

## **Kooperation und Vernetzung der Weiterbildung. Eine explorative Studie in der Bergischen Region**

Kooperation ist in der Weiterbildungs-*Programmatik* ein eher altes Thema. Bereits im Strukturplan für das Bildungswesen (Deutscher Bildungsrat 1970) wird sie keineswegs beiläufig als unverzichtbar für den Aufbau des ‚quartären Sektors‘ angesehen. Besondere Aufmerksamkeit fand das Problem im Folgenden allerdings nicht. Erst im Zusammenhang der so genannten ‚Länderstudien‘ etwa Mitte der 1980er- bis Mitte der 1990er-Jahre ist Kooperation wieder verstärkt in den Blick geraten. Man kann sie als einen wesentlichen Bestandteil dessen ansehen, was als ‚mittlere Systematisierung‘ Eingang in die Debatte gefunden hat (vgl. Faulstich u.a. 1991). Heute wird die Kooperationsperspektive verknüpft mit der Idee einer (regionalen) Vernetzung, die wiederum mit ‚Lernen‘ in Verbindung gebracht wird. Am Ende dieser Assoziations-Kette steht dann die (Vision) ‚lernende Region‘, die – so hat man bei der Lektüre programmatischer Schriften gelegentlich den Eindruck – bereits dadurch lernt, dass sie vernetzt ist. Ungeklärt bleibt dabei in der Regel, was gelernt werden soll. Lernen bedeutet ja zunächst nur Veränderung, kann also auch einen ungewünschten Verlauf nehmen. In den einschlägigen Debatten über ‚lernende Organisationen / Regionen‘ wird jedoch stets eine Veränderung zum Besseren hin unterstellt.

Die Rede von Kooperation und Vernetzung hat also – nicht nur im Blick auf Weiterbildung – Konjunktur, und man kann diese Rede wohl als ‚schillernd‘ bezeichnen. Denn:

- Netzwerke lassen sich zum einen *analytisch identifizieren*, wir finden sie also in der Gesellschaft bereits vor. Gelegentlich wird die Durchsetzung dieses Typus von ‚Organisation‘ oder Struktur als markantes Merkmal des jüngeren („modernen“) Entwicklungsstandes von Ökonomie und Politik angesehen (vgl. etwa Mayntz 1992). Im Gestus der Zeitdiagnose formuliert, lebten wir demnach in einer ‚Netzwerkgesellschaft‘ (vgl. Castells 2001).
- Kooperation und / oder Vernetzung sind zugleich *Programm*, man verspricht sich von ihnen also die Lösung verschiedenster Probleme, sieht sie als anderen institutionellen Arrangements überlegen an. Das, was *faktisch* in Netzwerkstrukturen geschieht, gilt – zumindest bis auf weiteres – als das, was in der Breite geschehen *soll*.

Dabei erweist sich ein ansonsten eher unerwünschter Aspekt als produktiv: Die Begriffe sind – was ihren verbreiteten Gebrauch angeht – sehr unscharf. Solange man nicht genauer klärt, was jeweils gemeint ist, hat die Forderung nach intensiverer Kooperation eine hohe – in vielen Hinsichten alltagsweltlich verankerte – Evidenz. Wenn man es – meist wegen des Mangels spezifischer Ressourcen – allein nicht schafft, Aufgaben befriedigend zu bewältigen, dann tut man sich sinnvoller Weise zusammen (das fängt bereits bei der ‚Räuberleiter‘ an). Das Netzwerk wird dann als mehr des Guten, als

eine höhere Stufe verstanden, gewissermaßen die Kooperation Kooperierender. Der Begriff hat außerdem ‚warme‘ Konnotationen: Er steht *für* (relative) Autonomie, Selbststeuerung, Verhandlung, Flexibilität und *gegen* Zentralismus, Dirigismus, Hierarchie, Unbeweglichkeit. Im Grunde genommen ist es in einer solchen Konstellation gar nicht mehr möglich, Kooperation oder Vernetzung abzulehnen.

