



Weiterbildungsbericht Hessen

Bildungsland[®]
Hessen

**Lebensbegleitendes Lernen:
Weiterbildungsstrukturen und -trends**

Peter Faulstich/Dieter Gnahs

Weiterbildungsbericht Hessen

Frankfurt am Main, August 2005

Impressum

Herausgeber:

Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen in Zusammenarbeit
mit dem Hessischen Kultusministerium
Geschäftsstelle: Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums,
Erwin Stein Haus, Stuttgarter Straße 18-24, 60329 Frankfurt

Verantwortlich: Sabine Roth, Vorsitzende des Landeskuratoriums für Weiterbildung
Hans-Peter Hochstätter, Hessisches Kultusministerium, Leiter des
Referats Lebensbegleitendes Lernen / Schulen für Erwachsene

Autoren: Prof. Peter Faulstich, Universität Hamburg, und PD Dr. Dieter Gnahs,
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

EDV-Auswertung: Markus Emmert

Fotos: Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck
Bildungswerk des Landessportbundes Hessen e.V.

Redaktion: Günther Vieser (verantwortlich), Gertraude Friedeborn, Dorothea Luke,
Koordinationsstelle Weiterbildung, Sabine Roth, Dr. Enno Knobel,
Dr. Wolfgang Schönfeld, Günter Schmuck, Joachim Velten, geschäfts-
führende Vorstand

Layout: Claudia Balzer, Layout & Reinzeichnung, Wiesbaden

Druck: Druckerei des Amts für Lehrerbildung, Fulda

Vertrieb: Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums,
Stuttgarter Straße 18-24, 60329 Frankfurt

Hinweis: Als Online-Fassung finden Sie diese Publikation auch auf den
Internetseiten der Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen
Kultusministeriums: <http://weiter.bildung.hessen.de>

Inhaltsverzeichnis

BILDERGALERIE	5	
VORWORT KULTUSMINISTERIN KARIN WOLFF	6	
VORWORT VORSITZENDE DES LANDESKURATORIUMS FÜR WEITERBILDUNG SABINE ROTH	7	
1	AUSGANGSSITUATION	9
1.1	WEITERBILDUNGSSTRUKTUREN UND -TRENDS	9
1.2	INTENTIONEN UND VORGEHEN	9
1.3	DATENLAGE	10
1.4	SEKUNDÄRANALYSE VORLIEGENDER DATEN	11
1.5	VORLIEGENDE STUDIEN FÜR HESSEN	12
2	SYSTEMSTRUKTUREN DER WEITERBILDUNG IN HESSEN	14
2.1	WEITERBILDUNGSZUSTÄNDIGKEITEN IN HESSEN	14
2.2	FINANZIELLE RESSOURCEN	16
2.3	INSTITUTIONELLE STRUKTUREN	20
2.3.1	VOLKSHOCHSCHULEN	20
2.3.2	LANDESWEITE ORGANISATIONEN	21
2.3.3	HESSISCHE HEIMVOLKSHOCHSCHULE BURG FÜRSTENECK (AKADEMIE FÜR BERUFLICHE UND MUSISCH-KULTURUELLE WEITERBILDUNG)	22
2.4	SUPPORT-, KOORDINATIONS- UND ENTWICKLUNGSSTRUKTUREN	23
2.4.1	HWBG-BASIERTE STRUKTUREN	23
2.4.2	KOORDINATIONSSTELLE WEITERBILDUNG DES HESSISCHEN KULTUSMINISTERIUMS	24
2.4.3	WALTER-KOLB-STIFTUNG E.V.	24
2.5	ANGEBOTS- UND TEILNAHMESTRUKTUREN	25
2.5.1	ANGEBOTSSTRUKTUREN	25
2.5.2	TEILNAHMESTRUKTUREN	25
2.6	PERSONALSTRUKTUR	26
3	WEITERBILDUNGSSUMFRAGE 2004	27
3.1.	WEITERBILDUNGSERHEBUNG	27
3.1.1	INHALTLICHES PROFIL	28
3.1.2	PERSONAL	30
3.1.3	AUSSTATTUNG	31
3.1.4	VERANSTALTUNGSFORMEN UND BILDUNGSUMFANG	32
3.1.5	GEPLANTE UND TATSÄCHLICH DURCHGEFÜHRTE VERANSTALTUNGEN	33
3.1.6	ANGEBOTSERMITTLUNG, VERBREITUNG UND UNTERSTÜTZUNG	33
3.1.7	QUALITÄTSMANAGEMENT	38
3.1.8	PRÜFUNGEN	39
3.1.9	FINANZEN	40
3.1.10	ZUKÜNFTIGE PLANUNGEN	42
3.1.11	STELLUNGNAHMEN ZU AKTUELLEN BILDUNGSFRAGEN	45

3.2.	EXPERTENINTERVIEWS	54
3.2.1	GRUNDSÄTZLICHES	54
3.2.2	ZUKUNFTSBEWÄLTIGUNG	56
3.2.3	EINRICHTUNGSBEZOGENE HANDLUNGSSTRATEGIEN	58
3.2.4	INTERPRETATIONSERGEBNISSE	59
4	TENDENZEN UND INNOVATIONEN IN DER HESSISCHEN WEITERBILDUNG	60
4.1	STRUKTURBILDENDE UND INNOVATIVE PROJEKTE IM RAHMEN DES INNOVATIONSPOLS	60
4.2	WEITERE INNOVATIONSLINIEN UND VERZÄHNUNGEN MIT ANDEREN POLITIKFELDERN	62
4.3	INNOVATIONSFELDER	64
5	GESAMTEINSCHÄTZUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	66
	LITERATURVERZEICHNIS	69
ANHANG 1:	WEITERBILDUNG IM BEREICH DES HESSISCHEN MINISTERIUMS FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST	71
ANHANG 2:	WEITERBILDUNG IM BEREICH DES HESSISCHEN MINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT, VERKEHR UND LANDESENTWICKLUNG	74
ANHANG 3:	WEITERBILDUNG IM BEREICH DES HESSISCHEN SOZIALMINISTERIUMS	78
ANHANG 4:	FRAGEBOGEN	88
ANHANG 5:	TABELLEN	100
ANHANG 6:	LEITFADEN FÜR EXPERTENINTERVIEWS MIT WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN IN HESSEN	127
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	128
	TABELLENVERZEICHNIS	128
	ABKÜRZUNGEN	129



Blick auf die Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck

Bildergalerie



Die Autoren Prof. Dr. Peter Faulstich und Dr. Dieter Gnahn (von rechts) übergeben ihre Resultate zur hessischen Weiterbildung an Frau Sabine Roth, die Vorsitzende des Landeskuratoriums für Weiterbildung, und den Vertreter des Kultusministeriums, Hans-Peter Hochstätter, Leiter des Referats Lebensbegleitendes Lernen Schulen für Erwachsene (links).



Gespannte Aufmerksamkeit bei den Teilnehmern der ersten Hessischen Weiterbildungskonferenz am 8. Oktober 2003 in Frankfurt.



Die bildungspolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Fraktionen im Hessischen Landtag diskutieren über Weiterbildungspolitik im Modernisierungsprozess. Es moderiert Manfred Krupp (zweiter von rechts), Fernsehredirektor des Hessischen Rundfunks.

Vorwort der Hessischen Kultusministerin Karin Wolff

Der insbesondere durch die Globalisierung und den demografischen Wandel entstehende Druck wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen stellt permanent neue Anforderungen an das Wissen und Können der Menschen. Wer auf der Höhe der Zeit bleiben will, lernt kontinuierlich weiter, bildet sich ein Leben lang.



Der hier vorgelegte Weiterbildungsbericht zeigt überzeugend, dass die erforderliche Basis für den Aufbau eines Systems des lebensbegleitenden Lernens in Hessen vorhanden ist. Unser Land verfügt über ein gut ausgebautes System der schulischen und beruflichen Erstausbildung und der Hochschulbildung. In ihm können die für einen erfolgreichen Beginn einer Berufskarriere erforderlichen Schulabschlüsse und Hochschuldiplome erworben werden.

Nach Abschluss dieser ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Berufsausbildung stellt die hessische Weiterbildung eine Vielzahl von Bildungsangeboten zur Verfügung. Pluralität und Angebotsvielfalt von Trägern und Einrichtungen werden ein wichtiges Merkmal der hessischen Bildungslandschaft bleiben. Angebote ihrer Träger und Einrichtungen sollen auch künftig die Vielfalt gesellschaftlicher Werte, Normen und Interessen in demokratischen Strukturen abbilden und Zugänge zu allen Bevölkerungsgruppen eröffnen.

Mit dem Hessischen Weiterbildungsgesetz vom 25. August 2001 wurde eine wichtige Grundlage für eine enge Zusammenarbeit und moderne Gestaltung der Weiterbildungslandschaft im Interesse von Staat, Bürgern und Bildungsträgern geschaffen. Die Landesregierung hat in dieser Legislaturperiode viele Initiativen gestartet, um Beschäftigungsfähigkeit und Integration zu fördern. Die Beruflichen Schulen sollen neben den traditionellen Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu Zentren lebensbegleitenden Lernens ausgebaut werden. Die Weiterbildungsträger können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Vor allem aber brauchen wir eine übergreifende Kooperation von Unternehmen, Kammern, Berufsschulen und Weiterbildungsträgern. Der Prozess hat in zahlreichen Regionen des Landes bereits begonnen. Hier geht es insbesondere um eine Vernetzung der Einrichtungen und eine Verbesserung der Angebote und der Bildungsberatung. Voraussetzung für eine Qualitätsverbesserung ist, isolierte Zuständigkeiten zu überwinden und die allgemeine, berufliche und betriebliche Bildung stärker aufeinander zu beziehen. Der 1. Weiterbildungsbericht Hessen belegt in eindrucksvoller Weise, was das Land und die Träger der Weiterbildung unter aktiver, auch finanzieller Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger gemeinsam zustande bringen. Er bietet eine systematische Gesamteinschätzung und bedenkenswerte Empfehlungen der Autoren. Alles in allem eine gute und wichtige Grundlage für anstehende Entscheidungen über die Zukunft der Weiterbildung und die Gestaltung des Weiterbildungslandes Hessen. Ich danke den Autoren Prof. Faulstich und Dr. Gnahn, insbesondere aber den Mitgliedern des Landeskuratoriums und auch der Innovationskommission für ihre Mitwirkung und ihr Engagement für das (Weiter-) Bildungsland Hessen und die Erstellung dieses Berichts.

Karin Wolff

Karin Wolff

Wiesbaden, im August 2005

Vorwort der Vorsitzenden des Landes- kuratoriums für Weiterbildung Sabine Roth



Das Landeskuratorium für Weiterbildung in Hessen und das Hessische Kultusministerium waren Veranstalter der 1. Hessischen Weiterbildungskonferenz. Sie sind zugleich nach dem Hessischen Weiterbildungsgesetz (HWBG) für die Herausgabe des 1. Weiterbildungsberichts Hessen verantwortlich. Ziel des Weiterbildungsberichtes war es, das Selbstverständnis der hessischen Weiterbildung in einem interaktiven Prozess für das Landeskuratorium für Weiterbildung zu klären sowie Politik und Trägern verlässliche und seriöse Daten für zukunftsweisende Weichenstellungen der Weiterbildungs- und Bildungspolitik bereit zu stellen. Gleichzeitig sollen die Daten auch für internes und externes Marketing der Weiterbildungsträger nutzbar gemacht und das Thema Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung und lebensbegleitendes Lernen im Bewusstsein von Öffentlichkeit und Politik stärker verankert werden. Eine demokratisch verfasste Gesellschaft, eine zivilisierte Informations- und Wissensgesellschaft verlangt Angebote zur beruflichen Qualifizierung ebenso wie die Bereitstellung von Informationen, das Wissen um Politik und Gesellschaft, Partizipation und Mitbestimmung. Leider nehmen immer noch zu viele Erwerbstätige, Bürgerinnen und Bürger das vielfältige Angebot der pluralen Trägerlandschaft nicht wahr. Mit dem Bericht und den sich anschließenden Diskussionen wird die Erwartung verknüpft, künftig mehr Bürgerinnen und Bürger für Angebote formellen und informellen Lernens erreichen zu können. Die Erarbeitung des Berichts und die erforderlichen empirischen Erhebungen haben Prof. Peter Faulstich von der Universität Hamburg und Dr. Dieter Gnahn vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn, im Auftrag des HKM übernommen. Sie haben den Bericht in einem interaktiven, intensiven und zeitaufwändigen Beratungs- und Arbeitsprozess ausgearbeitet. Wir können nunmehr mit Genugtuung feststellen, dass sich das Hessische Weiterbildungsgesetz als Stabilitätsfaktor der hessischen Weiterbildung erwiesen hat und in der hessischen Trägerlandschaft eine hohe Innovationsbereitschaft besteht.

Für die Weiterentwicklung der nach dem Hessischen Weiterbildungsgesetz demokratisch verfassten Weiterbildung in unserer zivilen Informations- und Wissensgesellschaft haben wir eine solide Grundlage vorliegen. Den Autoren ist eine gute Bestandsaufnahme und eine verständliche Darstellung des Arbeitsfeldes gelungen, obwohl dieser Bildungsbereich extrem komplex ist und sich für Außenstehende auch kompliziert darstellt.

Die Entwicklung des Marktes stellt uns alle vor große Herausforderungen: Wettbewerb, Kooperation und Koordination im Interesse der Bürger Hessens müssen in einer pluralen Trägerlandschaft mit einer Vielzahl thematischer, inhaltlicher Bildungs- und Orientierungshilfen in Einklang gebracht werden. Der in Gang gekommene und anstehende Prozess ist eine gemeinsame Aufgabe in der Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Bildungsträgern. Die Träger der hessischen Weiterbildung werden ihrer Verantwortung gerecht und auch in Zukunft ihre Anstrengungen zur Sicherung der Qualität, der Qualitätstestierung, der Professionalität und beim Aufbau von Netzwerken fortsetzen. Sie sind kompetente und erfahrene Partner mit gefestigten Strukturen im System des lebensbegleitenden Lernens. Wir wissen: Je krisenhafter die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, umso wichtiger werden Einrichtungen der Bildung und Weiterbildung. Aufgabe des Landes bleibt es, die erforderlichen

Vorwort der Vorsitzenden des Landeskuratoriums für Weiterbildung

Rahmenbedingungen bereit zu stellen und zu sichern. Mit dem 1. Weiterbildungsbericht steht eine solide, verlässliche und zukunftsweisende Grundlage für gute Entscheidungen im Interesse des lebensbegleitenden Lernens der Bürger Hessens und der Bildungsträger zur Verfügung. Er enthält Anregungen und Impulse, die die Sensibilisierung für und die Beteiligung an Weiterbildung verbessern können.

Ich danke den Autoren sowie allen Kolleginnen und Kollegen des Landeskuratoriums für Weiterbildung in Hessen, die in ehrenamtlicher Funktion mit viel Engagement und hohem Arbeitseinsatz zu diesem Bericht beigetragen haben. Besonders danken möchte ich auch der Koordinationsstelle Weiterbildung des Landes Hessen, die fachkompetent und mit viel Sensibilität die Vielfalt an Interessen aller Beteiligten abgestimmt und damit auf die Fertigstellung des Berichts stets positiv begleitend eingewirkt hat.



Sabine Roth

Vorsitzende

1 Ausgangssituation

1.1 Weiterbildungsstrukturen und -trends

Weiterbildung besitzt in der gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Diskussion einen hohen Stellenwert. Diese Bedeutung speist sich aus mehreren Quellen: Weiterbildung dient als Moderator, Katalysator und Motor gesellschaftlichen Wandels, sie wird als „Problemlöser“ genutzt und als Instrument zur Entfaltung der Persönlichkeit in allen Bereichen des Lebens in Anspruch genommen. Diese ambitionierte Funktionszuweisung stützt das Weiterbildungssystem in seiner Wichtigkeit und sichert ihm Ressourcen. Gleichwohl wird es durch überfrachtete Wirkungserwartungen auch überfordert und dadurch des Öfteren in eine Versagensposition gedrängt.

Jenseits dieser polarisierten Rollenzuweisung erweist sich der Bedarf an und die Nützlichkeit von Weiterbildung auf vielfältige Weise, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Der Prozess der **Internationalisierung** unseres Wirtschaftslebens in Form der Globalisierung wird mit Sprachkursen und Seminaren zur interkulturellen Bildung gestützt. Auf der anderen Seite werden Migranten und Aussiedler über spezielle Sprach- und Integrationsmaßnahmen gefördert.
- Der Prozess der **Individualisierung** und **Pluralisierung der Lebensstile** bei gleichzeitiger Entwertung tradierter und häufig auch institutionalisierter Lebensmuster wird durch Angebote zur Orientierung und zum Erfahrungsaustausch bewältigbar und gestaltbar. Weiterbildung ist ein Raum neben anderen, in dem der Wertediskurs geführt wird und somit dem Individuum Verstehens- und Orientierungschancen angeboten werden.
- Der **Strukturwandel** wird in seinen negativen Folgen, zum Beispiel in Form von Arbeitslosigkeit abgemildert, indem Menschen über Qualifizierungsprozesse neue Erwerbschancen eröffnet werden. Die laufende Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten an geänderte oder gesteigerte Anforderungen erfolgt auf vielfältige Weise in Weiterbildungsprozessen aller Art, vorrangig im betrieblichen Kontext über arbeitsplatznahe Lernprozesse oder in Seminarform.
- Das **Vordringen neuer Techniken** im Alltags- und Berufsleben wird erleichtert, weil in Weiterbildungsveranstaltungen Basis- und Handhabungswissen vermittelt wird. Gleichzeitig werden die Informations- und Kommunikationstechnologien auch als Lernmedium zunehmend wichtiger als Ersatz oder vor allem als Ergänzung des herkömmlichen Präsenzunterrichts.
- Die **Entwicklung der Zivilgesellschaft** benötigt kompetente, informierte und aufgeklärte Bürgerinnen und Bürger. Weiterbildung leistet hierzu zusammen mit dem Staat und der Wirtschaft wichtige Beiträge, indem Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt sowie Räume zum Meinungsaustausch und zur Erarbeitung eigener Standpunkte bereitgestellt werden.
- Die zunehmende **Alterung unserer Gesellschaft** als Resultat nachhaltiger demographischer Prozesse stellt auch neue Bildungsaufgaben. Zum einen werden in Weiterbildungseinrichtungen Personen zur Betreuung von älteren Menschen qualifiziert, zum anderen werden den alten Menschen Bildungsangebote gemacht, die einen erfüllten Lebensabend gestalten helfen. Das Spektrum reicht dabei von altersgruppenspezifischen Veranstaltungen (z. B. zu Gesundheitsfragen) über Angebote zur sinnvollen Freizeitgestaltung bis hin

zu Maßnahmen, die Ältere für ehrenamtliche Aufgaben qualifizieren.

Weiterbildung erweist sich in diesen vielfältigen Anwendungsfeldern als leistungsfähig, mindestens als hilfreich und manchmal auch als unentbehrlich. Ihr sowieso schon hoher Stellenwert wird durch das zur Zeit welt- und europaweit propagierte Leitbild des lebenslangen Lernens noch erhöht, aber auch neu akzentuiert. Lebenslanges Lernen wird danach als zentrale Bewältigungsstrategie angesehen, um den schon bestehenden und sich abzeichnenden gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Das Konzept verlangt eine neue Verzahnung aller Bildungsbereiche, die sich auf organisatorische, curriculare und personelle Aspekte ausdehnt. Gleichzeitig wird eine neue Balance zwischen Lernen in organisierter und selbst gesteuerter Form angestrebt, eine Entwicklung, die im Besonderen die informellen Lernprozesse aufwertet.

Auf die Weiterbildungseinrichtungen kommen deshalb weitere Aufgaben zu, die zu einem Teil den Charakter von Neuausrichtungen annehmen:

- Personen, die in stärkerem Maße als bisher selbst gesteuert lernen, brauchen **Lernberatung** und Orientierung. Weiterbildungseinrichtungen müssen deshalb verstärkt Beratungsinfrastruktur bereithalten bzw. ausbauen.
 - Die Betonung auf informelle Lernprozesse bedeutet auch, dass der Kompetenzerwerb von der Absolvierung von organisierten Lehrprozessen entkoppelt wird. Weiterbildungseinrichtungen müssen sich deshalb verstärkt darauf einstellen, **informell erworbene Kompetenzen** zu messen und zu zertifizieren.
 - Das Vordringen von computer- und web-basierten Lernformen wird zwar vermutlich
- das früher angenommene Ausmaß nicht erreichen, dennoch verzeichnen diese Formen einen Bedeutungszuwachs. Weiterbildungseinrichtungen können sich auf diese Entwicklung einstellen, wenn sie den Präsenzunterricht mit dem computerbasierten Unterricht verbinden („**blended learning**“).
- Der nationale und zum Teil auch schon der internationale Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt verschärfen sich, sodass Fragen der Qualitätskontrolle und des **Qualitätsmanagements** wichtiger werden. Weiterbildungseinrichtungen brauchen in dieser Situation ein funktionierendes und anerkanntes QM-System, um am Markt bestehen bzw. auch öffentliche Fördermittel in Anspruch nehmen zu können.
 - Die Anforderungen des Leitgedankens und des Programms „Lebenslanges Lernen“ sehen eine stärkere sektorübergreifende Zusammenarbeit vor. Gleichzeitig ergeben sich besonders für kleinere Weiterbildungseinrichtungen Kooperationsnotwendigkeiten, weil nur so der Kostendruck aufgefangen werden kann. Beide Aspekte legen eine Integration in **regionale oder sektorale Netzwerke** (z. B. „Lernende Regionen“) nahe, die es erlauben, gemeinsame Aktivitäten zu entfalten.
- Mit diesen Argumentationen werden die Hauptstränge der aktuellen Fachdiskussion abgebildet. Diese prägenden Themen bestimmen natürlich auch die Situation in Hessen, wenn auch nicht zu verkennen ist, dass es spezifische Zugänge und Verläufe gibt.

1.2 Intentionen und Vorgehen

Die gesetzlich vorgeschriebene Erstellung des Weiterbildungsberichtes für das Bundesland Hessen gem. § 22 Abs. 2 des

Hessischen Weiterbildungsgesetzes (HWBG) vom 25. August 2001 bietet die Möglichkeit, die öffentliche Diskussion über Weiterbildungsfragen zu fördern und zu verstärken. Dabei geht es um:

- die Klärung des Selbstverständnisses der Akteure, sowohl der beteiligten Institutionen als auch der politischen Entscheidungsträger sowie der regionalen Instanzen.
- die Relevanz der Weiterbildungsaktivitäten für andere Politikfelder (z.B. für die ökonomische, soziale und kulturelle Entwicklung des Landes).
- die Legitimation des Ressourceneinsatzes gegenüber den Entscheidungsträgern durch den Nachweis positiver Effekte und die Erhöhung der Transparenz der Mittelverwendung.

Der vorliegende Bericht kann deshalb auch genutzt werden, um eine gemeinsame Marketingstrategie für den Weiterbildungsbereich in Gang zu setzen. Er stellt Grundzüge und „lange Linien“ der Weiterbildungsentwicklung in Hessen dar. Gleichzeitig erfolgt damit auch eine Bestandsaufnahme der Wirkungen des Mitteleinsatzes nach der Verabschiedung des Weiterbildungsgesetzes von 2001. Zusätzlich zur Beschreibung der Weiterbildungslandschaft als Resultante gesetzlicher Rahmenbedingungen werden die wichtigsten Impulse durch innovative Projekte aufgegriffen.

Die Erstellung des Berichts erfolgte in einem interaktiven Prozess zwischen dem Landeskuratorium für Weiterbildung und den Autoren. In Form eines Peer Reviews wurden Zwischenergebnisse in vier Vorstandssitzungen und vier Mitgliederversammlungen präsentiert und diskutiert. Die Resultate sind in die Berichtserstellung eingeflossen.

Für die Erstellung des Berichtes wurden vor-

liegende Statistiken ausgewertet, Materialien der Institutionen gesichtet, eine schriftliche Befragung und Experteninterviews durchgeführt. Bezugspunkte sind die „Grundsätze“ im I. Teil des HWBG sowie die auf der 1. Hessischen Weiterbildungskonferenz am 8. Oktober 2003 diskutierten Zielsetzungen ausgehend von der Grundsatzrede „Weiterbildung als politische Gestaltungsaufgabe im Kontext von Lebenslangem Lernen, Beschäftigung und Integration“ der Hessischen Kultusministerin Karin Wolff (vgl. Wolff 2003).

1.3 Datenlage

Notwendig für die Möglichkeit der politischen Gestaltung im Weiterbildungsbereich ist es, Transparenz über die gegenwärtige Situation herzustellen. Es ist angesichts der Unabgegrenztheit und Unübersichtlichkeit des Feldes sowie der ungesicherten Datenlage äußerst schwierig, auch nur ansatzweise einen Überblick zu gewinnen. Nach der breit angelegten Umfrage von 1989 (Faulstich u.a. 1992) und der Sonderauswertung der repräsentativen Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung aus dem Jahr 1994 gibt es keine landesweiten Gesamterhebungen mehr.

Es müssen, wenn es darum geht, eine einigermaßen begründete Einschätzung abzugeben, sowohl Teilnahmestrukturen, Themenbereiche und Trägerstrukturen als auch Finanzströme und Zeitressourcen betrachtet werden. Für alle diese Aspekte gibt es lediglich Partialinformationen in statistischer Form, sodass für hier einfließende Einschätzungen und Bewertungen auch auf die Expertise von in der Weiterbildung Tätigen zurückgegriffen wird.

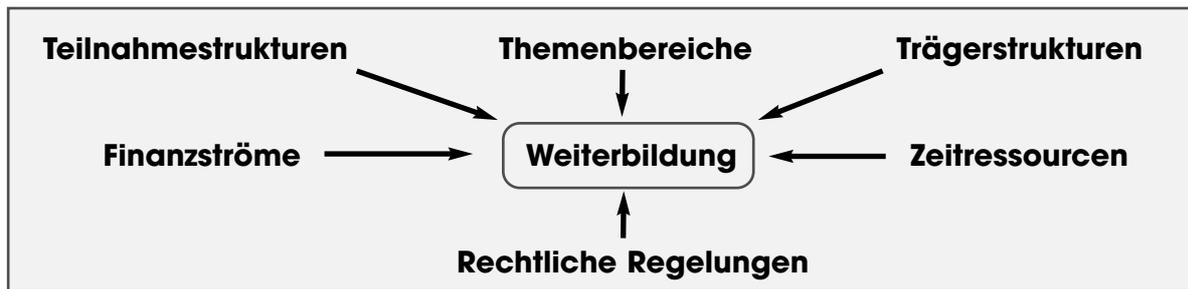


Abbildung 1: Betrachtungsaspekte

1.4 Sekundäranalyse vorliegender Daten

Im ersten Schritt geht es um eine Auswertung vorliegender amtlicher und trägerbezogener Statistiken. Ein Gesamtbild des Weiterbildungsbereichs muss mosaikartig aus den Einzelstatistiken zusammengefügt werden. Im Wesentlichen gibt es vier Informationsquellen zur Weiterbildung:

- Zum einen sind die **amtlichen Statistiken** zu erwähnen, die vom Bund und den Ländern herausgegeben werden. Beim Bund sind an erster Stelle die Mikrozensusbefragung zur beruflichen Weiterbildung und die Statistik der Förderfälle von Arbeitsamtmaßnahmen zu nennen. Letztere ist auch über das Landesarbeitsamt für Hessen verfügbar. Statistiken über die im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes geförderten Einrichtungen liegen in Hessen beim Statistischen Landesamt lediglich für die Volkshochschulen vor. Das Hessische Sozialministerium erstellt im Rahmen des Berichtswesens Bildungsurlaubsstatistiken.
- Über **Träger- bzw. Einrichtungsstatistiken** lässt sich nur ein kleiner Teil der Weiterbildungslandschaft erfassen. Nur wenige Trägergruppen geben regelmäßig ein Zahlenwerk heraus. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem die Volkshochschulen, die Evangelische Erwachsenenbildung, die Katholische Erwach-

senenbildung, das Berufsbildungswerk des DGB sowie die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern mit den Prüfungsstatistiken für die geregelte Weiterbildung (vgl. Gnahs 1999).

- In der Rolle einer "Ersatzstatistik" ist seit 1979 das **Berichtssystem Weiterbildung**, das über eine individuelle Repräsentativbefragung Daten zum Gesamtbereich der Weiterbildung erhebt. Es ermöglicht zwar relativ detaillierte Einblicke in die Nachfrageseite der Weiterbildung, erlaubt aber nur eine partielle Sicht auf die Angebotsseite. So kann z. B. über die Angaben der Befragten auf die Träger- und Themenstrukturen geschlossen werden (vgl. Kuwan u. a. 2003). Für Hessen wurde eine landesweite Sondererhebung 1994 durchgeführt.
- Abgerundet wird das Bild durch **Einzeluntersuchungen** zu unterschiedlichen Teilaspekten der Weiterbildung wie die Pilotstudie zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung (vgl. v. Rosenblatt/Thebis 2004) oder zum Stand der Qualitätsdiskussion in Weiterbildungseinrichtungen (vgl. Balli/Krekel/Sauter 2004).

1.5 Vorliegende Studien für Hessen

Die gewachsene Diskrepanz zwischen Bedeutungszuweisung und Ressourcensicherung, zwischen Postulat und Realität in der

Weiterbildung hatte Ende der achtziger Jahre für die politischen Akteure eine Legitimationslücke erzeugt. Vor diesem Hintergrund konnte das Gutachten für den Hessischen Landtag **"Bestand und Perspektiven der Weiterbildung - Das Beispiel Hessen"** zum ersten Mal zumindest Ansätze einer empirisch fundierten Durchdringung der Erwachsenenbildung auf der Ebene eines Bundeslandes liefern (Faulstich u.a. 1991, zusammenfassend: Faulstich 2001). Diese Bestandsaufnahme ist ein singuläres Ereignis geblieben, da eine Fortschreibung bisher nicht erfolgte.

Die Hauptschwierigkeiten der Erhebung von 1991 entstanden durch den Entschluss, nicht nur die "anerkannten Träger" der Erwachsenenbildung einzubeziehen, sondern zu versuchen, den gesamten Weiterbildungsbe- reich - mit Ausnahme der betrieblichen Weiterbildung - zu erfassen. Entsprechend musste eine Adressdokumentation von Weiterbildungsanbietern erstellt werden. Insgesamt wurden über 1000 Institutionen angeschrieben, welche aus Adressdateien, Datenbanken, Dokumentationen und Verzeichnissen als potentielle Weiterbildungsanbieter identifiziert wurden. Im Verzeichnis "Weiterbildung in Hessen - Träger und Institutionen 1989/90" (Wiesbaden 1991) sind kurze Selbstdarstellungen der 527 Institutionen dokumentiert, die sich selbst als Weiterbildungsträger rückgemeldet haben. Auf dieser Grundlage erfolgte eine schriftliche Umfrage. Die Ergebnisse der "Weiterbildungsumfrage '89" sind gesondert bilanziert (Faulstich u.a. 1992) und liefern einen Überblick, wie vielfältig die Weiterbildungslandschaft in Hessen ist und welche Vielzahl von Institutionen und Akteuren sich engagiert.

Im Rahmen der repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) wurden 1994 in sechs Bundesländern - darunter Hessen - Zusatzerhe-

bungen veranlasst, die zu repräsentativen Daten zum Weiterbildungsverhalten auf Landesebene geführt haben. Es wurden 1.531 Interviews mit Deutschen im Alter von 19-64 Jahren durchgeführt, davon 453 aus der bundesweiten Repräsentativerhebung des BSW VI und 1.078 aus der ergänzenden Erhebung für Hessen. Die Untersuchung liefert Überblicke

- zur Weiterbildungsteilnahme, aufgeschlüsselt nach "allgemeiner" und "beruflicher" und zusätzlich "informeller" Weiterbildung,
- zu sozialen Faktoren der Weiterbildungsteilnahme wie Alter, Schul- und Berufsbildung, Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung, Geschlecht,
- zu strukturellen Faktoren bezogen auf Träger, Themen, Kosten und Finanzierung sowie Zeitaufwand.

Die Daten aus dem Ländervergleich des Berichtssystems von 1994 zeigen Teilnahmequoten in Hessen, die sowohl bei "beruflicher" (28 %) als auch "allgemeiner" Weiterbildung (33 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt (24 % bzw. 26 %) liegen. Die weitere Entwicklung wurde allerdings nicht dokumentiert.

Weitere Untersuchungen sind sektoral - z.B. auf die betriebliche oder berufliche Weiterbildung - und zusätzlich regional begrenzt (Nordhessen: Heger 1996; Rhein-Main: Schmid/Wagner 2002; Klems u.a. 2002). Der Versuch, einen lokalen Weiterbildungsmarkt zu erfassen, wurde am Beispiel Frankfurt unternommen (Dröll 1999).

Alle vorliegenden Untersuchungen sind dadurch begrenzt, dass sie nur punktuelle Momentaufnahmen liefern konnten und Trends und Perspektiven höchstens durch Einschätzungen entwickeln.

2 Systemstrukturen der Weiterbildung in Hessen

2.1 Weiterbildungszuständigkeiten in Hessen

Weiterbildung findet in sehr unterschiedlichen Kontexten statt: in eigens dafür geschaffenen Weiterbildungseinrichtungen, als Nebenfunktion in Organisationen aller Art (im Besonderen auch in Betrieben) und in Eigenverantwortlichkeit von Einzelpersonen im privaten Bereich. Diese "Entgrenztheit" der Weiterbildung ist eine Ursache dafür, dass die Konturierung dieses Bildungssektors schwer fällt. Anders als zum Beispiel der Schul- oder Hochschulbereich ist der Weiterbildungsbereich organisatorisch und rechtlich breit gefächert, weist von der Trägerlandschaft her eine plurale Struktur auf und ist statistisch nur unzulänglich erfasst. Diese Situation findet ihre Entsprechung in den ministeriellen Zuständigkeiten, die von Land zu Land variieren.

In Hessen sind im Wesentlichen vier Ministerien mit Zuständigkeiten für die Weiterbildung von Personen außerhalb der Landesverwaltung betraut:

- das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL) für Weiterbildung, die im weitesten Sinne die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen erhöht, Arbeitsplätze sichert und Beschäftigungspotentiale der Kleinen und Mittleren Unternehmen sichert,
- das Hessische Sozialministerium (HSM) für Weiterbildung, die dem Abbau von Arbeitslosigkeit und der Sicherung von Beschäftigung dient (ESF), die sich an haupt- oder ehrenamtlich Tätige im Sozialbereich richtet, die der Integration besonders Benachteiligter sowie der Bevölkerung mit Migrationshintergrund dient und die als Arbeitnehmerweiterbildung im Rahmen des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes durchgeführt wird,
- das Hessische Kultusministerium (HKM) für die allgemeine, politische, berufliche und kulturelle Weiterbildung, soweit sie von den im Weiterbildungsgesetz definierten Einrichtungen erbracht wird, sowie für den Zweiten Bildungsweg in Schulen für Erwachsene.

Es ist offensichtlich, dass sich die Zuständigkeiten sowohl inhaltlich als auch institutionell überlappen. Dies wird durch die nachfolgende Übersicht noch einmal unterstrichen:

- das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) für die wissenschaftliche Weiterbildung,

ÜBERSICHT

Rechtsgrundlagen

HMWK:	Hessisches Hochschulgesetz (HHG)
HMWVL:	Richtlinien des HMWVL zur Berufsbildungsoffensive, Mittelstandsfördergesetz
HSM:	EU-Verordnungen zur Durchführung des ESF, Förderrichtlinien, Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG)
HKM:	Hessisches Weiterbildungsgesetz (HWBG)

Hauptzielsetzungen

HMWK:	wissenschaftliche Vertiefung und Ergänzung berufspraktischer Erfahrungen
HMWVL:	Unterstützung kleinerer und mittlerer Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch systemverbessernde Aktionen und Verstärkung der Kooperation von Bildungseinrichtungen und Unternehmen
HSM:	Erleichterung und Verbesserung des Zugangs zum und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Verbesserung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Förderung der beruflichen Mobilität, Förderung der Mitsprache in Staat, Gesellschaft und Betrieb, Qualifizierung und Vernetzung ehrenamtlich Tätiger, Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, vorschulische Sprachförderung
HKM:	Förderung der Persönlichkeitsentfaltung, Stärkung der Fähigkeit zur Mitgestaltung des demokratischen Gemeinwesens und Hilfe zur Bewältigung der Anforderungen der Arbeitswelt

Erfasste Bereiche der Weiterbildung

HMWK:	wissenschaftliche Weiterbildung
HMWVL:	berufliche Weiterbildung
HSM:	berufliche Weiterbildung und auf der Grundlage des Hessischen Bildungsurlaubs auch politische Bildung, Weiterbildung für das Ehrenamt
HKM:	allgemeine, berufliche, politische und kulturelle Weiterbildung

Hauptzielgruppen

HMWK:	Berufstätige, die aufgrund eines Studiums oder auf andere Weise die zur Teilnahme erforderlichen Voraussetzungen erworben haben
HMWVL:	Beschäftigte aus KMU
HSM:	Arbeitslose, alle in Hessen Beschäftigten, ehrenamtlich Tätige, Berufstätige im Sozialbereich, Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund
HKM:	alle erwachsenen Bürgerinnen und Bürger Hessens

Der folgende Bericht konzentriert sich auf die im Hessischen Weiterbildungsgesetz geregelte Weiterbildung und damit auf den Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums. Das heißt, dass im Zentrum der Berichterstattung die Aktivitäten der im § 1 HWBG genannten Einrichtungen stehen: Volkshochschulen, anerkannte landesweite Organisationen sowie die Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck e.V. Die Weiterbildungsaktivitäten außerhalb des HWBG werden in drei gesonderten Anhängen nachrichtlich wiedergegeben.

Das Hessische Weiterbildungsgesetz vom 25.08.2001 trat zum 1. Juli 2001 in Kraft. Damit wurden das vorher geltende Volkshochschul- und das Erwachsenenbildungsgesetz zusammengefasst. Zielsetzungen dieser Maßnahme sind Wirtschaftlichkeitserhöhung, gesteigerte Verteilungsgerechtigkeit, gesicherte Grundversorgung und Planungssicherheit für die Träger.

Die Materialien des Gutachtens von 1992 (Faulstich u.a. 1992) lassen einige Rückschlüsse auf die Wirkungen der damals geltenden Landesgesetze zu. In Hessen war bereits 1970 das "Gesetz über die Volkshochschulen (**Volkshochschulgesetz**) und dann 1974 das Gesetz zur Förderung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung" (**Erwachsenenbildungsgesetz**) verabschiedet worden (vgl. zum Folgenden Dröll 2002).

Das (alte) Volkshochschulgesetz schrieb die Errichtung von Volkshochschulen für Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnern als kommunale Pflichtaufgabe (§ 5) vor. Danach wurden 33 Volkshochschulen in Hessen gefördert. Diese wandten sich "an alle Erwachsenen und Heranwachsenden, die ihr Wissen und ihre Bildung erweitern wollen und durch Weiterlernen eine ständige Ausein-

andersetzung mit den Veränderungen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens erstreben." (§ 1) Es existierte ein Rechtsanspruch auf Förderung durch das Land (§ 6).

