiederholten Wechsels zwischen Kurzzeitphasen des Lernens und Phasen der Arbeit, sei es in Gestalt des berufsbegleitenden Lernens. Die auf nationaler und internationaler Ebene geführte Diskussion über die „lifelong learning university“ unterstreicht die grundsätzlich wachsende Rolle der Universitäten als Weiterbildungsanbieter.³⁸ Postgraduale Weiterbildung ist eine Erscheinungsform dieses Prozesses: Neben Vollzeitstudiengängen werden berufsbegleitende und teilweise auch berufsintegrierte Studiengänge angeboten. Die Angebotspalette umfasst sowohl abschlussbezogene Studienkurse wie auch Studien ohne akademischen Abschluss.

In der Management-Weiterbildung erleben sowohl Programme, die den Abschluss eines Master of Business Administration (MBA) ermöglichen, als auch Kurse, die keinen Abschluss verleihen („executive education programs“), weltweit eine steigende Nachfrage. Als Anbieter treten klassische Universitäten sowie Business Schools bzw. Graduate Schools auf, die letztgenannten nicht selten als Ausgründungen von Universitäten. Der MBA erhöht – trotz zeitweiliger Krisen - die Karrierechancen und damit auch die Chancen auf ein höheres Einkommen.³⁹

Profil, Qualität, Organisationsformen, Lehrmethoden und Kosten der Studienprogramme variieren erheblich, zumal der MBA-Titel international nicht geschützt ist. In den USA versprechen Rankings der Magazine Business Week und U.S. News & World eine Orientierungshilfe. Die Financial Times (London) veröffentlicht seit 1999 ein Ranking der besten amerikanischen und europäischen MBA-Programme, seit 2000 der besten MBA-Programme welt-

³⁷ Heiko Hilse: The Schools of Business ... (Anm. 36), 151 f.

³⁸ István Kovács Vilmos: The Role of Higher Education in the Service of Lifelong Learning. In: Teacher, Facilitator, Mentor or Manager... (Anm. 36)

³⁹ Financial Times 2002 Executive Education. In: Financial Times May 27, 2002, FT Survey Business Education. URL: <http://www.ft.com/businesseducation>

weit.⁴⁰ Im Financial-Times-Ranking 2002 der 100 besten Anbieter nehmen US-amerikanische Anbieter die ersten fünf Plätze ein: Die Liste wird angeführt von der Wharton School (University of Pennsylvania), gefolgt von der Harvard Business School und der Columbia GSB. Auf den ersten dreißig Rangplätzen sind mit INSEAD/Frankreich (Rang 6), IMD/Schweiz (Rang 14), IESE Business School/Spanien (Rang 26), der Rotterdam School of Management/Niederlande (Rang 27) und Said-University of Oxford/Großbritannien (Rang 28) gerade einmal fünf europäische Anbieter vertreten.⁴¹ Deutsche Anbieter finden sich in diesem Ranking ebenso wenig wieder wie im FT-Ranking der Anbieter nicht-abschlussbezogener Kurse. Dort schneiden europäische Anbieter – mit zwölf unter den ersten dreißig Plätzen – besser ab. Vertreten sind vier Einrichtungen aus Großbritannien, drei aus Spanien, zwei aus Frankreich und je eine aus der Schweiz, Italien und Schweden.⁴²

In Deutschland erklärt das Hochschulrahmengesetz seit 1998 die Weiterbildung neben Forschung, Lehre und Studium die Weiterbildung zur Aufgabe der Hochschulen.⁴³ Über postgraduale Studiengänge heißt es dort: „Für Absolventinnen und Absolventen eines Hochschulstudiums können zur Vermittlung weiterer wissenschaftlicher oder beruflicher Qualifikationen oder zur Vertiefung eines Studiums, insbesondere zur Heranbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, Zusatz-, Ergänzungs- und Aufbaustudien (postgraduale Studien) angeboten werden. Postgraduale Studiengänge, die zu einem Diplom- oder Magistergrad führen, sollen höchstens zwei Jahre dauern.“⁴⁴ Der Hochschulkompass der deutschen Hochschulrektorenkonferenz weist Ende Juni 2002 1790 weiterführende Studiengänge aus.⁴⁵