Vergewissert man sich auf der Seite von *Theorie*, versucht also, den Begriff des Netzwerkes zu *klären*, *Unterscheidungen* vorzunehmen, dann löst sich das Problem nicht dahingehend auf, dass es *den einen* präzise gefassten Begriff gäbe. Vielmehr findet man ein breites Spektrum definitorischer Zugänge vor, das man mit folgenden ‚Eckwerten‘ eingrenzen kann:

- Im Anschluss an die Institutionen- bzw. Transaktionskostenökonomie, in der Netzwerke als eine Organisationsform zwischen dem (tendenziell anarchischen) Markt und der (starren) Hierarchie geschätzt werden, versteht man unter einem sozialen Netzwerk „eine eigenständige Form der Koordination von Interaktionen [...], deren Kern die *vertrauensvolle Kooperation* autonomer, aber interdependenter [...] Akteure ist, die für einen begrenzten Zeitraum zusammenarbeiten und dabei auf die Interessen des jeweiligen Partners Rücksicht nehmen, weil sie auf diese Weise ihre partikularen Ziele besser realisieren können als durch nicht-koordiniertes Handeln“ (Weyer 2000, 11). Dabei ist vor allem an eine zielgerichtete, den Akteuren bewusste, ‚sichtbare‘, in irgendeiner Form ‚geregelt‘ Kooperation gedacht. Am ehesten geht es um ‚Inter-Organisations-Netzwerke‘, die auf die Idee der ‚Zugewinn-Gemeinschaft‘ setzen – ein Beispiel ist die (oft nur vorübergehende) Bindung, die Automobilhersteller mit Zuliefererfirmen eingehen.
- Eher in sozialpolitischen und sozialtherapeutischen Kontexten gedacht, ist ‚veralltäglichte Intimität‘ die wesentliche Voraussetzung für soziale Netzwerke, in denen Leistungen, Gefälligkeiten und Informationen ‚getauscht‘ werden (vgl. Harney 1994, 31). Hier haben wir es mit personengebundenen Beziehungen zu tun, die inner- und interorganisationale Trennungen überwinden. So gibt es etwa innerhalb von Firmen und Behörden Netze, die Abteilungs- und Hierarchiegrenzen überschreiten, und in der Weiterbildung gibt es wie in anderen Feldern Beziehungen zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Institutionen, die sich unter Umständen auf der offiziellen Ebene eher unfreundlich begegnen. Solche Netzwerke stehen nicht jedermann offen, vielmehr setzen sie eine Initiation voraus. Sie sind nicht identisch mit konkreten Gruppen, in denen die einzelnen Akteure sich (alle) kennen, und sie sind nicht permanent aktiv, können also ruhen und im Bedarfsfall mobilisiert werden. Anders als im ersten Fall geht es nach diesem Verständnis um intime, diskrete, ‚unsichtbare‘, nicht geregelte, nicht an konkrete Projekte und Zeiträume gebundene Gebilde.

Gerade die Euphorie, mit der gegenwärtig auf die heilsame Wirkung von Netzwerken gesetzt wird, legt die Vermutung nahe, dass mit dem ‚networking‘ die eigentümliche Kraft der eher im Verborgenen wirksamen personengebundenen Netze ‚angepapft‘ werden soll. Die sichtbaren, bislang mit allerlei klassischen Instrumenten traktierten

Ressourcen scheinen (in Politik und Ökonomie) ausgeschöpft, so dass es nun an die untergründigen, bislang verborgenen, mindestens unbeachteten ‚Reste‘ geht, von denen man den Eindruck gewinnen kann, dass sie es vor allem sind, an denen sich das Gelingen oder gar Exzellenz entscheidet. Weithin unbedacht bleibt dabei, dass sich Intimität nicht organisieren lässt. Schließlich geraten ganze Organisationen in das vielen aktuellen Managementkonzepten inhärente Dilemma ‚fremdorganisierter Selbstorganisation‘, sobald Vernetzung zum entschiedenen politischen Programm wird, wie wir es gegenwärtig allenthalben beobachten (vgl. etwa Pongratz/Voß 1997).