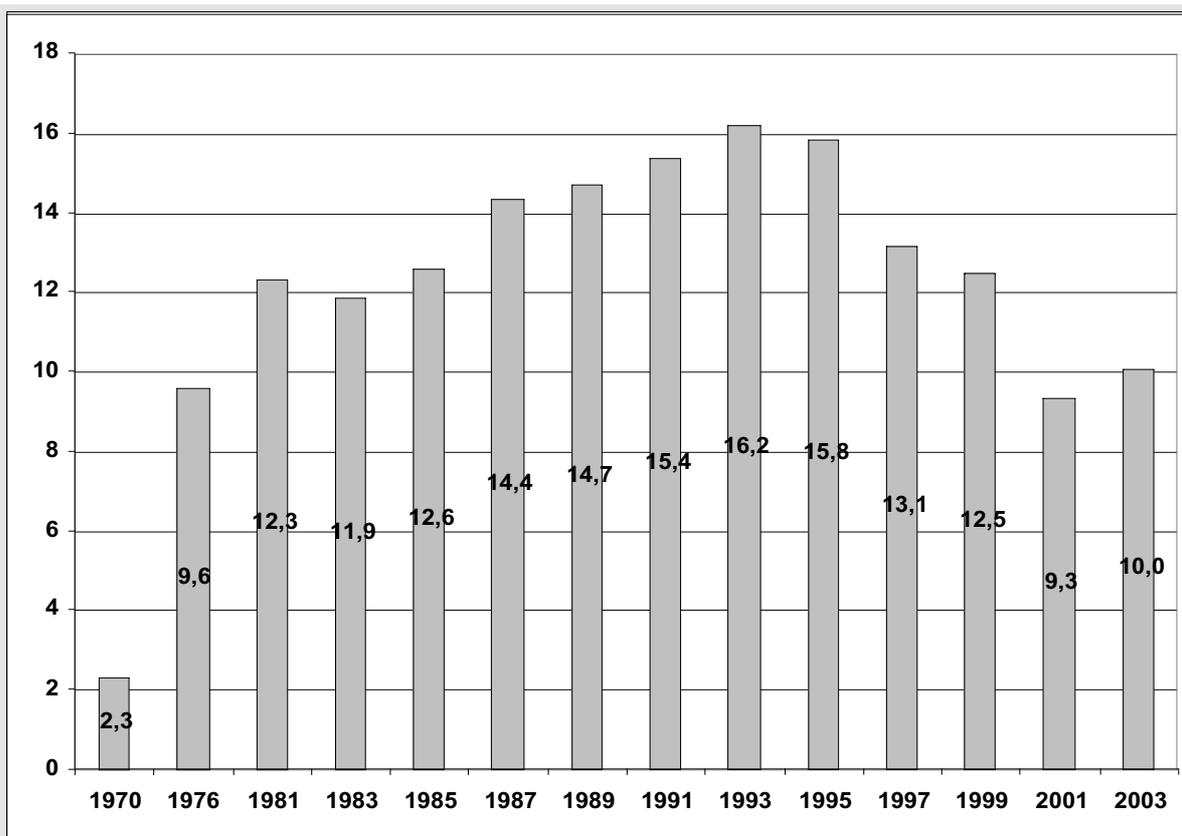
Das (alte) Erwachsenenbildungsgesetz bestimmte, dass das Land Bildungseinrichtungen durch Zuschüsse fördert, die ausschließlich Erwachsenenbildung durchführen, für jedermann offen sind, kontinuierlich arbeiten, hauptamtlich geleitet werden, zur Offenlegung bereit sind und einer "Anerkannten Landesorganisation" (getragen durch Gewerkschaften, Unternehmerverbände, Kirchen u. a.) angehören. Einrichtungen, die der Gewinnerzielung dienen, werden nicht gefördert (§ 4).

Die Neufassung der juristischen Prämissen im Weiterbildungsgesetz kann als Stabilisierungsversuch interpretiert werden. Auswirkungen der zunehmenden öffentlichen Finanzkrise gaben Anlass, die öffentliche Förderung einzugrenzen. Entsprechend wurde im HWBG für die Angebotsseite eine Grundversorgung als Pflichtaufgabe definiert.

In den folgenden Abschnitten werden die Strukturen dieses Teilsystems vorgestellt.

2.2 Finanzielle Ressourcen

Die Regelung durch die Landesgesetze hatte bezogen auf die **Mittelaufbringung** bis 1980 zur Folge, dass die Zuschüsse des Landes von 1970 rund 2,3 Millionen € bis 1981 auf über 12,3 Millionen € mehr als verfünffacht wurden. Auch nach zwischenzeitlichen Kürzungen besonders seit 1981 ist der Zuwendungsumfang zunächst wieder gewachsen (Faulstich u.a. 1991, 173; sowie Abbildung 2 und Tabelle 1).



(Angaben in Millionen Euro) (Quelle: Hessisches Kultusministerium, hvv-Institut, Faulstich u. a. 1991)

Abbildung 2: Zuschüsse des Landes Hessen nach dem Volkshochschulgesetz (VHG), dem Gesetz zur Förderung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung (EBG) bis 2001 und dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung im Lande Hessen (HWBG)

Diese Entwicklung hat sich nur gebrochen fortgesetzt. Bis 1995 wendete das Land jährlich etwa 15 Millionen € aus den außerschulischen Erwachsenenbildungsetats des Kultusministeriums auf, bis 1999 noch 12,4 Millionen € jährlich und 2000 nur noch 8,8

Millionen €. Dies entspricht 0,34 % des Gesamtetats des Kultusministeriums (vgl. auch Abbildung 2 und Tabelle 1). Seit 2001 ist die Landesförderung wieder leicht angestiegen: Über 9,3 Mio. € 2001 liegt sie im Jahre 2003 bei rund 10 Mio. €.

Landeszuschüsse gemäß VHG bzw. HWBG 1981 bis 2003

Landeszuschüsse gemäß VHG bzw. ab 1. Juli 2001 gemäß HWBG
Alle Beträge in EUR

Jahr	\$ 6 VHG Personl- kosten / \$ 12, \$ 24 HWBG nach UE	\$ 6 VHG Sachkosten	\$ 6 VHG HVHS Fürsten- eck	\$ 7 VHG/ Sonstige Zuschüsse	\$ 8 VHG / \$ 14 HWBG (HVV)	\$ 8 VHG / \$ 14 HWBG (LAG "Justiz")	\$ 8 VHG / \$ 14 HWBG (LAG Arbeit und Leben)	vhs /hvv insgesamt nach VHG HWBG	Falken- stein	EBG / \$ 18 HWBG Freie Träger	Institutionelle Förderung Walter-Kolb Stiftung	Projekt- förderung Innovations- pool \$ 19 HWBG (ohne hvv)	insgesamt Landes- förderung
1981	5.450.704	2.846.532	325.795	106.390	700.981	60.690	312.399	9.803.492	479.285	2.048.527	-	-	12.331.304
1982	5.825.089	1.479.636	349.877	101.522	631.599	56.242	235.056	8.679.021	479.132	1.932.990	-	-	11.091.143
1983	6.132.322	1.542.671	379.327	103.811	652.869	59.054	268.582	9.138.636	694.999	2.032.590	-	-	11.866.225
1984	6.325.814	1.489.083	390.422	106.758	671.019	59.054	268.582	9.310.733	591.514	2.227.852	-	-	12.130.098
1985	6.408.351	1.607.825	400.342	106.838	688.097	60.588	275.382	9.546.422	597.496	2.437.993	-	-	12.581.911
1986	6.696.906	2.326.666	412.357	109.979	708.753	62.378	283.665	10.600.723	658.135	2.664.342	36.787	-	13.959.987
1987	6.986.906	2.307.460	424.730	113.251	725.268	64.269	292.152	10.914.036	622.907	2.744.257	75.773	-	14.356.974
1988	7.460.016	1.834.045	424.730	113.251	730.023	64.269	292.152	10.918.487	657.215	2.846.515	75.773	-	14.497.990
1989	7.817.841	1.544.801	450.295	113.251	730.023	64.269	292.152	11.012.631	695.152	2.923.209	75.773	-	14.706.766
1990	8.151.469	1.400.761	498.510	116.195	751.446	66.212	300.742	11.285.335	659.589	3.065.706	75.773	-	15.086.404
1991	8.572.110	996.049	580.316	116.575	751.446	66.212	300.998	11.383.705	794.306	3.106.607	75.773	-	15.360.392
1992	9.215.437	350.434	651.897	116.492	828.139	66.212	299.975	11.528.587	783.676	3.092.941	79.762	-	15.484.965
1993	9.636.026	287.739	727.568	152.365	929.375	66.212	300.742	12.100.027	810.909	3.220.047	79.762	-	16.210.745
1994	9.779.740	-	713.578	150.074	913.374	85.616	295.422	11.897.805	768.369	3.172.822	76.084	-	15.915.080
1995	9.774.910	-	714.322	149.379	916.442	85.616	296.231	11.936.899	664.679	3.172.822	63.809	-	15.838.209
1996	7.685.347	-	827.753	96.122	904.833	76.694	289.632	9.880.380	726.034	2.471.074	63.809	-	13.141.298
1997	7.689.830	-	828.609	96.123	904.833	76.694	290.726	9.886.815	726.034	2.471.074	63.809	-	13.147.732
1998	7.689.830	-	787.353	96.123	904.833	76.694	290.516	9.845.349	726.034	2.471.074	63.809	-	13.106.266
1999	7.689.830	-	725.973	96.123	904.833	76.694	289.972	9.783.424	153.388	2.471.074	63.809	-	12.471.695
2000	5.274.436	-	597.156	86.306	683.751	53.839	203.356	6.898.844	153.388	1.729.752	31.905	-	8.813.888
2001	5.517.433	-	609.938	57.001	750.807	53.839	203.356	7.192.374	-	2.113.220	15.952	-	9.321.547
2002	5.833.491	-	625.000	-	678.273	52.142	203.400	7.392.306	-	2.496.000	8.000	-	10.029.006
2003	5.803.337	-	625.000	-	745.300	53.800	203.400	7.430.837	-	2.496.000	-	115.070	10.041.907

- 1) Incl. für Bausanierung 1996 und 1997 jeweils EUR 102.258 und 1998 EUR 61.355
- 2) incl. einmalige Sonderzuweisung von Euro 38.347 aus Restmitteln § 6
- 3) incl. Fürsteneck EUR 5.706
- 4) incl. Einmalige Sonderzuweisung von EUR 48.573 aus Restmitteln § 6

- 5) ab 1997 wurde Falkenstein als Teil des HELP nicht mehr im HKM-Referat Erwachsenenbildung geführt. Die Restsumme stellt den verbliebenen Aufwand im Pl. Falkenstein für Erwachsenenbildung dar.
- 6) Zuschuss an die Weiterbildungsberatungsstelle Rhein-Main der Walter-Kolb-Stiftung e.V.
- 7) incl. Projektmittel aus Restmitteln § 6 und Innovationspool von EUR 115.629

(Quelle: hvv-Institut)

Tabelle 1: Landeszuschüsse gemäß VHG und HWBG 1981 bis 2003

Konsequenterweise haben sich entsprechend die Anteile der Zuschüsse des Landes, der Kommunen und der Teilnahmeentgelte an der Finanzierung massiv verschoben. Für die hessischen Volkshochschulen ist diese Entwicklung statistisch nachweisbar: Während die Landeszuschüsse von einem Viertel auf weniger als ein Zehntel zurückgingen,

stiegen zunächst die kommunalen Zuschüsse und dann auch die Teilnahmeentgelte. Im Jahre 2000 wurden gerade noch 6,9 % der Gesamtkosten der hessischen Volkshochschulen vom Land getragen. Dieser Wert ist in den Folgejahren in etwa konstant geblieben (2003: 7,0 %).

Jahr		Landes- zuschuss VHG	Kommun. Zu- schüsse	Bundes- zu- schüsse	Sonder- zu- schüsse	Teil- nehmer- entgelte	Sonstige Einnah- men	Ins- gesamt
1970	Abs.	1.377	1.806	143	148	1.937	391	5.802
	%	23,7	31,1	2,5	2,6	33,4	6,7	100
1980	Abs.	8.398	12.613	378	2.315	10.481	1.508	35.692
	%	23,5	35,3	1,1	6,5	29,4	4,2	100
1990	Abs.	9.829	24.177	2.550	1.854	18.095	3.098	59.602
	%	16,5	40,6	4,3	3,1	30,4	5,2	100
2000	Abs.	5.361	29.194	1.697	6.613	28.768	5.744	77.377
	%	6,9	37,7	2,2	8,5	37,2	7,4	100
2003	Abs.	5.803	32.036	2.010	6.410	30.711	5.900	82.870
	%	7,0	38,7	2,4	7,7	37,1	7,1	100

(Quelle: hvv-Institut, vhs-Statistik Hessen 2003)

Tabelle 2: Finanzierung der Volkshochschulen in Hessen in Tausend EURO

In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion um den Stellenwert von Weiterbildung bezogen auf ihre Ressourcenausstattung werden immer wieder Kritikpunkte hervorgehoben, welche auch für Hessen benannt werden können:

Unterausstattung: Trotz der insgesamt fast unbestrittenen Einschätzung, dass die Bedeutung von Weiterbildung wächst, ist der Anstieg der Ausgabenanteile der öffentlichen Haushalte für die Erwachsenenbildung dem nicht gefolgt und begrenzt. Von allen 1988 vorgesehenen Ausgaben im

Geschäftsbereich des Hessischen Kultsministeriums waren 0,81 % für die Erwachsenenbildung reserviert. Diese Kennziffer hat sich nicht erhöht, sondern ist sogar auf 0,34 % gesunken.

Intransparenz der Mittelströme: In den Haushaltsplänen der verschiedenen Ministerien sind unter verschiedensten Ansätzen Mittel für Weiterbildung verborgen.

Diskontinuität der Förderung: Haushaltskrisen – wie z.B. 1976 und 1981 in Hessen – gehen direkt zu Lasten der Erwachsenenbildung.

Die Förderung wird unmittelbar eingeschränkt. Dies ist seit der Inkraftsetzung des Weiterbildungsgesetzes 2001 allerdings nicht zu registrieren. Im Gegenteil: Zu beobachten ist sogar ein leichter Anstieg der Mittel (siehe Tabelle 2).

2.3 Institutionelle Strukturen

Das Organisationsgefüge der Weiterbildung wird durch die Begriffstrias „Träger – Einrichtung – Veranstaltung“ treffend beschrieben. Die Träger schaffen die formalrechtlichen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen in Form von Einrichtungen, die dann Veranstaltungen durchführen. Ergänzt wird dieses Gefüge durch Zusammenschlüsse von Einrichtungen als Verbände, Arbeitsgemeinschaften oder Arbeitskreise.

Im Vergleich zu den anderen Bereichen des Bildungswesens (z.B. Schule oder Hochschule) dominiert im Weiterbildungsbereich nicht die staatliche Trägerschaft. Konstituierend ist vielmehr eine Trägervielfalt (plurale Struktur). Neben öffentlichen Trägern (Bund, Länder und Kommunen) haben sich insbesondere die gesellschaftlichen Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände und die Organisationen der Wohlfahrtspflege) im Weiterbildungsbereich engagiert. Hinzugekommen sind in den letzten Jahrzehnten, vor allem nach der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes im Jahre 1969, verstärkt auch private Träger (z.B. Betriebe und Einzelpersonen), die Weiterbildungseinrichtungen auch aus kommerziellen Motiven betreiben. Diese Entwicklungen ließen und lassen sich bundesweit beobachten. Für Hessen lässt sich in dieser Hinsicht keine Sonderentwicklung konstatieren.

Nach dem HWBG (§ 1) gibt es drei Gruppen von Einrichtungen: Volkshochschulen, aner-

kannte landesweite Organisationen sowie die Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck. Nur diese werden eingehend beschrieben, damit die Ergebnisse der Weiterbildungserhebung 2003 plausibel dargestellt werden können.

2.3.1 Volkshochschulen

Volkshochschulen sind Einrichtungen der öffentlichen Weiterbildung, die schon auf eine lange Tradition zurückblicken können. Hervorgegangen sind sie u.a. aus den Veranstaltungen der Arbeiter- und Handwerkerbildungsvereine sowie den Selbstbildungsinitiativen des Bürgertums und erlebten zu Zeiten der Weimarer Republik eine Gründungswelle. In ihrem Selbstverständnis knüpfen die Volkshochschulen an diese Bildungstraditionen an, indem sie für soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Demokratie und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern eintreten. Heute haben sie sich zu modernen Bildungseinrichtungen entwickelt, die thematisch und methodisch die volle Bandbreite der Weiterbildung anbieten.

In Hessen gibt es 33 Volkshochschulen mit 313 Außenstellen, sodass praktisch in allen Regionen Hessens ein Volkshochschulangebot in erreichbarer Nähe ist. 630 hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pädagogischen und im Verwaltungsbereich und über 13.000 nebenberuflich Lehrende haben 2003 41.500 Kurse und 3.200 Einzelveranstaltungen durchgeführt. Diese Veranstaltungen addieren sich zu einem Unterrichtsvolumen von 1.300.000 Unterrichtsstunden, auf das sich 580.000 Teilnahmefälle verteilen.

Die Volkshochschulen erreichen alle Altersgruppen der Bevölkerung. Rund ein Drittel der Teilnehmenden entfällt auf die Altersgruppe „35-49“, je ein Fünftel auf die Grup-

pen „25-34“ und „50-64“. Unter 18-Jährige sind mit rund 10 %, über 64-Jährige mit rund 8 % vertreten. Im langfristigen Vergleich sind die jüngeren Jahrgänge rückläufig, während der Anteil der Älteren wächst. 1987 waren 58 % der Teilnahmefälle jünger als 35, 2003 sind es nur 39,2 %. Stabiler gestalten sich die Geschlechterproportionen: Drei Viertel der Teilnehmenden sind Frauen, ein Viertel Männer.

Gemessen an den Unterrichtsstunden ist der Programmbereich „Sprachen“ mit rund 43 % der Unterrichtsstunden dominierend, gefolgt von den Programmbereichen „Arbeit-Beruf“ (19 %) und „Gesundheit“ (14,5 %). Bei den Belegungen sind die Programmbereiche „Sprachen“ und „Gesundheit“ mit knapp jeweils über 30 % fast gleichauf. Im Zeitverlauf sind vor allem die Programmbereiche „Politik-Gesellschaft-Umwelt“ und „Kultur-Gestalten“ rückläufig, während vor allem der Bereich „Gesundheit“ boomt.

Als Veranstaltungsform ist nach wie vor der Abendkurs am bedeutsamsten, dennoch ist nicht zu übersehen, dass die kompakteren Formen an Zulauf gewinnen (inzwischen ca. 20 %, die als Tagesveranstaltung oder als Wochenend- bzw. als Wochenkurs stattfinden). Ein beträchtlicher Teil der Teilnehmenden an VHS-Veranstaltungen bereitet sich auf Prüfungen vor. An VHS-eigenen Prüfungen nahmen 2003 fast 6000 Personen teil, 1000 mehr als im Vorjahr.

2.3.2 Landesweite Organisationen

Die landesweiten Organisationen bilden ein breites Spektrum von gesellschaftlichen Anbindungen ab und sind somit sehr unterschiedlichen Traditionen verpflichtet. Dies wird allein schon durch die Aufzählung deutlich:

- Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hessen e.V.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

- Bildungswerk der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V.
- Bildungswerk des Landessportbundes e.V.
- DGB-Bildungswerk Hessen e.V.
- Evangelische Landesorganisation für Erwachsenenbildung in Hessen e.V.
- Katholische Erwachsenenbildung Hessen – Landesarbeitsgemeinschaft e.V.
- Paritätisches Bildungswerk Hessen e.V.
- Verein für Landvolkbildung e.V.

Eine der Stärken der landesweiten Organisationen liegt darin begründet, dass sie über die Trägeranbindung und den damit verbundenen Vertrauensvorschuss Zugang zu Bevölkerungsgruppen finden, die sonst gar nicht oder nur schwer erreichbar für Weiterbildungsanbieter sind. Des Weiteren haben sie über die jeweilige einrichtungsspezifische Nähe zu bestimmten gesellschaftlichen Kontexten ein profundes und realitätsnahes Problemverständnis, welches die adressaten- und anforderungsgerechte Konzipierung von Weiterbildungsveranstaltungen erleichtert. Schließlich können sie über die Kooperation mit traditionsverwandten Organisationen den Teilnehmenden ihrer Veranstaltungen Praxisanbindungen und Veranschaulichungsmöglichkeiten bieten, die sonst nur schwer zu beschaffen sind (z.B. Praktikumsplätze).

In der Summe bieten die landesweiten Organisationen ein den Volkshochschulen durchaus vergleichbares Themenspektrum an. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang aber einige Spezialbereiche, bei denen einzelne landesweite Organisationen besondere Fähigkeiten entwickelt haben:

- Kooperation mit Betrieben bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden
- Qualifizierung von ehrenamtlich Tätigen in unterschiedlichen Bereichen (z. B. Sport, Betriebs- und Personalratsarbeit, Sozialdienst)
- Fortbildungsangebote für bestimmte Be-

rufgruppen (z. B. Altenhilfe, Landwirte, Unternehmer)

- Angebote für Randgruppen der Gesellschaft oder Gruppen mit besonderen Problemen (z. B. Personen mit Migrationshintergrund, Familienangehörige von Behinderten, Trauernde)
- Diskussion über Werte und Wertewandel, persönliche Orientierung
- Politische Bildung
- Bildungsurlaubsveranstaltungen.

Die meisten landesweiten Organisationen bieten in der Fläche an und leisten somit wichtige Beiträge zur Sicherung eines bedarfsdeckenden Angebots (§ 3 HWBG). Andere haben ihre Veranstaltungsorte konzentriert, weil dies ihren Hauptadressaten gerecht wird.

2.3.3 Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck (Akademie für berufliche und musisch-kulturelle Weiterbildung)

Heimvolkshochschulen stellen in der Weiterbildung eine besondere Institutionalform dar, die sich auf skandinavische Traditionen berufen kann (Grundtvig). Durch die internatmäßige Unterbringung sind mehrtägige kompakte Vermittlungsformen des organisierten und selbstgesteuerten Lernens in Präsenzform möglich, und ein die ganze Person prägendes Setting bietet die Möglichkeit, neben der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten auch Persönlichkeitsbildung zu unterstützen.

In dieser Tradition arbeitet auch die Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck, die in der hessischen Weiterbildungslandschaft eine Besonderheit darstellt: An der Trägerschaft der einzigen nach dem Hessischen Weiterbildungsgesetz geförderten Heimvolkshochschule ist das Land Hessen seit Gründung in 1952/53 durch das Hessische Kul-

tusministerium beteiligt. Der Trägerverein ist überregional, überparteilich und überkonfessionell zusammengesetzt.

Das in der Satzung festgelegte ganzheitliche Bildungskonzept strebt „die Integration politisch-sozialer, musisch-kultureller und beruflicher Weiterbildung“ an, „wobei die musisch-kulturelle Bildung einen besonderen Schwerpunkt darstellt“. Es orientiert damit auf die Verbindung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und unterstützt die Teilnehmenden, in thematischen Bezügen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern, berufliche und kulturelle Schlüssel-/ Kernkompetenzen auszubauen und sich mit Sinnfragen und Werten auseinandersetzen. Das Lernarrangement ist durch den Einsatz kreativitätsfördernder Methoden und moderner multimedialer Medien gekennzeichnet, die Kurse werden als „Burg(lern)labore“ verstanden, in denen persönliche Kompetenzprofile durch praktisches Üben und Experimentieren gestärkt werden. Die musisch-kulturelle Bildung soll eigengewichtig „Potenziale und Begabungen“ und einen aktiven Umgang im kulturellen Leben fördern.

Auf diesem Hintergrund hat die einzige Hessische Heimvolkshochschule unter Profilschärfungsgesichtspunkten die Namens-erweiterung „Akademie für berufliche und musisch-kulturelle Weiterbildung“ vorgenommen. Die Kurse werden qualitätsorientiert durchgeführt, wie das Leitbild ausdrücklich vermerkt. Die Einrichtung verfügt über zwei Qualitätsnachweise: EFQM und LQW.

Das Kursprogramm erstreckt sich auf vier Bereiche: Berufliche Weiterbildung, EDV/Neue Medien, musisch-kulturelle Bildung und „Lebensräume gestalten“. Neben „offen“ ausgeschrieben Kursen für alle Interessenten werden Seminarkooperationen mit Wirtschaftsunternehmungen, öffentlichen und sonstigen Organisationen und Verbän-

den realisiert. Darüber hinaus werden auch kulturelle Veranstaltungen für die (über-)regionale Öffentlichkeit durchgeführt und Gasttagungen ermöglicht.

Burg Fürsteneck ist regional, landes- und bundesweit in verbandliche und projektorientierte Netzwerke eingebunden.

2003 besuchten die 185 Kurse, Seminare und Workshops 3991 Teilnehmende, die insgesamt 14.104 Belegungstage und 12.224 Übernachtungen erbrachten. Die durchschnittliche Verweildauer bei den Eigenkursen betrug 3,8 Tage. Der Auslastungsgrad war ganzjährig rund 75 %.

2.4 Support-, Koordinations- und Entwicklungsstrukturen

2.4.1 HWBG-basierte Strukturen

Damit die geförderten Einrichtungen ihren Aufgaben besser nachkommen können, sind im Gesetz Koordinations-, Unterstützungs- und Entwicklungsstrukturen eingezogen worden. Sie werden ebenfalls nach Maßgabe des Gesetzes finanziert.

An erster Stelle zu nennen ist hier das **hvv-Institut des Hessischen Volkshochschulverbandes** (HVV). Nach § 14 HWBG erhält der HVV einen Landeszuschuss, damit er seine Mitgliedseinrichtungen bei der Durchführung der nach § 2 HWBG fixierten Aufgaben unterstützen kann. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Lehrenden, der Organisations- und Qualitätsentwicklung, zur pädagogischen Beratung, zur Weiterentwicklung von konzeptioneller Planung und Qualifizierung der Praxis, zur Projektdurchführung und Koordination sowie zum Aufbau und Erhalt eines Medienverbundes. Der HVV lässt diese Leistungen durch seine gemeinnützige Tochter-

gesellschaft, die "hvv-Institut gGmbH des Hessischen Volkshochschulverbandes", erbringen.

Zum Aktivitätenspektrum des Instituts gehörten 2003 140 Fortbildungsveranstaltungen mit ca. 2000 Teilnehmenden, 220 Prüfungen im Bereich "berufliche Bildung" mit 1650 Prüflingen und 200 Prüfungen im Sprachbereich mit rund 4000 Prüflingen. Es koordiniert den Marketing-Verbund der hessischen Volkshochschulen, unterstützt ihre Beteiligung an der Qualitätstestierung LQW 2 und betreibt eine Informationsplattform. Des Weiteren führt das hvv-Institut eine Reihe von Forschungsprojekten durch und gibt die Hessischen Blätter für Volksbildung heraus.

Im § 19 HWBG ist ein **Innovationspool** vorgesehen, der mit mindestens 2,5 % des staatlichen Fördervolumens für die Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes ausgestattet ist. Er soll die Entwicklung der hessischen Weiterbildung, die Qualitätsentwicklung an den Weiterbildungseinrichtungen und ihre Zusammenarbeit gezielt fördern sowie die Beteiligung von Weiterbildungseinrichtungen aus Hessen an Programmen des Bundes und der Europäischen Union erleichtern. Vorrangig gefördert werden sollen Projekte, die der Weiterbildungslandschaft in Hessen nachhaltige innovative Impulse verleihen und zur Modernisierung der Weiterbildungsangebote beitragen.

Über die Förderanträge entscheidet eine Fachkommission aus Vertretern der Fachwissenschaft, an der auch je ein Vertreter des HVV und der landesweiten Organisationen in freier Trägerschaft mit beratender Stimme teilnehmen. Das HKM erteilt dann den Zuschlag auf der Basis des Kommissionsvotums.

Seit 2002 sind über 40 Projekte auf diese Weise initiiert worden. Dabei wird inhaltlich ein breites Spektrum abgedeckt, das von

Qualitätsentwicklung über Vernetzung bis hin zu mikro- und makrodidaktischen Innovationen reicht. Projektträger sind das hvv-Institut, einzelne Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen und sonstige Akteure wie zum Beispiel eine Lernende Region.

Nach § 22 HWBG beruft das HKM ein **Landeskuratorium für Weiterbildung**, welches die Landesregierung in Weiterbildungsfragen beraten soll. Darüber hinaus soll es die Zusammenarbeit der in § 1 genannten Einrichtungen untereinander und dieser Einrichtungen mit anderen Bildungseinrichtungen fördern. Zudem soll die Weiterbildung durch Gutachten, Empfehlungen und Untersuchungen gefördert und entwickelt werden.

Die Mitglieder des Landeskuratoriums werden vom HKM berufen und decken alle relevanten Bereiche der Weiterbildung ab. Stimmberechtigt sind die Vertreter bzw. Vertreterinnen der neun anerkannten landesweiten Organisationen, des HVV und der Hessischen Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck sowie der Planungsregionen Süd-, Mittel- und Nordhessen. Die übrigen Mitglieder haben nur beratende Stimmen.

Schwerpunkt der Aktivitäten des Landeskuratoriums bilden die Sitzungen (seit Verabschiedung des HWBG 14) und die Durchführung der Weiterbildungskonferenzen. Auf diesen Veranstaltungen findet untereinander ein reger Meinungs- und Erfahrungsaustausch statt, der häufig durch inhaltliche Impulse von hinzugezogenen Experten ausgelöst wird. Das Landeskuratorium hat sich so zur Kooperationsinstanz und zur Informationsdrehscheibe entwickelt, von der alle Einrichtungen profitieren.

2.4.2 Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums

Sowohl die Innovationskommission als auch das Landeskuratorium werden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von der **Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums** unterstützt. Neben dieser Geschäftsstellenfunktion erfüllt sie auch andere Aufgaben, die die Weiterbildungseinrichtungen bei ihrer Arbeit unterstützen. Im Besonderen sind dies Informations- und Beratungsaufgaben. Darüber hinaus hat die Koordinationsstelle auch Außenvertretungen auf der Bundes- oder Länderebene wahrzunehmen und die nationale und europäische Förderlandschaft für die hessischen Akteure zu erschließen. Obwohl nicht im HWBG vorgesehen, ist die Koordinationsstelle zu einer multifunktionalen Schaltstelle und Vermittlungsagentur herangewachsen, die den Wirkungsgrad des HWBG verbessert.

2.4.3 Walter-Kolb-Stiftung e.V.

Auch in diesem Sinne eine stützende Struktur ist die **Walter-Kolb-Stiftung e.V.**, die als Beratungsstelle für Weiterbildung im Rhein-Main-Gebiet arbeitet und bis 2002 einen finanziellen Zuschuss vom HKM erhielt. Im Zentrum der Arbeit steht die Beratung von Weiterbildungsinteressierten, die eine neutrale Orientierungshilfe erhalten zum Beispiel bei Fragen der Karriereplanung, der Existenzgründung, der Überwindung von Arbeitslosigkeit und der Transparenz des Weiterbildungsangebots. Dabei kann instrumentell auf Datenbanken zurückgegriffen werden. Auch Bildungsinstitutionen und Firmen können die Dienstleistungen dieser Einrichtung in Anspruch nehmen.

2.5 Angebots- und Teilnahmestrukturen

Die Details dazu finden sich im Tabellenanhang.

2.5.1 Angebotsstrukturen

Das Land beteiligt sich an den Kosten für die Maßnahmen der Weiterbildung im Rahmen des Pflichtangebots. Damit wird eine thematische Profilierung der **Angebots- und Teilnahmestrukturen** vorgenommen. In dem neugefassten Weiterbildungsgesetz ist dann die „Pflichtstundenzahl“ Ausgangspunkt für die Förderung.

Hervorzuheben ist, dass alle Einrichtungen, mehr oder weniger stark ausgeprägt, ihre Angebotsstruktur dadurch erneuern, dass sie neue Angebote am Markt platzieren und die Nachfrage ausloten. Im Besonderen werden dabei neue Zielgruppen bedient, die durch Weiterbildung in die Lage versetzt werden sollen, ihre speziellen Alltags- und Berufsprobleme zu lösen.

Nach § 10 (2) zählen zum Pflichtangebot der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft in der Regel Lehrveranstaltungen der politischen Bildung, der Alphabetisierung, der arbeitswelt- und berufsbezogenen Weiterbildung, der kompensatorischen Grundbildung, der abschluss- und schulabschlussbezogenen Bildung, Angebote zur lebensgestaltenden Bildung und zu Existenzfragen einschließlich des Bereichs der sozialen und interkulturellen Beziehungen sowie Angebote zur Förderung von Schlüsselqualifikationen mit den Komponenten Sprachen-, Kultur- und Medienkompetenz. Zum Pflichtangebot gehören auch Bildungsangebote im Bereich der Eltern-, Familien- und Frauenbildung sowie für das Ehrenamt. Darüber hinaus zählen Angebote der Gesundheitsbildung dann zum Pflichtangebot, wenn sie im Bereich der Gesundheitsvorsorge der Primärprävention und dem Arbeitsschutz dienen und mindestens zur Hälfte der maßnahmenbezogenen Kosten durch Teilnahmebeiträge und/oder Drittmittel gedeckt sind.

Sowohl die Volkshochschulen, die landesweiten Organisationen in freier Trägerschaft als auch die Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck erfüllen ihr Pflichtangebot. Darüber hinaus stellen sie, wie bereits dargestellt, ein breites Spektrum von Weiterbildungsangeboten zur Verfügung, das sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung ausrichtet.

2.5.2 Teilnahmestrukturen

Aussagen zur Teilnahmestruktur können aktuell zu Hessen nicht gemacht werden. Es ist indes davon auszugehen, dass die im Berichtssystem Weiterbildung gemachten Aussagen auch für dieses Land weitgehende Gültigkeit haben (vgl. Kuwan u.a. 2003).

Die Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Bevölkerungsgruppen hat sich im Laufe der letzten 20 Jahre deutlich verändert. Dabei sind folgende Entwicklungen besonders hervorzuheben:

- Die Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64jährigen ist von 1979 auf 2000 um ungefähr das Dreifache gestiegen (von 11 % auf 31 %).
- Personen mit niedriger Schulbildung haben zwar im genannten Zeitraum ihre Weiterbildungsbeteiligung deutlich erhöht, bleiben aber immer noch mit weitem Abstand hinter den Personen mit Abitur oder mittlerer Schulbildung zurück.
- Personen mit Hochschulabschluss haben mit 63 % nach wie vor die höchste Weiterbildungsbeteiligung bei der Unterscheidung nach beruflicher Qualifikation. Die Weiterbildungsbeteiligungsquote für Personen ohne Berufsausbildung liegt bei rund einem Drittel (19 %) davon.

- Erwerbstätige haben eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als Nicht-Erwerbstätige.
- Die Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitern und Selbständigen ist von 1979 auf 2000 stärker gestiegen als die der Angestellten und Beamten.
- Die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen haben sich im Zeitablauf verringert. 1997 beträgt der Abstand zwischen Männern und Frauen nur noch zwei Prozentpunkte, während er 1979 noch acht Prozentpunkte betragen hat. 2000 ist dieser Abstand wieder auf 5 Prozentpunkte angewachsen.

Auch wenn nicht verkannt werden darf, dass einige früher bestehende Unterschiede zwischen einzelnen Teilgruppen eingeebnet werden konnten, so bleibt im Kern die Bildungskumulationsthese dennoch aussagekräftig: Weiterbildung machen vor allem jene, die schon ein relativ hohes Bildungsniveau haben.

2.6 Personalstruktur

Zunehmende Kommerzialisierung hat unmittelbare Auswirkungen auf die **Personalstruktur** in der Weiterbildung. Wiederum am Beispiel Frankfurt (vgl. Dröll 1999) ist diese Entwicklung belegt. Schon das Weiterbildungsgutachten für den Hessischen Landtag (Faulstich u.a. 1991) belegte für 1989 33.380 „nebenberufliche“ und 4.276 „hauptberufliche“ Mitarbeiter/innen an Weiterbildungseinrichtungen in Hessen, mithin ein Verhältnis von 8:1. Honorarkräfte sind das personelle Rückgrat des Weiterbildungssektors. Die Masse der Veranstaltungen wird durch „Nebenberufler“ erbracht, während die „Hauptberufler“ vor allem disponierende Aufgaben ausüben.

Eine Erfassung liegt beim Statistischen Landesamt für die Kursleiterinnen an Volkshochschulen vor:

Regierungsbezirk	Anzahl der Volkshochschulen	Leiter/innen von Kursen, Lehrgängen und Arbeitskreisen usw.	
		insgesamt	darunter Lehrer/-innen ¹⁾²⁾
Darmstadt	17	8 099	543
Gießen	8	2 330	359
Kassel	8	2 529	144
Land Hessen	33	12 958	1 046

Tabelle 3: Nebenberufliche Kursleiter/innen an VHS in Hessen 2003

Da Mehrfachbeschäftigungen bei den Honorarkräften verbreitet sind und diese oft keinen anderen Arbeitsplatz haben, resultiert für diese oft faktische „Hauptberuflichkeit“ ohne entsprechende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung. Die Zahl dieser prekären Arbeitsverhältnisse nimmt unter dem

Kostendruck und dem Abbau von öffentlicher Förderung für die Weiterbildung zu und erfasst auch Hauptberufliche, die mit Kündigungen und Änderungskündigungen, mit schlechterer Bezahlung und schlechteren Rahmenbedingungen rechnen müssen (vgl. auch von Rosenblatt/Thebis 2004).

3 Weiterbildungsumfrage 2004

Um trotz der fehlenden statistischen Daten einen Überblick über quantitative Entwicklungen zu erhalten, wurde quasi ersatzweise ohne den Anspruch auf Vollständigkeit eine Erhebung bei den im Landeskuratorium vertretenen Einzeleinrichtungen und landesweiten Dachverbänden bzw. Organisationen durchgeführt. Kombiniert wurde die schriftliche Befragung mit Experteninterviews zu Einschätzungen über die Weiterbildungsentwicklung.

Einbezogen dabei sind Mitglieder des Landeskuratoriums sowie die "Lernenden Regionen" Hessens. Außerdem wurden mit Vertretern des HKM, des HMWK, des HSM und des HMWVL Gespräche geführt und von diesen weitere Materialien zur Verfügung gestellt. Themenkomplexe, die bei den Experteninterviews zur Sprache kamen, sind: Trägerstruktur, Themenbereiche, Teilnahmestrukturen, finanzielle und zeitliche Ressourcen, Einschätzungen und Perspektiven.

3.1. Weiterbildungserhebung

Anfang April 2004 wurden die Fragebogen (vgl. Anlage 4) für die Weiterbildungser-

hebung an die Einrichtungen und landesweiten Organisationen verschickt. Rücksendedatum war der 8. Mai 2004. Einbezogen in die Befragung wurden die Volkshochschulen, die Schulen für Erwachsene, die Hessenkollegs sowie zwei weitere Einrichtungen (Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck, Hessisches Dienstleistungszentrum für Landwirtschaft, Gartenbau und Naturschutz/Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen) mit dem Einrichtungsfragebogen. Den Dachverbandsbogen erhielten die neun Landesorganisationen nach § 15 Abs. 4 HWBG sowie die beiden Arbeitsgemeinschaften der Kammern und der Hessische Jugendring.

Schon kurz nach Versand der Bogen wurde von vielen Einrichtungen und Dachverbänden telefonisch oder schriftlich um Aufschub des Rückversands gebeten, weil eine sachgerechte Bearbeitung nicht bis Anfang Mai erfolgen könne. Diesem Ansinnen wurde entsprochen, um aussagekräftige Daten erhalten zu können. Die Aufschubbegehren reichten bis Anfang Juni. Anfang Juni wurde an alle, die bis dahin noch keinen Bogen zurückgeschickt oder sich anderweitig geäußert hatten, ein Erinnerungsschreiben gerichtet.