Auf dem MBA-Markt konkurrieren in Deutschland im 2. Quartal 2002 ca. 80 Anbieter, im deutschsprachigen Raum insgesamt etwa 120 Anbieter.⁴⁶ Zu den bekanntesten Anbietern in Deutschland zählen die Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung in Koblenz, die Universität Augsburg, die Handelshochschule Leipzig und das Stuttgart Institute of Ma-

⁴⁰ Die Aussagekraft der Rankings ist im einzelnen umstritten. Die FT-Rankings werden von der Mehrzahl der Fachleute als seriös beurteilt.

⁴¹ Financial Times 2002 MBA Rankings. In: Financial Times January 21, 2002, FT Survey Business Education. URL: <http://www.ft.com/businesseducation>

⁴² Financial Times 2002 Executive Education ... (Anm. 39). Zur Stellung deutscher MBA-Anbieter im internationalen Wettbewerb siehe: Is there something wrong with German Business Education? Ignorance and the Wind of Change. In: The B-School News vom 3.11.2001. URL: http://www.b-school-net.de/articles/GermanBusinessEducation_03112001.htm

⁴³ Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Februar 2002, § 2

⁴⁴ Ebd., § 12

⁴⁵ URL: <http://www.hochschulkompass.hrk.de>

⁴⁶ Eine Liste der MBA-Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz findet sich u.a. auf den Websites von MBA-Info und des B-School-Net. URL: <http://www.mba-info.de> und <http://www.b-school-net.de>

nagement and Technology (SIMT). Während die Zahl der Anbieter von MBA-Programmen in Deutschland steigt, wird von Beobachtern die sehr unterschiedliche Qualität der Angebote einschließlich der Existenz von „Titelmühlen“ und die Unübersichtlichkeit des Markts beklagt.⁴⁷ Mit einem ehrgeizigen „European MBA“-Programm reiht sich im Herbst 2002 die Universität Mannheim in den Kreis deutscher MBA-Anbieter ein. Mannheim will in Kooperation mit der französischen Business School Essec und der britischen Warwick Business School zu den führenden MBA-Anbietern in Europa aufsteigen.⁴⁸

Zahlreiche deutsche Großunternehmen, darunter Deutsche Bank, Eon, DaimlerChrysler und Allianz, stehen den bisher in Deutschland vorhandenen Weiterbildungs-Angeboten für den Führungskräfte-Nachwuchs skeptisch gegenüber. Sie haben daher eine Initiative zur Gründung der „European School of Management and Technology“ (ESMT) gestartet. Die private Wirtschaftshochschule mit Hauptsitz in Berlin und Niederlassung in München soll sich in ihrem Leistungsniveau und ihrer Größe mit den bedeutendsten Business Schools in Europa messen können. Die ESMT soll im Oktober 2002 eröffnet werden und im Jahr 2004 den regulären Lehrbetrieb aufnehmen.⁴⁹

Virtualisierung von Lernprozessen

Wie das Beispiel der Corporate Universities zeigt, verändern die modernen I&K-Technologien die Möglichkeiten des Lernens grundlegend. Sie sind auch ein wesentlicher Impuls für den Ausbau der postgradualen Weiterbildung vor allem in ihrer berufsbegleitenden Form. Dieser Prozess wird forciert dadurch, dass die Universitäten medienunterstütztes Lernen sowohl in der Lehre anwenden als auch selbst weiterentwickeln, am entschiedensten in der Gestalt „Virtueller Universitäten“. Enorme Anstrengungen in diesem Bereich hat Schweden unternommen, deren virtuelle Universität einen Schwerpunkt auf nachfrageorientierte Angebote postgradualer Weiterbildung legt.⁵⁰

Im Bereich der MBA-Studiengänge ist „blended learning“, d.h. die Verbindung von Präsenzstudium und Tele-Learning, für die berufsbegleitenden Programme charakteristisch. Das Internet wird besonders bei „pre-reading-periods“ und bei der Nachbereitung von Präsenzphasen eingesetzt.⁵¹

⁴⁷ Bärbel Schwerdtfeger: MBA in Deutschland: Nur wenige sind gut. In: Handelsblatt – Junge Karriere 05/2002, 88f.