Die Euphorie lässt es kaum zu, eine weitere Unterscheidung stark zu machen: nämlich die zwischen den gewünschten und den dysfunktionalen bzw. ‚pathologischen‘ Effekten der Netzwerkbildung. Letztere bestehen etwa darin, dass die notwendigen Kompromisse nicht unbedingt die besten Lösungen darstellen und dass Netze sich relativ gleichgültig gegenüber extern verursachten Problemen verhalten. Unter Beachtung dieser ‚Rückseite‘ hat es wenig Sinn, von Vernetzung oder Kooperation *an sich*, als fraglos heilsame Perspektive zu sprechen, vielmehr geht es um die Bedingungen der Möglichkeit, die je besonderen Anlässe und Umstände, sowie die Effekte ganz unterschiedlicher Formen. Dies wird in der Fülle programmatischer Papiere kaum berücksichtigt. Dort geht es nicht mehr darum, *ob* und *zu welchem Zweck* vernetzt werden soll (und kann), sondern nur noch darum, diesen Zustand so rasch wie möglich zu erreichen – vor dem Hintergrund eines differenzierten Begriffsverständnisses könnte man sagen: Koste es, was es wolle.

Wir haben uns bei unserer kleinen Studie von den skizzierten Unterscheidungen und einer gewissen Skepsis gegenüber der einvernehmlichen Rede über die Wichtigkeit von Vernetzung und Kooperation leiten lassen. Das bedeutet nicht, dass wir bestimmte Hypothesen zugrunde gelegt hätten. Vielmehr haben wir mit Unklarheiten im Sprachgebrauch gerechnet (die dann auch in Diskrepanzen zwischen Fragebögen und Interviews bestätigt worden sind). Wir sind nicht als Protagonisten der Kooperation aufgetreten (und konnten gerade dadurch ein Einzelfällen Zugang gewinnen) und waren besonders an solchen Befunden interessiert, die dem bisweilen ein wenig bedrückend wirkenden Common Sense zuwiderlaufen.

## **Anlage, Ablauf und Ergebnisse der Untersuchung**

Die explorative Studie ist mit sehr knappen Ressourcen durchgeführt und in wesentlichen Teilen von Studierenden der Bergischen Universität im Rahmen eines begleiteten Seminars bestritten worden.<sup>1</sup> Ich stelle einige ausgewählte Befunde in knapper Form vor (ausführlicher vgl. Wittpoth 2003 sowie: [www.uni-wuppertal.de/FB3/paedagogik/erwachsenenbildung/ueberuns/abschlussbericht\\_soest\\_netz.pdf](http://www.uni-wuppertal.de/FB3/paedagogik/erwachsenenbildung/ueberuns/abschlussbericht_soest_netz.pdf)).

In einem ersten Schritt mussten wir (über Internetrecherche, Branchenverzeichnisse etc.) herauszufinden versuchen, welche Weiterbildungsinstitutionen es in unserem Ziel-

gebiet, der ‚Bergischen Region‘ (Wuppertal, Solingen, Remscheid) gibt. Das klingt banal, ist es aber nicht, denn angesichts eines zunehmend entgrenzten Begriffs von Weiterbildung wird es immer schwieriger zu entscheiden, welche Einrichtungen man berücksichtigen und welche nicht. Meines Erachtens liegt hier generell ein gravierendes Problem, zumal in der Regel eine Vernetzung über den Weiterbildungsbereich im engeren Sinne hinaus angestrebt wird. Nach allerlei Eingrenzungen und Bereinigungen, die auf verschiedene Weise zustande kamen und hier nicht dargelegt werden können, umfasste unsere endgültige Liste 104 Einrichtungen, die in der Bergischen Region Weiterbildung anbieten. Diesen haben wir einen Fragebogen zugesandt, der von 29 Institutionen ausgefüllt wurde.