Unter Berücksichtigung der bis Ende Juli 2004 eingegangenen Fragebogen ergibt sich folgende Situation beim Rücklauf:

ADRESSATEN	versandt	Rücklauf	Quote
Einrichtungen			
Volkshochschulen	33	22	67 %
Schulen für Erwachsene	14	8	57 %
Hessenkollegs	6	3	50 %
Sonstige Einrichtungen	2	1	50 %
Landesweite Organisationen			
Freie nach § 15,4	9	9	100 %
Sonstige	3	3	100 %
Insgesamt	67	46	69 %

Der Rücklauf stellt sich mit einer Quote von 69 % durchaus als akzeptabel dar. Zu betonen ist allerdings, dass viele Fragebogen unvollständig oder inkonsistent ausgefüllt worden sind. Dies geschah zum einen deshalb, weil die entsprechenden Daten nicht verfügbar waren, zum anderen deshalb, weil die Fragen auf die spezifische Einrichtungssituation nicht zutrafen. Dieser Umstand hat unmittelbare Auswirkungen auf die Auswertung und die Interpretation der Daten. **Dort, wo möglich, wird auf Datenmaterial zurückgegriffen, das einen höheren Gütegrad besitzt als die Erhebungsdaten. Dies gilt vor allem für die quantifizierten Grundstrukturen der Einrichtungen bzw. Einrichtungsgruppen.**

Bei der Darstellung der Ergebnisse werden hauptsächlich die gebundenen Items berücksichtigt. Freitextantworten fließen nur zur Illustration oder bei besonderer Aussagekraft ein. Die Abfolge der empirischen Befunde folgt dem Aufbau des Fragebogens. Unter-

schieden werden jeweils drei Gruppen von Einrichtungen: alle Einrichtungen (maximal 46), Volkshochschulen und landesweite Organisationen nach § 15 Abs. 4. Im Text sind zentrale Ergebnisse in graphischer Form präsentiert, detaillierte Informationen finden sich im Tabellenteil im Anhang 5.

3.1.1 Inhaltliches Profil

Die oben gemachte Einschränkung, dass die Erhebungsdaten nicht immer vollständig sind und deshalb nur eine stark relativierte Aussagekraft haben, gilt besonders für die Gesamtbilanzierung des Arbeitsumfangs. Deshalb wird an dieser Stelle auf die VHS-Statistik und eine vollständige Zusammenfassung der landesweiten Organisationen abgestellt. Die Ergebnisse für die landesweiten Organisationen finden sich in Tabelle 4, die für die hessischen Volkshochschulen in Tabelle 5.

1. Stoffgebiete	2. Einzelveranstaltungen bis 8 Ustd.			3. Kurse/Seminare ab 8 Ustd.			4. Kurse/Seminare mit Übernachtung der TN mind. 12 Ustd.		
	Zahl	Ustd.	TN	Zahl	Ustd.	TN	Zahl	Ustd.	TN
1. Politik – Gesellschaft	1.049,0	3.954,4	27.752,0	1.202,0	17.161,0	23.578,0	525,0	243.569,0	9.559,0
2. Familie –Gender – Generationen	1.320,0	4.475,0	15.358,0	2.214,0	48.867,0	27.756,0	251,0	155.839,0	7.202,0
3. Religion – Ethik	1.516,0	5.158,0	36.721,0	967,0	18.154,0	22.258,0	348,0	164.688,0	10.865,0
4. Umwelt	66,0	228,0	1.063,0	61,0	3.084,0	942,0	133,0	404.091,0	1.081,0
5. Kultur – Gestalten	992,0	3.509,0	23.010,0	1.132,0	28.789,0	20.540,0	112,0	64.389,0	2.492,0
6. Gesundheit	469,0	1.783,7	9.693,0	1.609,0	30.450,0	25.477,0	50,0	24.968,0	984,0
7. Sprachen	8,0	37,0	110,0	928,0	59.830,0	11.144,0	26,0	9.850,0	402,0
8. Arbeit – Beruf	442,0	2.077,0	15.500,0	933,0	293.023,0	19.472*	341,0	267.005,0	4.605,0
9. Grundbildung – Schulbildung	126,0	508,0	1.925,0	503,0	208.402,0	9.171,0	16,0	9.440,0	250,0
Gesamtzahl	5.988,0	21.730,1	131.132,0	9.549,0	707.760,0	140.866,0	1.802,0	1.343.839,0	37.440,0

*TN-Zahlen DGB-BW nicht eingerechnet

Tabelle 4: Gesamtbildungsumfang der Landesorganisationen für Erwachsenenbildung

	Programmbe- reich	Kurse		Unterrichts- stunden		Kursbele- gungen		Unterrichts- stunden von Ein- zelveran- staltungen		Anteil am Gesamt- angebot	U.-Stunden Gesamt- angebot
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
1	Politik – Ge- sellschaft – Umwelt	2.871	6,9%	58.727	4,5%	38.826	8,7%	3.202	50,1%	5,2%	61.929
2	Kultur – Ge- stalten	7.746	18,7%	173.762	13,4%	66.937	15,0%	1.670	26,1%	1,0%	175.432
3	Gesundheit	10.897	26,3%	187.726	14,5%	139.198	31,1%	876	13,7%	0,5%	188.602
4	Sprachen	13.413	32,3%	551.704	42,7%	144.468	32,3%	358	5,6%	0,1%	552.062
5	Arbeit – Beruf	5.966	14,4%	247.363	19,1%	52.849	11,8%	246	3,8%	0,1%	247.609
6	Grundbildung – Schulab- schlüsse	576	1,4%	72.962	5,6%	5.436	1,2%	38	0,6%	0,1%	73.000
Hessen insge- samt		41.469	100%	1.292.244	100%	447.714	100%	6.390	100%	0,5%	1.298.634
Hessen insge- samt Vorjahr		42.701		1.319.218		464.586		6.234			1.325.452

Tabelle 5: Gesamtangebot der Volkshochschulen in Hessen 2003

VHS

Die Volkshochschulen decken ein weites Spektrum von Themen ab, besitzen allerdings auch eindeutige Angebotsschwerpunkte: Mit rund 43 % des Unterrichtsvolumens liegt der Bereich "Sprachen" an der Spitze, gefolgt von den Programmbereichen "Arbeit – Beruf" (19 %) und "Gesundheit" (15 %). Werden die Kursbelegungen/Teilnahmefälle als Maßstab zugrunde gelegt, verschiebt sich das Bild: Die Programmbereiche "Sprachen" und "Gesundheit" liegen nunmehr fast gleichauf, während "Arbeit-Beruf" an relativer Bedeutung abnimmt.

Bei den Einzelveranstaltungen werden drei Viertel des Volumens in zwei Programmbereichen abgehalten: 50 % in "Politik – Gesellschaft – Umwelt" und 26 % in "Kultur – Gestalten". Die übrigen Programmbereiche liegen bis auf "Gesundheit" alle deutlich unter der 10%-Marke.

Landesweite Organisationen

Auch bei den landesweiten Organisationen findet sich das gesamte Themenspektrum. Schwerpunkte liegen quantitativ in den Bereichen "Arbeit – Beruf" und "Umwelt", aber auch "Politik – Gesellschaft", "Familie – Gender – Generationen" sowie "Grundbildung – Schulbildung". Letztlich haben die einzelnen landesweiten Organisationen sehr ausgeprägte, eigenständige Themenprofile, die in dieser Gesamtbetrachtung zum Teil verloren gehen.

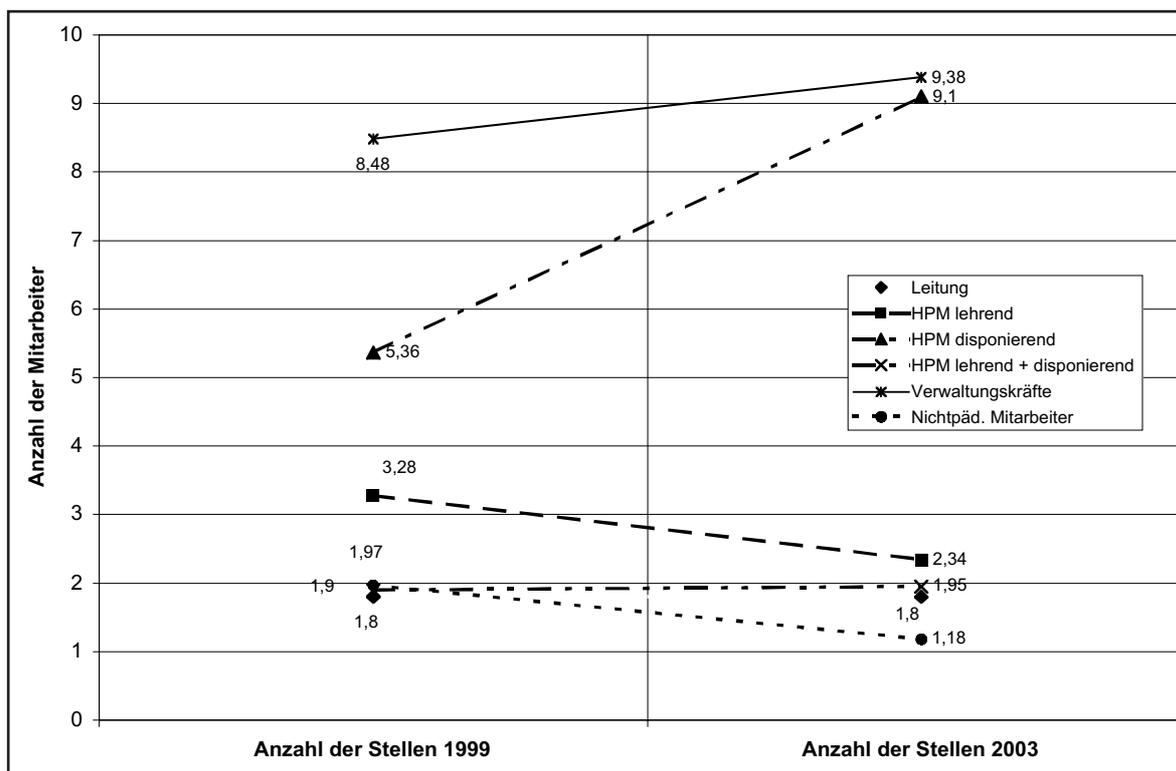
Bei den Einzelveranstaltungen ist das Themenprofil deutlich verschieden von dem bei längerfristigen Veranstaltungen. Spitzenreiter ist bei Anzahl, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle das Stoffgebiet "Religion – Ethik", gefolgt von "Politik – Gesellschaft".

3.1.2 Personal

Eine Gesamtauswertung aller Einrichtungen scheint an dieser Stelle nicht angebracht, da sich die Einrichtungen in ihren Charakteristika zu sehr unterscheiden. So sind Schulen für Erwachsene staatliche Schulen mit regulären

Lehrkräften, die nicht oder selten auf Honorarkräfte zurückgreifen, während VHS normalerweise im Unterricht Honorarkräfte beschäftigen.

VHS



(Alle Werte sind Mittelwerte)

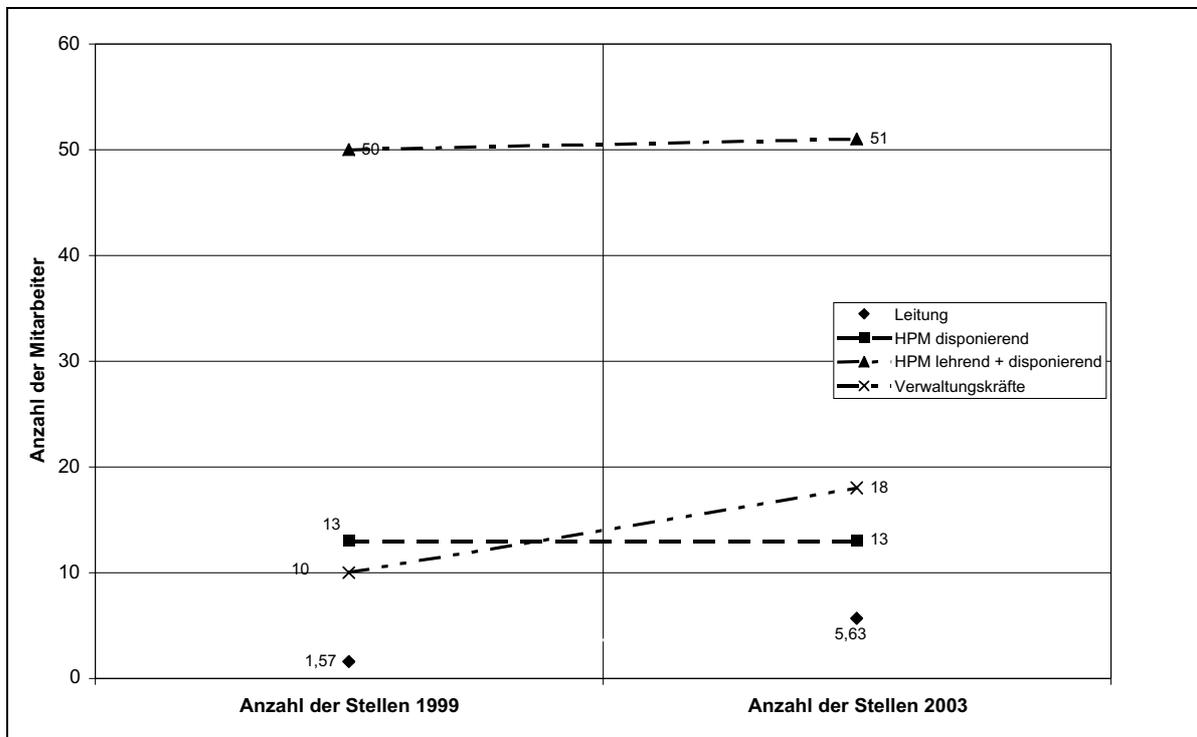
Abbildung 3: Personalentwicklung VHS

Wie aus der Abbildung 4 deutlich zu ersehen, gibt es bei den VHS einige sehr deutliche Trends zu beobachten. Im Gegensatz zum Leitungspersonal, das im Durchschnitt von 1999 zu 2003 gleich geblieben ist (1,8 Stellen) hat sich die Anzahl der hauptberuflichen angestellten Pädagogen, die ausschließlich mit Unterricht beschäftigt sind, von 3,28 im Jahr 1999 auf 2,34 im Jahr 2003 um fast ein Drittel reduziert. Gestiegen ist dagegen die Zahl der Honorarkräfte von 344,6 im Jahr 1999 auf 373,5 im Jahr 2003. Ob diese Entwicklungen zusammenhängen lässt sich

dabei nicht sagen. Der hohe Prozentsatz von Nicht-Antworten (63,6%) suggeriert aber, dass viele VHS über keinen Mitarbeiter verfügen, der sich ausschließlich mit Lehre befasst.

Mit einem Anstieg von 5,36 Mitarbeitern zu 9,1 Mitarbeitern innerhalb von 4 Jahren haben die disponierenden HPM die mit Abstand deutlichste Veränderung zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist in ihrer Stärke überraschend, lässt sich aber mindestens zu einem Teil durch eine Aufgabenerweiterung der VHS erklären.

Landesweite Organisationen



(Alle Werte sind Mittelwerte)

Abbildung 4: Personalentwicklung landesweite Organisationen

Bei den landesweiten Organisationen ist im Bereich des Leitungspersonals eine Steigerung zu verzeichnen: Der durchschnittliche Bestand an Leitungspersonal entwickelte sich von 1,57 im Jahre 1999 auf 5,63 im Jahre 2003. Diese Zahlen sind weniger exakt als sie scheinen, da für das Jahr 2003 11% (1 Fragebogen) mehr Antworten vorlagen, als für das Jahr 1999. Dennoch illustrieren sie einen Trend. Auch hier scheint ein Anstieg der Verwaltungskräfte (10 zu 18) im Zusammenhang mit der erhöhten Zahl von Honorarkräften zu stehen (471 zu 580, nicht abgebildet). Im Bereich der Landesweiten Organisationen lässt sich keine Verringerung, aber auch keine Steigerung des rein pädagogischen Personals feststellen, da unter den Befragten keine Angaben zu der Zahl des rein lehrend tätigen Personals verfügbar war. Der Anteil der rein disponierend Tätigen blieb

mit einer Anzahl von 13 gleich, ebenso wie die Zahl von lehrend und disponierend Tätigen.

3.1.3 Ausstattung

Dieser Aspekt wurde nur bei den Einzel-einrichtungen abgefragt. Daher gibt es in diesem Kapitel keine Werte für die landesweiten Einrichtungen.

VHS

Die VHS verfügen im Durchschnitt über 15 Büroräume, 18 Unterrichtsräume, die jedoch häufig mit Tagesschulen geteilt werden, wie die freien Antworten und Kommentare auf den Fragebögen andeuten, sowie durch-

schnittlich über einen Beratungsraum. Nur 64 % verfügen allerdings über besondere Unterrichts- oder Freizeiträume, wobei die allermeisten als besondere Räume PC-Räume angeben. Allerdings finden sich auch Bewegungsräume, Fotolabore und sogar eine Goldschmiede. Keine der VHS verfügt über Übernachtungsmöglichkeiten.

Schulen für Erwachsene

Die Schulen für Erwachsene verfügen im Durchschnitt über 4,3 Büroräume, 2 Beratungsräume und 25 Unterrichtsräume, die sie sich genau wie die VHS mit Tagesschulen teilen. Dieses Arrangement erscheint hier jedoch viel sinnvoller als bei den VHS, da Schulen für Erwachsene tatsächlich nur außerhalb der regulären Schulzeit Veranstaltungen anbieten. Zusätzlich dazu verfügen sie durchschnittlich über 2 Beratungsräume. Ebenso wie die VHS geben nur 63 % der Schulen für Erwachsene an, über besondere Unterrichtsräume zu verfügen. Angesichts der Notwendigkeit von naturwissenschaftlichem Unterricht erscheint dies jedoch wenig plausibel. Keine der antwortenden Schulen verfügt über Übernachtungsmöglichkeiten.

Hessenkollegs

Bei den Einrichtungen des Hessenkollegs wiederum wird ein relativ hoher Anteil an Büroräumen genannt, im Vergleich zu Unter-

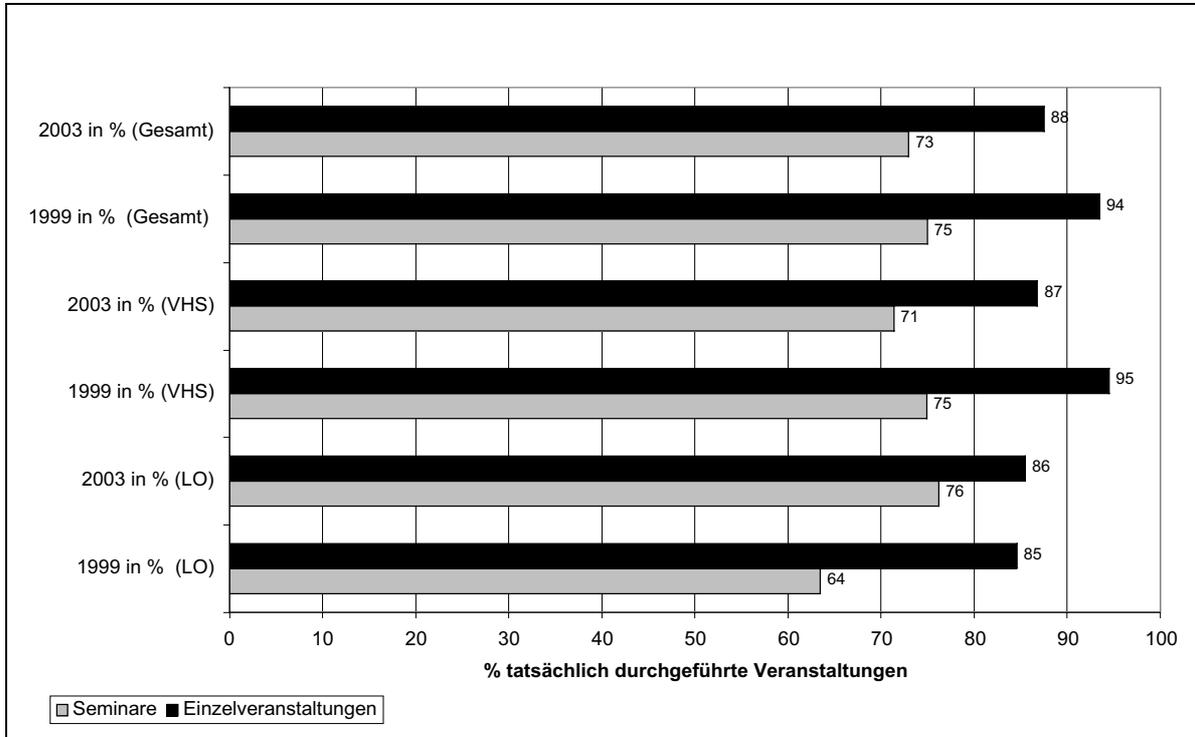
richtsräumen. Im Durchschnitt haben diese Einrichtungen 5 Büroräume und 13 Unterrichtsräume. Separate Besprechungsräume sind nicht vorhanden. Über besondere Räume für Unterricht oder Freizeit verfügen zwei Drittel der Kollegs. Daneben haben auch zwei Drittel Übernachtungsmöglichkeiten für die Klienten vorgesehen.

3.1.4 Veranstaltungsformen und Bildungsumfang

Aus den Tabellen 4 und 5 geht hervor, dass sowohl die Volkshochschulen als auch die landesweiten Organisationen den Schwerpunkt ihrer Arbeit eindeutig bei den intensiven Lehr- und Lernformen haben. Die Einzelveranstaltung ist vom Volumen her nachrangig, dürfte aber als niederschwelliges Angebot in vielen Fällen Gruppen an die Weiterbildung heranführen, die sonst nur schwer erreichbar wären.

Insgesamt sind 2003 in den geförderten Einrichtungen über 700.000 Teilnahmefälle zu verzeichnen, die in fast 70.000 Veranstaltungen weit über 3.000.000 Unterrichtsstunden erhielten. Damit wird deutlich, welche Reichweite allein dieser Teil der Weiterbildung entfalten konnte.

3.1.5 Geplante und tatsächlich durchgeführte Veranstaltungen



(LO = landesweite Organisationen, alle n= 46, VHS n=22, LO n=9)

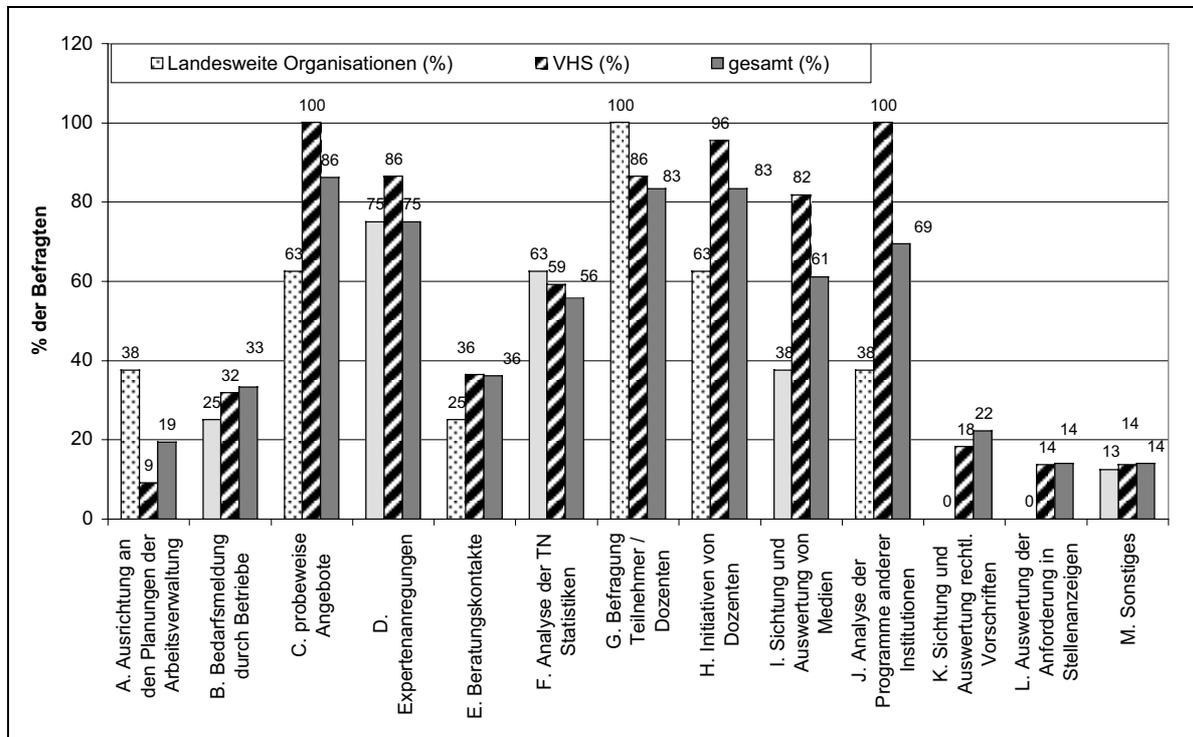
Abbildung 5: Tatsächlich durchgeführte Veranstaltungen nach Veranstaltern

Wie aus Abbildung 6 zu ersehen, verfügen alle Veranstalter über sehr hohe Werte, was die tatsächlich durchgeführten Veranstaltungen angeht. Dass die Einzelveranstaltungen dabei besser abschneiden als die Seminare, liegt wohl hauptsächlich darin begründet, dass Einzelveranstaltungen im allgemeinen nicht an eine Mindestteilnehmerzahl gebunden sind.

3.1.6 Angebotsermittlung, Verbreitung und Unterstützung

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die in den Fragekomplexen 6 bzw. 7 bei den Einzleinrichtungen behandelten Fragen nach der Ermittlung und Verbreitung des Angebots, sowie nach Kooperationsbeziehungen und Supportstrukturen für Teilnehmer bzw. für die Einrichtung.

Angebotsermittlung



(Mehrfachantworten, VHS n=22, Landesweite Organisationen n=8, Gesamt n=35)

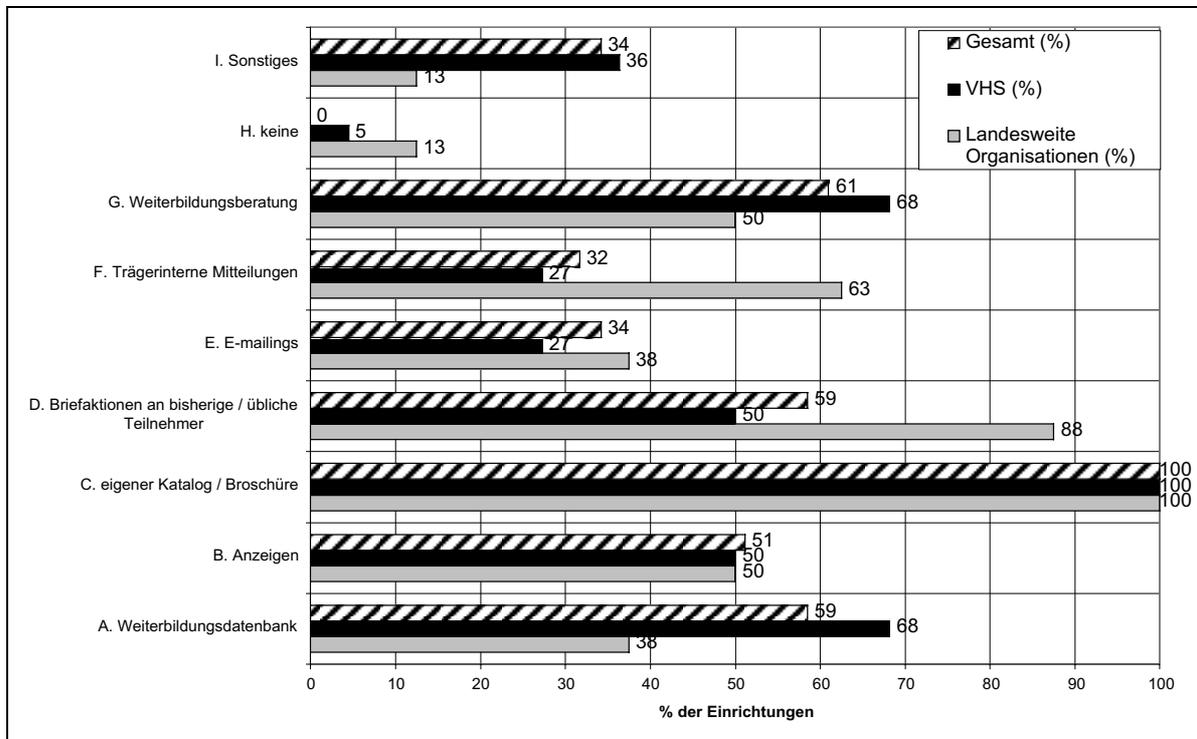
Abbildung 6: Arten der Angebotsermittlung

Wie in Abbildung 6 zu erkennen, ergibt sich ein recht vielfältiges Bild der Strategien, die die Befragten für die Ermittlung ihres Angebots nutzen. Allerdings ergeben sich auch deutliche Präferenzen. Dabei ist zu bemerken, dass die Institutionen nie nur eine einzige Strategie nutzen, um ihr Angebot zu ermitteln.

Sichtung und Auswertung rechtlicher Vorschriften sowie die Auswertung der Anforderungen in Stellenanzeigen spielen dabei eine sehr kleine Rolle; dagegen sind die Auswertung der Programme der „Konkur-

renz“ sowie probeweise Angebote eine sehr attraktive Möglichkeit insbesondere für die VHS. Die Ausrichtung an den Planungen der Arbeitsverwaltung sind nur für die landesweiten Organisationen eine nennenswerte Strategie. Diese setzen auch zu 100% auf die Befragung von Teilnehmern und Dozenten, um ein zukünftiges Programm zu ermitteln. Diese Möglichkeit ist jedoch auch bei allen anderen Institutionen ein sehr häufig eingesetztes Mittel. Sichtung und Auswertung von Medien ist besonders bei den VHS ein beliebtes Mittel, um einen Bedarf festzustellen.

Bekanntmachung des Angebots



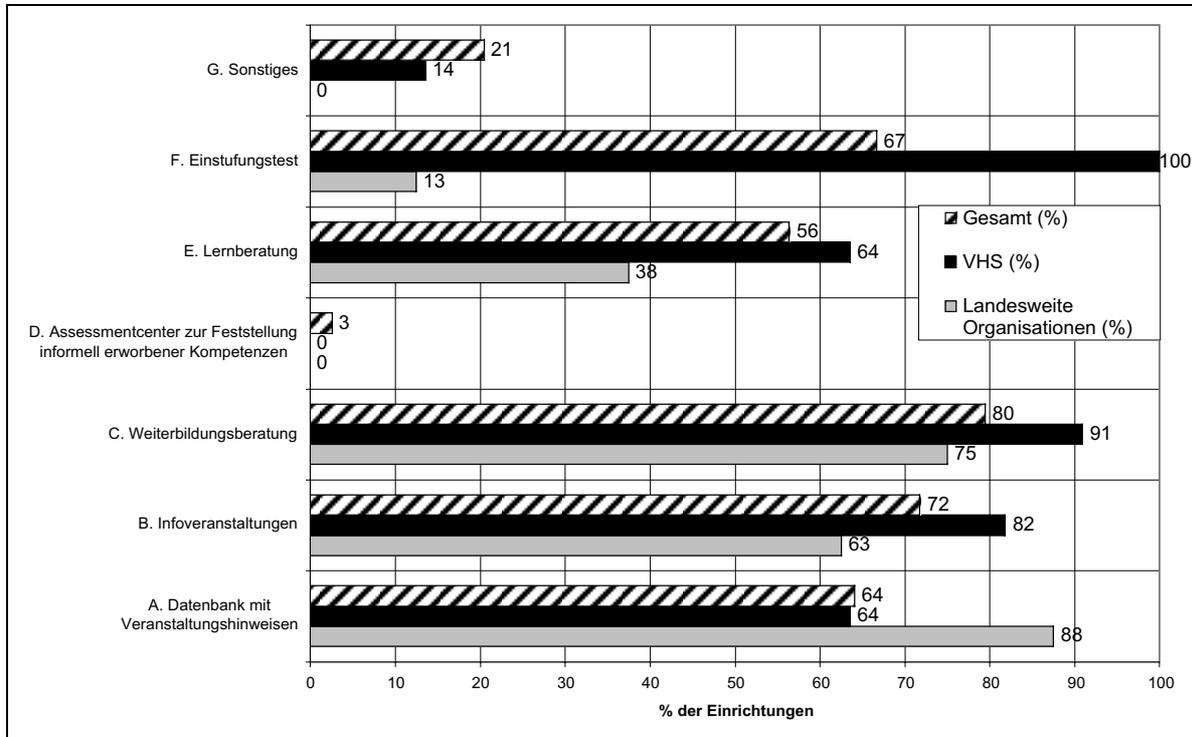
(Mehrfachantworten, Gesamt n=41, landesweite Organisationen n=9, VHS n=22)

Abbildung 7: Bekanntmachung des Angebots

Zuallererst kann in Abbildung 7 festgestellt werden, dass alle Befragten über einen eigenen Katalog verfügen. Zudem nutzen auch hier alle Befragten mehr als eine Strategie für das Marketing ihres Angebots. Die unter „Sonstiges“ verbuchten Antworten stellen hier dann zudem die Möglichkeit der Presse in den Mittelpunkt, also Anzeigen, Presseberichte etc. An zweiter Stelle folgt hier das Internet, was wohl hauptsächlich eigene Websites sein dürften, bzw. auf der Website des Trägers publizierte Angebote. Einen sehr

großen Anteil bei den landesweiten Organisationen stellen zudem die Briefaktionen dar, die über alle Einrichtungen gesehen bzw. bei den VHS keinen so großen Stellenwert besitzen. Sowohl die Weiterbildungsdatenbank als auch die Weiterbildungsberatung sind bei den VHS wichtige Strategien. Insgesamt ergibt sich kein Bild, das die eindeutige Bevorzugung eines bestimmten Marktzugangs durch eine Einrichtungsart belegen würde.

Supportstrukturen für Teilnehmer



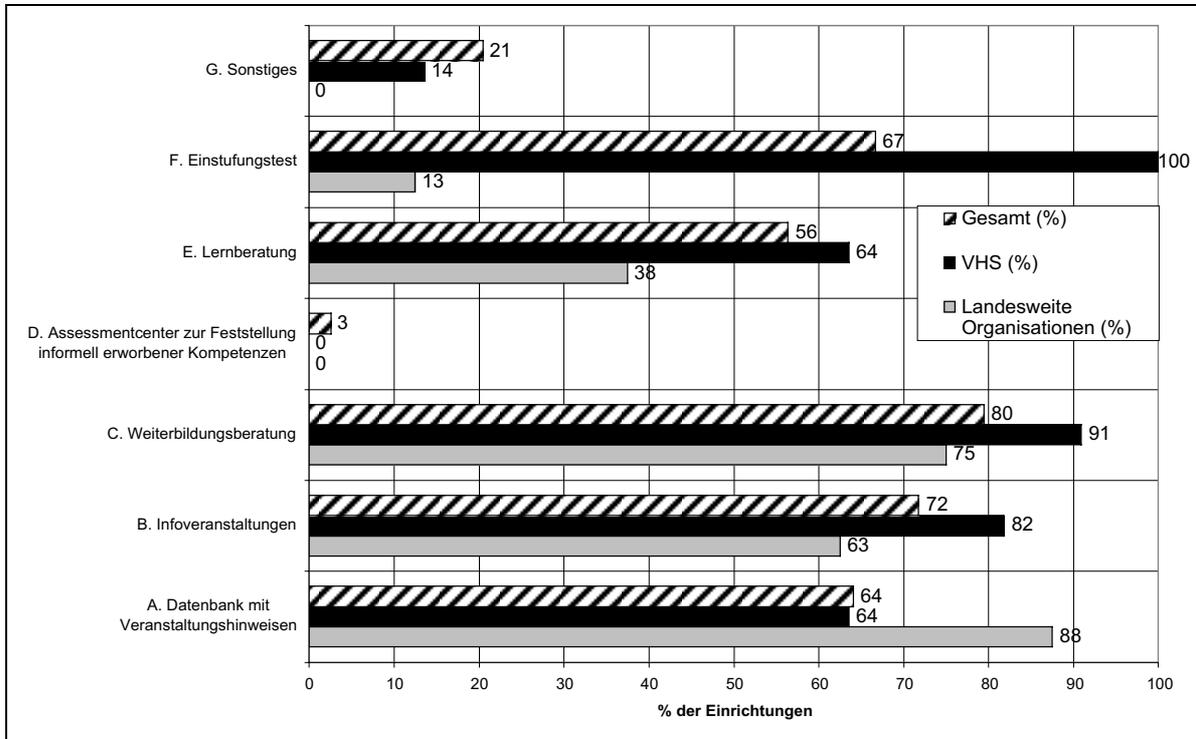
(Mehrfachantworten, Gesamt n=34, VHS n=22, LO n=9)

Abbildung 8: Supportstrukturen für Teilnehmer

Abbildung 8 zeigt ein Ergebnis, das in dieser Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig lässt. Die Weiterbildungseinrichtungen in Hessen weisen ein hohes Maß an Teilnehmer- und Kundenorientierung auf. Als Supportstrukturen für die Teilnehmer werden viele Möglichkeiten angeboten. Zum Standardrepertoire fast aller Einrichtungen gehören die Weiterbildungsberatung und die Info-Veranstaltung und zunehmend auch die Lern-

beratung. Die Möglichkeit des Assessmentcenters zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen jedoch wird fast nicht genutzt, ist allerdings auch eine neue und noch entwicklungsfähige Form. Einstufungstests wiederum werden hauptsächlich von den VHS genutzt, was vermutlich in erster Linie auf den oben diagnostisierten hohen Anteil von Sprachkursen zurückzuführen ist.

Kooperationsbeziehungen



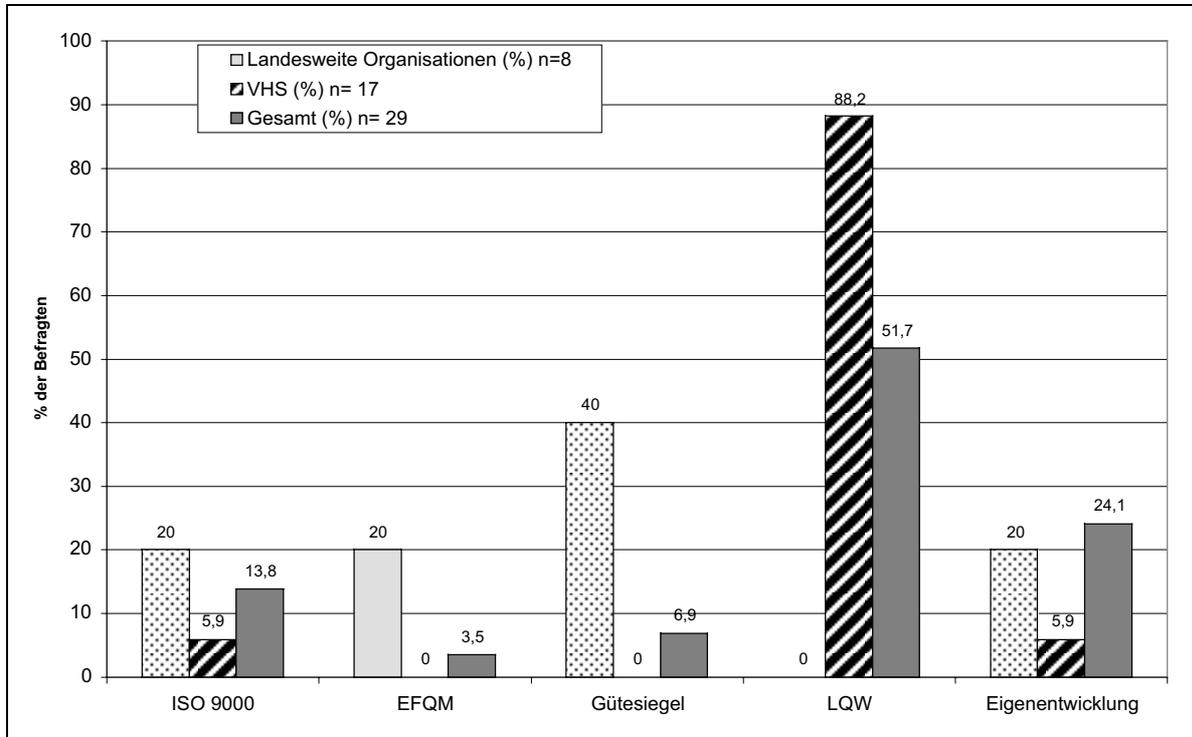
(Mehrfachantworten, Gesamt n= 36, VHS n=22, LO n=8)

Abbildung 9: Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen

Bezüglich der Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen zeigt Abbildung 9, dass die Weiterbildungseinrichtungen ihre Kontakte nach außen, aber auch untereinander pflegen. Die zahlenmäßig größte Rolle spielen dabei andere Weiterbildungseinrichtungen. Interessant wäre eine Aufschlüsselung, die die Art der Kooperation näher spezifiziert und Aussagen darüber zulässt, ob es sich um bilaterale oder um multilaterale Kooperationen (z. B. in Form von Netzwerken) handelt. Diese Differenzierung kann mit dem vorliegenden Datenmaterial nicht vorgenommen werden.