⁴⁸ Mannheim vorn? Interview mit Christian Homburg, Leiter des MBA-Programms der Universität Mannheim. In: Handelsblatt – Junge Karriere 04/2002, 88

⁴⁹ Bundeskanzler Schröder unterstützt das Projekt einer „European School of Management and Technology“ in Berlin. Pressemitteilung Nr. 231 des Bundeskanzleramts vom 07. Mai 2002

⁵⁰ Lennart Badersten/Eva Wigforss: University Continuing Education ... (Anm. 36), 4

⁵¹ Ebd., 6

Dekonstruktion der Wissenswertschöpfung

Die neuen IT-Technologien beschleunigen den Prozess der Trennung der Stufen der Wissenswertschöpfung (Wissensentwicklung, -aufbereitung, -speicherung, -vermarktung, -weitergabe). In erfolgreichen Systemen postgradualer Weiterbildung sind gerade die letzten beiden Stufen spezialisiert und professionalisiert. Gleichzeitig verfügen sie über starke Beziehungen sowohl inneruniversitär wie zu den Kunden.

In Österreich wurde mit der 1995 erfolgten Gründung der Donau-Universität Krems als einer staatlichen Weiterbildungsuniversität ein besonderer Weg beschritten: die Donau-Universität, nach privatwirtschaftlichen Maßstäben geführt und von vornherein auf den internationalen Weiterbildungsmarkt ausgerichtet, konzentriert sich auf Angebote postgradualer Weiterbildung in den Bereichen „Europäische Integration“, „Telekommunikation, Information und Medien“, Wirtschafts- und Management-Wissenschaften“, „Umwelt- und Medizinische Wissenschaften“ sowie „Kulturwissenschaften“. Neben dem MBA wird auch der „Master of Advanced Studies“ verliehen.⁵²

Zwar ist der genannte Prozess in Deutschland bislang vergleichsweise wenig vorangeschritten. Die Gründung von privaten Business Schools und das Auftreten weiterer Anbieter von Studiengängen mit Master-Abschlüssen lässt aber auch hier entsprechende Entwicklungen erwarten. Bereits jetzt wurde mit der Modularisierung von Studiengängen auch die Profilierung eigenständiger Weiterbildungsstudiengänge eingeleitet. Das Interesse an der Akkreditierung dieser Weiterbildungsstudiengänge wird vom Akkreditierungsrat als Zeichen dafür gewertet, dass „die deutschen Hochschulen dabei (sind), den Weiterbildungsmarkt für sich zu entdecken“⁵³.

Kommerzialisierung von Wissen und Lernen

Während Marktkräfte im deutschen Hochschulwesen bislang nur wenig zum Tragen kommen, ist dies im angelsächsischen Raum und in anderen Teilen der Welt schon lange der Fall. Zum einen spielen dort private Hochschulen eine größere Rolle, zum anderen haben sich private wie staatliche Hochschulen in stärkerem Umfang als Weiterbildungsanbieter profiliert.

⁵² Werner Fröhlich, Wolfgang Jütte: Die Donau-Universität Krems – die erste Weiterbildungsuniversität Europas. Ein Modellprojekt lebenslangen Lernens. Konferenzbeitrag bei der AUE-Jahrestagung 2001 an der Universität Leipzig (Manuskript).