Was die Größe der Einrichtungen angeht, ist das gesamte Spektrum von sehr kleinen (1–2 hauptberufliche Mitarbeiter) bis sehr großen (etwa 100 Mitarbeiter) vertreten. Die berufliche Weiterbildung dominiert mit etwa 80% das Sample; 65% der Einrichtungen bezeichnen sich als privat finanziert. Kooperation ist Normalität: Nur 3 von 29 geben an, nicht zu kooperieren; davon sind zwei bei den sehr kleinen Institutionen. Die Beziehungen bestehen teilweise sehr lange (bis in die 1950er-Jahre) und werden häufig als ‚kontinuierlich‘ sowie ‚regelmäßig‘ eingestuft. Wir haben drei Arten von Kooperationspartnern unterschieden: ‚Weiterbildung anbietende‘, ‚Weiterbildung nachfragende‘ (z.B. Betriebe) und ‚andere‘ (z.B. Gewerkschaften) Institutionen. Nicht alle Institutionen kooperieren in allen drei Bereichen. Die Anzahl der Kooperationspartner ist teilweise beeindruckend: Sie reicht von 1 bis mehr als 10. Am intensivsten wird unter den ‚Weiterbildung anbietenden‘ Institutionen kooperiert, gefolgt von den ‚nachfragenden‘ und den ‚anderen‘.

Den Charakter eines Netzes haben die Kooperationsbeziehungen allerdings nicht. Zwar werden insgesamt 43 ‚anbietende‘ Institutionen als Kooperationspartner genannt, darunter sind aber nur 9 der 29, die sich an der Befragung beteiligt haben. Lediglich eine Institution (die IHK) wird vier mal genannt, 4 weitere je zwei mal, der Rest (immerhin 38 Institutionen) wird lediglich einmal genannt (im Prinzip wiederholt sich dieses Bild bei den ‚nachfragenden‘ und ‚anderen‘). Auffällig ist auch, dass Nennungen meist ‚einseitig‘ erfolgen, d.h. angegebene Kooperationspartner geben ihrerseits diejenigen, von denen sie genannt werden, nicht an. Es gibt nur zwei auffällige (und in dieser Hinsicht zu erwartende) Institutionen: das Arbeitsamt und die IHK.

Bei der Mitgliedschaft in regionalen und überregionalen Kooperationsverbänden ergibt sich eine gesplante Situation: 14 Mitgliedern stehen 13 Nichtmitglieder (2 machen keine Angaben) gegenüber. Mitglied der lokalen ‚Quallianz‘ sind 7 (davon 6 aus der beruflichen Weiterbildung; die Finanzierungsart öffentlich/privat ist ausgeglichen). Alle haben eine recht große Zahl von Kooperationspartnern, *aber*: kaum solche aus dem Verbund!

Es gab ein paar Auffälligkeiten, denen wir in einem zweiten Schritt nachgegangen sind. So hat es vereinzelt harsche Ablehnung jedweder Kooperation gegeben und

wir hatten eine Institution, die Mitglied des regionalen Kooperationsverbundes ist, aber – nach Fragebogen – ‚nicht kooperiert‘. Wir haben **4 Typen** von Kooperationsverhalten unterschieden und wollten in je einer Institution pro Typus ein Interview durchführen:

**A** kein Interesse an Kooperation

**B** auf der ‚offiziellen‘ Ebene kooperativ, aber faktisch ohne Kooperationspartner

**C** in allen Hinsichten kooperativ

**D** stark kooperierend, aber nicht Mitglied des lokalen Kooperationsverbundes

Da sich die Auswahl des Repräsentanten für den Typ D aufgrund einiger unklarer Angaben im Fragebogen als nicht zutreffend erwies, war ein Interview mit einer Einrichtung dieses Typus nicht realisierbar. Mit Institutionen der anderen drei Typen wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt.

Auch hier wieder einige knappe Ergebnisse:

**Typ A** (im konkreten Fall: allgemeine Weiterbildung, privat finanziert)

Im Zuge der Begrüßung warnt der Leiter die Interviewer: „Hauptsache ihr kooperiert mich nicht“. Seine Vorbehalte bringt er am besten in der Formulierung „Da werden Sie plötzlich zum Angestellten“ auf den Punkt. Kooperation gefährdet seines Erachtens unternehmerische Selbständigkeit und professionelle Unterrichtsgestaltung durch externe administrative Eingriffe. Die Unterminierung der Entscheidungsgewalt und Rationalisierungsmaßnahmen mindern die Qualität der Kurse. Insofern wird Kooperation negativ bewertet und nicht praktiziert.