Die meisten Kontakte mit der Wirtschaft haben die VHS, die auch den intensivsten Kontakt mit anderen öffentlichen Einrichtungen pflegen. Leider lässt die Auswertung keine Aussage darüber zu, ob es sich um organisatorische oder auch inhaltliche Kooperationen handelt. 60% der Volkshochschulen sind in diesem Feld aktiv und von den landesweiten Organisationen vor allem das DGB-Bildungswerk und das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft.

3.1.7 Qualitätsmanagement



(Mehrfachantworten möglich)

Abbildung 10: Genutztes QM-System

Über alle Einrichtungen gesehen nutzen 65 % ein Qualitätsmanagementsystem; bei den VHS ist der Prozentsatz mit 73% etwas höher als der Durchschnitt, während bei landesweiten Organisationen nur 62,5 % ein Qualitätsmanagement etabliert haben.

Abbildung 10 zeigt, welche Systeme genutzt werden. Im Bereich der VHS ist das LQW eindeutig das bevorzugte System. Die landesweiten Organisationen bevorzugen ein Gütesiegel (Weiterbildung Hessen e.V.), wobei aber auch ISO 9000 und Eigenentwicklungen sowie das EFQM stark vertreten sind.

Die eigenen Erfolgsmaßstäbe, die die Befragten in diesem Zusammenhang auch angeben konnten, zeigen auch, dass sich die Einrichtungen durchaus auch abseits einer formalisierten Qualitätskontrolle qualitätsbewusst verhalten. So gehören der Erhalt des Arbeitsplatzes der Teilnehmer oder die Beendigung der Arbeitslosigkeit zu den Erfolgsmaßstäben, aber auch das Feedback der Teilnehmenden oder Dozenten sowie die Wiederholungsrate von Teilnahmen, also die Kundenbindung.

3.1.8 Prüfungen

8.2 Bereiten sie auf Prüfungen vor?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n= 12	% der Einrichtungen VHS n= 22	% der Einrichtungen Gesamt n= 44
Ja	66	95	86
Nein	33	4	13

wenn ja, welche?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n = 7	% der Einrichtungen VHS n= 17	% der Einrichtungen Gesamt n= 37
Staatliche Prüfungen	25	55	62
Kammerprüfungen	50	30	29
Einrichtungsübergreifende Prüfungen	25	90	54
Hauseigene Prüfungen	25	10	16

8.3 Führen sie selbst Prüfungen durch?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n= 9	% der Einrichtungen VHS n= 18	% der Einrichtungen Gesamt N=37
Ja	12	81	81
Nein	87	13	18

8.4 Wie hoch ist die Bestehensquote?

	% der Prüflinge Landesweite Organisationen	% der Prüflinge VHS	% der Prüflinge Gesamt
staatliche Prüfungen	85	86	89
Kammerprüfungen	84	88	86
Einrichtungsübergreifende Prüfungen	90	90	90
hauseigene Prüfungen	90	94	93

(Mittelwerte, z.T. Mehrfachantworten)

Tabelle 6: Prüfungen, Vorbereitung und Bestehensquote

Die Tabelle 8 zeigt in kompilierter Form, inwieweit die Einrichtungen auf Prüfungen vorbereiten, auf welche sie vorbereiten, sie selbst durchführen und gegebenenfalls auch die Bestehensquote.

Die allermeisten Einrichtungen bereiten auf Prüfungen in der einen oder anderen Form vor. Dabei zeigen die landesweiten Organisationen den niedrigsten Wert mit 67 %. Spitzenreiter sind die VHS mit immerhin 95 % der Einrichtungen, die auf Prüfungen vorbereiten. Über alles gesehen, bereiten 86 % aller Befragten auf Prüfungen vor.

Bei der Prüfungsart zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen VHS und landesweiter Organisation sowie dem Durchschnittswert. Bei den landesweiten Organisationen sind die Kammerprüfungen mit 71 % der klare Spitzenreiter. Bei den VHS ist der Spitzenreiter mit 90 % die Kategorie „einrichtungsübergreifende Prüfungen“, gefolgt von den staatlichen Prüfungen mit 55 %. Bei der Gesamtanalyse kommen die Schulen für Erwachsene und die Hessenkollegs zum Tragen, die ja auf staatliche Schulabschlüsse vorbereiten, daher der relativ hohe Wert von 62 % aller Einrichtungen, die auf staatliche Prüfungen vorbereiten.

Nur die VHS führen zu einem hohen Maß (82 %) selbst Prüfungen durch. Dies ergibt sich aus ihrem thematischen Profil, das z. B. Sprachprüfungen und Computerführerscheine regelmäßig im Standardangebot hat.

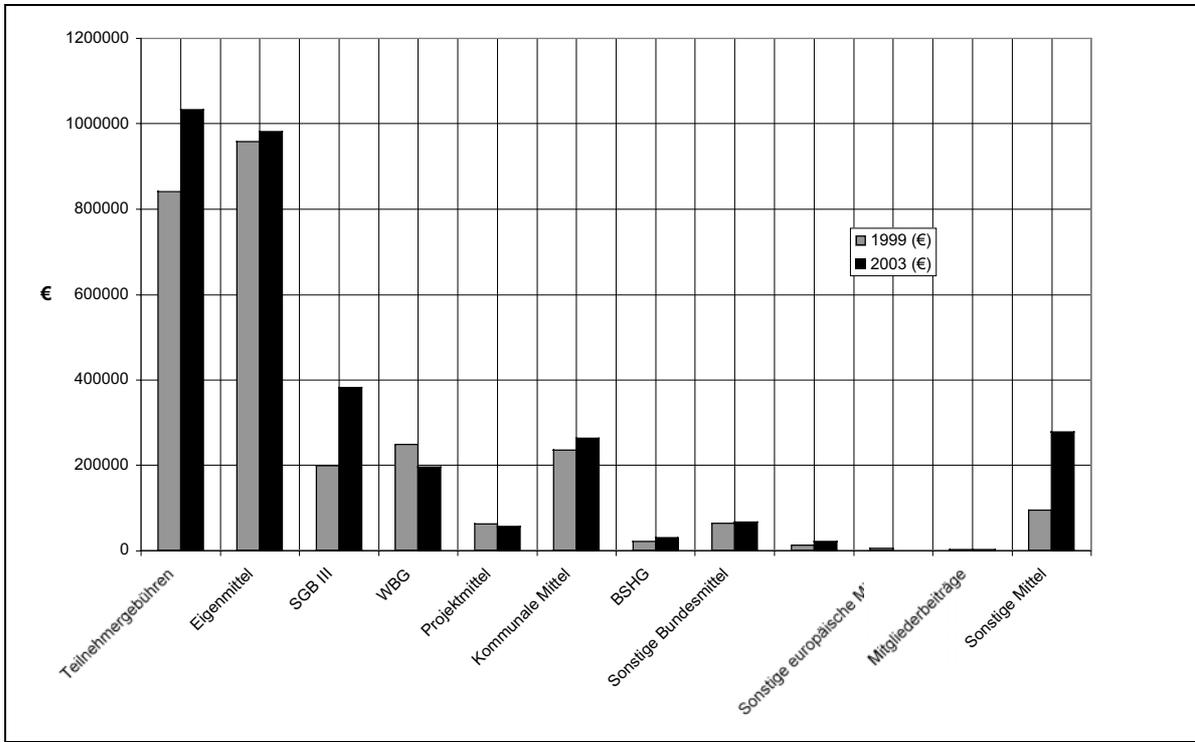
Die Bestehensquote ist über alles gesehen recht hoch, wobei es nicht überrascht, dass die hauseigenen Prüfungen die höchsten Bestehensquoten haben. Der Unterricht kann als Vorbereitung auf diese Prüfungen besonders gezielt stattfinden, da die Prüfungsaufgaben von den einzelnen Einrichtungen selbst gestellt werden.

3.1.9 Finanzen

Dieser wichtige Abschnitt leidet, wie auch andere Abschnitte in diesem Bericht, an der unvollständigen Datenbasis, so dass alle Aussagen, die getroffen werden, eher als Tendenz zu werten sind. Auch hier wird nicht auf eine statistische Auswertung zurückgegriffen, sondern auf exemplarische Fälle aus dem Bereich der VHS und der landesweiten Organisationen. Die anderen Einrichtungskategorien werden in diesem Abschnitt nicht näher betrachtet.

Inwieweit die Ergebnisse auf andere Einrichtungen übertragbar sind, bleibt offen.

VHS



(Mittelwerte)

Abbildung 11: Einnahmestruktur bei den VHS 1999 und 2003

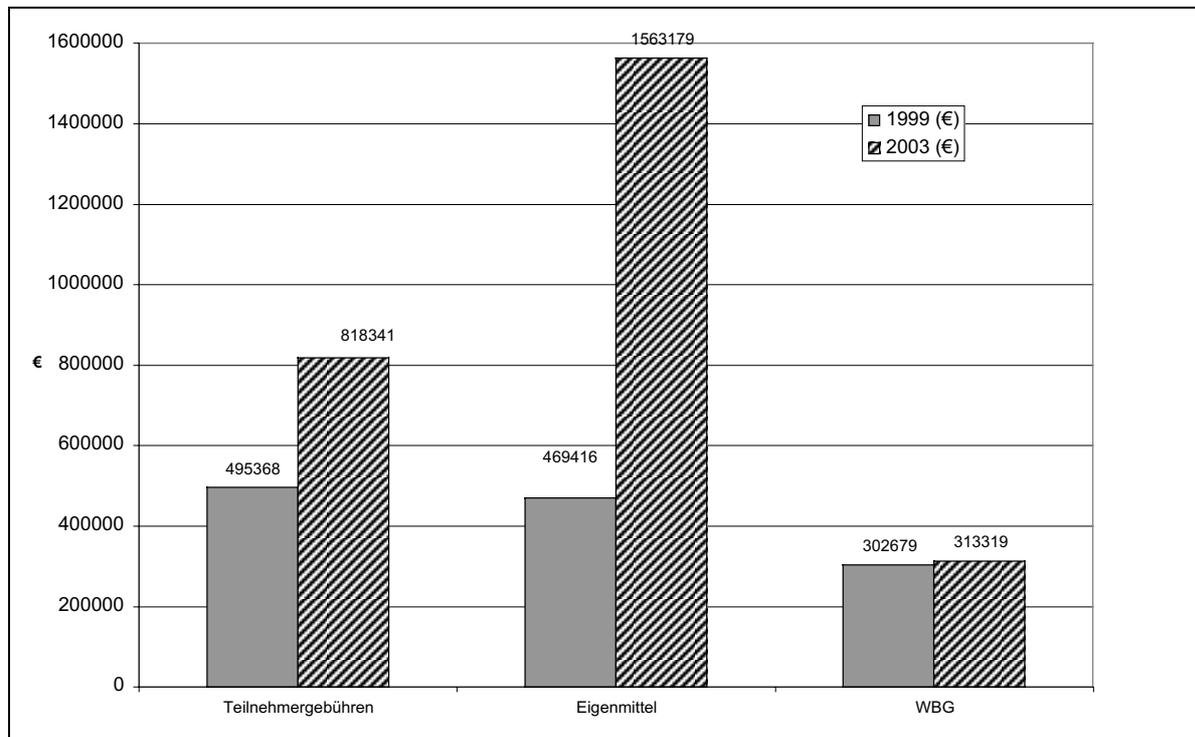
Wie aus Abbildung 11 zu ersehen ist, bilden bei den VHS die Teilnahmegebühren und die Eigenmittel den weitaus größten Block. Dabei sind besonders die Teilnahmebeiträge im Zeitraum von 1999 zu 2003 stark gestiegen. Auch die sonstigen Mittel haben eine

starke Steigerung erfahren, ebenso wie die Mittel aus dem SGB III. Leicht gefallen sind dagegen Projektmittel und die Mittel aus dem HWBG. Bundesmittel und europäische Zuwendungen spielen dagegen eine untergeordnete Rolle.

Landesweite Organisationen

Bei den landesweiten Organisationen ist die Quote von Nichtantworten (zwischen 50% und 100% je nach Art der Mittel) so hoch,

dass keine verlässlichen Aussagen getroffen werden können. Dennoch werden hier die Ergebnisse soweit wie möglich dargelegt.



(Mittelwerte)

Abbildung 12: Einnahmestrukturen bei den landesweiten Organisationen

Abbildung 12 stellt die verfügbaren Zahlen dar. Alle anderen Mittel sowie die Mittel aus dem HWBG 1999 haben eine Nicht-Antwort Quote von 100 %. Deutlich sichtbar ist bei den vorhandenen Daten die Tendenz zur erweiterten Finanzierung aus Eigenmitteln und aus Teilnahmegebühren.

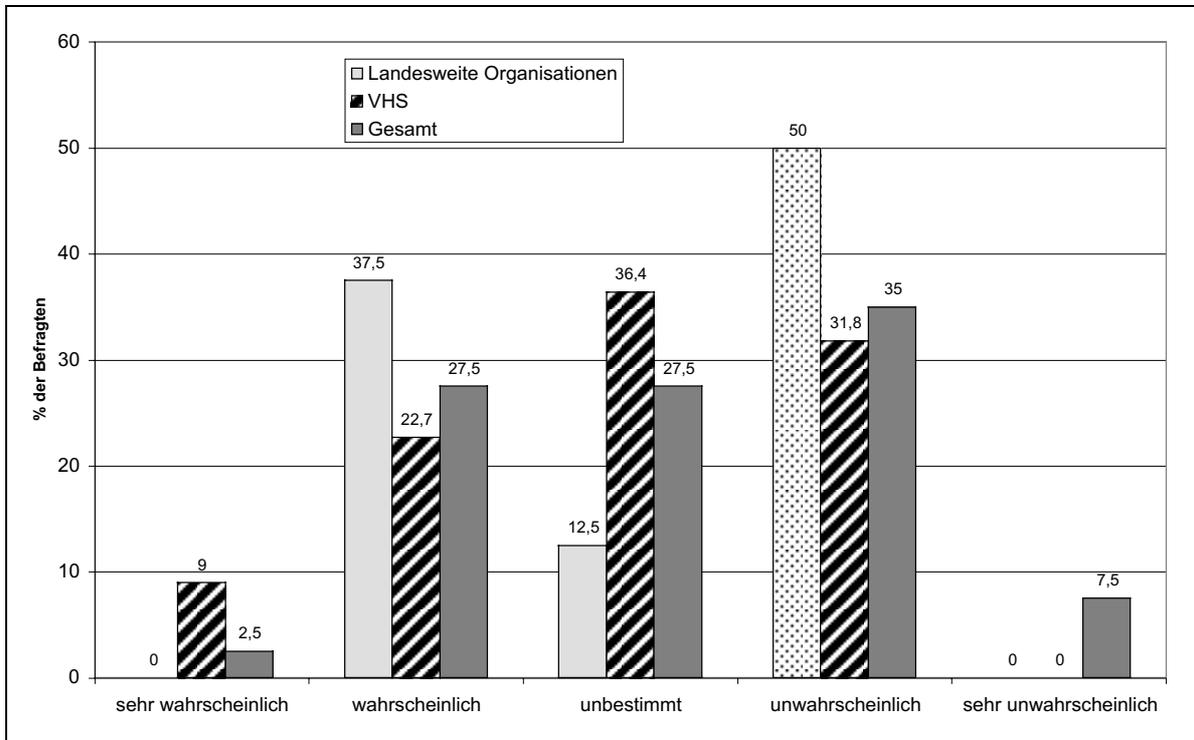
3.1.10 Zukünftige Planungen

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die Fragenblöcke 9 bei den landesweiten Organisationen bzw. 10 bei den Einzeleinrichtungen.

Änderung des Angebots

In Bezug auf die antizipierte Änderung des Angebots zeigt das Bild, dass die Auswertung aller Antworten eine ähnliche Tendenz zeigt wie die von den VHS abgegebenen Antworten. Ungefähr zwei Drittel der Befragten halten eine Änderung des Angebots für sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich. Bei den landesweiten Organisationen wird dies sogar als noch wahrscheinlicher angesehen. 100 % der Befragten halten eine Angebotsänderung für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich.

Änderung der Zielgruppen



(VHS n=22, Gesamt n= 40, LO n=9)

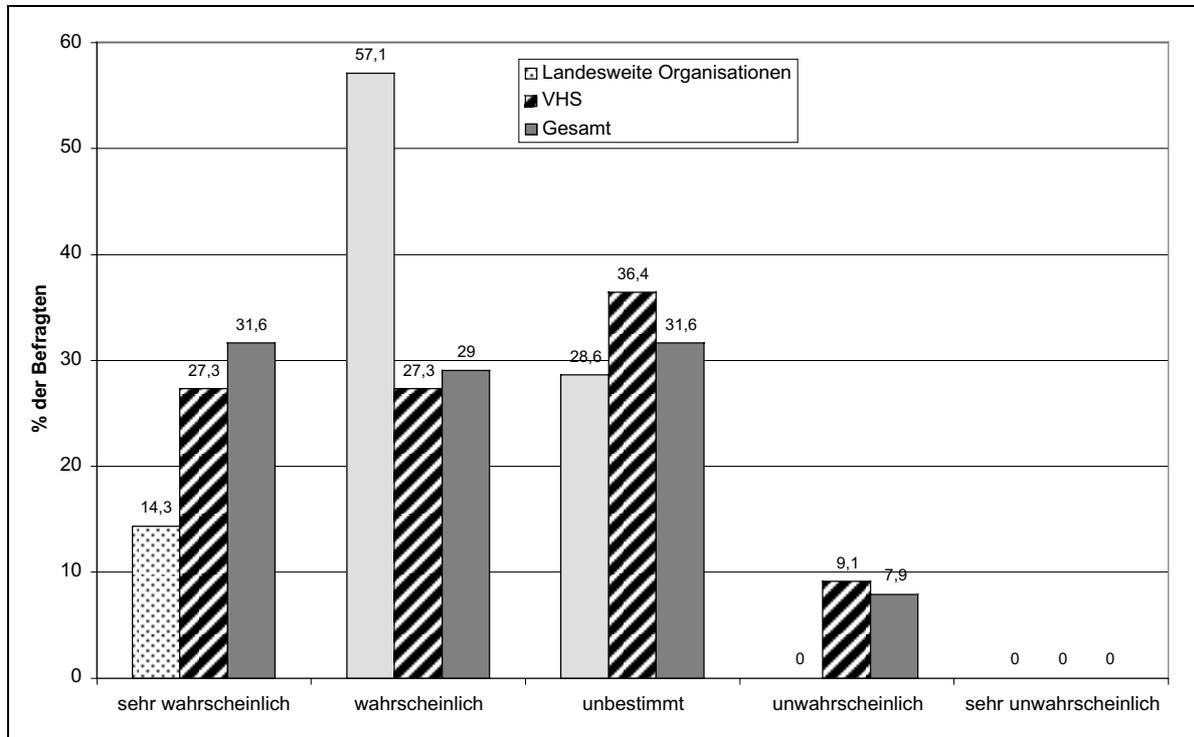
Abbildung 13: Änderung der Zielgruppen

Beim Aspekt Änderung der Zielgruppen sieht dies etwas anders aus. Sowohl die Gesamtauswertung als auch die Auswertung für die VHS zeigt hier wieder eine ähnliche Tendenz. Ein Drittel der Befragten in beiden Gruppen hält eine Zielgruppenänderung für unwahrscheinlich, ein weiteres Viertel ist sich nicht sicher. Nur ca. ein Drittel hält eine Zielgruppenänderung für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich. Wobei insgesamt nur 2,5 % der Befragten dies für sehr wahrscheinlich

halten, während bei den VHS immerhin 10 % eine Zielgruppenänderung für sehr wahrscheinlich halten.

Bei den landesweiten Organisationen wiederum hält niemand eine Zielgruppenänderung für sehr wahrscheinlich. Allerdings meinen 37,5% dass eine Zielgruppenänderung wahrscheinlich sei. Für unwahrscheinlich halten diese Entwicklung jedoch bei den landesweiten Organisationen 50%.

Änderung der Wettbewerbssituation



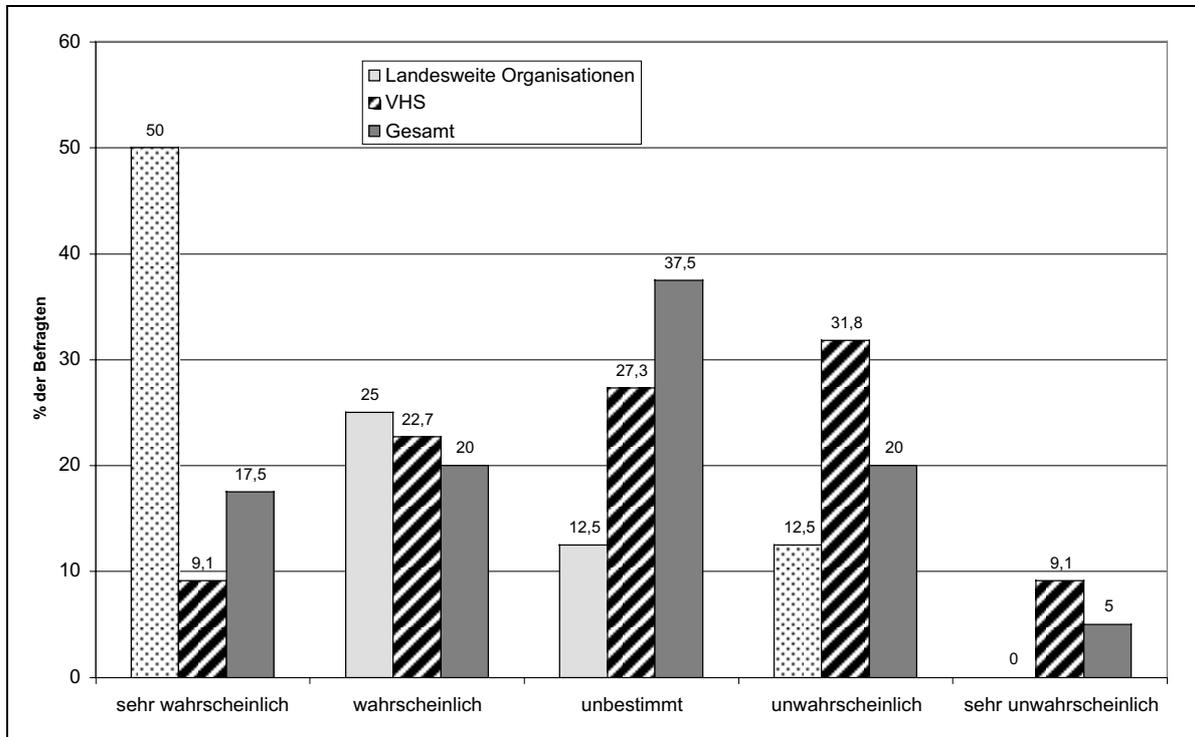
(VHS n=22, Gesamt n=38, LO n=9)

Abbildung 14: Änderung der Wettbewerbssituation

Hier zeigen sich insbesondere zwischen den landesweiten Organisationen und den VHS erhebliche Unterschiede in der Einschätzung der zukünftigen Wettbewerbssituation. Während bei den VHS nur 54,6 % eine Änderung für (sehr) wahrscheinlich halten, so sind dies

bei den landesweiten Organisationen immerhin 71,4 %. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass das spezielle VHS-Angebot regional begrenzt gemacht wird, während die landesweiten Organisationen keine gebietliche Eingrenzung haben.

Änderungen in der Struktur der Einrichtung



(VHS n= 22, Gesamt n=40, LO n=8)

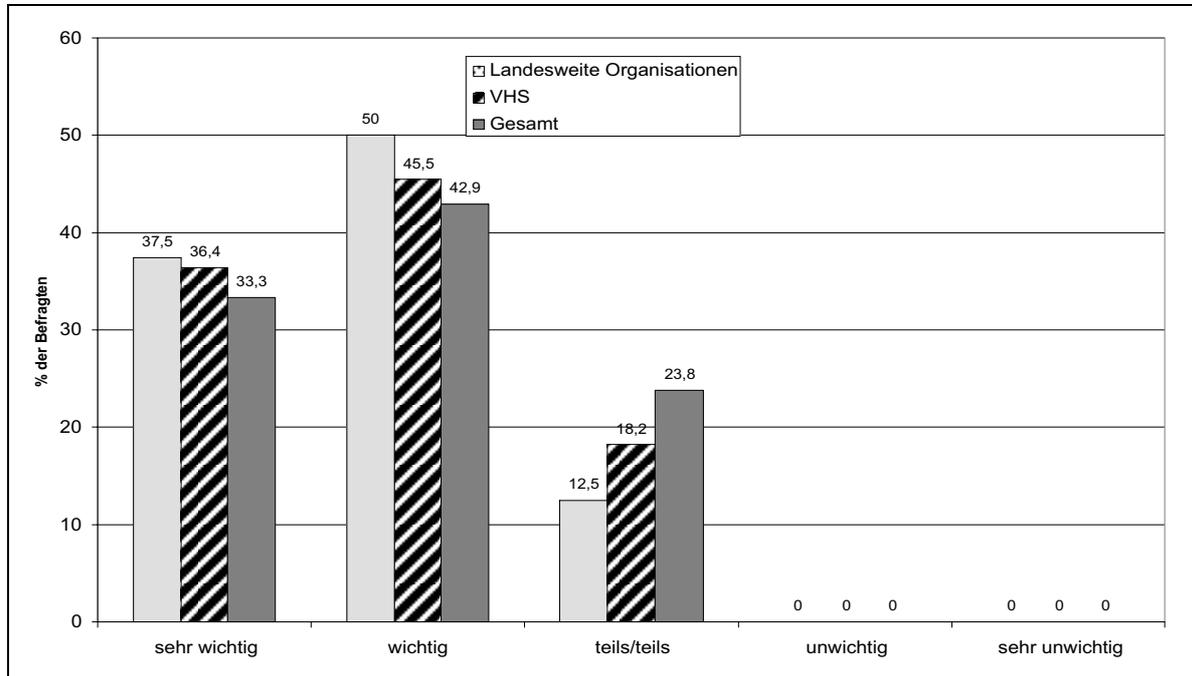
Abbildung 15: Wahrscheinlichkeit der Strukturänderung in den Einrichtungen

Unter den landesweiten Organisationen halten immerhin 75 % eine Änderung in der Struktur ihrer Organisation für (sehr) wahrscheinlich. Bei den VHS dagegen sind dies nur 31,8%. Über alles gesehen halten nur 37,5 % eine solche Veränderung für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich. Das bedeutet, dass sich die landesweiten Organisationen unter einem sehr viel größeren Veränderungsdruck sehen als die VHS.

3.1.11 Stellungnahmen zu aktuellen Bildungsfragen

Dieser Abschnitt bezieht sich auf die Fragenkomplexe 10 bei den landesweiten Organisationen bzw. 11 bei den Einzeleinrichtungen.

Funktionsintegration von allgemeiner und beruflicher Bildung



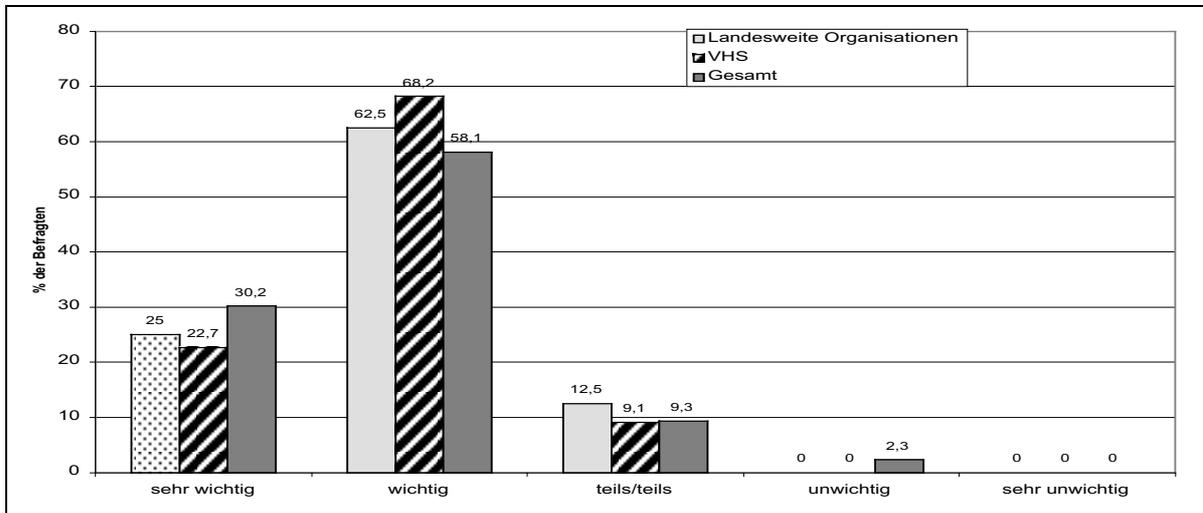
(VHS n=22, Gesamt n=42, LO n=9)

Abbildung 16: Wichtigkeit der Funktionsintegration von allgemeiner und beruflicher Bildung

Dieser Aspekt der Bildung wird allgemein für (sehr) wichtig gehalten. Bei den VHS meinen 82 %, dass die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung (sehr) wichtig sei. Bei den landesweiten Organisationen sind dies sogar 87,5 %. Über alle Befragten gesehen, erscheint dieser Aspekt immer noch 75 % als wichtig oder sehr wichtig. Zu fragen ist allerdings, inwieweit diese Bekundung in der

Praxis umgesetzt wird bzw. umgesetzt werden kann. Konzeptionell satzungsgebunden und einrichtungsspezifisch im Internat angestrebt ist die funktionale Integration von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in der Burg Fürsteneck, bei der das Ziel der Kreativitätsentwicklung durch die Verbindung mit musisch-kultureller Bildung einen leitenden Bildungsimpuls darstellt.

Neue Medien



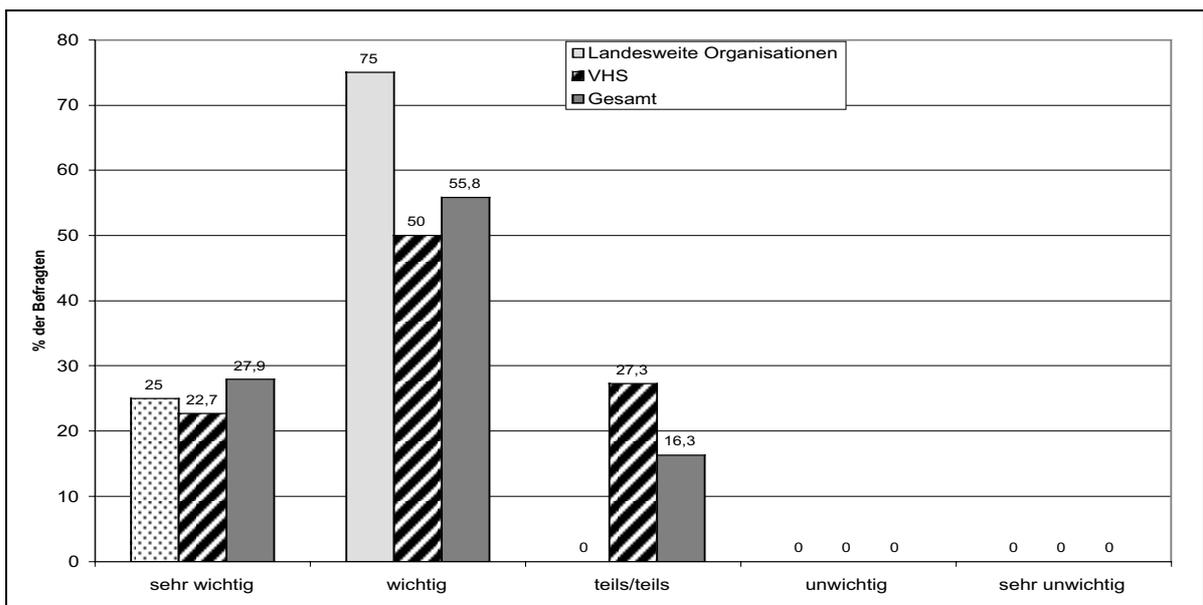
(VHS n=22, Gesamt n= 43, LO n= 9)

Abbildung 17: Wichtigkeit neuer Medien

Der Einsatz neuer Medien in der Bildungsarbeit wird von durchschnittlich 88 % der Befragten für wichtig oder sehr wichtig gehalten. Unter den VHS ist diese Ansicht zu 90,9 % sogar noch etwas stärker. Bei den landeswei-

ten Organisationen hingegen ist der Wert mit 87,5% wichtig/sehr wichtig etwas niedriger. Es herrscht also ein breiter Konsens, dass der Einsatz neuer Medien in der Bildung als eine sehr wichtige Entwicklung zu sehen ist.

Neue Lernkulturen



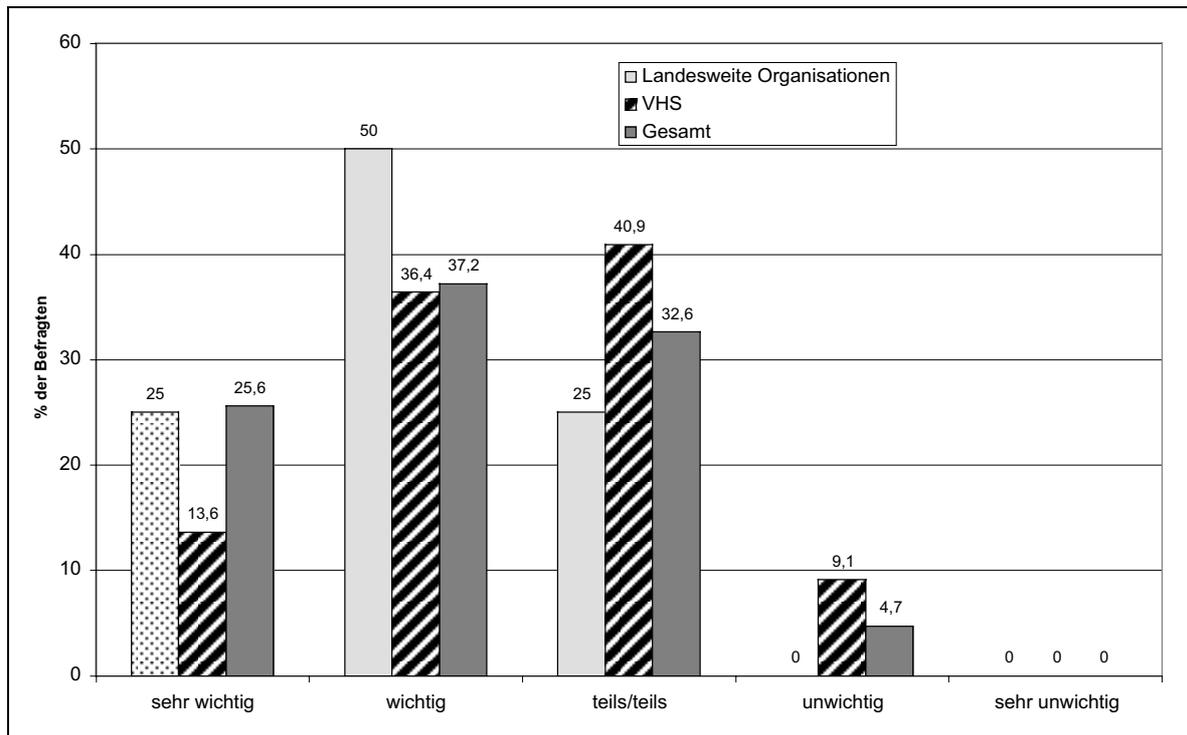
(VHS n=22, Gesamt n= 43, LO n= 9)

Abbildung 18: Wichtigkeit neuer Lernkulturen

Auch dieser Aspekt wird mit überwältigender Mehrheit als wichtig oder sehr wichtig angesehen. 100 % der Antwortenden in den landesweiten Organisationen sehen diesen Aspekt als (sehr) wichtig an. Im Durchschnitt

sehen dies „nur“ 83,7 %, unter den VHS immerhin noch 72,7 % so. Diese Unterschiede könnten in den jeweiligen Bildungsaufträgen der einzelnen Institutionen zu suchen sein, die eine jeweils andere Lernkultur benötigen.

Selbstgesteuertes Lernen



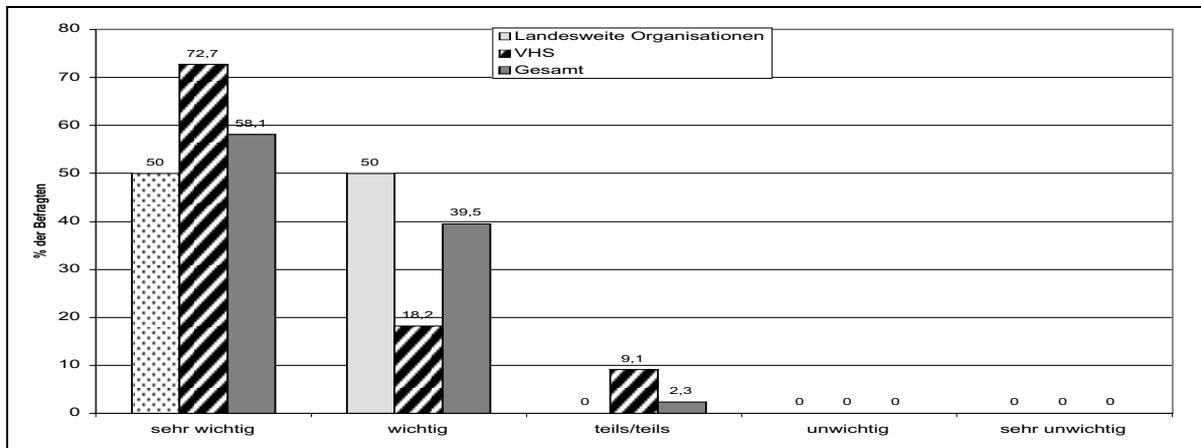
(VHS n=22, Gesamt n=43, LO n=9)

Abbildung 19: Wichtigkeit des selbstgesteuerten Lernens

Beim Thema „selbstgesteuertes Lernen“ zeigt sich ein weniger einheitliches Bild. Während insgesamt 62,8 % der Befragten dieses Konzept als wichtig oder sehr wichtig ansehen, sind dies unter den VHS nur 50 %. Bei den

landesweiten Organisationen wiederum sehen überdurchschnittlich viele (75 %) dieses Thema als wichtig oder sehr wichtig an. Für diesen Unterschied findet sich auf den ersten Blick keine plausible Erklärung.