⁵³ Angelika Schade: Zur Akkreditierung von Weiterbildungsstudiengängen. Konferenzbeitrag bei der AUE-Jahrestagung 2001 an der Universität Leipzig (Manuskript).
URL: <http://www.akkreditierungsrat.de>

Für MBA-Programme sind von den Teilnehmenden bzw. von den entsendenden Unternehmen Studiengebühren zu entrichten, die bei internationalen Angeboten renommierter Anbieter 75.000 Euro überschreiten können. Im Jahr 2001 mussten die Anbieter von postgradualen Management-Kursen in den USA im Gefolge des wirtschaftlichen Abschwungs und der Anschläge des 11. September Umsatzrückgänge von durchschnittlich 15 – 20% gegenüber dem Vorjahr hinnehmen. Zuwächse in entsprechender Größenordnung erlebten dagegen europäische Anbieter.⁵⁴

In Deutschland haben sich Angebote der universitären Weiterbildung nach den Bestimmungen der Bundesländer in der Regel selbst zu tragen. Konzepte zu einem systematischen und gewinnorientierten Ausbau universitärer Weiterbildung werden derzeit erst vereinzelt entwickelt und implementiert. Zu den fortgeschrittenen Beispielen zählt die 1999 gegründete gemeinnützige TUDIAS GmbH („Technische Universität Dresden Institute of Advanced Studies“), die als Träger kostenpflichtige Weiterbildungskurse der TU Dresden in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Medizin und Psychologie, Geisteswissenschaften anbietet.⁵⁵

Internationalisierung des Bildungsmarktes

Im Zusammenhang mit der Internationalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen postgraduale Studien an Attraktivität, die im Ausland, in englischer Sprache und von internationalen Hochschulverbänden angeboten werden. Dabei wird die internationale Zusammensetzung der Teilnehmenden – wie der Erfahrungsaustausch der Studierenden, das „peer learning“ insgesamt – als großer Gewinn angesehen. Im Wirtschaftsbereich gilt dies auch für die Projektarbeit virtueller Teams im Rahmen berufsbegleitender Studienprogramme.

Im Bereich der MBA-Programme sind derzeit besonders US-amerikanische und britische Anbieter für ausländische Studierende attraktiv. Die Harvard Business School konnte den Ausländeranteil unter den Studierenden im MBA-Studiengang zwischen 1975 und 2001 von 17% auf 35% steigern.⁵⁶

Mit der Internationalisierung des Bildungsmarktes und mit dem steigenden Bedarf an interkultureller Kompetenz einher geht die Internationalisierung der Lernorte, d.h. der grenzüberschreitende Wechsel der Studienstandorte innerhalb eines Studienprogramms. Das Trium-MBA-Programm, ein gemeinsames Angebot der HEC School of Management Paris, der London School of Economics and Political Science und der Stern School der New York University, umfasst neben ca. 300 Stunden E-Learning mehrere ein- bis zweiwöchige Präsenz-

⁵⁴ Financial Times 2002 Executive Education ... (Anm. 39)

⁵⁵ URL: <http://www.tudias.de>

phasen in Paris, London, New York sowie in zwei weiteren, weltwirtschaftlich zum aktuellen Zeitpunkt jeweils besonders bedeutsamen Standorten.⁵⁷

Deutsche MBA-Anbieter kooperieren vielfach mit ausländischen Partnern im westlichen Europa und in Nordamerika, sehen aber auch Markchancen in den Weiterbildungsmärkten des östlichen Europa. Seit 1996 bietet die Europäische Wirtschaftshochschule Berlin in Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Posen ein MBA-Programm für junge Führungskräfte aus den Transformationsstaaten Ostmitteleuropas an. Das Programm konnte mittlerweile auf der Basis von Kooperationsverträgen mit weiteren Partnern in Estland, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn erheblich ausgeweitet werden.⁵⁸

Grenzen ganz anderer Art werden beim „European MBA in Financial Services“ überschritten, einem Programm, das die Hochschule für Bankwirtschaft (HfB) in Frankfurt am Main ab Herbst 2002 in Zusammenarbeit mit der Université du Québec in Montreal (UQAM), Kanada anbietet. Während MBA-Studiengänge nach deutschem Recht als postgraduale Studiengänge gelten und infolge dessen einen ersten Hochschulabschluss voraussetzen, soll das MBA-Programm der HfB ausdrücklich auch für Personen offen stehen, die über keinen Hochschulabschluss verfügen. Die Einschreibung an der UQAM soll es diesem Personenkreis ermöglichen, den MBA-Titel nach kanadischem Recht zu erwerben. Inwieweit dieser Titel in Deutschland geführt werden darf, bleibt einstweilen umstritten.⁵⁹