**Typ B** (im konkreten Fall: vorwiegend im Bereich der beruflichen Weiterbildung tätig, finanziert sich bis auf wenige Ausnahmen selbst)

Im Blick auf Kooperationspraxis und -erwartungen ergibt sich ein eigentümliches Bild: Man wünscht sich einen Ausbau von Kooperation (zweier oder mehrerer Weiterbildungseinrichtungen, welche gemeinsam modularisierte Weiterbildungsangebote realisieren). Solche findet auch tatsächlich statt – und zwar in einer Form, die der Interviewte als ‚selbst inszeniert‘ bezeichnet. Gemeint ist unregelmäßige, privat organisierte Zusammenarbeit in der Region ansässiger Firmen, die sich sowohl auf eine gemeinsame Durchführung von Maßnahmen als auch auf den Informationsaustausch beziehen kann. Solche Aktivitäten werden als eher persönlich charakterisiert, sie kommen ohne Sympathie nicht zustande. Die *offiziell organisierte* und auch als solche *bezeichnete* ‚Kooperation‘ – die laut Antwort im Fragebogen nicht existiert – hat einen anderen Charakter. Sie wird auf der Ebene des regionalen Verbundes angesiedelt, der *Dienstleistungen* für die Weiterbildungseinrichtungen erbringen soll wie etwa Bedarfsanalysen, Vermittlung zwischen Weiterbildungsanbietern und Nachfragenden, Durchsetzung einheitlicher Qualitätsregelungen und -standards. Diese Erwartungen wurden bislang nicht erfüllt, da die Quallianz noch nicht ‚richtig‘ arbeite; insofern verursache die Mitgliedschaft bisher lediglich Kosten.

**Typ C** (im konkreten Fall: allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung, mischfinanziert)

Im Verlauf des Interviews ist von einer ganzen Reihe unterschiedlicher Anlässe und Formen der Kooperation die Rede:

- ‚*Sowieso-Kooperation*‘: verbandsgestützter überregionaler Fachaustausch und Mitarbeiterqualifizierung (aber ohne gemeinsame Veranstaltungen).
- ‚*Good-Will-Kooperation*‘: informeller kommunikativer und lose geregelter Austausch mit vertrauten Partnern (‘informelle Quellen’), um an ‚verlässliches Wissen‘ über relevante Entwicklungen und Vorhaben in der Region heran zu kommen.
- ‚*Echte Kooperation*‘: vertraglich und rechtsverbindlich geregelte Zusammenarbeit mit Branchenpartnern zwecks Planung, Beantragung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Interessant sind die *Beweggründe*, die dazu führen, sich auf den letztgenannten Typus einzulassen. ‚Echte Kooperation‘ wird im Interview nur für den Bereich Beschäftigung und Qualifizierung thematisiert. Hier gibt es eine Konkurrenz mit anderen Weiterbildungseinrichtungen um den Zuschlag für Maßnahmen, die von der Arbeitsverwaltung finanziert werden. *Ausgewiesene Kooperationsbeziehungen* gelten in diesem Zusammenhang als Qualitätsmerkmal für die kompetente Durchführung von Maßnahmen. Dabei wird ‚echte Kooperation‘ als ein aufwendiges Unterfangen wahrgenommen, das einen großen Abstimmungsbedarf erfordert. Finanzielle und rechtliche Verbindlichkeit sind ein wesentlicher Aspekt dieser Aufwendigkeit, werden aber als unverzichtbar angesehen, um Risiken in der Partnerschaft möglichst gering halten zu können. Gleichwohl gibt es Befürchtungen, vom Partner in dem Sinne übervorteilt zu werden, dass er mehr Mittel oder gar den alleinigen Zuschlag für eine Maßnahme bekommen könne. Die Mühen und Unwägbarkeiten nimmt man auf sich, „um überhaupt zum Zuge zu kommen“. Angenommen wird, mit den Trümpfen ‚Kooperation‘ und ‚Qualität‘ möglichst lange im Vergabekarussell öffentlicher Zuschläge verbleiben zu können.