Qualitätsentwicklung



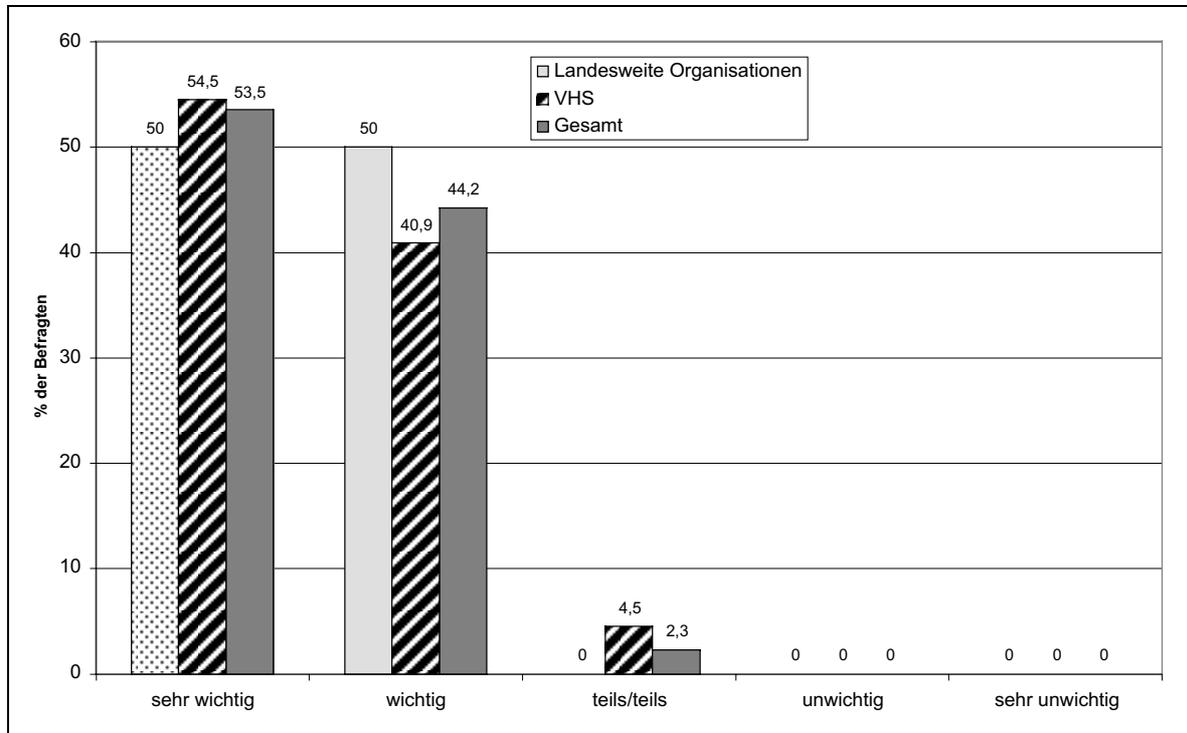
(VHS n=22, Gesamt n=43, LO n=9)

Abbildung 20: Wichtigkeit von Qualitätsentwicklung

Beim Thema „Qualitätsentwicklung“ zeigt sich wieder ein starker Konsens, dieses Thema als wichtig bzw. sehr wichtig zu nehmen. Insgesamt sehen 97,7 % aller Einrichtungen die Qualitätsentwicklung als (sehr) wichtig, über die Hälfte sogar als sehr wichtig an. Bei den VHS sind es insgesamt 90,9 % die das Thema als wichtig oder sehr wichtig sehen.

Allerdings sehen es in dieser Gruppe auch 72,7 %, also deutlich mehr als der Durchschnitt, als sehr wichtig an. 100 % der landesweiten Organisationen sehen dieses Thema als wichtig bzw. sehr wichtig an. Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem hohen Verbreitungsgrad von Qualitätskonzepten bei den Einrichtungen.

Bildungs- und Lernberatung



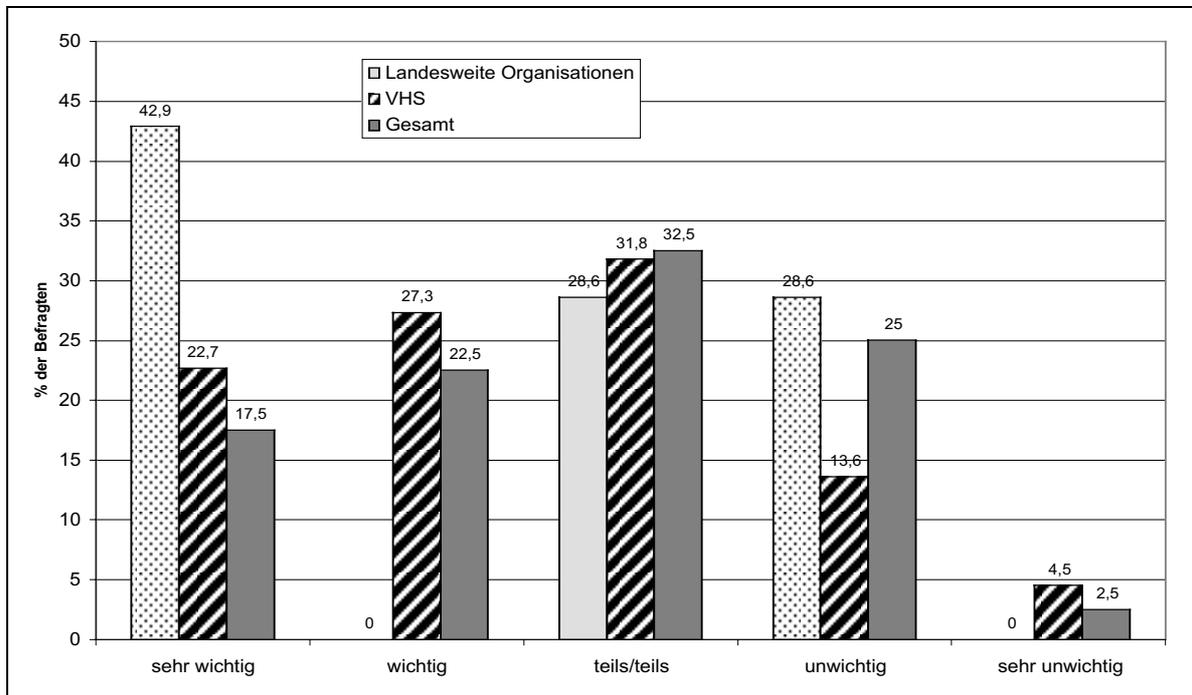
(VHS n=22, Gesamt n=43, LO n=8)

Abbildung 21: Wichtigkeit von Bildungs- und Lernberatung

Auch bei diesem Thema zeigt sich ein großer Konsens, das Thema als wichtig bzw. sehr wichtig zu sehen. Insgesamt sehen 53,5 % der Befragten die Bildungs- und Lernberatung als sehr wichtig an. Auch bei den VHS wird das Thema mit 54,5 % als sehr wichtig angese-

hen. Relativ unterdurchschnittlich schneiden dagegen mit 50 % „sehr wichtig“ die landesweiten Organisationen ab. Auch hier findet sich eine gute Entsprechung mit den tatsächlich vorgehaltenen Möglichkeiten.

Auswirkungen der Hartz-Reformen



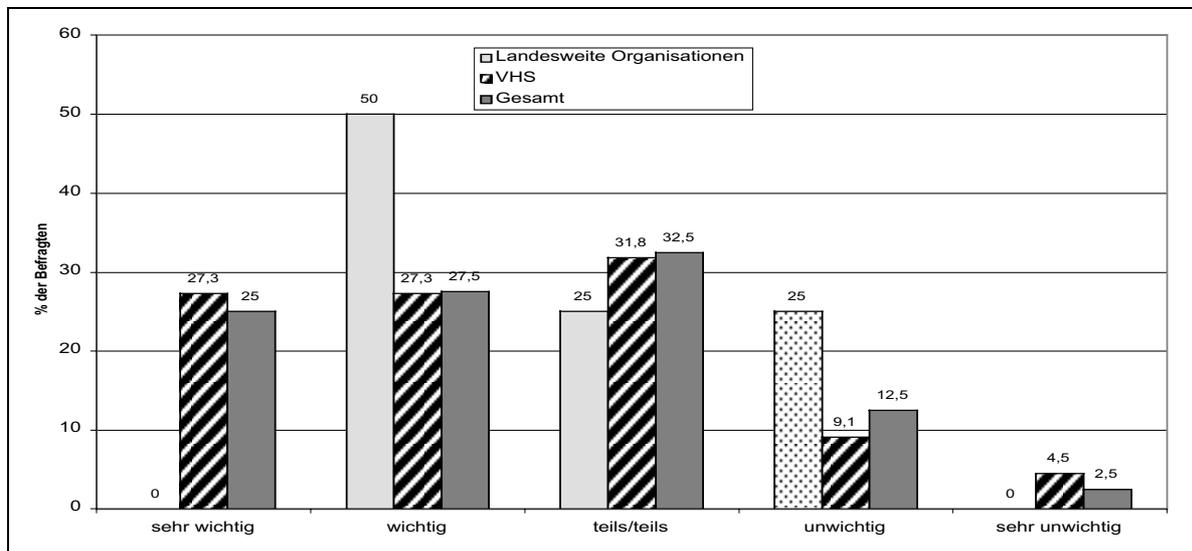
(VHS n=22, Gesamt n=40, LO n=8)

Abbildung 22: Bedeutung der sog. Hartz-Reformen

Relativ zu den vorhergehenden Themen werden die Auswirkungen der Hartz-Reformen als eher unwichtig angesehen. In allen Gruppen sehen weniger als 50 % der Befragten die Auswirkungen als wichtig oder sehr wichtig. Unter den Gruppen gibt es nur insoweit eine Abweichung, als 42,9 % der befragten landesweiten Organisationen die-

ses Thema als sehr wichtig ansehen, während sich dies bei den VHS und auch insgesamt auf die ersten beiden Antwortalternativen aufteilt. Dies zeigt eine gewisse Zuspitzung der Thematik bei den landesweiten Organisationen, die wohl in höherem Maße als die VHS im Feld der SGB-III-geförderten Weiterbildung eingebunden sind.

Vernetzung / Lernende Regionen



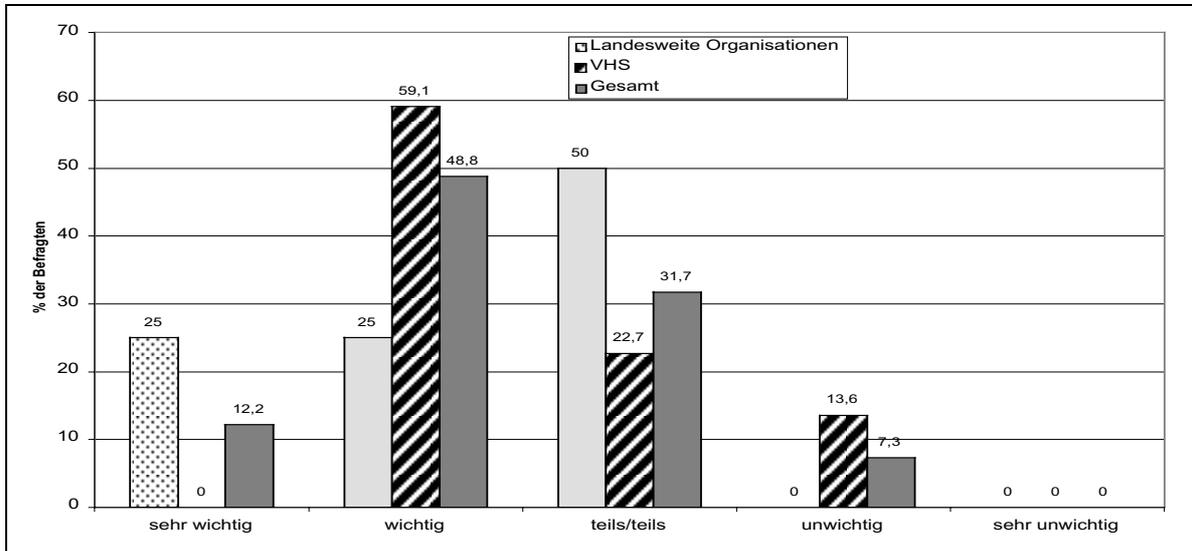
(VHS n=22, Gesamt n=40, LO n=8)

Abbildung 23: Wichtigkeit von Vernetzung bzw. Lernenden Regionen

Dieses Thema wird von immerhin 52,5 % als wichtig bzw. sehr wichtig angesehen, gehört damit aber eher zu den „schwachen“ Themen, verglichen mit den anderen in diesem Abschnitt. Von den landesweiten Organisationen sieht es keine als sehr wichtig an, dafür aber 50 % als wichtig. Die VHS

wiederum liegen mit 54,6 % wichtig bzw. sehr wichtig leicht über dem Durchschnitt. Dies mag vor allem daran liegen, dass die VHS in einigen Lernenden Regionen an exponierter Stelle tätig sind und Vorteile der Vernetzung in besonderer Weise erfahren haben.

Wissenschaftliche Weiterbildung



(VHS n=22, Gesamt n=41, LO n=8)

Abbildung 24: Wichtigkeit wissenschaftlicher Weiterbildung

Auch die wissenschaftliche Weiterbildung gehört nicht zu den wichtigsten Themen. „Nur“ 61 % aller befragten Einrichtungen sehen die wissenschaftliche Weiterbildung als (sehr) wichtig an. Bei den landesweiten Organisationen sind es sogar nur 50 %. Unter den VHS wiederum sieht niemand das

Thema als sehr wichtig an, aber immerhin 59,1 % stufen es noch als wichtig ein. Diese Werte erscheinen sogar eher hoch, da im realen Angebot der Einrichtungen dieser Aspekt der Weiterbildung zumindest quantitativ keine herausragende Stellung einnimmt.

3.2. Experteninterviews

Die Resultate der quantitativen Weiterbildungserhebung machen zugleich auch ein mögliches Interpretationsspektrum deutlich. Deshalb wurde für die Erstellung des Weiterbildungsberichts großes Gewicht auf die Nachfragen in Experteninterviews gelegt. Diesen lag ein einheitlicher Leitfaden zugrunde (vgl. Anhang 6). Die Interviews mit den Mitgliedern des Landeskuratoriums und anderen relevanten Akteuren zeichnen – bei aller Unterschiedlichkeit – einen weitgehenden Konsens bezogen auf die Grundfragen der Weiterbildungsentwicklung in Hessen. Die anstehenden Aufgaben der – außerbetrieblichen – Weiterbildung werden übereinstimmend als unverzichtbar benannt; die stabilisierende Wirkung des HWBG wird – bei aller Kritik am begrenzten Förderumfang – betont; über die anstehenden Zukunftsaufgaben gibt es hohe Übereinstimmung und es ist bei allen Institutionengruppen bezogen auf interne Reorganisation vieles in Bewegung gekommen.

Aus den empirischen Befunden kann ein Grundtenor herausgehört werden, der zu einer gemeinsamen Einschätzung des Landeskuratoriums verdichtet werden könnte. Es muss geprüft werden, ob ein Konsens in diese Richtung möglich ist, um das Gewicht der Weiterbildung durch eine gemeinsame Stimme zu erhöhen. Die Interpretation der Aussagen umfasst drei Themenbereiche:

- grundsätzliche Einschätzungen der gegenwärtigen Situation
- Perspektiven der Zukunftsbewältigung
- interne Konsequenzen für die Institutionen.

3.2.1 Grundsätzliches

Welche Funktionen sollten Weiterbildungseinrichtungen erfüllen?

Es wird in den Antworten der Interviews betont, dass unverzichtbar Lernmöglichkeiten bereitgestellt werden müssen, die alleine über den Markt nicht generiert würden. Auch Arbeitgeber und Kammern benennen innovative, integrations- und demokratiebezogene Weiterbildungsaufgaben, welche einer öffentlichen Unterstützung bedürfen. Über die unmittelbar verwendbaren Qualifikationsanforderungen hinaus ist für die Bewältigung des Wandels ein übergreifendes Angebot notwendig, das die sich wandelnden Bedürfnisse bezogen auf Teilhabe an Arbeit, demokratische Beteiligung und persönliche Entfaltung aufnimmt.

Von der Mehrheit der Träger, der Landesregierung und der Innovationskommission wird eine Funktionsintegration von „allgemeiner“ und „beruflicher“ Bildung für sinnvoll gehalten. Dies entspricht dem Zusammenwachsen der inhaltlichen Bezüge der Angebote, wo eine thematische Integration schon weitgehend stattgefunden hat. Aus der Lernerperspektive sind institutionelle und finanzielle Trennlinien unverständlich.

Einige Einrichtungen warnen vor einer drohenden Dominanz ökonomischer Verwertbarkeit und setzen vehement eine Gegenposition gegen den "Mythos der beruflichen Orientierung", gegen die „Vernutzung“ aller Lernaktivitäten. Vielleicht bestehe der Nutzen vieler Weiterbildungsangebote gerade darin, vordergründig „nutzlos“ zu sein. Dies schließt aber eine Integrationsstrategie bezogen auf „allgemeine“, besonders politische, und „berufliche“ Weiterbildung nicht aus, wenn die Zieldimensionen einer Entfaltung von Persönlichkeit und Demokratie bewahrt bleiben.

Welche Rolle soll Weiterbildung im Bildungssystem spielen?

Die zunehmende Relevanz von Weiterbildung gegenüber der Schule und der Erstausbildung wird unterstrichen. Weiterbildung wird eine wachsende Bedeutung zugewiesen. Unbestritten sind die Perspektiven „Lebenslangen Lernens“. Insgesamt werden die Strukturen des Bildungswesens als im Umbruch befindlich gesehen. Angesichts zunehmender Unübersichtlichkeit wird der Weiterbildung eine Orientierungsaufgabe gestellt. Gerade angesichts wachsender Individualisierung werden zwischenmenschliche Beziehungen als in der Weiterbildung zu entfalten angesehen.

Vor allem die sich verändernde demographische Struktur wird als wesentliche Herausforderung gesehen, welche auch die Gewichte der Partialsysteme im Bildungswesen verschiebt und deren bessere Koordinierung oder sogar ihr Zusammenwachsen erfordert.

Wie beurteilen Sie das Hessische Weiterbildungsgesetz? Welche Vor- bzw. Nachteile hat es für ihre Einrichtung gebracht? Wo sehen Sie Änderungsbedarf?

Das HWBG hat vor allem Planungssicherheit gebracht. Zwar werden die finanziellen Restriktionen beklagt. Alle Weiterbildungsinstitutionen betonen aber, dass es darauf ankommt, Kontinuität zu sichern.

Im Vergleich zur Zeit vor der Novellierung des Gesetzes sei der bürokratische Abwicklungsaufwand und das Abrechnungsverfahren einfacher geworden. Dies könne auch im Ländervergleich (zum Beispiel zu Rheinland-Pfalz) festgestellt werden.

Die Tatsache einer Landesförderung als solcher ist für die Weiterbildungseinrichtungen wichtig als Argument gegenüber ihren

Trägern, um deren finanzielles Engagement in der Weiterbildung aufrechtzuerhalten. Ohne Landesförderung gäbe es vermutlich bei den Trägern weitere Kürzungsbestrebungen bis hin zum vollständigen Wegfall der Trägermittel. Als weiteres Argument für eine Landesförderung wird angegeben, dass sie inhaltliche und methodische Spielräume gegenüber dem Träger eröffne. Man sei eben nicht nur einem Fördermittelgeber gegenüber verantwortlich, sondern mindestens zweien. Schließlich sei der Erhalt von Landesmitteln auch so etwas wie eine Anerkennung für geleistete Arbeit und auch eine Art Qualitätssignal nach außen und innen.

Als gravierendes Problem wird benannt, dass alle Trägergruppen, sowohl die „Freien“ als auch die Kommunen, ihre eigenen finanziellen Leistungen reduzieren. Es gibt eine Tendenz, Weiterbildungsangebote auf das „Pflichtangebot“ zu reduzieren. Dies setzt eine Abwärtsspirale der Förderstruktur in Gang.

Die gemeinsame Ausgangslage ermöglicht auch eine stärkere Kooperation über die Trägergruppen hinweg, wenn es darum geht, den politischen Konsens über die Notwendigkeit einer Sicherung und eines Ausbaus von Weiterbildung zu stärken.

Für die Akquise von "Drittmitteln" fehle manchmal das Know-how und auch die Zeit. Vor diesem Hintergrund wäre Hilfestellung sinnvoll, die z.B. das Stellen von Förderanträgen bei der EU unterstützte. Bei einigen Einrichtungen gibt es einen kontinuierlichen Bedarf an wissenschaftlichem Support, andere Einrichtungen benötigen derartige Unterstützung eher sporadisch und greifen dann gezielt auf den vorhandenen Sachverstand zu. Bestehende Ansätze bei der Koordinationsstelle Weiterbildung des HKM, dem hvv-Institut, der Heimvolkshochschule

Fürsteneck und an den Lehrstühlen für Erwachsenenbildung an den hessischen Hochschulen könnten vor diesem Hintergrund geöffnet, ausgebaut und koordiniert werden.

Der im Gesetz gem. § 19 HWBG eingerichtete Innovationspool wird in der Durchführung unterschiedlich beurteilt. Einige Gesprächspartner fordern mehr Verfahrenstransparenz sowie eine konsensuale Innovationsdefinition. Die Einrichtungsinteressen sollten – gemäß dieser Auffassung – stärker zum Zuge kommen. Im Besonderen solle Innovation aus dem spezifischen Blickwinkel der Einrichtungen mit ihren prägenden Inhalten und Zielgruppen betrachtet werden. Nichtsdestoweniger sei der Innovationspool im Prinzip sinnvoll. Gemeinsame Projekte könnten für alle Institutionen Entwicklungsanstöße geben, welche zu Synergieeffekten vorhandener Innovationspotentiale führten.

3.2.2 Zukunftsbewältigung

Welche zentralen Herausforderungen müssen Sie in der nächsten Zeit bewältigen?

Änderung der Angebotspalette:

Es entwickelt sich eine neue Vielfalt des Nachfragespektrums. Entsprechend werden zunehmend adressatenspezifische Programme, auch in Kooperation mit den Nachfragern, z. B. Betrieben, entwickelt. Eine zentrale Frage dabei wird sein, der wachsenden Orientierungslosigkeit der Menschen entgegenzuwirken, ihnen Wegweisungen in der Unübersichtlichkeit zu bieten. Auch wird es darum gehen müssen, Angebote zu modularisieren und zu zertifizieren. Beides seien Aufgaben, die am besten einrichtungsübergreifend und koordiniert erfolgen könnten.

Änderung der Zielgruppen:

Neben den traditionellen Zielgruppen wird

vor allem die wachsende Bedeutung der „neuen Alten“ hervorgehoben. Sowohl für die Kompetenzentwicklung älterer Beschäftigter, die Employabilität bei steigendem Erwerbsalter und für die Aktivität nach dem Erwerbsleben wird der Weiterbildung große Bedeutung zugemessen. Dies führt zu neuen und schwer zu bewältigenden Anforderungen. Gleichzeitig ergeben sich aus dieser Situation auch neue Kooperationsfelder (z. B. mit Altenheimen oder Behinderteneinrichtungen). Auch für die Jüngeren ergeben sich aus der demographischen Situation neue thematische Anforderungen, die zunehmend nachgefragt werden (z. B. Trauer/Sterben, Rolle von pflegenden Angehörigen).

Änderung der Wettbewerbssituation:

Die Weiterbildungsanbieter haben mittlerweile aufgrund verstärkter Konkurrenz vielfältige Marketingstrategien entwickelt. Gesehen wird die Notwendigkeit zur Professionalisierung des Marketings. In diesem Feld könnte auch das Land koordinierend und helfend eingreifen.

Änderungen in der Struktur der Einrichtung (Organisationsentwicklung, Personalentwicklung):

Qualitätssicherung und in Verbindung damit Organisations- und Personalentwicklung sind für fast alle Institutionen selbstverständlich geworden.

Die Entwicklung des **Bildungsurlaubs** stellt sich uneinheitlich dar: Einige Einrichtungen stellen ein kontinuierliches Abschmelzen der BU-Nachfrage fest, bei anderen gibt es ein deutliches Anziehen der Nachfrage. Zurückführen lasse sich eine positive Entwicklung vor allem auf eine geänderte, mehr bedürfnisorientierte Zielansprache und ein geändertes Marketing. Insgesamt sei das Thema "Bildungsurlaub" aber derzeit konfliktarm bis konfliktlos.

Wie beurteilen Sie Zukunftsthemen?

Funktionsintegration/Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung:

Alle Einrichtungen betonen Integrations-tendenzen. Von einigen Anbietern wird aber die Notwendigkeit hervorgehoben, einen spezifischen Fokus auf „politische Bildung“ zu legen und diese gesondert zu fördern.

Neue Medien:

Es wird zwar auf die Relevanz der Nutzung hingewiesen; gleichzeitig ist aber eine deutliche Skepsis z. B. gegenüber den Möglichkeiten des E-Learnings festzustellen. Bisherige Erfahrungen haben überzogene Anfangserwartungen relativiert. Es ist sogar eine zunehmende Zurückhaltung festzustellen.

Neue Lernkulturen:

Die gegenwärtigen Rahmenbedingungen erscheinen den Weiterbildungsanbietern als wenig geeignet, riskante Experimente zu versuchen.

Selbstgesteuertes Lernen:

Risikoaversion betrifft auch Versuche, traditionelle Lernarrangements durch gestärkte Selbsttätigkeit der Lernenden aufzubrechen. Viele Teilnehmende werden auch als Lernungewohnte eingeschätzt, die nicht über die Bereitschaft und Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen verfügen. Es wird vor Überforderungen gewarnt. Nichtsdestoweniger wird betont, dass Lernerfolge von der Bedeutsamkeit der Themen für die Adressaten abhängen, und dass dies für die Leistungsfähigkeit der Institutionen zu berücksichtigen sei.

Qualitätsentwicklung:

Erfolgsqualität tritt als wichtiges Bewertungskriterium in der Diskussion zunehmend neben die Einrichtungs- und Durchführungsqualität. Es wird nicht mehr darüber diskutiert, ob Qualitätsmanagement nötig sei, sondern nur

noch, welche Strategie angemessen ist. Der Verein „Weiterbildung Hessen“ wird als eine Möglichkeit der Weiterentwicklung unter anderen eingeschätzt. Die Institutionen verweisen auf ihre eigenen Aktivitäten.

Bildungs- und Lernberatung:

Bei den Institutionen findet Weiterbildungsberatung im Zusammenhang von Öffentlichkeitsarbeit und in Verbindung mit Anmeldung statt. Die einschlägigen Bemühungen sind breit ausgebaut. In diesem Feld lasse sich aber noch zusätzliche Professionalisierung bewirken (z.B. durch Mitarbeiterfortbildung).

Auswirkungen der Hartz-Reformen:

Die Konsequenzen für die Institutionen sind unterschiedlich, je nachdem, wie hoch der Anteil der SGB III-Mittel an der Finanzierung war. Die unmittelbaren Folgen sind Entlassungen und Schließungen. Auch für manche Zielgruppen spitzt sich die Lage zu, weil sie nur selten in der Lage sind, ausgefallene öffentliche Förderung durch Teilnahmebeiträge zu kompensieren. Zu nennen sind hier vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit schwieriger Ausgangslage und Frauen. Insgesamt gibt es eine Verunsicherung bezogen auf die weitere Entwicklung der Weiterbildung. Bei denjenigen Einrichtungen, die stark an FbW-Maßnahmen beteiligt sind, gibt es massive Einbrüche bis hin zur Existenzbedrohung. Da gleichzeitig auch andere Fördermöglichkeiten wegbrechen, setzt zudem um die verbleibenden Fördertöpfe eine sich verschärfende Konkurrenz ein.

Vernetzung/Lernende Regionen:

Alle Institutionen beteiligen sich an regionalen Kooperationsaktivitäten. Die Einschätzung ist ambivalent: z.T. wird eine deutliche Stärkung der Impulse für die Weiterbildung erhofft, z.T. wird eine Kurzatmigkeit der Aktivitäten befürchtet. Der Nutzen von Netzwerkarbeit wird in einem Kompetenz-

und Nachfragezuwachs für die Einrichtungen gesehen. Auch das Landeskuratorium sei Teil der Netzwerkarbeit. Zu beobachten sei in diesem Gremium eine wohlthuende Zunahme von lösungsorientierten Dialogen und eine Abnahme von Lobbyarbeit. Zudem gebe es auch eine verstärkte Öffnung nach außen.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Die Angebote der Hochschulen in der Weiterbildung spielen immer noch eine Sonderrolle. Sie werden außerhalb der Universitäten und Fachhochschulen und ihres spezifischen Adressatenkreises wegen wenig wahrgenommen, obwohl auch in Hessen mittlerweile ein beachtenswertes Angebotsspektrum entstanden ist.

Zusätzlich werden von zahlreichen Einrichtungen die **Vorbereitung auf bürgerschaftliches Engagement und die Qualifizierung von ehrenamtlich Tätigen** als Themen mit aktueller und noch wachsender Bedeutung gesehen. Dies geschieht zu einem Teil vor dem Hintergrund des Aufgabenspektrums des Trägers (z.B. Kirchen, Gewerkschaften), zum anderen Teil aber auch deshalb, weil eine wachsende Nachfrage aus der Bevölkerung zu registrieren ist. Die ehrenamtliche Funktion soll möglichst kompetent ausgefüllt werden und zudem werden immer häufiger auch Chancen zu einer beruflichen Verwertbarkeit der im sozialen Umfeld erworbenen Fähigkeiten gesehen.

Auch die **Politische Bildung** gewinnt in Zeiten des Wertewandels, der religiös motivierten Auseinandersetzungen, der Multikulturalität und der wirtschafts- und sozial-politischen Zuspitzung an neuer Brisanz. Sie verlässt dabei mehr und mehr die Seminarräume und sucht sich andere Orte und Formen der Vermittlung. Sie wird zum Schauplatz der historischen Besinnung, des Dialogs unterschiedlicher Positionen, der Begegnung

unterschiedlicher Kulturen und damit auch häufig zum Ausgangspunkt gesellschaftlichen oder politischen Engagements.

3.2.3 Einrichtungsbezogene Handlungsstrategien

Ist das Leitbild Ihrer Einrichtung noch handlungsweisend? Ist es klar, nachvollziehbar und umsetzungsorientiert? Lässt sich aus dem Leitbild eine pädagogische Leitidee ableiten? Wird das Leitbild laufend überprüft und weiterentwickelt? In welcher Form geschieht dies? Wer ist daran beteiligt?

Im Rahmen der Profilbildung der Weiterbildungsinstitutionen werden Leitbilddiskussionen unterschiedlich genutzt. Es sind bei einigen Trägern Prozesse in Gang gesetzt worden, welche die gemeinsame „corporate identity“ herausarbeiten und in adressatenspezifische Marketingstrategien umsetzt werden. Realisiert werden können gemeinsamer Marktauftritt und Öffentlichkeitsarbeit.

In welcher Weise fördert die Führungsebene das Qualitätsdenken in Ihrer Einrichtung?

Eine systematische Strategie der Verbindung von Qualitätsentwicklung und Organisationsentwicklung ist eher selten. Im Rahmen interner Mitarbeitergespräche oder Leitungsbesprechungen werden solche Probleme bearbeitet.

Wie werden die Bedarfe für die Mitarbeiterfortbildung ermittelt? Wer stellt das Programm für die Mitarbeiterfortbildung auf? Gibt es ein systematisches und regelmäßig fortgeschriebenes Personalentwicklungskonzept?

Fortbildung und Personalentwicklung werden zumeist noch den einzelnen Mitarbeitenden überlassen. Angesichts der Ressourcenknappheit gibt es eine deutliche Zu-

rückhaltung. Bei einigen Trägern gibt es eine längere Tradition der Fortbildung des Weiterbildungspersonals.

Wie werden neue Curricula entwickelt? Wer ist für den Entwicklungsprozess verantwortlich? Wer kontrolliert ihn ggf.?

Eine systematische Bedarfserhebung und -entwicklung gibt es bei den meisten Institutionengruppen nicht. Es wird zurückgegriffen auf eher informelle Strategien von Expertengesprächen, Unternehmenskontakte, Marktbeobachtungen usw. Im Rahmen von Marketing-Projekten läuft ein Vorhaben zur Trendforschung, das in adressatenspezifische Angebotsentwicklung umgesetzt werden soll.

Mit welchen Methoden wird die Teilnahmezufriedenheit erhoben?

Es gibt zahlreiche institutionenspezifische Fragebögen zur mittlerweile üblichen Nachbefragung nach Seminaren. In einzelnen Fällen werden diese auch in zeitlichem Abstand eingesetzt, sodass über die Zufriedenheitseinschätzung unmittelbar nach der Veranstaltung auch Aussagen über den längerfristigen Lernerfolg gemacht werden können.

Agiert Ihre Einrichtung in regionalen Verbänden? Wie beurteilen Sie die dabei gemachten Erfahrungen?

Fast alle Institutionen sind in regionale Kooperationsaktivitäten eingebunden. Dies sind vor allem einerseits die Netzwerke, die im Rahmen der Förderung durch das HMWVL angeregt worden sind, andererseits die vom BMBF geförderten „Lernenden Regionen“. Die Aussagen zu den Kooperationsaktivi-

täten sind positiv; es werden aber auch skeptische Anmerkungen wegen der mittel- bis langfristigen Ungesicherheit gemacht.

Wie belegen Sie die Erfolge und Leistungen von Weiterbildung?

Es gibt wenig „harte“ Belege für die langfristigen Erfolge von Weiterbildung. Messbare Indikatoren dafür, inwieweit Weiterbildungsinteressen erfüllt werden, und die sich z.B. prüfen lassen könnten an einer Erhöhung des betrieblichen Status, Einkommenseffekten oder Arbeitsplatzsicherheit, aber auch politischer Partizipation, werden selten erhoben. Dabei ist den Institutionen klar, dass daraus ein Legitimationsdefizit resultiert, das beseitigt werden müsste.

3.2.4 Interpretationsergebnisse

Die Interpretation der Experteninterviews bestärkt in der Methodentriangulation die Resultate der Weiterbildungsumfrage 2004 und belegt einen hohen Konsens zwischen den Akteuren, allerdings auch divergierende Einschätzungen in Einzelfragen. Die Vertreter der Institutionen betonen die Notwendigkeit öffentlicher Verantwortung und resultierender Förderung gerade bei den Bereichen, die marktmäßig nicht generiert werden. Sie unterstützen eine Fortschreibung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes.

Die Institutionen haben intern in hohem Maß Innovationspotentiale durch Qualitätssicherung und Marketingansätze genutzt. Sie stellen sich auf Veränderungen der Teilnahmezusammensetzung und Themenprofile ein. Als Herausforderungen der Zukunft werden besonders die Fortentwicklung von Qualität und Lernberatung aufgenommen.

4 Tendenzen und Innovationen in der hessischen Weiterbildung

4. Tendenzen und Innovationen in der hessischen Weiterbildung

Im Besonderen die bei den Experteninterviews gewonnenen Informationen machen deutlich, dass die anerkannten Einrichtungen nicht nur den Status quo erhalten, sondern sich weiter entwickeln, zu einem Teil aufgrund von geänderten Marktbedingungen, zu einem anderen Teil aus eigener Initiative als Mitgestalter des Wandels. Die Weiterbildungslandschaft ist im Auf- und Umbruch und stellt sich den Anforderungen, indem Änderungen vorgenommen und Neuerungen erprobt werden. Im Folgenden sollen die Innovationslinien der hessischen Weiterbildung nachgezeichnet werden.

4.1 Strukturbildende und Innovative Projekte im Rahmen des Innovationspools

Wie bei der Beschreibung der Systemstrukturen erwähnt, verfügt das HWBG mit dem Innovationspool über ein spezielles Instrument zur Anregung und Umsetzung von Innovationen, welches gleichermaßen Finanzierungsmöglichkeiten und die Entwicklung von Innovationslinien durch eine Fachkommission bietet. Die auf diesem Wege seit dem Jahre 2002 initiierten Projekte lassen sich unter unterschiedlichem Blickwinkel kategorisieren.

Einige Projekte zielen darauf, **neue (Infra-)Strukturen** zu schaffen, die auf Dauer angelegt sind und die Leistungsfähigkeit der hessischen Weiterbildung insgesamt steigern. In diese Kategorie gehört zum Beispiel die Entwicklung der Internet-Plattform „Web-Portal Weiterbildung Hessen“, die vom Institut für allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt in Verbindung mit einer Interessengemeinschaft von Weiterbildungsanbietern („Weiterbildungsplattform

Hessen“) vorangetrieben wurde. Zur Entwicklung eines umfassenden Weiterbildungsportals für die nach HWBG anerkannten Weiterbildungsträger und die Lernenden Regionen Hessen mit gemeinsamer Angebots- und Anbieterdatenbank und gemeinsamem Weiterbildungsmarketing ist es bisher noch nicht gekommen. Allerdings existiert schon eine von allen Beteiligten akzeptierte Minimallösung: eine Selbstdarstellungs-Site, die eine informative Übersicht über die beteiligten Weiterbildungsanbieter aufweist als auch über die Suchfunktion und die Anbindung an die vom HMWVL geförderten Weiterbildungsdatenbanken zu den jeweiligen Veranstaltungsangeboten weiterleitet. Eine weitere Vernetzung und verbesserte Webkooperation der Weiterbildungsanbieter soll im Rahmen der Landesinitiative „Bildungsnetz Hessen“ unter Federführung des HKM in Zukunft durch das Landeskuratorium für Weiterbildung weiter vorangetrieben werden.

Eine andere Richtung verfolgt das Projekt „Lerno“, welches die Lernende Region Offenbach durchführt. Es handelt sich um eine Internetbibliothek, die mehr als 2000 ausgewählte und kommentierte Internetlinks zu vielen Themenbereichen in einer Datenbank bereitstellt. Damit sollen Formen des offenen und selbst gesteuerten Lernens unterstützt werden. Integriert ist eine Lern-typberatung, die es Lernenden erlaubt, die für sie optimale Lernform herauszufinden.

Eine andere Projektschiene stellt auf **neue Verfahren** ab, mit denen die Weiterbildungseinrichtungen ihre Kernprozesse verbessern wollen. Zu diesen Kernprozessen zählen Bedarfsfeststellung, Planung, Marketing, Veranstaltungsdurchführung, Evaluation sowie Organisations- und Qualitätsentwicklung. Verfahrensinnovationen, die bei einer Einrichtung entwickelt bzw. erprobt werden, können für andere Einrichtungen als

Impuls, Vorlage oder gar Vorbild dienen und somit weitere Verbreitung finden.

In diesem Sinne ist das Projekt „Exemplarische Durchführung eines lernerorientierten Qualitäts- und Organisationsentwicklungskonzeptes in hessischen Weiterbildungseinrichtungen“ angelegt. Die Hessische Volkshochschule Burg Fürsteneck bildete das Erprobungsfeld für zwei etablierte Qualitätskonzepte: das EFQM-Modell und das LQW-Modell. Die Ergebnisse bieten Ansatzpunkte für andere Einrichtungen, die mit Blick auf die Qualitätsentwicklung vor strategischen Entscheidungen stehen. Zwei andere Kernprozesse beleuchtet das vom hvv-Institut in Zusammenarbeit mit dem Institut für Bildungsforschung der Universität Düsseldorf durchgeführte Projekt „Angebotsinnovation: Bedarfsfrüherkennung und Programmfortentwicklung“. Mit Hilfe wissenschaftlicher Untersuchungen werden gesellschaftliche Entwicklungstrends erhoben und auf ihre Angebotsrelevanz hin untersucht. Im Ergebnis werden für alle Weiterbildungseinrichtungen Instrumentarien für Bedarfsanalysen und Angebotsplanung zur Verfügung gestellt.

Um inhaltlich **neue Angebote** geht es in solchen Projekten, die sich im weitesten Sinne mit Curriculumentwicklung beschäftigen: Neue Themen werden didaktisch aufbereitet oder „alte“ Themen werden für neue Zielgruppen erschlossen. Auch auf diesem Wege können gelungene Beispiele durch Information und Transfer die Praxis vieler Weiterbildungseinrichtungen beeinflussen.