Neben den von HILSE genannten und hier knapp explizierten Tendenzen lassen sich für den Bereich postgradualer Weiterbildung zwei weitere benennen: Zum einen geht es um die Intensivierung der Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen und damit um die Annäherung der ehemals getrennten Welten von Wissenschaft und Arbeit. Indikatoren dieses Trends sind zum einen die Corporate Universities mit ihren häufig engen Beziehungen zu Universitäten und Business Schools, zum anderen die maßgeschneiderten Studienprogramme von Universitäten für einzelne Unternehmen.⁶⁰ Zum anderen gewinnt die Entwicklung von Verbundsystemen an Wichtigkeit. Neue Netzwerke und Verbundsysteme sind die Antwort auf die Veränderungen der wirtschaftlichen und technischen Grundlagen der Bildung. Im Bereich der postgradualen Weiterbildung bedeutet dies:

- Kooperation der Anbieter: Mehrere Hochschulen bzw. Business Schools bilden ein Verbundsystem und bringen dort ihre besonderen Stärken ein. Im Bereich der

⁵⁶ MBA Programmes: Back to Business School. The Economist, October 25th 2001

⁵⁷ URL: <http://www.triumemba.org>

⁵⁸ ESCP-EAP Berlin: Erstmals erhalten auch ungarische Absolventen den MBA-Titel. In: News-Archiv des B-School-Net. URL: <http://www.b-school-net.de>

⁵⁹ Bärbel Schwerdtfeger: Zweifelhaftes Angebot: MBA der Hochschule für Bankwirtschaft. In: Handelsblatt – Junge Karriere 02/2002, 80-82

Anbieter von Management-Weiterbildungen wurden 2001 u.a. Partnerschaften zwischen der Wharton School (University of Pennsylvania) und INSEAD (Frankreich) sowie zwischen der Columbia Business School und der London Business School besiegelt.⁶¹

- Verbundsysteme zwischen klassischen Universitäten und Business Schools einerseits und Unternehmen bzw. Corporate Universities andererseits. Diese im 2. Statusbericht im Abschnitt über Corporate Universities skizzierte Entwicklung lässt sich als zukunftssträchtige Form der Arbeitsteilung zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen einerseits und Wirtschaftsunternehmen andererseits interpretieren.

Die Erfahrungen erfolgreicher universitärer Anbieter von Management-Weiterbildung verweisen darauf, dass die klassischen Universitäten auch unter radikal veränderten Bedingungen am Weiterbildungsmarkt erfolgreich agieren können, wenn sie sich auf ihre Kernkompetenzen besinnen und sich in neue Lernarchitekturen integrieren. Dies gilt, wie das Beispiel der USA zeigt, nicht nur für international renommierte Anbieter: Auch regional ausgerichtete Universitäten und Business Schools haben in bestimmten Marktsegmenten ihren Platz.⁶²

5. Ausblick

Der Ende September 2002 abzuschließende Statusbericht wird wiederum mit einem Nachrichtenüberblick beginnen. Er wird anschließend das Thema der Förderung der Weiterbildung niedrig Qualifizierter in vom Monitoring erfassten Ländern fortsetzen und besonders auf die Weiterbildung von Arbeitslosen sowie auf Kampagnen zur Werbung für Weiterbildung („Adult Learners´ Weeks“, Lernfeste etc.) und deren Relevanz für WBE eingehen. Ein weiterer Teil wird den Herausforderungen gewidmet sein, denen sich WBE durch die Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechniken gegenüber sehen. Der abschließende Teil wird, ausgehend von der in Deutschland geführten Diskussion über die Internationalisierung der Weiterbildungsmärkte, einen Blick auf die Internationalisierung der Weiterbildung und auf Strategien der Nutzung dieser Prozesse in den vom Monitoring erfassten Ländern werfen.

⁶⁰ Financial Times 2002 Executive Education ... (Anm. 39)

⁶¹ Ebd.

⁶² Siehe dazu Heiko Hilse: The Schools of Business ... (Anm. 36), 159 ff.