Auch in diesem Interview hat die Mitgliedschaft im regionalen ‚Kooperations‘-Verband kaum noch den Charakter von Kooperation. Die Quallianz wird als *Dienstleister* für Einrichtungen verstanden, die unter Marktbedingungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung agieren und das Problem zu lösen haben, wie sie an ihre Teilnehmer (an Firmen) kommen.

## **Resümee**

Kooperation ist in unserem Sample Normalität. Von einem *Netzwerk* der Weiterbildung (auf der Ebene von Inter-Organisations-Beziehungen) kann man in der Bergischen Region allerdings kaum sprechen. Weit überwiegend findet man Beziehungen, die man wohl als ‚bilateral‘ bezeichnen kann. Ein Netz würde demgegenüber eine Fülle wechselseitiger ‚Kreuz-und-quer-Beziehungen‘ mit markanten ‚Knoten‘ aufweisen.

Auch wenn allenthalben kooperiert wird, ist immerhin ein gutes Drittel mit der Kooperationsituation unzufrieden. Unter den Einrichtungen lässt sich offensichtlich das mindestens latente Problem der Konkurrenz nur schwer bändigen, im Blick auf den offiziellen Verbund sind unter dem Label Kooperation Erwartungen virulent, denen die Praxis nicht genügt. Kooperation ist ein heikles Geschäft mit unsicherem Ausgang und kann nicht an die Stelle dessen treten, was in ‚älteren‘ Politikmodellen üblich war, nämlich gezielt Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass je gewünschte Zustände erreichbar sind.

Ein zentrales Ergebnis – sowohl für bildungspolitische Erwägungen als auch für die Anlage weiterer Untersuchungen – aus unserer Sicht ist, dass wir selbst bei der geringen Zahl von (drei) Interviews auf ein sehr breites Spektrum von Motiven zu /Anlässen für (Nicht-) Kooperation, auf unterschiedliche Verständnisse, Bewertungen und Erwartungen gestoßen sind.

Zunächst ist – stärker als in der Debatte gemeinhin üblich – zu beachten, dass es offensichtlich Konstellationen gibt (hoher Spezialisierungsgrad, hinreichende und stabile Nachfrage etc.), die Kooperation *nicht* nahe legen. In solchen Situationen kann man auf unterschiedene Abwehr jeglichen Kooperationsansinnens stoßen. Diese Haltung ist programmatisch unerwünscht, kann aber aus der Perspektive einer einzelnen Einrichtung durchaus rational sein. Denn sie beurteilt die Sinnhaftigkeit von Kooperation nach ureigenen Kriterien, fragt also nach dem Nutzen *für sich selbst*.

Bei denjenigen, die Kooperation für sich als wichtig ansehen und die auch tatsächlich (mehr oder weniger) kooperieren, sind verschiedene Differenzierungen zu beachten. Wir haben zum einen die Situation, dass unter dem Label ‚Kooperation‘ eine solche *nicht* stattfindet und stellen zum anderen fest, dass reale Zusammenarbeit nicht als Kooperation *bezeichnet* wird! Dabei wird implizit eine Unterscheidung nach dem Grad des ‚Offiziellen‘, der ‚formalen Regulierung‘ vorgenommen. Informelle Treffen in gegelligem Rahmen, die wechselseitige Sympathie der Akteure voraussetzen, werden von manchem nicht als ‚Kooperation‘ verstanden, und sind gleichzeitig für die erfolgreiche Bewältigung des Alltags sehr wesentlich. Solche Praktiken werden als nicht organisierbar, aber gleichwohl förderungswürdig angesehen. Für politische Bestrebungen, Kooperation zu schaffen, zu *erzeugen*, ergeben sich hier deutliche Grenzen.

Den offiziellen regionalen Verbund als einen der Kooperation oder gar als Netzwerk zu bezeichnen, ist im Grunde irreführend, denn offensichtlich erwarten die Mitglieder etwas anderes, nämlich Dienstleitungen. Vor diesem Hintergrund überrascht es dann nicht mehr, dass die von uns befragten Mitglieder *untereinander* kaum kooperieren.