Als Beispiel für diese Kategorie kann das vom hvv-Institut durchgeführte Projekt „Entwicklung präventiver, qualitätsgesicherter Gesundheitsbildungsangebote für spezifische Zielgruppen“ gelten. Für Kinder/Jugendliche, für Migranten, für Männer sowie für Seniorinnen und Senioren werden Kurskonzepte erarbeitet, die einen Beitrag zur Gesundheits-

prävention gerade bei solchen Zielgruppen leisten, die in dieser Hinsicht eher „nachlässig“ sind. In einem anderen Projekt hat die VHS Rheingau-Taunus ein Weiterbildungskonzept für Eltern und Erzieher/innen konzipiert, welches eine Erziehung zum selbstverantworteten Lernen fördern soll. Teil dieses Projektes ist die Etablierung eines Forums „Mit PEP in Taunusstein“, mit dem ein regionales Netzwerk zur pädagogischen Arbeit aller Erziehungsakteure der Stadt Taunusstein geschaffen wird.

Bei der Projektkategorie „**neue Vermittlungswege**“ geht es um das Ausloten, Erproben und Implementieren neuer Lehr- und Lernwege. Im Zentrum stehen dabei die sich aus Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ergebenden Möglichkeiten. Zu nennen sind zum Beispiel hier die „Weiterentwicklung eines Computersprachlehrzentrums“ durch die Volkshochschule Rüsselsheim und das Projekt „Entwicklung und Gestaltung von modellhaften Lernumgebungen für selbstsorgendes Lernen“ der VHS des Landkreises Gießen.

Im Zeichen der Vernetzung steht die fünfte Gruppe von Projekten. Es geht um **neue Kooperationen** zwischen den anerkannten Einrichtungen, vor allem aber um solche mit Akteuren außerhalb des Bildungssystems. Dahinter steht die Überlegung, dass die unmittelbare Zusammenarbeit mit dem Praxis- und Funktionsfeld die Bedarfsgerechtigkeit der Bildungsangebote erhöht und somit einen höheren Nutzen für die Teilnehmenden stiftet. Zu betonen ist, dass auch viele der Projekte in den anderen Projektschienen als Netzwerkstruktur angelegt sind.

So will die Volkshochschule Frankfurt mit dem Projekt „Lebenslanges Lernen in einer Modellregion – LLL im Lernviertel Gallus“ stadtteilbezogen die Vernetzung von Ins-

4 Tendenzen und Innovationen in der hessischen Weiterbildung

titutionen in den Bereichen „Bildung“ und „Beschäftigung“ herbeiführen. Im Mittelpunkt eines Projektes der Lernenden Region main-kinzig+spessart steht die Förderung der trägerübergreifenden Kooperation auf dem Gebiet der Qualitätsentwicklung unter Einschluss der Beruflichen Schulen. In grundsätzlicher Weise wird die Netzwerkbildung und ihrer Bedingungsfaktoren in einem Projekt der Lernenden Region Frankfurt aufgegriffen. „Learning in diversity – Kooperation in Netzwerken“ untersucht die Qualität von Kooperationen an einem regionalen Beispiel. Beantwortet werden sollen Fragen wie „Was macht die Qualität von Kooperation in Netzwerken aus?“, „Welches sind förderliche oder hinderliche Faktoren?“ oder „Wie beeinflussen Kooperationsprozesse die inhaltliche Arbeit und die Ergebnisse?“

Eine letzte Gruppe von Projekten widmet sich eher grundsätzlichen Fragestellungen, die darauf abzielen, **neue Sichtweisen** zu ermöglichen. Mit Studien oder Bestandsaufnahmen wird versucht, gesellschaftliche oder institutionelle Wirklichkeit zu beschreiben und zu analysieren, um auf dieser Basis weiter gehende Gedankengänge und Konzepte anschließen zu können. Diese Projekte sollen den Blick öffnen für Problemlagen, für Handlungsnotwendigkeiten, aber auch für Handlungsmöglichkeiten.

So zielt das Projekt NEXUS des hvv-Instituts auf die Vernetzung der allgemeinen, der kulturellen und der beruflichen Bildung im System des lebensbegleitenden Lernens. Ebenso integrativ angelegt ist eine Synopse von Konzepten und Maßnahmen zur Verbindung von allgemeiner und arbeitsweltbezogener Bildung des hvv-Instituts (zusammen mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur).

Es zeigt sich, dass mit dem Innovationspool zahlreiche Projekte angestoßen werden konnten, die zentrale Fragen der Weiter-

bildungsdiskussion betreffen. Im Juli 2004 konnte diese „Ideenlandschaft“ aus Anlass der Ersten Innovationskonferenz einer Fachöffentlichkeit vorgestellt, erörtert und auf Transfermöglichkeiten hin untersucht werden. Das HWBG hat mit dem Innovationspool ein Instrument, mit dem Modelle erprobt und neue Akzente gesetzt werden können. Er leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung der Weiterbildung unter Beachtung der Markterfordernisse und der Bedarfe der potentiellen Teilnehmenden.

4.2 Weitere Innovationslinien und Verzahnungen mit anderen Politikfeldern

Die Innovationsdynamik der hessischen Weiterbildung erschöpft sich nicht mit dem Innovationspool. Auch in anderen Kontexten entfaltet sie ihre Kraft und erzeugt strukturbildende und impulsgebende Projekte. Dies geschieht unter Förderung und Ägide anderer Ressorts der hessischen Landesregierung, aus Bundesmitteln und aus dem Erneuerungswillen der Einrichtungen heraus.

Das **Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung** unterstützt, wie aus Anhang 2 hervorgeht, auf vielfältige Weise die Entwicklung der Weiterbildung. Es ist dabei sowohl strukturbildend tätig wie mit dem Aufbau von Datenbanken und Beratungsstrukturen und der Unterstützung des Vereins „Weiterbildung Hessen“ als auch innovationsfördernd. Die „Qu@lifizierungsoffensive Hessen“ (Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen) sieht ausdrücklich eine Aktionslinie „Neue Wege“ vor, mit der ein Experimentierfeld geschaffen wird für Projekte, die die Weiterbildung in KMU erleichtern können. Projektbeispiele sind Weiterbildungspartnerschaften, E-Learning und Wissensmanagement.

Das **Hessische Sozialministerium** bietet im Besonderen über die Förderschiene des Europäischen Sozialfonds (ESF) ebenfalls eine Fülle von Ansätzen, die in die Weiterbildung hineinreicht und ihre Strukturen und Programme beeinflusst (siehe Anhang 3). Neben der Regelförderung werden dabei auch modellhafte und innovative Projekte finanziert bzw. mitfinanziert. Zu nennen sind hier zum Beispiel Deutschkurse für Erwachsene (insbesondere Eltern): „Mama lernt Deutsch“/ „Mama lernt Deutsch – Papa auch“ und „Schulung zur Betreuung ehrenamtlicher Initiativen im Rahmen des BundLänder-Projektes <Erfahrungswissen für Initiativen – Seniortrainer>“.

Das **Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst** hat in der wissenschaftlichen Weiterbildung ein besonderes Tätigkeitsfeld (siehe Anhang 1). Auch dieser Bereich der Weiterbildung erfährt durch innovative Maßnahmen Anstöße zur Weiterentwicklung. Hinweisen lässt sich in diesem Zusammenhang zum Beispiel auf das BLK-Verbundprojekt Netzwerk „WissWeit“, bei dem es um die Hochschulzusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung für die berufliche Praxis geht, oder auf das Projekt QUINEB der Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Universität Gießen, bei dem es um einen Studiengang zur Weiterbildung von Trainerinnen und Trainern sowie Dozentinnen und Dozenten geht.

Intensiv sind die Kooperationen zwischen Einrichtungen der öffentlichen Weiterbildung (in der Mehrzahl Volkshochschulen) und den hessischen Hochschulen. Pionierarbeit in diesem Feld haben die Volkshochschule Rüsselsheim und die Fachhochschule Wiesbaden geleistet. Seit 1975 kooperieren sie im Rahmen des „Kontaktstudiums – Weiterbildendes Studium“. Die Kursangebote dienen vor allem der beruflichen Weiterbildung und werden in einem gemeinsamen

Flyer angekündigt. Pro Semester werden ca. 15 Veranstaltungen angeboten.

Mit Unterstützung des HMWVL und des ESF ist im Oktober 2003 nach dem Hamburger Vorbild der Verein „**Weiterbildung Hessen e.V.**“ gegründet worden. Er hat sich zur Aufgabe gemacht, die Qualität der Weiterbildung zu fördern und die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt zu erhöhen. Seine Mitglieder verpflichten sich auf die Einhaltung von festgelegten Qualitätsstandards, deren Einhaltung durch den Verein überprüft und überwacht wird. Die Testierung ist mit der Vergabe eines Qualitätssiegels verbunden („Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“). Inzwischen hat dieser Verein über 100 Mitglieder, die zum überwiegenden Teil der beruflichen Weiterbildung zuzurechnen sind.

Im Zusammenhang mit dem BMBF-Programm „**Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken**“, das vom HKM im dazugehörigen Lenkungsausschuss begleitet wird, sind in Hessen sieben Initiativen gestartet worden. Diese arbeiten in Form von landesweiten Koordinationstreffen zusammen und werden dabei ideell und finanziell vom HKM unterstützt. Wie schon bei der Behandlung des Innovationspools deutlich geworden ist, sind diese Verbünde auch aktiv um Innovationen bemüht und haben erfolgreich Inno-Projekte durchgeführt. Sie stehen unter dem besonderen Druck der Akzentsetzung und Profilierung, weil sie degressiv gefördert werden und bis zum Ablauf des Programms nachhaltige Strukturen aufgebaut haben müssen. Auch aus diesem Innovationsfeld können nur Beispiele genannt werden, um die vorhandenen Anstrengungen plastisch zu machen.

So bietet die **Lernende Region Offenbach** ihren Bürgerinnen und Bürgern ein Selbstlernzentrum, das einen Auslastungsgrad von 80-90 % erreicht, und ihren Betrieben ein

4 Tendenzen und Innovationen in der hessischen Weiterbildung

Programm zur Innovations- und Potenzialförderung, das sich zum Beispiel an Gründerinnen und Gründer sowie an das Management von KMU richtet. Die **Lernende Region main-kinzig+spessart** führte eine Qualifizierung zum Kultur- und Landschaftsführer durch und erprobt zur Zeit den ProfilPASS, ein Weiterbildungspass zur Sichtbarmachung von Kompetenzen und zur Anregung, über Potentiale und Defizite nachzudenken. Die **Lernende Region Hersfeld-Rotenburg/Werra-Meißner** hat einen Fortbildungslehrgang zum „Umwelttrainerschein für Senioren“ konzipiert und ein Curriculum zur Ausbildung von Interkulturellen Vermittlerinnen/Vermittlern entwickelt. Die **Lernende Region Rheingau-Taunus** führt einmal jährlich das „Lernspaßfestival“ durch, das den Bürgerinnen und Bürgern Lust auf Lernen machen soll, und bietet für Sozialhilfeempfängerinnen, allein erziehende Frauen, Ausländerinnen und Aussiedlerinnen ein Seminar „Hilfen zur Alltagsbewältigung“ an, mit dem für Alltags- und Berufsprobleme Hilfe zur Selbsthilfe geleistet wird. Die **Lernende Region Kassel Stadt und Land** hat eine Bildungsdatenbank entwickelt und ins Netz gestellt sowie spezielle Qualifizierungsangebote für Küchen und Servicepersonal in der Gastronomie und Hotellerie durchgeführt (Grundkenntnisse EDV, Außenpräsentation, Zielgruppenwerbung). Die **Lernende Region Waldeck-Frankenberg** bietet eine Online-Bildungsberatung und einen ersten Einstieg in E-Learning. Die **Lernende Region Frankfurt/Offenbach/Hanau** erprobt im Lernviertel Gallus neue Formen der stadtteilbezogenen Kooperation und stellt mit einem Bildungsatlas ein Orientierungssystem für Bildungsinteressierte zur Verfügung.

Auch die Einrichtungen sind kontinuierlich bestrebt, ihr Weiterbildungsangebot zu erneuern. Der Weg dorthin ist häufig der des Experiments, des Erprobens einer Idee, der Modellentwicklung. Die Erneuerungsdynamik

wird zum Teil durch den Marktdruck beschleunigt und angestoßen.

Die Innovationsbeispiele machen deutlich, dass Weiterbildung vielfältige Funktionen erfüllt und in unterschiedlichen Politikfeldern zum Einsatz kommt. Sie erfüllt wichtige Aufgaben in den Teilsystemen unserer Gesellschaft und ist aus diesem Grunde unterschiedlich institutionell und politisch eingebunden. Diese Vielfalt erschwert zwar die Konturierung eines wohl definierten Weiterbildungssystems, sichert aber auch über Verknüpfungen und Problembzüge eine ständige Bereitschaft zur Erneuerung.

4.3 Innovationsfelder

Die Kategorisierung der Innovationsbeispiele und auch der Rückgriff auf die allgemeine weiterbildungspolitische Diskussion zeigen, dass die hessische Weiterbildungslandschaft im Trend liegt. Sie bearbeitet die Innovationsfelder, die auch bundes- und europaweit die Diskurse bestimmen und im Folgenden zusammenfassend aufgeführt sind:

Funktionsintegration:

Zusammenführung von Ansätzen „allgemeiner“ und „beruflicher“ Weiterbildung. In der Realität der Programme und Kurse ist die aus der deutschen Bildungstradition stammende Desintegration weitgehend schon aufgehoben. Es bestehen aber nach wie vor institutionelle, finanzielle und juristische Trennlinien. Hier könnten Ansätze entwickelt werden, um Kooperationshindernisse abzubauen und Finanzierungsmöglichkeiten übergreifend zu sichern.

Neue Medien:

Durch die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechniken verändern sich die Angebotsformen und die Methoden

der Weiterbildung erheblich. Ansätze wie E-Learning, Blended Learning, Telekolleg u. a. sind zu prüfen auf ihre Auswirkungen und Einbindung in die Weiterbildungsentwicklung.

Supportstrukturen:

Qualität, Information und Beratung. Dies ist unbestreitbar gegenwärtig das zentrale Politikfeld im Weiterbildungssystem. Es müssen Qualitätsstandards und Qualitätssicherungsprozesse gefunden werden, welche den Interessen der Lernenden, der Institutionen und der Entscheidungsträger gerecht werden. Massive Impulse kommen aus der Umsetzung der SGB III-Reform, deren Auswirkungen sich noch nicht abschließend einschätzen lassen.

Netzwerke:

Lernende Regionen: Auch dieser Innovationsansatz setzt auf „endogene Potentiale“ in den jeweiligen Feldern, und es geht darum, Abstimmungsprozesse zwischen den regionalen Akteuren direkt zu unterstützen. Regionale Verbände in Hessen sind in verschiedenen Bereichen, auch neben dem Bundesprogramm „Lernende Region“ in Gang gekommen und haben auf vielfältige Weise neue Wege eingeschlagen und erprobt. **Die vorhandenen Kooperationen sind entwicklungs- und ausbaufähig.**

5 Gesamteinschätzungen und Empfehlungen

In den Expertengesprächen und auch in der schriftlichen Befragung ist deutlich geworden, vor welchen Herausforderungen die hessische Weiterbildung steht. Die Blickrichtung ist dabei in vielen Fällen ähnlich wie in dem Ende 2004 erschienenen Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zu nennen sind die folgenden Aspekte:

- Wie werden Zielgruppenverschiebungen organisatorisch und inhaltlich aufgefangen?
- Wie kann das selbstgesteuerte Lernen gestützt und gefördert werden (z. B. durch Lernberatung)?
- Wie können die neuen Medien sinnvoll in selbstgesteuertes und organisiertes Lernen integriert werden („blended learning“)?
- Wie können sich Weiterbildungseinrichtungen besser untereinander und mit anderen Bildungseinrichtungen vernetzen?
- Wie lässt sich ein funktionierendes und einrichtungsangemessenes QM-System installieren und aufrecht erhalten?
- Wie lassen sich informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten sichtbar machen und ggf. sogar zertifizieren?
- Wie lassen sich im Weiterbildungssektor verlässliche Rahmenbedingungen für die dort Beschäftigten schaffen?
- Wie lassen sich Innovationen im Weiterbildungssektor anregen und umsetzen?
- Wie lässt sich die Finanzierung der Weiterbildung individuell und institutionell sicherstellen?
- Welche Rolle kann Weiterbildung in Zusammenarbeit mit Hochschule und Ausbildung spielen?
- Wie lässt sich Transparenz über den Weiterbildungsmarkt herstellen?
- Wie kann ein Mindestangebot in der Fläche aufrechterhalten bzw. hergestellt werden?
- Wie lässt sich die Gleichwertigkeit von allgemeiner, politischer, kultureller und beruflicher Weiterbildung herstellen und sichern?

Die Weiterbildungslandschaft in Hessen stellt sich als differenziertes System dar, das von der Träger- und Angebotstruktur her – dies immer verglichen mit anderen Bundesländern – eine Grundausstattung mit Lernmöglichkeiten sichert. Selbstverständlich könnte mehr öffentliche Unterstützung geleistet werden. Dies ist immer eine Frage der politischen Prioritäten.

Die Wirkung der (alten) Landesgesetze in Hessen hatte zunächst einen starken Schub der Weiterbildungsentwicklung angestoßen. Dieser wurde aber fortschreitend abgebremst und finanziell dem Landeshaushalt angepasst, was einen Rückzug öffentlicher Verantwortung erzwang. Es ist – im Rückblick – versäumt worden, den Stellenwert der Weiterbildungsleistungen für andere Politikbereiche wie Arbeits- und Sozialpolitik deutlich zu machen und zu belegen. Die Einrichtungen und ihre Verbände haben zwar in vielfältiger Weise weiterbildungspolitische Themen aufgegriffen und in den Diskurs gestellt (vgl. zum Beispiel Freie Träger der Erwachsenenbildung 1989 oder Hessischer Volkshochschulverband – Institut der Hessischen Volkshochschulen 1996), damit aber eine vergleichsweise geringe Resonanz erzielt in einem Umfeld, das sich zunehmend

auf die ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Belange ausrichtete. Unter dem Druck finanzieller Kürzungen geriet die Weiterbildungslandschaft zunehmend auch in eine Verteidigungsstellung, die ihr Energien zum Aufbau neuer und zukunftsbezogener Strukturen entzog.

Durch die Auswirkungen der „Hartz-Reformen“ wird die Problemlage zugespitzt. Allerdings betrifft dies die unterschiedlichen Träger verschieden scharf, je nach Anteil der SGB III-Mittel an den Etats der Institutionen. Insgesamt ist aber die Weiterbildung durch die Finanzkrise des Staates in eine brisante Risikolage gekommen, welche die Prioritätenfrage zuspitzt.

In einer solchen Umbruchsituation kommt es darauf an, die Leistungen der Weiterbildung deutlich zu machen. Im Hinblick auf die Perspektive einer „Wissensgesellschaft“ ist es unabdingbar, für permanente Aneignungsprozesse über die Lebensphasen Lernchancen zu gewährleisten. Dazu ist die Sicherung des Angebots an Weiterbildungsmöglichkeiten unabdingbar. Dieser Konsens muss abgestützt werden bei gleichzeitiger Veränderungsbereitschaft. Für die Weiterbildungsentwicklung in Hessen in den nächsten Jahren bietet sich daher die Devise an: **Kontinuität durch Innovation.**

Vor diesem Hintergrund geben wir die folgenden Empfehlungen:

- Das HWBG hat sich in seiner jetzigen Fassung weitgehend bewährt. Es hat Planungssicherheit gewährleistet und den Einrichtungen Entwicklungschancen gelassen. Nach dem Außer-Kraft-Treten des Gesetzes mit Ablauf des 30. Juni 2006 (§ 26 HWBG) sollten daher diese Rahmenbedingungen erhalten bleiben.
- Die Supportstrukturen der hessischen Weiterbildung sollten gestärkt werden, weil nur so gewährleistet werden kann, dass die gezeigte Änderungsdynamik erhalten bleibt. Die Einrichtungen bedürfen prinzipiell genauso der Unterstützung wie die ratsuchenden potentiellen Teilnehmenden. Es bietet sich als eine Möglichkeit an, das hvv-Institut im Aufgabenspektrum zu erweitern und ggf. personell zu ergänzen. Dieses neu gebildete Institut könnte von allen HWBG-geförderten Einrichtungen genutzt und dann auch über die Bezahlung der in Anspruch genommenen Dienstleistungen mitfinanziert werden. In derartige Überlegungen zur Neustrukturierung sollte auch die Hessische Heimvolkshochschule Burg Fürsteneck einbezogen werden. Zu überlegen ist auch, inwieweit Beispiele aus anderen Ländern (z. B. Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Niedersachsen) in Hessen ganz oder teilweise kopiert werden könnten.
- Der Innovationspool sollte beibehalten und in seiner Funktion akzentuiert werden. Die Fachkommission sollte um Experten ergänzt werden, die nicht zwingend aus Hessen kommen müssen. Die Förderlinien und das Förderkonzept des Innovationspools sollten im Landeskuratorium erörtert werden. Geprüft werden sollte, ob zu den folgenden Themenkomplexen innovative Projekte angestoßen werden können: Sichtbarmachung, Validierung und Zertifizierung von auch informell erworbenen Kompetenzen, Einsatz der Weiterbildung in der Lehrerfortbildung, Weiterbildungsveranstaltungen als Teilleistungen von Hochschulstudiengängen, EDV-gestützte Evaluation. Der Transfer der Innovationsprojekte ist durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen (z. B. Innovationstage, themenspezifische Workshops, Internetpräsentationen).

- Bei der Frage der Qualitätsentwicklung wird es auch bundesweit vermutlich keine Vereinheitlichung geben. Deshalb sollte in Hessen die Pluralität der Qualitätskonzepte beibehalten werden. Hilfreich wäre allerdings ein Arbeitskreis „Qualitätsentwicklung“, mit dem versucht werden sollte, ein einheitliches Konzept zu entwickeln oder zumindest Konsens über zentrale Fragen zu erreichen. Gleichzeitig könnte dieser Kreis als Bühne für den Erfahrungsaustausch der Einrichtungen in Qualitätsfragen dienen.
- Die entstandenen Netzwerk- und Kooperationsbeziehungen sollten ausgebaut und zur Verbesserung der Angebotsstruktur und zur Stärkung der weiterbildungsbezogenen Dienstleistungen (z. B. Datenbank, Beratung) genutzt werden. Wichtiger wird dabei die stärkere Verzahnung der Netzwerke untereinander, um Synergieeffekte zu nutzen und um einen stärkeren Transfer von Leistungen in der Fläche zu gewährleisten.
- Zwischen den einzelnen Ressorts der Landesregierung besteht offenbar noch Kooperationspotential. Dieses gilt es im Interesse der Weiterbildung zu aktivieren und zu mobilisieren.

Literaturverzeichnis

Balli, C./Krekel, E. M./Sauter, E. (Hrsg.)(2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bielefeld.

Dröll, H. (1999): Weiterbildung als Ware. Schwalbach/Ts.

Dröll, H. (2002): Hessen. In: Faulstich, P./Vespermann, P.: Weiterbildung in den Bundesländern. Weinheim. S. 182-198.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslanges Lernens – der Weg in die Zukunft. Bielefeld.

Faulstich, P./Teichler, U./Bojanowski, A./Döring, O. (1991): Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen. Weinheim.

Faulstich, P./Vespermann, P. (Hrsg.)(2002): Weiterbildung in den Bundesländern. Weinheim.

Forneck, H. J. (2004): Nachfrage- Bedarfs- und Qualitätsermittlung im Kontext der Weiterentwicklung des Web-Portals Hessen. Gutachten im Auftrag des Hessischen Kultusministeriums, hrsg. von der Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums. Wiesbaden.

Freie Träger der Erwachsenenbildung (1989): Erwachsenenbildung – eine öffentliche Aufgabe. Fachtagung der Freien Träger der Erwachsenenbildung in Hessen am 13. Oktober 1989 in Frankfurt am Main. o.O.

Forneck, H. J. (2004): Nachfrage- Bedarfs- und Qualitätsermittlung im Kontext der Weiterentwicklung des Web-Portals Hessen. Gutachten im Auftrag des Hessischen Kultusministeriums, hrsg. von der Koordinationsstelle Weiterbildung des Hessischen Kultusministeriums. Wiesbaden.

Gnahn, D. (1999): Weiterbildungsstatistik. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, 2., überarbeitete und aktualisierte Aufl., Opladen. S. 360-373

Heger, B. (1996): Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungsmöglichkeiten in mittelständischen Unternehmen: Eine empirische Untersuchung in nordhessischen Betrieben. Frankfurt am Main.

Hessischer Volkshochschulverband (Hrsg.)(2004): vhs-Statistik Hessen 2003. Frankfurt am Main.

Hessischer Volkshochschulverband – Institut der hessischen Volkshochschulen (1996): „5 Jahre Volkshochschulgesetz – 20 Jahre Erwachsenenbildungsgesetz. 17. Frankfurter Gespräch zur Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main.

Literaturverzeichnis

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (Hrsg.)(1991): Weiterbildung in Hessen. Träger und Institutionen 1989/90. Wiesbaden.

Klems, W. (Hrsg.)(2002): Regionale Weiterbildungspolitik: Konzepte und Praxisbeispiele aus der Region Rhein-Main. München.

Kuwan, H./Thebis, F./Gnahn, D./Sandau, E./Seidel, S. (2003): Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. BMBF (Hrsg.). Bonn.

Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen (Hrsg.)(2003): Weiterbildung in Hessen. Information für Praxis und Wissenschaft der Weiterbildung. Wiesbaden.

Rosenblatt, B. v./Thebis, F. (2004): Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie, hrsg. vom BMBF. Bonn/Berlin.

Schmid, A./Wagner, B. (2002): Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung: am Beispiel der Region Rhein-Main. München.

Schmid, A./Baden, C. (2004): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2003. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2003. Frankfurt am Main 2004

Wolff, K. (2003): Weiterbildung als politische Gestaltungsaufgabe im Kontext von Lebenslangem Lernen, Beschäftigung und Integration. In: Landeskuratorium für Weiterbildung (Hrsg.): I. Hessische Weiterbildungskonferenz. Impulse aus Hessen – Impulse für Hessen. Konferenzdokumentation. Wiesbaden. S. 7-14.

Anhang 1: Weiterbildung im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

1. Ausgangslage

Die Weiterbildungsangebote der Hochschulen spielen bezogen auf den Gesamtumfang der Weiterbildungsangebote in Hessen eine quantitativ noch begrenzte, aber vor allem qualitativ wichtiger werdende Rolle. Langsam aber zunehmend beteiligen sich die Hochschulen an Weiterbildung und es ist ein beachtliches Aktivitätsniveau und -spektrum entstanden.

Weiterbildung ist nach § 21 HHG Bestandteil der Aufgaben der Hochschulen. In dieser Weise sind die Hochschulangebote auch in Hessen in das Prinzip Lebensbegleitenden Lernens als ein übergreifendes Strukturprinzip eingebunden; wissenschaftliche Erstausbildung und Weiterbildung werden im Zusammenhang gesehen. Damit sind Ansätze verbunden, die Qualität von Lehre und Studium zu verbessern und die Hochschulen anzuregen, die Chancen ihrer Absolventen bezogen auf den Arbeitsmarkt mit in ihre Planungen einzubeziehen. Es ist in den vergangenen Jahren vieles angestoßen worden, was zu einer Vielfalt der Angebote an Universitäten und Fachhochschulen geführt hat. Dabei reicht das Spektrum von abschlussbezogenen weiterbildenden Studiengängen über gezielte systematisierte Programme bis hin zu Einzelveranstaltungen.

2. Abbau von Barrieren und neue Impulse

Das Spektrum der Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung ist zum einen

dadurch entstanden, dass in den letzten Jahren noch bestehende Hindernisse im Dienst-, Besoldungs- und Haushaltsrecht weitgehend beseitigt worden sind. Dienstrechtlich kann Weiterbildung im Hauptamt wahrgenommen werden, dies bei Hochschul Lehrern unter Anrechnung auf ihre Lehrverpflichtung. Hinsichtlich des Besoldungsrechtes gibt es Begrenzungen der Nebeneinkünfte, um die Erfüllung des Hauptamtes durch staatliche Bedienstete nicht zu beeinträchtigen. Auch das Haushaltsrecht des Landes Hessen wirkt nicht mehr beschränkend auf verstärkte Hochschulweiterbildung. Die für die Weiterbildung erwirtschafteten Einnahmen stehen den Hochschulen selbst zur Verfügung und mindern nicht die Zuschüsse des Landes. Die Hochschulen sind gehalten, insgesamt kostendeckende Entgelte für die Weiterbildung zu erheben (§ 21 Abs. 3 HHG).

Neben dem Abbau von Hemmnissen wirkt vor allem die Umsetzung des „Bologna-Prozesses“ als Anstoß für verstärkte Aktivitäten der Weiterbildung an Hochschulen. Neben die wissenschaftliche Erstausbildung bei Bachelor- und Masterabschlüssen treten neue Weiterbildungsgradierungen. Außerdem entwickelt sich eine Durchlässigkeit zwischen grundständigem und weiterbildendem Studium durch Modularisierung.

Diese Form der Studienangebote hat schon dazu geführt, dass sich die Fachbereiche in den hessischen Hochschulen verstärkt um die Entwicklung entsprechender Angebote bemühen. Es gibt bereits entsprechende Konzepte, welche in die Gesamtplanung der Hochschulen eingehen.

3. Rolle der Fachbereiche und zentrale Aktivitäten

Damit stellt sich auch das Verhältnis von zentralen Anlaufstellen an den Hochschulen zu

den Aktivitäten der Fachbereiche neu. Praktisch an jeder Hochschule in Hessen sind mittlerweile zentrale Weiterbildungsreferate bzw. -einrichtungen oder Referate für den Wissens- und Technologietransfer eingerichtet worden. Diese übernehmen fachbereichsübergreifende Aufgaben bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Weiterbildungsangeboten. Zunehmend werden Aufgaben des Marketing und des Management aufgegriffen; für die Fachbereiche sind solche Referate bzw. zentrale Einrichtungen als Dienstleistungs- und Geschäftsstelle für ihre Angebote nutzbar. Darüber hinaus entwickeln sich zentrale fachbereichsübergreifende Aktivitäten:

- Die mittelhessischen Hochschulen haben bereit 1996 zusammen mit Wirtschaftsorganisationen, Banken und kommunalen Gebietskörperschaften die TransMIT gegründet.
- Alle staatlichen Hochschulen Hessen haben sich gemeinsam mit Wirtschaftsorganisationen zum Technologietransfernetzwerk Hessen (TTN-Hessen) zusammengeschlossen, um Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen zu verbessern.

Die Verstärkung der Aktivitäten ist vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst vorangetrieben worden durch Zielvereinbarungen mit den Hochschulen, welche dem Bereich Weiterbildung besondere Bedeutung einräumen. Mit allen Hochschulen sind entsprechende Entwicklungsziele vereinbart worden. In das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) wurde für die Laufzeit 2004-2006 ein Förderschwerpunkt „Wissenschaftliche Weiterbildung“ aufgenommen, der Projekte an den einzelnen Hochschulen fördert.

Die hochschulübergreifende Kooperation wurde durch Beteiligung am laufenden Modellversuchsprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wissenschaftlicher Weiterbildung mit drei Verbundprojekten unterstützt. Es geht um:

- „Hochschulzusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung für die berufliche Praxis in Hessen (Netzwerk WissWeit)“
- das „Netzwerk wissenschaftliche Weiterbildung für Lehramtberufe (NWWL)“
- die Kooperation im Modellvorhaben „Berufsbegleitende Master-Studiengänge in der Sozialen Arbeit“.

4. Intensivierte Kooperation

Da wissenschaftliche Weiterbildungsaktivitäten und Fernstudium große Schnittmengen aufweisen, existieren in Hessen ebenfalls an den Hochschulen eine Reihe von einschlägigen Angeboten. Die Universität Frankfurt hat traditionell einen Schwerpunkt in diesem Bereich und unterhält seit langem ein Fernstudienzentrum der Fernuniversität in Hagen. Auf der Ebene der Fachhochschulen hat sich das Land Hessen an der Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen (ZFH) in Koblenz beteiligt, die eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung für an Fernstudien mitwirkenden Fachhochschulen der Bundesländer Rheinland-Pfalz, Hessen und Saarland ist.

Schon lange gibt es ein sich verstärkendes Geflecht von Kooperationen zwischen Weiterbildungsträgern und allen hessischen Universitäten und Fachhochschulen bei Aktivitäten in der Weiterbildung. Dies reicht von der Kooperation in Forschungsvorhaben, über die Bereitstellung von Praktika, den

Einsatz von Hochschulangehörigen als Referenten und Dozenten bis hin zur Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen und Veranstaltungsreihen. Beispiele sind:

- das schon seit 1980 bestehende „Kontaktstudium – weiterbildendes Studium in Kooperation der Fachhochschule Wiesbaden mit der Volkshochschule Rüsselsheim, das sich insbesondere an Absolventinnen und Absolventen technischer Studiengänge richtet;
- das Projekt „Kinder-Akademie Fulda“ in Kooperation der Fachhochschule mit dem Klinikum und der Fuldaer Zeitung;
- das Programm NIL (Netzwerk zur Implementierung einer selbstgesteuerten Lernkultur) und das Projekt QUINEB (Qualifizierung durch innovative Erwachsenenbildung“ in dem die Universität Gießen einen Studiengang zur Weiterbildung für Trainerinnen und Trainer und Dozentinnen und Dozenten anbietet.

Bei diesen Kooperationen spielen die zentralen Referate bzw. Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen meist eine initiiierende Rolle. Mittlerweile besteht eine Arbeitsgruppe „Kooperation hessischer Hochschulen im Bereich Weiterbildung“, welche einen Informationsaustausch und entsprechende Aktivitätenanstöße betreibt. Zum Teil sind diese auch eingebunden in die Zusammenarbeit bei den Programmen „Lernende Regionen“ und „Lebenslanges Lernen“ sowie die Programme der Landesregierung wie die „Qualifizierungsoffensive“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

Absicht ist es, die Aktivitäten der Weiterbildung an den Hochschulen zu verstärken. Die gegenwärtige Realität ist dem ansatzweise gefolgt. Es gibt aber nach wie vor eine Lücke zwischen Programm und Implementation, so dass das mögliche Aktivitätsniveau und –spektrum noch nicht ausgeschöpft ist. Es wird im Wesentlichen davon abhängen, inwieweit die durch den „Bologna-Prozess“ in Gang gekommenen Aktivitäten als Impulse für die Expansion der Hochschulweiterbildung genutzt werden können.

Anhang 2: Weiterbildung im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

1. Ausgangslage

Die Wirtschaft in Hessen steht zu Beginn des 21. Jahrhunderts in einem permanenten, sich beschleunigenden Wandel, der nicht nur den Bereich der Berufstätigkeit, sondern alle Lebensbereiche umfasst und weit reichende Konsequenzen für die Lernbereitschaft der Beschäftigten hat. Für den Einzelnen ist ständige Weiterbildung zur Entwicklung und Förderung seiner beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen unverzichtbar geworden. Dieser Wandel wird durch den globalen Wettbewerb und die Entwicklungen im Bereich der neuen Medien verstärkt. So hat sich die EU veranlasst gesehen, die Implementierung der Wissensgesellschaft als ein zentrales Ziel bis 2010 zu setzen (Lissabon-Prozess). Der Wandel in der Wirtschaft zeigt sich u. a.

- im Entstehen schlankerer Organisationsstrukturen, Abbau von Hierarchieebenen und Verkürzung der Entscheidungswege im Unternehmen
- Rückführung der betrieblichen Prozesse auf die Kernaufgaben, verbunden mit Outsourcing und der zentralen Aufgabenerledigung
- starker Anstieg des Stellenwerts der Qualitätssicherung und der Qualitätsentwicklung
- Zunahme von Mischarbeitsplätzen und Anstieg der Verantwortung des Einzelnen im Prozess der Erstellung von Produkten oder Dienstleistungen

- höheren Stellenwert der Kundenorientierung

Zu diesen „neu“ aufgetretenen Tendenzen treten solche hinzu, die schon relativ lange wirksam sind wie die zunehmende Erwerbsneigung der Frauen, das steigende Qualifikationsniveau der Beschäftigten und die Veränderungen der Altersstruktur der Erwerbstätigen.

Alle Unternehmen der hessischen Wirtschaft stehen vor der Aufgabe, auf diese Änderungen zu reagieren, um konkurrenz- und innovationsfähig zu bleiben. Voraussetzungen für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgaben sind eine gute Erstausbildung, zielgerechte Weiterbildung und ein Konzept für lebenslanges Lernen. Die **berufliche Weiterbildung** hat in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle, weil mit ihr schnell und flexibel gehandelt werden kann.

2. Ansatzpunkte

Das HMWVL fördert die berufliche Weiterbildung aus unterschiedlichen Gründen und legt dabei im Rahmen seiner **Mittelstandspolitik** einen besonderen Akzent auf KMU. Kleine und mittlere Unternehmen bedürfen der Hilfestellung bzw. der Unterstützung, weil sie nicht wie Großunternehmen auf eine eigenständige und differenzierte Personalabteilung zurückgreifen können und deshalb auf Instrumente wie zum Beispiel „Personalentwicklung“, „Wissensmanagement“ und „innerbetriebliche Weiterbildung“ verzichten müssen. Sie sind dann im Regelfall auf externe Angebote und Supportleistung angewiesen.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten ist auch Teil der **Arbeitsmarktpolitik**. Die Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung verbessert nachhaltig die

Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden und erhöht damit deren berufliche Chancen bzw. mindert das Risiko, arbeitslos zu werden. In diesem Sinne ist berufliche Weiterbildung präventive Beschäftigungspolitik.

Des Weiteren eröffnet berufliche Weiterbildung die Möglichkeit, aktiv mit technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen umzugehen. Sie kann die Grundlage dafür schaffen, dass Betriebe Innovationen aufgreifen und Marktchancen nutzen, um damit ihre Position im Wettbewerb zu verbessern. Dieses geschmeidige und offensive Vorgehen ist Teil einer **Strukturpolitik**, die nicht auf Erhaltung, sondern auf Anpassung setzt.

Schließlich wird mit beruflicher Weiterbildung auch **Standortpolitik** betrieben. Investitionen in das Wissen und Können der Beschäftigten verbessern den Umfang und die Struktur des regionalen Kompetenzpotentials und werden somit unmittelbar als Standortfaktor wirksam.

3. Fördergrundsätze

Diese wirtschaftspolitischen Ausgangsbedingungen führen dazu, dass das HMWVL die folgenden Grundsätze als leitend für seine Förderpolitik betrachtet:

- Zielgruppe sind Beschäftigte aus KMU. Nur in Ausnahmefällen werden Inhaberinnen und Inhaber von Kleinstbetrieben (unter 10 Beschäftigten) einbezogen.
- Gefördert werden nur Projekte, die überbetrieblich ausgerichtet sind. Ausgeschlossen ist mithin eine Förderung von Einzelbetrieben oder -personen.
- Die Förderung kann branchenübergreifend oder branchenbezogen erfolgen. Regionale Eingrenzungen sind möglich.

- Als Finanzierungsquelle wird vor allem auf den ESF oder andere Strukturfonds zurückgegriffen. Hinzu kommen Bundes- oder Landesmittel.
- Projektpartner sind zum Beispiel Verbände, Organisationen der Wirtschaft und Kammern sowie die Wirtschaftsförderer aus den Kommunen.

4. Instrumente

Bei der Ausgestaltung seiner Förderpolitik verfügt das HMWVL über mehrere Instrumentarien.

Um die Markttransparenz zu erhöhen, wird vor allem auf **Beratung, Information und Aufklärung** gesetzt. Beispiele aus diesem Sektor sind die Förderung von Weiterbildungsberatungsstellen, die Unterstützung von Öffentlichkeitsarbeit, der Aufbau von Datenbanken und das Schaffen von Verzeichnissen und anderen Beratungshilfen.