Am anderen Ende – auf der gegenüber liegenden Seite des ‚Informellen‘ – muss man dann noch Formen der Vernetzung mitdenken, die von den Akteuren gar nicht genannt werden. Es sind dies die von Fall zu Fall aktivierbaren persönlichen Beziehungen (auf der Basis veralltäglichter Intimität s.o.), die sehr wirksam sein dürften, aber

angesichts der Rahmung, die durch den Kooperationsbegriff (besser: sein spezifisches Verständnis) gesetzt ist, nicht in den Blick kommen. Anders als auf der ‚offiziellen‘ Ebene dürfte es in dieser Hinsicht, im Sinne des nicht-sichtbaren ‚Fungierens‘, durchaus Netzwerke der Weiterbildung in der Bergischen Region geben, die aber nur mit anderen, sehr zeitaufwendigen Verfahren zu ‚entdecken‘ sind, zumal sie auch den Akteuren selbst nicht in ihrer gesamten Breite bekannt sind. Wie auch immer – einem politischen Gestaltungswillen sind diese Gebilde nicht zugänglich.

Es gibt also so viele verschiedene Formen und Anlässe, dass es weder im Interesse politischer Gestaltung, noch bei Versuchen, Entwicklungen zu beobachten und zu dokumentieren, sinnvoll sein kann, weiterhin mit undifferenzierter Begrifflichkeit zu arbeiten. Offensichtlich entwickeln die Akteure für unterschiedliche Problemlagen mehr oder weniger passende Formen von Zusammenarbeit. Emphatisch sind die Beschreibungen solcher Formen kaum, eher erscheint – insbesondere die ‚offizielle‘ oder ‚echte‘ – Kooperation als eine Art Notgemeinschaft („manchmal bleibt einem gar nichts anderes übrig“). Es geht weniger darum, eigene, selbst gesetzte Ziele zu verfolgen und Partner für deren Realisierung zu gewinnen, als vielmehr darum, den Mangel an Ressourcen vorübergehend und meist ‚maßnahmebezogen‘ auszugleichen. Die Kommune oder gar die Region als *konzeptionelle Bezugsgröße* tauchen dabei nicht auf. Ein zentraler Aspekt der Vernetzungs-Programmatik wird so gar nicht erreicht: Die empirisch vorfindbare Kooperation verbessert nicht die Zustände eines lokal-regionalen Weiterbildungs-Systems, etwa im Sinne einer besseren Versorgung der Bevölkerung, sondern dient vor allem den Belangen derer, die – meist bilateral – Bündnisse eingehen. Das ist keine Schande, hat aber mit all den positiven Erwartungen, die in jüngster Zeit mit intensivierter Kooperation verknüpft werden, kaum etwas zu tun.

### Anmerkung

- 1 Vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Soest haben wir einen finanziellen Zuschuss erhalten. An der Erhebung und Auswertung haben sich Olaf Dörner, Marina Durau, Dagmar Eickenberg, Nina Falkenhain, Berit Rau und Claudia Schröer intensiv beteiligt.

### Literatur

- Castells, M.: Die Netzwerkgesellschaft. Opladen 2001
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1973
- Faulstich, P. u.a.: Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen. Weinheim 1991
- Harney, K.: Form und Gegenform. Zur Funktion sozialer Netzwerke. In: Hagedorn, F. u.a. (Hrsg.): Anders arbeiten in Bildung und Kultur. Weinheim/Basel 1994, S. 31–44
- Mayntz, R.: Modernisierung und die Logik von interorganisatorischen Netzwerken. In: Journal für Sozialforschung 1992, H. 1, S. 19–32
- Pongratz, H.J./Voß, G.G.: Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. In: Zeitschrift für Personalforschung 1/1997, S. 30–53
- Weyer, J.: Zum Stand der Netzwerkforschung in den Sozialwissenschaften. In: Ders. (Hrsg.): Soziale Netzwerke. München/Wien 2000, S. 1–34
- Wittpoth, J.: Einführung in die Erwachsenenbildung. Opladen 2003 (i.E.)