Mit **Studien und Gutachten** wird versucht, neue Bedarfe aufzuspüren, zu strukturieren und zu dimensionieren. Derartige Studien haben regionale Ausrichtungen wie das Gutachten zum Weiterbildungsmarkt Rhein-Main, sektorale Ausrichtungen wie die Studie zur Medienbranche in Hessen oder funktionale Ausrichtungen wie die Studie zu wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistern.

Als weitere Projektschiene wird die **Entwicklung neuer Lehrgangskonzepte** gefördert. Dabei werden sowohl methodische als auch inhaltliche Innovationen unterstützt. Ein Beispiel in diesem Zusammenhang ist der Lehrgang zum Thema „E-Commerce“.

Bei Inhalten, die zentral sind zur Verbesserung der Wettbewerbsposition von KMU, über-

nimmt das HMWVL auch in Ausnahmefällen die **Lehrgangsförderung**. Dies ist zum Beispiel mit dem Lehrgang „Kundenorientierung“ geschehen.

Darüber hinaus werden auch Maßnahmen zur **Verbesserung der Infrastruktur** der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Zu nennen sind zum Beispiel die Ausbildung der Ausbilder bzw. die Qualifizierung der Weiterbildungner sowie die Förderung der Ausstattung von überbetrieblichen Weiterbildungsstätten.

Im Jahre 2004 ist mit der „Qu@lifizierungsoffensive Hessen“ ein Sonderprojekt gestartet worden, das die zuvor genannten Instrumente aufgreift und thematisch bündelt. Diese Initiative wird im Folgenden ausführlich beschrieben.

5. Qu@lifizierungsoffensive Hessen

Die Qu@lifizierungsoffensive Hessen ist ein Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. Im Fokus stehen dabei die Entwicklung passgenauer Weiterbildungsseminare, die Information über Qualifizierungsangebote und ihren Nutzen für den Betrieb sowie Modellprojekte zur Erprobung neuer Wege in der beruflichen Weiterbildung.

Die Qu@lifizierungsoffensive Hessen ordnet ihre Förderprojekte drei Aktionslinien zu. Auf diese Weise kann die Förderung der laufenden Arbeit vor Ort, deren Schwerpunkt der aktuelle Weiterbildungsbedarf ist, mit der Förderung von übergreifenden Themen und Modellprojekten verknüpft werden.

Die **Aktionslinie Lernende Region** ist die Basis der Qu@lifizierungsoffensive. Hier arbeiten Qualifizierungsbeauftragte bei Landkreisen und kreisfreien Städten und bilden die Schnittstelle zwischen den Betrieben vor Ort

und dem Programm-Management. Sie ermitteln den betrieblichen Weiterbildungsbedarf, organisieren Impulsseminare, Fachseminare und Informationsveranstaltungen.

In der **Aktionslinie Zukunftsthemen** werden Weiterbildungsthemen, die über den aktuellen Bedarf hinausgehen, aufbereitet. Das Ergebnis kann zum Beispiel eine Informationskampagne sein, die die Bedeutung eines Themas für den Betrieb aufzeigt. So könnte beispielsweise für Tourismusbetriebe die Frage des Qualitätsmanagements ins Blickfeld gerückt werden.

Mit der **Aktionslinie Neue Wege** wird ein Experimentierfeld geschaffen für Modellprojekte, die dazu beitragen können, Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen zu erleichtern. Das Förderspektrum reicht dabei von Weiterbildungspartnerschaften über E-Learning bis hin zu Weiterbildungsdatenbanken.

Im Folgenden sollen einige ausgewählte Projekte und deren Ergebnisse vorgestellt werden.

Durch die Qu@lifizierungsoffensive Hessen werden inzwischen sieben regionale Datenbanken gefördert, sodass zusammen mit den Datenbanken in den vom BMBF geförderten Lernenden Regionen fast eine flächendeckende Versorgung mit dieser Bildungsdienstleistung erreicht ist. Ein großer Teil dieser regionalen Weiterbildungsdatenbanken konnte inzwischen zur Hessischen Weiterbildungsdatenbank vernetzt werden. Damit ist eine kostenlose Recherche nach Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsanbietern in ganz Hessen möglich.

Um bei der Qualitätssicherung in der Weiterbildung einen Schritt voranzukommen, ist die Gründung des Vereins Weiterbildung Hessen gefördert worden. Weiterbildung

Hessen e.V. arbeitet gemeinnützig und hat über 100 Mitglieder. Die Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung von gemeinsamen Qualitätsstandards und erhalten nach einer gutachterlichen Prüfung ein Qualitätssiegel. Damit ist eine einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit begründet, die den Weiterbildungsmarkt transparenter macht und somit die Auswahlentscheidung auch für KMU erleichtert.

6. Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung deckt einen sehr großen Teil der Weiterbildungsaktivitäten, die insgesamt stattfindet, ab. Im Berichtssystem Weiterbildung wird ihr ca. 25 % des Volumens und ca. 50 % der Teilnahmefälle zugerechnet. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels fand für das Jahr 2003 eine Sonderauswertung für Hessen statt, aus der im Folgenden einige Ergebnisse referiert werden (vgl. Schmid/Baden 2004). Sie wurde aus Mitteln des HMWVL gefördert und zeigt auf, welche Aktivitäten außerhalb der Landesförderung im betrieblichen Kontext stattfinden.

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe ist in Hessen mit 42 % leicht über dem Bundesdurchschnitt von 41 %. Besonders ausgeprägt ist der hessische Vorsprung im Bereich „öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter“, im Bereich „Handel und Reparatur“ und im Verarbeitenden Gewerbe.

Der Weiterbildungsbeteiligung ist bei Betrieben über 250 Beschäftigten nahezu 100 %. Bei den kleineren Betrieben fällt auf, dass in Hessen die Kategorie 10-49 Beschäftigte deutlich über dem Bund liegt (65 zu 58 %).

Nach Qualifikationsgruppen getrennt wird deutlich, dass vorrangig die qualifizierten Arbeitnehmer von den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten profitieren (52 %), während ungelernete Arbeiter nur 10 % der Weiterbildungsteilnehmer ausmachen. Einfache Angestellte liegen sogar noch unter diesem Anteilswert.

Der Königsweg der betrieblichen Weiterbildung ist der externe Kurs, den 80 % aller Betriebe nutzen. Ungefähr knapp die Hälfte aller Betriebe nutzt interne Seminare.

Anhang 3: Weiterbildung im Bereich des Hessischen Sozialministeriums

Das Hessische Sozialministerium ist in sehr unterschiedlicher Weise mit dem Thema Weiterbildung befasst. Es initiiert und unterstützt im Rahmen seiner Zuständigkeit verschiedene Weiterbildungsangebote für eine Vielzahl von besonderen Personengruppen.

Darüber hinaus wird vom Hessischen Sozialministerium die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds (ESF) innerhalb der Hessischen Landesregierung wahrgenommen.

Der ESF ist das Hauptinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und zur Förderung von Investitionen in Humankapital. Er unterstützt die EU-Mitgliedstaaten darin, den Herausforderungen niedriger Beschäftigungsquoten, sich wandelnder Arbeitsformen und steigender Qualifikationsanforderungen der Wissensgesellschaft zu begegnen.

Dem Land Hessen stehen für die Förderung durch den ESF in den Jahren 2000 bis 2006 insgesamt 223 Mio. Euro zur Verfügung. Die Verantwortung für Konzeption und Durchführung der ESF-kofinanzierten Programme und Maßnahmen liegt jeweils bei dem für das entsprechende Politikfeld bzw. für die Zielgruppe zuständigen Ressort.

Im Rahmen des ESF ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung in vielfacher Hinsicht möglich. Die Förderung und Verbesserung der beruflichen Weiterbildung dient im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens

- der Erleichterung und Verbesserung des Zugangs zum und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt,
- der Verbesserung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und
- der Förderung der beruflichen Mobilität.

Damit können Arbeitslose wie auch Beschäftigte von dieser Förderung profitieren. Der Schwerpunkt bei der Förderung der beruflichen Bildung durch den ESF in Hessen liegt beim Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

Bis zum Ende der Förderperiode 2000 bis 2006 stehen auch weiterhin Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit im Fokus der ESF-Förderung. Maßnahmen zu Gunsten besonders Benachteiligter bilden einen weiteren Schwerpunkt. Migranten, Langzeitarbeitslose und Menschen aus sozialen Brennpunkten stehen als Zielgruppe des ESF in vorderster Linie. Besonders für diese soll der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert und dauerhafte Beschäftigung gesichert werden.

Beispielhafte Weiterbildungsaktivitäten des Hessischen Sozialministeriums:

Weiterbildung von Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern im Rahmen des „Hessischen Aktionsprogramms Regionale Arbeitsmarktpolitik“ (HARA)

Das Hessische Sozialministerium fördert mit Unterstützung des ESF seit dem Jahr 2000 im Rahmen des „Hessischen Aktionsprogramms Regionale Arbeitsmarktpolitik“ (HARA) Weiterbildung von hessischen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern. Dieses Programm unterstützt die örtlichen Träger der Sozialhilfe bei der Integration von Sozialhilfe-

empfängerinnen und -empfängern in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Programm besteht aus mehreren Maßnahmentearten, unter denen die Sozialhilfeträger je nach dem regionalen Bedarf frei wählen können. Weiterbildungsmaßnahmen können vor allem im Rahmen der Maßnahmenteart „Qualifizierungsmodule“ gefördert werden. Vereinzelt werden vollständige Ausbildungen oder Umschulungen auch in der Maßnahmenteart „Sprungbrett“ (qualifizierende Beschäftigung) gefördert. Die Förderung der Weiterbildung kann auch eine vollständige Ausbildung oder Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf umfassen.

Das konkrete Qualifizierungsangebot richtet sich nach den Erfordernissen des Einzelfalls gemäß der in den Fördergrundsätzen verbindlich vorgeschriebenen Hilfeplanung. Die Ausgestaltung liegt in den Händen der örtlichen Träger der Sozialhilfe. Ein Schwerpunkt der Förderung in den „Qualifizierungsmodulen“ betrifft Vorschalt- und Orientierungsmaßnahmen, die nicht als Weiterbildung im engeren Sinne gezählt werden können.

Konkrete Qualifizierungen, die über das Programm gefördert werden, sind u. a.:

- Sprachkurse in Deutsch (oder in benötigten Fremdsprachen),
- PC-Kurse (insbesondere für Wiedereinsteigerinnen mit längerer Berufsunterbrechung),
- Nachholen fehlender Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen, usw.),
- Vermittlung berufsfeldbezogener Grundlagen (z. B. „Büroassistenz“, „Verkauf“ oder „Pflege“),
- Erwerb von für den Berufseinstieg erforderlichen Qualifikationen (wie z.B. Schweißer- und Gabelstaplerschein) oder

- der notwendige Erwerb eines Führerscheins.

In der Maßnahmenteart „Sprungbrett“ wurden vereinzelt auch Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer sowie Hauswirtschaftlerinnen bis zum anerkannten Ausbildungsabschluss ausgebildet bzw. umgeschult.

In der Folge des „Kommunalen Optionsgesetzes“ vom 30. Juli 2004 wird das „Hessische Aktionsprogramm Regionale Arbeitsmarktpolitik“ ab dem Jahr 2005 durch eine neue Form der Verteilung der Landes- und ESF-Mittel zur Förderung der Erwerbsintegration der Klientel des SGB II ersetzt werden.

Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG)

In seiner Zuständigkeit für den Bereich des Arbeitsrechts obliegt dem Hessischen Sozialministerium die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG – kurz: Hessisches Bildungsurlaubsgesetz).

Nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz haben alle in Hessen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nicht jedoch Beamtinnen und Beamte) sowie Auszubildende gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch, für fünf Tage im Jahr von der Arbeit freigestellt zu werden, um an einer Bildungsurlaubsveranstaltung teilnehmen zu können. Der Arbeitgeber muss während der Zeit des Bildungsurlaubs das Arbeitsentgelt fortzahlen; die Seminarkosten sind alleine von den Beschäftigten zu tragen.

Ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht für Seminare der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung. Für Auszubildende dient der Bildungsurlaub allein der politischen Bildung.

Bildungsurlaubsveranstaltungen der politischen Bildung befassen sich mit den verschiedenen Aspekten des gesellschaftlich-politischen Lebens. Allen Seminaren der politischen Bildung ist gemeinsam, dass sie das Ziel verfolgen, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale oder politische Zusammenhänge zu verbessern, um die Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Betrieb zu fördern.

Berufliche Weiterbildung hilft den Beschäftigten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern.

Seminare, für die ein Anspruch auf Bildungsurlaub geltend gemacht wird, müssen grundsätzlich von einem nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz anerkannten Träger durchgeführt werden und behördlich anerkannt sein. Von einer Trägeranerkennung ausgeschlossen sind kommerzielle Veranstalter oder Veranstalter mit Sitz im Ausland.

Eine Veranstaltung wird nicht als Bildungsurlaub nach dem HBUG anerkannt,

- wenn sie der Freizeitgestaltung oder Erholung oder
- der Gestaltung der privaten Lebensführung oder im Rahmen der politischen Bildung überwiegend der Erweiterung der privaten Allgemeinbildung oder
- ausschließlich der Schulung betrieblicher Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalräte) oder
- unmittelbar der Durchsetzung partei- oder verbandspolitischer Ziele dient oder
- wenn die Teilnahme an der Veranstaltung von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder

sonstigen Vereinigungen oder Organisationen abhängig gemacht wird.

Insgesamt waren am 31.12.2002 in Hessen 229 Träger für die Durchführung von Bildungsurlaubsveranstaltungen anerkannt. Von diesen Trägern wurden im Jahr 2002 insgesamt 1.560 Bildungsurlaubsveranstaltungen durchgeführt.

Zu den größten Anbietern von Bildungsurlaubsveranstaltungen gehörten Gewerkschaften und Volkshochschulen.

60% der durchgeführten Bildungsurlaubsveranstaltungen dienten der beruflichen Weiterbildung, während Veranstaltungen der politischen Bildung im Jahr 2002 im Vergleich zu vorangegangenen Berichtszeiträumen weiter zurückgegangen sind.

Nach wie vor haben EDV-Kurse, gefolgt von Sprachkursen den größten Anteil an allen Veranstaltungen. In Veranstaltungen der politischen Bildung dominierten die Themen „Arbeitswelt/Arbeitsrecht und Ausbildung“ sowie „Gesellschaft und Gesellschaftspolitik“.

Im Berichtsjahr 2002 nahmen nach Angaben der Träger 10.956 anspruchsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Veranstaltungen teil, die nach dem HBUG anerkannt und durchgeführt wurden; die Bildungsurlaubsquote (Teilnahmen je 100 in Hessen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) betrug damit 0,5 %.

An den durchgeführten Veranstaltungen nahmen mehr Frauen als Männer teil. Auch die Bildungsurlaubsquote der Frauen lag über der der Männer. Bei der Anzahl der jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmer (bis zu 25 Jahren) hat sich der bereits in vorangegangenen Berichtszeiträumen festgestellte Rückgang weiter fortgesetzt.

Die Teilnahmestruktur an Bildungsurlaubsveranstaltungen stellt kein repräsentatives Abbild der tatsächlichen Arbeitnehmerstruktur dar. Angestellte sowie vor allem Auszubildende sind, trotz des Rückgangs bei den jüngeren Teilnehmenden, ebenso überrepräsentiert wie die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beschäftigten aus größeren Betrieben. Dementsprechend unterrepräsentiert sind die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.

Die statistischen Angaben finden sich in dem Erfahrungsbericht der Landesregierung über die Durchführung des HBUG in den Jahren 1999 bis 2002, der dem Hessischen Landtag vorgelegt wurde.

Der Bericht ist veröffentlicht unter:
www.bildungsurlaub.hessen.de.

Weiterbildung im Bereich der Altenhilfe

Im Zuge der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung wächst der Bedarf an qualifizierten Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe und damit auch der Bedarf an qualifizierten Altenpflegekräften ständig.

Vor diesem Hintergrund fördert das Hessische Sozialministerium mit Unterstützung des ESF seit dem Jahr 2000 das Programm „Auf- und Ausbau einer qualifizierten Infrastruktur in der Altenhilfe und Förderung der beruflichen Qualifikation in den Altenpflegeberufen“.

Im Rahmen des Programms erfolgt Weiterbildung durch die Förderung der beruflichen und allgemeinen Bildung von Personen ohne höhere Bildungsabschlüsse zur Verbesserung ihrer individuellen Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung in der Altenpflege. Darüber hinaus werden berufs-

begleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für in der Altenhilfe und Altenpflege tätige Fachkräfte zu aktuellen fachlichen Themen (z.B. ganzheitliche Beratung und Einbeziehung pflegender Angehöriger) bis zu einer maximalen Dauer von 36 Monaten gefördert.

Wissenschaftliche Weiterbildung für Heimleitungen von Alten- und Behinderteneinrichtungen ab 2005

Der Landespflegeausschuss hat sich 2002 mit Möglichkeiten der Qualifizierung von Heimleitungen von Alten- und Behinderteneinrichtungen beschäftigt. Auf Anfrage des Hessischen Sozialministeriums erarbeitete die Fachhochschule Fulda, Fachbereich Pflege und Gesundheit, das Konzept einer wissenschaftlichen Weiterbildung für Heimleitungen von Alten- und Behinderteneinrichtungen. Das zugrunde liegende modulare Konzept wurde mit einer zuständigen Unterarbeitsgruppe des Landespflegeausschusses abgestimmt und im Jahr 2004 den Verbänden zur Anhörung vorgelegt. Das Konzept gewährleistet eine qualifizierte Weiterbildung gemäß den Bestimmungen der Heimpersonalordnung.

Die wissenschaftliche Weiterbildung kann berufsbegleitend in einer Regelstudienzeit von 1,5 Jahren absolviert werden. Bei Vorliegen der entsprechenden Zugangsvoraussetzungen können die Module dieser Weiterbildung teilweise in den in den Bachelor-Studiengängen „Pflegemanagement“ und „Gesundheitsmanagement“ angerechnet werden. Die Fachhochschule Fulda plant, die Weiterbildung im Frühjahr 2005 anzubieten.

Förderung von Qualifizierungs- und Koordinierungsmaßnahmen für bürgerschaftliche/ ehrenamtliche Arbeit im sozialen Bereich

Das Hessische Sozialministerium unterstützt seit dem Jahr 2001 das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement durch die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen. Ziel der Förderung ist die Qualifizierung und Vernetzung Ehrenamtlicher in kommunalen Vereinen und Initiativen. Die Landesförderung erfolgt über lokale Anlaufstellen für bürgerschaftliches Engagement wie Freiwilligenagenturen und Seniorengenossenschaften. Für das Jahr 2004 wurden insgesamt Fördergelder in Höhe von 300.000 Euro bereitgestellt.

Im Einzelnen ist die Landesförderung an folgende Bedingungen geknüpft:

Die lokalen Anlaufstellen initiieren und koordinieren die Qualifizierungsvorhaben für ehrenamtliches/bürgerschaftliches Engagement in den Kommunen und werden dafür vom Land unterstützt.

Gemeinsam mit den örtlichen Vereinen und Initiativen erheben die Anlaufstellen den Bedarf und erstellen ein lokales Qualifizierungsprogramm.

Dieses Qualifizierungsprogramm soll allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen enthalten, die sich auf vereinsübergreifende Themen und Fragen beziehen, z. B. die Vorstandsarbeit, Freiwilligen- und Vereinsmanagement, Gruppenleitung, Gesprächsführung u. a. Das Programm kann auch Qualifizierungsmaßnahmen enthalten, die aufgrund der spezifischen Ziele und Aufgaben von Vereinen und Initiativen erforderlich sind (Beispiel: Hospizarbeit).

Die allgemeinen Qualifizierungsvorhaben sollen von den Anlaufstellen in Kooperation

mit örtlichen Bildungsträgern (Volkshochschulen, Familienbildungsstätten, Jugendbildungswerke u. a.) durchgeführt werden. Bildungsmaßnahmen können auch in der Regie der Anlaufstellen erfolgen. Die spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen können von den jeweiligen Vereinen selbst durchgeführt werden.

Die Förderung aller Maßnahmen im Rahmen des Qualifizierungsprogramms erfolgt über die Anlaufstellen.

Kommunen, die über keine Anlaufstellen verfügen, können Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen beantragen, wenn auch sie mit den lokalen Vereinen und Initiativen ein Qualifizierungsprogramm entwickeln und die Aufgaben, wie für die Anlaufstellen beschrieben, übernehmen. Eine Förderung der Koordinierungsarbeit entfällt hier.

Vereine und Initiativen richten in den Kommunen und Kreisen, in denen Anlaufstellen bestehen, ihre Anträge direkt an die Anlaufstelle.

Im Jahr 2003 förderte das Land 231 Qualifizierungsmaßnahmen mit 5.069 Unterrichtseinheiten, an denen 2.560 ehrenamtlich Engagierte teilnahmen. 55 % der Kurse vermittelten Basisqualifikationen wie Vereinsmanagement, Umgang mit neuen Technologien, Gesprächsführung, Buchführung und Steuerrecht für gemeinnützige Vereine. 45 % dienten der spezifischen Qualifizierung etwa für den Einsatz in der Hospizarbeit, der Pflege oder Behindertenarbeit.

Schulung zur Betreuung ehrenamtlicher Initiativen im Rahmen des Bund-Länderprojektes „Erfahrungswissen für Initiativen – Seniortrainer“ – „EFI in Hessen“

Im Jahr 2002 startete das Bund-Länderprojekt „Erfahrungswissen für Initiativen –

Seniortrainer“. Das 5-jährige Modellprojekt, an dem sich mit Hessen 8 Bundesländer beteiligen, wurde in Kooperation mit dem Hessischen Sozialministerium konzipiert. Projektziel ist die Schulung von 20 sog. Seniortrainerinnen und -trainern pro Bundesland und Jahr. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden dazu ausgebildet, Vereine, Initiativen und Ehrenamtliche durch Beratung und Information zu unterstützen und gleichzeitig neue ehrenamtliche Vorhaben zu initiieren. Zielgruppe für die Schulung sind ältere Menschen, die über vielfältige Lebenserfahrungen und ein umfangreiches Erfahrungswissen aus ihrer beruflichen oder bisherigen ehrenamtlichen Arbeit verfügen und bereit sind, diese Kompetenzen, Erfahrungen und ihr Wissen für den Aufbau, die Unterstützung und die Förderung ehrenamtlicher Arbeit zur Verfügung zu stellen. Damit leisten diese Menschen dann einen Beitrag zur Stärkung der wechselseitigen Verantwortlichkeit, der solidarischen Hilfe, der sozialen Kultur in unserer Gesellschaft, zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements.

Das Projekt zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme handelt, obwohl ausdrücklich fachlich versierte Menschen angesprochen werden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass das Berufsleben anderen Regeln folgt als das freiwillige Engagement und dass die Regeln, nach denen das Leben in den Familien stattfindet, nochmals andere sind. Das Projekt will diesen Differenzen gerecht werden und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Bedarf an Unterstützung bei den Vereinen und ehrenamtlichen Initiativen einerseits und dem mitgebrachten, zumeist im Berufsleben erworbenen und praktizierten Kompetenzen der Seniortrainerinnen und Seniortrainer andererseits herstellen helfen. Das setzt Teilnehmerinnen und Teilnehmer voraus, die offen und neugierig sind und bereit, ihre eigenen

Erfahrungen und Kenntnisse unter anderen Gesichtspunkten zu betrachten.

In Hessen wird die Qualifizierung der Seniortrainerinnen und -trainer seit dem Jahr 2002 unter der Projektbezeichnung „EFI in Hessen“ vom Hessischen Sozialministerium mit jährlich 35.000 Euro gefördert. Insgesamt werden vier mal 20 Seniortrainerinnen und Seniortrainer qualifiziert, die ihre Dienste in Kooperation mit 3 hessischen Anlaufstellen anbieten (Freiwilligenzentrum Dillenburg, Seniorenbüro Winkelsmühle, Dreieich in Kooperation mit dem BüroAktiv Frankfurt am Main und Freiwilligenzentrum Kassel). Bildungsträger ist das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft. Das Hessische Sozialministerium hat sich für diesen Bildungsträger entschieden, da das Bildungswerk über ausgewiesene Erfahrungen in der Durchführung von Bildungsveranstaltungen zum Thema Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand verfügt und mit der Kooperation eine Brücke zwischen der Hessischen Wirtschaft und der Entwicklung von Förderstrukturen für das bürgerliche Engagement geschlagen werden konnte.

Berufliche Fortbildung von sozialen Fachkräften

Nach der Neustrukturierung der Kinder- und Jugendhilfe in Hessen im Jahr 2000 wurde der Bereich der Fortbildung von sozialen Fachkräften weitgehend auf die örtliche Ebene der Jugendämter verlegt. Das Land realisiert seine Steuerungsabsichten und Aufgaben mit Hilfe angemessener, bedarfsorientierter und qualitativ guter Fortbildungsangebote. Diese Angebote konzentrieren sich auf fachpolitische Schwerpunkte und wichtige überregionale Erfordernisse. Zielgruppe sind Fachkräfte der örtlichen öffentlichen Träger, die als Multiplikatoren wirken. Vor diesem Hintergrund wurden in den Jahren 2000 bis 2003 verschiedene Fach-

tagungen und Weiterbildungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt.

Hier sind folgende Angebote beispielhaft hervorzuheben:

- "Moderation von Beteiligungsprozessen von Kindern- und Jugendlichen in Hessen". 15-tägige (April 2002 bis Mai 2003) Weiterbildungsmaßnahme für die Qualifikation von Fachkräften zur Durchführung und Begleitung von Partizipationsprojekten von Kindern und Jugendlichen.
- "Interne Evaluation von sozialpädagogischen Maßnahmen im Bereich der Jugendarbeit, Jugendbildungsarbeit und Jugendsozialarbeit". 15-monatige Fortbildungsreihe (Februar 2002 bis Mai 2003) zur praktischen Erprobung unterschiedlicher Vermittlungs- und Arbeitsmethoden und deren Umsetzung in konkreten Evaluationskonzepten.
- "Sozialraumorientierte Jugendarbeit" 18-tägige (Januar 2003 bis Dezember 2004) Seminarreihe für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Trägern der Jugendarbeit zur Schulung für eine regionale Multiplikatorenentätigkeit und für eine aktive Gestaltung der Jugendarbeit vor Ort. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden befähigt, eine sozialraumorientierte Praxiskonzeption zu erstellen, vor Ort umzusetzen und zu evaluieren.

Fortbildungen von Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen des Landesprogramms zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist der entscheidende Schlüssel zur sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen

Integration aller Menschen in Deutschland. Insbesondere für Kinder aus Zuwandererfamilien ist die Beherrschung der deutschen Sprache die Voraussetzung für den Schulerfolg und damit die Chance zur Partizipation in Beruf und Gesellschaft. Um den Schulerfolg und damit die Zukunft dieser Kinder in unserer Gesellschaft zu sichern, müssen Kenntnisse der deutschen Sprache möglichst frühzeitig, bereits im Kindergartenalter, erworben werden.

Das Hessische Sozialministerium und das Hessische Kultusministerium haben mit den beiden Förderprogrammen „Landesprogramm zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter“ und „Deutsch-Frühförderung in Vorlaufkursen“ den landesweiten Aufbau von Angeboten zur vorschulischen Sprachförderung in Hessen angestoßen. Hessen ist damit das erste Bundesland, das die Schaffung eines flächendeckenden Netzes von vorschulischer Sprachförderung angegangen ist.

Das Hessische Sozialministerium fördert seit dem Jahr 2002 im Rahmen des „Landesprogramms zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter“ Sprachfördermaßnahmen für Kinder im Kindergartenalter und Fortbildungen zur Sprachvermittlung für Erzieherinnen und Erzieher sowie anderer, für die Sprachvermittlung geeigneter Personen.

Seit Beginn des Landesprogramms 2002 wurden die Landesmittel kontinuierlich erhöht (von 1,295 Mio. Euro im Jahr 2002 auf zuletzt 2,255 Mio. Euro im Jahr 2004). Von 2002 bis 2004 wurden 20 227 Kinder gefördert und 5600 Erzieherinnen und Erzieher sowie andere, für die Sprachvermittlung geeignete Personen geschult.

Die Zielgenauigkeit des Mitteleinsatzes (Kriterien: Kinder im Kindergartenalter, ohne aus-

reichende Deutschkenntnisse, Fortbildungen) und die Konzeption des Programms (Kriterien: Fördersumme pro Kind und pro Stunde 1,25 Euro, max. 400 Förderstunden, Abstimmung mit den Grundschulen, 150.-Euro pro Fortbildung) erlauben einen effektiven Mitteleinsatz. Die Konzeption des Landesprogramms gibt damit einen Rahmen vor, den die Fachkräfte vor Ort gemeinsam mit den Eltern je nach Bedarf und je nach pädagogischem Konzept einer Einrichtung ausfüllen sollen. Das Programm ermöglicht so eine sehr flexible Handhabung von Sprachfördermaßnahmen. Zusätzliche Bedingungen, die das Landesprogramm einfordert, sind eine verstärkte Elternarbeit und die Kooperation mit den Grundschulen.

Die Fortbildungen richten sich direkt an die Praktikerinnen und Praktiker vor Ort sowie an Multiplikatoren. Einrichtungen, Kommunen und Volkshochschulen sind an der Konzeption und Durchführung der Fortbildungen beteiligt. Ein Novum ist, dass mit dem Landesprogramm zur Förderung der Deutschkenntnisse gemeinsame Fortbildungen von Erzieherinnen und Erziehern und Grundschullehrerinnen und -lehrern angestoßen wurden.

Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie von Ehrenamtlichen im Rahmen des Modellprojektes „Frühstart – Deutsch und interkulturelle Erziehung im Kindergartenalter“

Das dreijährige (2004-2006) Modellprojekt „Frühstart – Deutsch und interkulturelle Erziehung im Kindergartenalter“ ist ein Kooperationsprojekt der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Herbert-Quandt-Stiftung, der Türkisch-Deutschen-Gesundheitstiftung, des Hessischen Sozialministeriums und des Hessischen Kultusministeriums. Darüber hinaus sind die Städte Frankfurt, Gießen und Wetzlar mit insgesamt zwölf Kindergärten beteiligt.

Ziel des Projektes ist es, durch gezielte Sprachförderung, bewusste interkulturelle Erziehung sowie durch eine geplante, besonders unterstützte Elternarbeit, bereits im Kindergarten die Grundsteine für eine erfolgreiche schulische Laufbahn für Kinder mit Migrationshintergrund zu legen.

Das Projekt gliedert sich in drei Teile:

1. Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern für die Sprachvermittlung und Sprachanregung durch gezielte Schulung.
2. Vermittlung von Kenntnissen verschiedener Kulturen sowie von Aspekten interkultureller Erziehung bei Erzieherinnen, Erziehern und Eltern mit dem Ziel der Umsetzung in die pädagogische Arbeit.
3. Schulung ehrenamtlicher Elternbegleiter, die jeweils beide Kulturen kennen, zur Beratung und Vermittlung zwischen Elternhaus und Kindergarten sowie zur Beratung von Eltern mit Migrationshintergrund in Bezug auf Bildung und Erziehung ihrer Kinder.

Das Hessische Sozialministerium unterstützt das Modellprojekt im Rahmen der Förderung des Landesprogramms zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter. Die Projektergebnisse werden in die Landespolitik eingebracht und sollen als Handreichungen in den Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan aufgenommen und den Kindertageseinrichtungen in Hessen bekannt gegeben werden.

Ferner werden gemeinsam mit dem Hessischen Kultusministerium im Rahmen des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplanes die aus den Projektergebnissen zu entwickelnden Fortbildungsmodule an Fortbildungsträger und Multiplikatoren in Kindertageseinrichtungen und an Grundschulen vermittelt.

Deutschkurse für Erwachsene / insbesondere für Eltern: "Mama lernt Deutsch", „Mama lernt Deutsch – Papa auch“

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist die entscheidende Voraussetzung für die Partizipation Zugewanderter in Beruf und Gesellschaft und damit für deren Integration.

Vor diesem Hintergrund startete das Hessische Sozialministerium im Herbst 2003 im Rahmen der Förderung von allgemeinen Integrationsmaßnahmen als weiteren Integrationsbaustein Deutschkurse für Erwachsene, insbesondere für Eltern und Mütterkurse.

Im Vordergrund der Kurse steht die Vermittlung von Sprachkenntnissen. Ziel der Kurse ist jedoch auch, die Eltern dazu zu befähigen, ihre Kinder aktiv beim Erwerb der deutschen Sprache zu begleiten und eine aktive Elternverantwortung übernehmen zu können. Um insbesondere Frauen niedrigschwellig zu erreichen, finden viele Mütterkurse im direkten Verbund mit Kindergärten und Schulen statt (z. B. in Wiesbaden und Frankfurt), zum Teil in Kombination mit Sprachförderangeboten für Kinder in Kindergarten und Schule, während die Kinder im Unterricht oder im Kindergarten betreut werden. Als neuer Kooperationspartner sind vereinzelt auch Moscheen an den Deutschkursen beteiligt.

Die Inhalte der Sprachkurse orientieren sich an Fragen des alltäglichen Lebens, der Familie, der Gesundheit und vermitteln insbesondere Informationen zu Kindergarten und Bildungssystem in Deutschland.

Im Jahr 2003 wurden 25 Maßnahmen gefördert, an denen rd. 480 Mütter teilgenommen haben. Für das Jahr 2004 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstattung 131 Anträge vor, für die Landesmittel in Höhe von rd. 560.100 Euro bereitgestellt wurden. Lt. Antragsliste

nehmen an diesen Kursen rd. 4000 Mütter und Väter teil.

Träger und Anbieter der Deutschkurse sind freie Träger, Kommunen und insbesondere die hessischen Volkshochschulen.

Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Behindertenhilfe

Das Hessische Sozialministerium hat in den Jahren im 2001 und 2003 die beiden Projekte „Qualifizierung und Qualifizierungsbedarfe in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ und „Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ mit rd. 72.000 Euro gefördert.

Mit den beiden Projekten wurden Qualifizierungsbedarfe und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Behindertenhilfe eruiert, gefördert und begleitet. Förderungsempfänger war der hessische Landesverband des Vereins „Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.“

Aufgrund der Untersuchungsergebnisse haben sich aus dem im Jahr 2001 durchgeführten Projekt „Qualifizierung und Qualifizierungsbedarfe im Bereich der Behindertenhilfe“ wichtige Erkenntnisse hinsichtlich des Qualifizierungsstandards und des Qualifizierungsbedarfs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen der Behindertenhilfe, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung älterer Menschen mit Behinderung, ergeben. Angesichts der demographischen Entwicklung steigt die Zahl älterer Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Behindertenhilfe kontinuierlich an. Fragen der Gerontologie, der Geriatrie und der Geronto-Psychiatrie gewinnen an Bedeutung. In der Folge dieser Entwicklung und nach den Ergebnissen der Untersuchung besteht ein

erheblicher Weiterbildungsbedarf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behindertenhilfe in diesem Bereich, den es bei zukünftigen Qualifizierungsmaßnahmen in der Behindertenhilfe zu berücksichtigen gilt.

Im Rahmen des im Jahr 2003 durchgeführten Projektes: „Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in

Einrichtungen der Behindertenhilfe“ wurden dem Verein, für die im Rahmen von Fort- und Weiterbildung entstandenen Personalkosten, Zuwendung von 20.000 Euro gewährt. Anknüpfend an die Untersuchungsergebnisse des Projektes im Jahr 2001 war die Fort- und Weiterbildung im Betreuungsangebot für ältere Menschen mit Behinderung besonderer Förderschwerpunkt.

Anhang 4: Fragebogen für hessische Weiterbildungseinrichtungen 2004

1. Feststehende Merkmale

- 1.1. Name
- 1.2. Anschrift
- Straße
- PLZ/ Ort
- Postfach
- 1.3. Rechtsform
- 1.4. Träger
- 1.5. Zahl der Zweigstellen/ Außenstellen
- 1.6. Regionaler Einzugsbereich
- 1.7. Homepage-Adresse

2. Inhaltliches Profil

- 2.1. Wie würden Sie Ihre Aufgabenstellung beschreiben?

2.2. In welchen Themenbereichen bieten Sie Weiterbildung an?
(Mehrfachnennung möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Kaufmännischer/betriebswirtschaftlicher Bereich | <input type="checkbox"/> Religion, religiöse Themen |
| <input type="checkbox"/> Gewerblich-technischer Bereich | <input type="checkbox"/> Hauswirtschaft etc. |
| <input type="checkbox"/> EDV-Bereich | <input type="checkbox"/> Frauenthemen |
| <input type="checkbox"/> Führung | <input type="checkbox"/> Ökologie/ Umweltschutz |
| <input type="checkbox"/> Organisationsentwicklung/Personalentwicklung | <input type="checkbox"/> Kunst/ Musik/ Kultur |
| <input type="checkbox"/> Sprachen | <input type="checkbox"/> Sport |
| <input type="checkbox"/> Medienkompetenz | <input type="checkbox"/> Gesundheit |
| <input type="checkbox"/> Kommunikation | <input type="checkbox"/> Geographie/ Landes- und
Völkerkunde |
| <input type="checkbox"/> Schlüsselqualifikationen und Kernkompetenzen | <input type="checkbox"/> Geschichte/ Politik/ Soziologie/
Pädagogik/ Philosophie/etc. |
| <input type="checkbox"/> sozialer/ medizinischer Bereich | <input type="checkbox"/> Mathematik/ Naturwissenschaften |
| <input type="checkbox"/> Dienstleistungsbereich | |
| <input type="checkbox"/> Nachholen schulischer Abschlüsse
Alphabetisierung | |
| <input type="checkbox"/> Kindererziehung/ Erziehungshilfen/
Elternschule/ Familienbildung | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

2.3. Welches sind Ihre Hauptzielgruppen?

3. Personal

3.1. Wie viele Mitarbeiterstellen hatte Ihre Institution?

1999		2003	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Stellen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Stellen
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Leitung
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Hauptberufliche Pädagogische Mitarbeiter/innen
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	- lehrend
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	- disponierend
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	- beides (lehrend und disponi- rend)
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Verwaltungskräfte
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Nichtpädagogische/ sonstige Mitarbeiter/innen

3.2. Wie viele Honorarkräfte waren in Ihrer Einrichtung tätig geworden?

1999

--	--	--	--

Personen

2003

--	--	--	--

Personen

4. Räume/ Ausstattung

4.1. Wie viele eigene Räume hat Ihre Institution für Verwaltung und Unterricht zur Verfügung?

--	--	--	--

Bürräume

--	--	--	--

Unterrichtsräume

--	--	--	--

Beratungsräume

4.2. Wie ist Ihre Institution hinsichtlich Lehr- und Lehrmedien ausgestattet (z. B. Anzahl der Personalcomputer, interaktive Lernmedien)?

4.3. Hat Ihre Einrichtung besondere Räume für Unterricht oder Freizeit (Sprachlabore, Fitnessraum etc.)?

ja

nein

Wenn ja, welche?

4.4. Hat Ihre Institution Übernachtungsmöglichkeiten?

ja

nein

--	--	--

Zimmer

--	--	--

Betten

5. Strukturen

5.1. Geben Sie bitte an, wie viele Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden auf die einzelnen Themenbereiche entfallen (1999 und 2003)!

1999	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	TN-Stunden
Politik/ Gesellschaft	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Familie/ Gender/ Generationen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Religion/Ethik	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Umwelt	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Kultur/Gestalten	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Gesundheit	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Sprachen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Arbeit/ Beruf	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Grundbildung/ Schulabschlüsse	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

2003	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	TN-Stunden
Politik/ Gesellschaft	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Familie/ Gender/ Generationen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Religion/ Ethik	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Umwelt	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Kultur/ Gestalten	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Gesundheit	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Sprachen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Arbeit/ Beruf	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Grundbildung Schulabschlüsse	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

5.2. Welche Veranstaltungsformen wurden im Jahr 2003 durchgeführt?

	TN – Fälle	Unterrichtsstunden
Tageskurs (vor 17 Uhr)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Abendkurs (ab 17 Uhr)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Bildungsurlaub	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Tages-/ Mehrtages-/ Wochenendseminar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Erstausbildung von Jugendlichen (Vollzeit)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Ausbildungsergänzende Maßnahmen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Vorqualifizierungsmaßnahmen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Fortbildungsmaßnahmen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Umschulungsmaßnahmen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Einzelveranstaltung (z. B. Vortrag)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

5.3. Geben Sie bitte Daten über die sozio-demographische Struktur der Teilnehmenden auf einem gesonderten Blatt, soweit verfügbar, an!

6. Entwicklungen

6.1. Wie viele Veranstaltungen hatten Sie im Jahre 1999 und 2003 durchgeführt?

1999	2003	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Kurse/Seminare
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Einzelveranstaltungen

6.2. Wie viele Prozent (%) der angebotenen Veranstaltungen wurden tatsächlich durchgeführt?

1999	2003	in %	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	in %	Kurse/Seminare
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	in %	Einzelveranstaltungen

- 6.3. Wie viele Teilnehmer hatte Ihre Institution nach Kursen und Einzelveranstaltungen im Jahre 1999 und 2003?

1999	2003	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Kurse/ Seminare
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Einzelveranstaltungen

- 6.4. Welche Angebotsformen haben an quantitativer Bedeutung zu- bzw. abgenommen?

- 6.5. Welche Teilnehmergruppen haben zu- und welche abgenommen?

- 6.6. Gab es Fälle, in denen Engpässen oder Überkapazitäten (z.B. zu wenig Dozenten und Dozentinnen oder Überangebot an Räumen?)

7. Konzeption des Angebots

7.1. Wie ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf für Ihre konkrete Programmplanung?
(Mehrfachnennung möglich)

- Ausrichtung an den Planungen/Vorgaben der Arbeitsverwaltung
- Bedarfsmeldung durch Betriebe
- Ermittlung des vermuteten Bedarfs durch probeweise Angebote
- Experten Anregungen
- Beratungskontakte (auch empirische Erhebungen in Betrieben)
- Analyse von Teilnehmerstatistiken
- Befragung von Teilnehmern/Absolventen
- Initiativen von Dozenten
- Sichtung und Auswertung von Zeitschriften, Fernsehsendungen, Fachliteratur etc.
- Analyse der Programme anderer Institutionen
- Sichtung und Auswertung rechtlicher Vorschriften
- Auswertung der Anforderung in Stellenanzeigen

- Sonstige Bedarfsermittlung

7.2. Haben Sie Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Wirtschaftsunternehmen
- andere Weiterbildungseinrichtungen
- andere Bildungseinrichtungen
- Öffentliche Einrichtungen
- Verbände

- Sonstiges

7.3. Wie machen Sie Ihr Angebot bekannt?
(Mehrfachnennung möglich)

- Weiterbildungsdatenbank
- Anzeigen
- eigener Katalog/Broschüre
- Briefaktionen an bisherige oder übliche Teilnehmer/Institutionen
- E-Mail-Aktionen
- „Trägerinterne“ Mitteilungen (z. B. bei einem Verband)
- Weiterbildungsberatung
- keine Maßnahmen der Bekanntgabe

- Sonstiges

7.4. Welche Supportstrukturen halten Sie in Ihrer Einrichtung für die Teilnehmenden vor?
(Mehrfachnennung möglich)

- Datenbank mit Veranstaltungshinweisen
- Infoveranstaltungen
- Weiterbildungsberatung
- Assessmentcenter zur Feststellung von informell erworbenen Kompetenzen
- Lernberatung
- Einstufungstest

- Sonstiges

7.5. Welche Supportstrukturen benötigen Sie als Einrichtung?
(Mehrfachnennung möglich)

- überregionale Fortbildung für Mitarbeitende
- verstärkte Kooperation zwischen Einrichtungen (Netzwerke)
- Organisationsberatung
- politische Interessenvertretung
- Sonstiges

7.6. Welche bestehenden Supportstrukturen haben Sie im Jahre 2003 genutzt?

8. Qualitätsmanagement

8.1. Haben Sie ein Qualitätsmanagementsystem?

- ja nein

Wenn ja, welches?

- ISO 9000
- EFQM
- Gütesiegel
- LQW
- eine Eigenentwicklung

8.2. Bereiten Sie auf Prüfungen vor?

- ja nein

Wenn ja, welche?
(Mehrfachnennung möglich)

- Staatliche Prüfungen
- Kammerprüfungen
- Einrichtungsübergreifende Prüfungen
- Hauseigene Prüfungen

8.3 Führen Sie Selbst Prüfungen durch?

ja nein

8.4. Wie hoch ist im Durchschnitt die Bestehensquote bei jedem Prüfungstyp? (in %)

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	%	Staatliche Prüfungen
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		Kammerprüfungen
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		Einrichtungsübergreifende Prüfungen
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	%	Hauseigene Prüfungen

8.5 Befragen Sie Teilnehmende nach Abschluss der Maßnahme zur Verwendbarkeit des Gelernten?

ja nein

9. Finanzierung

9.1 Wieviel Förderungsmittel haben Sie im Jahre 1999 und 2003 zur Verfügung gehabt?
(mögliche Größenordnungen)

	1999	2003
Teilnehmergebühren-Beiträge	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Eigenmittel des Trägers/ Eigeneinnahme	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SGB III	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Landesmittel		
Mittel aus der WBG	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Projektmittel	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Kommunale Mittel (soweit nicht kommunaler Träger)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
BSHG	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstige Bundesmittel	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ESF	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstige europäische Mittel	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mitgliederbeiträge	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstige Mittel	<input type="text"/>	<input type="text"/>

10. Zukünftige Planungen

10.1 Änderung der Angebotspalette

- sehr wahrscheinlich
- wahrscheinlich
- unbestimmt
- unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

10.2. Änderung der Zielgruppen

- sehr wahrscheinlich
- wahrscheinlich
- unbestimmt
- unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

10.3. Änderung der Wettbewerbssituation

- sehr wahrscheinlich
- wahrscheinlich
- unbestimmt
- unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

10.4. Änderungen in der Struktur der Einrichtung (OE, PE)

- sehr wahrscheinlich
- wahrscheinlich
- unbestimmt
- unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

11. Stellungnahmen zu aktuellen Bildungsfragen

11.1. Funktionsintegration/ Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.2 Neue Medien

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.3. Neue Lernkulturen

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.4. Selbstgesteuertes Lernen

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.5. Qualitätsentwicklung

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.6. Bildungs- und Lernberatung

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.7 Auswirkungen der Hartz-Reformen

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.8 Vernetzung/Lernende Regionen

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

11.9. Wissenschaftliche Weiterbildung

- sehr wichtig
- wichtig
- teils/teils
- unwichtig
- sehr unwichtig

12. Welches sind Ihre Maßstäbe für die Nutzen- oder Erfolgsbeurteilung der angebotenen Weiterbildung?

13. Einschneidende positive oder negative Ereignisse im Jahre 2003

Benennen Sie bitte je ein Ereignis, das ihre Einrichtung 2003 positiv bzw. negativ betroffen hat.

positiv

Negativ

Vielen Dank!!!

Anhang 5: Tabellen

Die vergleichende Auswertung findet sich im folgenden Abschnitt Gesamtauswertung. Quantifizierende Darstellungen werden hier nicht angegeben, sondern finden sich aufgrund mangelnder Vergleichbarkeit in den Einzelkapiteln. Soweit nicht anders angegeben, sind alle Werte Mittelwerte.

Gesamtauswertung

Gesamt n=46

2.2 Themenbereiche

	Landesweite Organisationen (n= 9) in %	VHS (n= 22) in %	Gesamt (n=44) In %
Kaufmännisch-technischer Bereich	25	100	61
gewerblich-technischer Bereich	25	27	25
EDV Bereich	100	100	80
Führung	63	77	57
Organisationsentwicklung	50	68	55
Sprachen	50	100	59
Medienkompetenz	63	81	61
Kommunikation	87	100	73
Schlüsselqualifikationen	100	91	71
Soziales / Medizin	38	46	36
Dienstleistungen	13	41	30
schulische Abschlüsse	37	59	59
Alphabetisierung	25	90	50
Kindererziehung/ Familienbildung	75	86	56
Religion	38	77	48
Hauswirtschaft	38	91	52
Frauenthemen	75	86	59
Ökologie	75	95	65
Kunst / Kultur	50	95	56
Sport	25	82	46
Gesundheit	75	100	64
Geographie	38	86	46
Geschichte / Politik / Soz. / Päd./ Phil.	38	96	64
Mathematik / Naturwiss.	25	59	41
Sonstiges	0	0	0

5.1 Wie viele Veranstaltungen haben Sie in den Jahren 1999 und 2003 durchgeführt?

Jahr	Landesweite Organisationen		VHS		Gesamt	
	1999 n= 7 / 3	2003 n= 7 / 4	1999 n=20	2003 n= 22	1999 n= 30 / 22	2003 n=32 / 23
Seminare	973	1314	1211	1223	1037	1185
Einzelveranstaltungen	49	1219	92	98	88	295

5.2 Wie viel Prozent der angekündigten Veranstaltungen durchgeführt?

Jahr	Landesweite Organisationen		VHS		Gesamt	
	1999 in % n= 2 / 4	2003 in % n= 4 / 2	1999 in % n= 15 / 12	2003 in % n= 16 / 13	1999 in % n=20 / 13	2003 in % n= 22 / 15
Seminare	64	76	74	71	75	73
Einzelveranstaltungen	85	86	94	86	93	87

6.3 Wie viele Teilnehmer hatte Ihre Institution nach Kursen und Einzelveranstaltungen?

Jahr	Landesweite Organisationen		VHS		Gesamt	
	1999 n= 4 / 2	2003 n= 6 / 3	1999 n= 21 / 19	2003 n= 21 / 19	1999 n= 29 / 22	2003 n= 30 / 22
Seminare	7803	22589	13566	13869	10869	11527
Einzelveranstaltungen	1248	31227	2324	2960	5519	6698

7.1 Ermittlung Weiterbildungsbedarf

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 36
Ausrichtung an den Planungen der Arbeitsverwaltung	38	9	19
Bedarfsmeldung durch Betriebe	25	32	33
probeweise Angebote	62	100	86
Expertenanregungen	75	86	75
Beratungskontakte	25	36	36
Analyse der TN Statistiken	62	59	55
Befragung Teilnehmer / Dozenten	100	86	83
Initiativen von Dozenten	62	95	83
Sichtung und Auswertung von Medien	37	81	61
Analyse der Programme anderer Institutionen	37	100	69
Sichtung und Auswertung rechtl. Vorschriften	0	18	22
Auswertung der Anforderung in Stellenanzeigen	0	13	13
Sonstiges	12	13	14

7.2 Kooperation mit anderen Einrichtungen?

	Landesweite Org. (%) n=8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 36
Wirtschaftsunternehmen	25	59	50
andere Weiterbildungseinrichtungen	100	81	88
andere Bildungseinrichtungen	50	77	72
Öffentliche Einrichtungen	62	95	83
Verbände	62	68	66
Sonstiges	0	23	17

7.3 Wie machen Sie ihr Angebot bekannt?

	Landesweite Orga- nisatione (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 41
datenbank	37	68	59
Anzeigen	50	50	51
eigener Katalog / Broschüre	100	100	100
Briefaktionen an bisherige / übliche Teilnehmer	87	50	58
E-mailings	37	27	34
Trägerinterne Mitteilungen	62	27	31
Weiterbildungsberatung	50	68	61
keine	12	4	0
Sonstiges	12	36	34

7.4 Supportstrukturen für Teilnehmer

	Landesweite Organisation (%) n= 9	VHS (%) n=22	Gesamt (%) n= 39
Datenbank mit Veranstaltungshinweisen	87	63	64
Infoveranstaltungen	62	81	71
Weiterbildungsberatung	75	91	79
Assessment Center zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen	0	0	3
Lernberatung	38	64	56
Einstufungstest	13	100	67
Sonstiges	0	13	20

7.5 Welche Supportstrukturen benötigen Sie als Einrichtung?

	Landesweite Organisationen (%) n=9	VHS (%) n= 21	Gesamt (%) n= 33
Überregionale Fortbildung für Mitarbeiter	83	81	85
verstärkte Kooperation zwischen Einrichtungen	100	81	84
Organisationsberatung	33	23	27
pol. Interessenvertretung	67	86	69
Sonstiges	17	9	12

8.1 Haben Sie ein Qualitätsmanagementsystem?			
	Landesweite Organisationen (5) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n=43
ja	62	72	65
nein	38	27	34

wenn ja, welches ?			
	Landesweite Organisationen (%) n=5	VHS (%) n= 17	Gesamt (%) n= 29
ISO 9000	20	6	14
EFQM	20	0	3
Gütesiegel	40	0	7
LQW	0	88	51
Eigenentwicklung	20	6	24

8.2 Bereiten Sie auf Prüfungen vor?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n= 9	% der Einrichtungen VHS	% der Einrichtungen Gesamt N= 44
ja	66	95	86
nein	33	4	13

wenn ja, welche?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n = 4	% der Einrichtungen VHS n= 17	% der Einrichtungen Gesamt n= 37
staatliche Prüfungen	25	55	62
Kammerprüfungen	50	30	29
Einrichtungsüber- greifende Prüfungen	25	90	54
hauseigene Prüfungen	25	10	16

8.3 Führen Sie selbst Prüfungen durch?

	% der Einrichtungen Landesweite Organisationen n= 9	% der Einrichtungen VHS n= 22	% der Einrichtungen Gesamt N=37
ja	12	81	81
nein	87	13	18

8.4 Wie hoch ist die Bestehensquote?

	% der Prüflinge Landesweite Organisationen	% der Prüflinge VHS	% der Prüflinge Gesamt
staatliche Prüfungen	85	86	89
Kammerprüfungen	84	87	86
einrichtungsübergreifen- de Prüfungen	90	90	90
hauseigene Prüfungen	90	94	93

10.1 Änderung des Angebotes

	Landesweite Organisationen (%) n=9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 40
sehr wahrscheinlich	12	27	17
wahrscheinlich	87	40	47
unbestimmt	0	14	17
unwahrscheinlich	0	18	15
sehr unwahrscheinlich	0	0	3

10.2 Änderung der Zielgruppen

	Landesweite Organisationen (%) n=9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 40
sehr wahrscheinlich	0	9	3
wahrscheinlich	38	23	27
unbestimmt	12	36	27
unwahrscheinlich	50	31	35
sehr unwahrscheinlich	0	0	7

10.3 Änderung der Wettbewerbssituation

	Landesweite Organisationen (%) n=8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 38
sehr wahrscheinlich	14	27	32
wahrscheinlich	57	27	29
unbestimmt	29	36	32
unwahrscheinlich	0	9	7
sehr unwahrscheinlich	0	0	0

10.4 Änderung in der Struktur der Einrichtung

	Landesweite Organisationen (%) n=9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 40
sehr wahrscheinlich	50	9	17
wahrscheinlich	25	23	20
unbestimmt	12	27	37
unwahrscheinlich	12	31	20
sehr unwahrscheinlich	0	9	5

11.1 Funktionsintegration von allgemeiner und beruflicher Bildung

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 42
sehr wichtig	37	36	33
wichtig	50	46	42
teils/teils	12	18	23
unwichtig	0	0	0
sehr unwichtig	0	0	0

11.2 Neue Medien

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 43
sehr wichtig	25	22	30
wichtig	62	68	58
teils/teils	12	9	9
unwichtig	0	0	2
sehr unwichtig	0	0	0

11.3 Neue Lernkulturen

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 43
sehr wichtig	25	23	28
wichtig	75	50	56
teils/teils	0	27	16
unwichtig	0	0	0
sehr unwichtig	0	0	0

11.4 Selbstgesteuertes Lernen

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 43
sehr wichtig	25	13	26
wichtig	50	36	37
teils/teils	25	40	32
unwichtig	0	9	4
sehr unwichtig	0	0	0

11.5 Qualitätsentwicklung

	Landesweite Organisationen (%) n= 9	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 43
sehr wichtig	50	73	58
wichtig	50	18	40
teils/teils	0	9	2
unwichtig	0	0	0
sehr unwichtig	0	0	0

11.6 Bildungs- und Lernberatung

	Landesweite Organisationen (%) n= 8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 43
sehr wichtig	50	54	53
wichtig	50	41	44
teils/teils	0	4	2
unwichtig	0	0	0
sehr unwichtig	0	0	0

11.7 Auswirkungen der Hartz-Reformen

	Landesweite Organisationen (%) n= 8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 40
sehr wichtig	43	22	17
wichtig	0	27	23
teils/teils	29	32	33
unwichtig	29	14	25
sehr unwichtig	0	5	3

11.8 Vernetzung / Lernende Regionen

	Landesweite Organisationen (%) n= 8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 40
sehr wichtig	0	27	25
wichtig	50	27	28
teils/teils	25	32	33
unwichtig	25	9	13
sehr unwichtig	0	4	3

11.9 wissenschaftliche Weiterbildung

	Landesweite Organisationen (%) n= 8	VHS (%) n= 22	Gesamt (%) n= 41
sehr wichtig	25	0	12
wichtig	25	59	49
teils/teils	50	23	31
unwichtig	0	14	7
sehr unwichtig	0	0	0

Volkshochschulen

Gesamt n= 22

3.1 Personal

	Anzahl der Stellen 1999	Anzahl der Stellen 2003	N 1999 / 2003
Leitung	2	2	22 / 220
HPM lehrend	3	2	8 / 8
HPM disponierend	5	9	18 / 20
HPM beides	2	2	10 / 10
Verwaltungskräfte	8	9	21 / 22
Nichtpäd. Mitarbeiter	2	1	11 / 11
Honorarkräfte	345	374	20 / 21

5.1 Wie viele Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden in einzelnen Themenbereichen?

	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	TN-Stunden
1999				
Politik	80	1188	1373	43449
Familie	44	493	837	63170
Religion	5	66	52	48
Umwelt	10	159	104	15
Kultur	250	2028	6385	1489281
Gesundheit	267	3356	4488	2214504
Sprachen	385	4428	14950	22596796
Arbeit	196	2072	5949	7754543
Grundbildung	25	239	3542	97277
2003				
Politik	Veranstaltungen 121	TN-Fälle 1327	Unterrichtsstunden 1012	TN-Stunden 243553
Familie	38	420	719	40031
Religion	5	54	65	29
Umwelt	30	124	117	
Kultur	272	2104	5557	2052102
Gesundheit	342	4453	6580	2092390
Sprachen	429	4798	13379	24057690
Arbeit	187	1648	5023	4817078
Grundbildung	22	212	3448	834828

5.2 Veranstaltungsformen

	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	TN-Fälle / Unterrichtsstunden
Tageskurs	4220	24873	7 / 5
Abendkurs	5131	22424	12 / 4
Bildungsurlaub	132	1003	7 / 8
Tages- / Mehrtages- / Wochenendseminar	2099	4189	4 / 4
Erstausbildung	0	0	0
Ausbildungsergänzung	0	0	0
Vorqualifizierung	0	0	0
Fortbildung	2	0	0
Umschulung	0	0	0
Einzelveranstaltung	1673	2725	9 / 4

8.2 Bereiten Sie auf Prüfungen vor?

wenn ja, welche?

	% der Einrichtungen		% der Einrichtungen (n= 17)
ja	96	Staatliche Prüfungen	55
nein	5	Kammerprüfungen	30
n	22	Einrichtungsübergreifende Prüfungen	90
		Hauseigene Prüfungen	10

8.3 Führen Sie selbst Prüfungen durch?

	% der Einrichtungen
ja	82
nein	14
n	21

8.4 Wie hoch ist die Bestehensquote?

	% der Prüflinge
staatliche Prüfungen	86
Kammerprüfungen	88
einrichtungsübergreifende Prüfungen	90
hauseigene Prüfungen	94

9.1 Wieviel Fördermittel haben Sie 1999 und 2003 zur Verfügung gehabt?

	1999 (€)	2003 (€)	N 1999 / 2003
Teilnehmergebühren	840005	1031866	20 / 21
Eigenmittel	958527	980963	17 / 18
SGB III	198704	382543	5 / 4
WBG	248099	195654	16 / 17
Projektmittel	62344	56638	8 / 16
Kommunale Mittel	235088	262548	7 / 9
BSHG	20837	30094	3 / 3
Sonstige Bundesmittel	63551	67128	9 / 9
ESF	12566	21616	5 / 4
Sonstige europäische Mittel	4517	0	3 / 0
Mitgliederbeiträge	2932	2251	3 / 3
Sonstige Mittel	94763	278329	10 / 12

Landesweite Organisationen

Gesamt n=9

1.5 Zahl der Außenstellen

Durchschnitt	Spannweite	n
33	0-74	8

3.1 Personal

	Anzahl der Stellen 1999	Anzahl der Stellen 2003	N 1999 / 2003
Leitung	1,57	5,63	7 / 9
HPM lehrend			0 / 0
HPM disponierend	13	13	1 / 2
HPM beides	50	51	6 / 2
Verwaltungskräfte	10	18	7 / 9
Nichtpäd. Mitarbeiter	36	188	4 / 5
Honorarkräfte	587	762	6 / 5

5.1 Wie viele Veranstaltungen, TN-Fälle und U-Stunden in den einzelnen Bereichen?					
	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	N Verant. / TN- Fälle / U-Stunden	
1999					
Politik	38	534	586	4 / 4 / 4	
Familie	152	1980	2751	4 / 4 / 4	
Religion	93	1796	1672	3 / 3 / 3	
Umwelt	23	281	435	5 / 5 / 4	
Kultur	128	1710	3241	4 / 4 / 4	
Gesundheit	784	3243	3028	4 / 4 / 3	
Sprachen	314	2461	21682	3 / 3 / 2	
Arbeit	645	7781	41709	3 / 3 / 3	
Grundbildung	20		13101	2 / 1 / 2	
2003					
Politik	312	6504	4063	6 / 6 / 5	
Familie	572	8019	9755	6 / 6 / 5	
Religion	368	8803	4369	6 / 6 / 5	
Umwelt	45	562	624	6 / 6 / 5	
Kultur	397	7203	5735	5 / 5 / 5	
Gesundheit	390	5429	6094	5 / 5 / 5	
Sprachen	148	1824	11101	6 / 6 / 5	
Arbeit	419	5294	17159	8 / 8 / 6	
Grundbildung	95	1720	2419	5 / 4 / 4	

8.2 Bereiten Sie auf Prüfungen vor? wenn ja, welche?

	% der Einrichtungen n= 8		% der Einrichtungen n = 4
ja	67	staatliche Prüfungen	25
nein	33	Kammerprüfungen	50
n	12	einrichtungsübergreifende Prüfungen	25
		hauseigene Prüfungen	25

8.3 Führen Sie selbst Prüfungen durch?

	% der Einrichtungen n= 9
ja	13
nein	87

8.4 Wie hoch ist die Bestehensquote?

	% der Prüflinge n=7
staatliche Prüfungen	85
Kammerprüfungen	84
einrichtungsübergreifende Prüfungen	90
hauseigene Prüfungen	90

9.1 Wieviel Fördermittel haben Sie 1999 und 2003 zur Verfügung gehabt?

	1999 (€)	2003 (€)	N 1999 / 2003
Teilnehmergebühren	495368	818341	3 / 5
Eigenmittel	469416	1563179	3 / 4
WBG	302679	313319	5 / 7

Restliche Mittelkategorien leider keine Angabe

Alle Einzeleinrichtungen

N=34

1.5 Zahl der Außenstellen

Durchschnitt	Spannweite	n
6,5	0-24	2

2.2 Themenbereiche

	% der Einrichtungen bieten an n=24
Kaufmännisch-technischer Bereich	69
gewerblich-technischer Bereich	19
EDV Bereich	78
Führung	56
Organisationsentwicklung	50
Sprachen	69
Medienkompetenz	59
Kommunikation	72
Schlüsselqualifikationen	66
Soziales / Medizin	31
Dienstleistungen	31
schulische Abschlüsse	66
Alphabetisierung	63
Kindererziehung / Familienbildung	59
Religion	53
Hauswirtschaft	63
Frauenthemen	59
Ökologie	69
Kunst / Kultur	66
Sport	56
Gesundheit	69
Geographie	59
Geschichte / Politik / Soz. / Päd./ Phil.	66
Mathematik / Naturwiss.	41
Sonstiges	9

3.1 Personal

	Anzahl der Stellen 1999	Anzahl der Stellen 2003	N 1999 / 2003
Leitung	3	3	31/31
HPM lehrend	11	13	19 / 16
HPM disponierend	5	6	20 / 21
HPM beides	2	2	12 / 12
Verwaltungskräfte	6	7	30 / 31
Nichtpäd. Mitarbeiter	3	2	18 / 18
Honorarkräfte	248	271	28 / 29

4.1 Wie viele eigene Räume?

	Anzahl	n
Bürräume	12	31
Unterrichtsräume	19	30
Beratungsräume	1	25

4.3 Besondere Räume für Unterricht oder Freizeit?

	%
ja	69
nein	31
n	32

4.4 Übernachtungsmöglichkeiten vorhanden?

	%	wenn ja, wie viele	
ja	9		
nein	91	Zimmer	45
n.	34	Betten	53
		n	3

5.1 Wie viele Veranstaltungen, Teilnahmefälle und -Unterrichtsstunden in einzelnen Themenbereichen?					
1999	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	N Verant. / TN- Fälle / U-Std.	
Politik	17	1188	1373	21 / 21 / 20	
Familie	44	493	837	10 / 10 / 10	
Religion	5	66	52	10 / 10 / 10	
Umwelt	10	158	104	13 / 13 / 13	
Kultur	250	2028	6385	21 / 21 / 20	
Gesundheit	267	3356	4488	21 / 21 / 19	
Sprachen	385	4428	14950	21 / 21 / 20	
Arbeit	195	2072	5949	19 / 19 / 19	
Grundbildung	25	239	4189	19 / 19 / 18	
2003	Veranstaltungen	TN-Fälle	Unterrichtsstunden	N Verant. / TN- Fälle / U-Std	
Politik	121	1326	1011	22 / 22 / 20	
Familie	38	420	719	12 / 12 / 12	
Religion	5	54	65	13 / 13 / 13	
Umwelt	29	144	593	11 / 12 / 12	
Kultur	272	2104	5557	22 / 22 / 22	
Gesundheit	342	4453	6580	22 / 22 / 21	
Sprachen	429	4798	13379	22 / 22 / 21	
Arbeit	182	1655	5808	22 / 22 / 21	
Grundbildung	22	630	3855	20 / 21 / 21	

5.2 Veranstaltungsformen

	TN-Fälle	Unterrichts- stunden	N TN-Fälle / U- Std.
Tageskurs	3728	21534	8 / 6
Abendkurs	4495	16922	8 / 6
Bildungsurlaub	132	906	12 / 9
Tages- / Mehrtages- / Wochenendse- minar	2066		8 / 4
Erstausbildung			0
Ausbildungsergänzung			0
Vorqualifizierung			0
Fortbildung			0
Umschulung			0
Einzelveranstaltung	1673	2725	9 / 4

6.1 Wie viele Veranstaltungen durchgeführt?

	1999	2003	N 1999 / 2003
Seminare	1162	1172	22 / 20
Einzelveranstaltungen	90	95	20 / 20

6.2 Wie viel Prozent durchgeführt?

	1999 in %	2003 in %	N 1999 / 2003
Seminare	76	72	15 / 16
Einzelveranstaltungen	95	88	12 / 15

6.3 Wie viele Teilnehmer hatte Ihre Institution nach Kursen und Einzelveranstaltungen?

	1999 (Anzahl)	2003 (Anzahl)	N 1999 / 2003.
Seminare	12397	12662	21 / 21
Einzelveranstaltungen	2225	2825	19 / 19

7.1 Ermittlung Weiterbildungsbedarf

	% der Einrichtungen n= 24
Ausrichtung an den Planungen der Arbeitsverwaltung	13
Bedarfsmeldung durch Betriebe	33
probeweise Angebote	96
Expertenanregungen	79
Beratungskontakte	38
Analyse der TN Statistiken	63
Befragung Teilnehmer / Dozenten	83
Initiativen von Dozenten	92
Sichtung und Auswertung von Medien	75
Analyse der Programme anderer Institutionen	91
Sichtung und Auswertung rechtl. Vorschriften	25
Auswertung der Anforderung in Stellenanzeigen	13
Sonstiges	41

7.2 Kooperation mit anderen Einrichtungen?

	% der Einrichtungen n= 25
Wirtschaftsunternehmen	56
andere Weiterbildungseinrichtungen	84
andere Bildungseinrichtungen	80
Öffentliche Einrichtungen	96
Verbände	64
Sonstiges	24

7.3 Bekanntmachung Angebot

	% der Einrichtungen n= 29
Weiterbildungsdatenbank	62
Anzeigen	48
eigener Katalog / Broschüre	100
Briefaktionen an bisherige / übliche Teilnehmer	48
E-mailings	24
Trägerinterne Mitteilunge	21
Weiterbildungsberatung	62
keine	4
Sonstiges	38

7.4 Supportstrukturen für Teilnehmer

	% der Einrichtungen n= 29
Datenbank mit Veranstaltungshinweisen	52
Infoveranstaltungen	72
Weiterbildungsberatung	76
Assessmentcenter zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen	0
Lernberatung	62
Einstufungstest	97
Sonstiges	17

7.5. Welche Supportstrukturen benötigen Sie als Einrichtung?

	% der Einrichtungen n= 24
Überregionale Fortbildung für Mitarbeiter	83
verstärkte Kooperation zwischen Einrichtungen	79
Organisationsberatung	25
pol. Interessenvertretung	75
Sonstiges	8

8.1 Haben Sie ein Qualitätsmanagementsystem?

		wenn ja, welches?	
	% der Einrichtungen n= 31		% der Einrichtungen n= 22
ja	65	ISO 9000	5
nein	36	EFQM	5
k.A.	10	Gütesiegel	
		LQW	68
		Eigenentwicklung	23

8.2 Bereiten Sie auf Prüfungen vor?

		wenn ja, welche?	
	% der Einrichtungen n= 33		% der Einrichtungen n= 30
ja	97		
nein	3	staatliche Prüfungen	70
		Kammerprüfungen	20
		Einrichtungsübergreifende Prüfungen	60
		hauseigene Prüfungen	10

8.3 Führen Sie selbst Prüfungen durch?

	% der Einrichtungen n= 30
ja	79
nein	8,8
k.A.	11,8

8.4 Wie hoch ist die Bestehensquote?

	% der Prüflinge n= 31
staatliche Prüfungen	90
Kammerprüfungen	88
einrichtungsübergreifende Prüfungen	90
hauseigene Prüfungen	94

8.5 Frage nach Verwendbarkeit des Gelernten

	% der Einrichtungen n= 22
ja	59
nein	41
k.A.	55

9.1 Wieviel Fördermittel haben Sie 1999 und 2003 zur Verfügung gehabt?

	1999 (€)	2003 (€)	1999 / 2003
Teilnehmergebühren	840005	1031865	20 / 22
Eigenmittel	905764	929774	18 / 19
SGB III	198704	382543	5 / 4
WBG	234299	185722	17 / 18
Projektmittel	62344	56638	8 / 10
Kommunale Mittel	235087	262547	7 / 9
BSHG	20836	20837	3 / 3
Sonstige Bundesmittel	63551	67128	9 / 9
ESF	12566	21616	5 / 4
Sonstige europäische Mittel	4517	4618	3 / 3
Mitgliederbeiträge	2932	2251	3 / 3
Sonstige Mittel	94763	278329	10 / 12

10.1 Änderung des Angebotes

	% der Einrichtungen n=27
sehr wahrscheinlich	18
wahrscheinlich	27
unbestimmt	15
unwahrscheinlich	18
sehr unwahrscheinlich	3

10.2 Änderung der Zielgruppen

	% der Einrichtungen n=27
sehr wahrscheinlich	6
wahrscheinlich	15
unbestimmt	27
unwahrscheinlich	29
sehr unwahrscheinlich	3

10.3 Änderung der Wettbewerbssituation

	% der Einrichtungen n=27
sehr wahrscheinlich	24
wahrscheinlich	21
unbestimmt	27
unwahrscheinlich	9
sehr unwahrscheinlich	0

10.4 Änderungen in der Struktur der Einrichtung

	% der Einrichtungen n=27
sehr wahrscheinlich	9
wahrscheinlich	15
unbestimmt	29
unwahrscheinlich	21
sehr unwahrscheinlich	6

11.1 Funktionsintegration von allgemeiner und beruflicher Bildung

	% der Einrichtungen n=31
sehr wichtig	29
wichtig	41
teils/teils	20
unwichtig	0
sehr unwichtig	0

11.2 Neue Medien

	% der Einrichtungen n=31
sehr wichtig	27
wichtig	56
Teils/teils	9
unwichtig	0
sehr unwichtig	0

11.3 Neue Lernkulturen

	% der Einrichtungen n=32
sehr wichtig	27
wichtig	47
teils/teils	21
unwichtig	0
sehr unwichtig	0

11.4 Selbstgesteuertes Lernen

	% der Einrichtungen n=32
sehr wichtig	21
wichtig	35
teils/teils	32
unwichtig	6
sehr unwichtig	0

11.5 Qualitätsentwicklung

	% der Einrichtungen n=32
sehr wichtig	62
wichtig	27
teils/teils	6
unwichtig	0
sehr unwichtig	0

11.6 Bildungs- und Lernberatung

	% der Einrichtungen n=32
sehr wichtig	50
wichtig	41
teils/teils	2
unwichtig	0
sehr unwichtig	0

11.7 Auswirkungen der Hartz-Reformen

	% der Einrichtungen n=30
sehr wichtig	14
wichtig	20
teils/teils	32
unwichtig	18
sehr unwichtig	3

11.8 Vernetzung / Lernende Regionen

	% der Einrichtungen n=31
sehr wichtig	27
wichtig	21
teils/teils	32
unwichtig	9
sehr unwichtig	3

11.9 wissenschaftliche Weiterbildung

	% der Einrichtungen n=31
sehr wichtig	9
wichtig	53
teils/teils	21
unwichtig	8
sehr unwichtig	0

Anhang 6: Leitfaden für Experteninterviews mit Weiterbildungseinrichtungen in Hessen

A. Grundsätzliches

1. Welche Funktionen sollten Weiterbildungseinrichtungen erfüllen?

2. Welche Rolle soll Weiterbildung im Bildungssystem spielen?

3. Wie beurteilen Sie das Hess. Weiterbildungsgesetz? Welche Vor- bzw. Nachteile hat es für ihre Einrichtung gebracht? Wo sehen Sie Änderungsbedarf?

B. Zukunftsbewältigung

4. Welche zentralen Herausforderungen müssen Sie in der nächsten Zeit bewältigen?

- Änderung der Angebotspalette
- Änderung der Zielgruppen
- Änderung der Wettbewerbssituation
- Änderungen in der Struktur der Einrichtung (OE, PE)

5. Wie beurteilen Sie die folgenden Zukunftsthemen?

- Funktionsintegration/Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung
- Neue Medien
- Neue Lernkulturen
- Selbstgesteuertes Lernen
- Qualitätsentwicklung
- Bildungs- und Lernberatung
- Auswirkungen der Hartz-Reformen

- Vernetzung/Lernende Regionen
- wissenschaftliche Weiterbildung

C. Einrichtungsbezogene Handlungsstrategien

6. Ist das Leitbild Ihrer Einrichtung noch handlungsweisend? Ist es klar, nachvollziehbar und umsetzungsorientiert? Lässt sich aus dem Leitbild eine pädagogische Leitidee ableiten? Wird das Leitbild laufend überprüft und weiterentwickelt? In welcher Form geschieht dies? Wer ist daran beteiligt?

7. In welcher Weise fördert die Führungsebene das Qualitätsdenken in Ihrer Einrichtung?

8. Wie werden die Bedarfe für die Mitarbeiterfortbildung ermittelt? Wer stellt das Programm für die Mitarbeiterfortbildung auf? Gibt es ein systematisches und regelmäßig fortgeschriebenes Personalentwicklungskonzept?

9. Wie werden neue Curricula entwickelt? Wer ist für den Entwicklungsprozess verantwortlich? Wer kontrolliert ihn ggf.?

10. Mit welchen Methoden wird die Teilnahmezufriedenheit erhoben?

11. Agiert Ihre Einrichtung in regionalen Verbänden? Wie beurteilen Sie die dabei gemachten Erfahrungen?

12. Wie belegen Sie die Erfolge und Leistungen von Weiterbildung?

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betrachtungsaspekte	12
Abbildung 2: Zuschüsse des Landes Hessen nach dem Volkshochschulgesetz (VHG), dem Gesetz zur Förderung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung (EBG) bis 2001 und dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung im Lande Hessen (HWBG) v. 25.08.2001	17
Abbildung 3: Personalentwicklung VHS	30
Abbildung 4: Personalentwicklung landesweite Organisationen	31
Abbildung 5: Tatsächlich durchgeführte Veranstaltungen nach Veranstaltern	33
Abbildung 6: Arten der Angebotsermittlung	34
Abbildung 7: Bekanntmachung des Angebots	35
Abbildung 8: Supportstrukturen für Teilnehmer	36
Abbildung 9: Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen	37
Abbildung 10: Genutztes QM-System	38
Abbildung 11: Einnahmestruktur bei den VHS 1999 und 2003	41
Abbildung 12: Einnahmestrukturen bei den landesweiten Organisationen	42
Abbildung 13: Änderung der Zielgruppen	43
Abbildung 14: Änderung der Wettbewerbssituation	44
Abbildung 15: Wahrscheinlichkeit der Strukturänderung in den Einrichtungen	45
Abbildung 16: Wichtigkeit der Funktionsintegration von allgemeiner und beruflicher Bildung	46
Abbildung 17: Wichtigkeit neuer Medien	47
Abbildung 18: Wichtigkeit neuer Lernkulturen	47
Abbildung 19: Wichtigkeit des selbstgesteuerten Lernens	48
Abbildung 20: Wichtigkeit von Qualitätsentwicklung	49
Abbildung 21: Wichtigkeit von Bildungs- und Lernberatung	50
Abbildung 22: Bedeutung der sog. Hartz-Reformen	51
Abbildung 23: Wichtigkeit von Vernetzung bzw. Lernenden Regionen	52
Abbildung 24: Wichtigkeit wissenschaftlicher Weiterbildung	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Landeszuschüsse gemäß VHG und HWBG 1981 bis 2003	18
Tabelle 2: Finanzierung der Volkshochschulen in Hessen in Tausend DM	19
Tabelle 3: Nebenberufliche Kursleiter/innen an VHS in Hessen 2003	26
Tabelle 4: Gesamtbildungsumfang der Landesorganisationen für Erwachsenenbildung	28
Tabelle 5: Struktur: Gesamtangebot der Volkshochschulen in Hessen 2003	29
Tabelle 6: Prüfungen, Vorbereitung und Bestehensquote	39

Abkürzungen

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
EFQM	European Foundation for Quality Management
ESF	Europäischer Sozialfonds
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
HBUG	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub
HBV	Hessische Blätter für Volksbildung
HKM	Hessisches Kultusministerium
HMWVL	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
HPM	Hauptamtliche Pädagogische Mitarbeiter
HSM	Hessisches Sozialministerium
HVV	Hessischer Volkshochschulverband
HWBG	Hessisches Weiterbildungsgesetz
ISO	International Organization for Standardization
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
LO	Landesweite Organisationen
LQW	Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung
QM	Qualitätsmanagement
SGB III	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch – Arbeitsförderung

HESSEN



Hessisches Kultusministerium

Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden

www.kultusministerium.hessen.de

