Stephan Dietrich

Institutionalstruktur von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Deutschland

Der steigende Stellenwert von Weiterbildung für die Wissensgesellschaft ist unstrittig, dennoch ist der organisatorisch und rechtlich breit gefächerte Weiterbildungsbereich statistisch nur unzulänglich erfasst. Der Beitrag gibt einen Überblick über die heterogene Anbieterlandschaft und erläutert die vorhandene Datenlage. Hieran anknüpfend wird die Trennung nach Anbietern von beruflicher und allgemeiner Bildung problematisiert. Abschließend werden die aktuellen Veränderungen im institutionellen Gefüge dargestellt und auf ein aktuelles Forschungsvorhaben zum Thema hingewiesen. Es handelt sich um eine Initialerhebung aller Weiterbildungsanbieter in Deutschland, die die Ermittlung weniger zentraler Strukturmerkmale der Anbieter beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung einschließt.

1. Weiterbildungsanbieter in Deutschland

Die Erwachsenenbildung war im Unterschied zu den anderen Bildungsbereichen wie Schule, Berufsausbildung oder Universitäten von Beginn an ein Sektor, in dem sich der Staat nicht selbst engagiert, sondern sich zunächst auf eine freiwillige, später (ab 1970) auf eine gesetzlich verpflichtende Finanzförderung beschränkte. Damit sollte eine verbindliche Finanzierungs- bzw. Förderungsverpflichtung für die Erwachsenenbildung gewährleistet werden, um den Einrichtungen der verschiedenen Träger eine langfristige konzeptionelle, strukturelle und personelle Entwicklungs- und Aufbauarbeit zu ermöglichen (vgl. Strunk 1986, S. 7). Diese Trägervielfalt (plurale Struktur) ist für die Weiterbildung in Deutschland konstituierend. Das Aktivitätsniveau der Weiterbildung hat seit ihrem Bestehen kontinuierlich zugenommen, sodass sich eine breite Vielfalt von Anbietern[1] herausgebildet hat (vgl. Faulstich 1997, S. 80; Nuissl 2001 a, S. 85 f.; Nuissl/Pehl 2004, S. 25 ff.). Neben den öffentlichen Trägern (Länder und Kommunen) haben sich schon sehr früh vor allem die gesellschaftlichen Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände und die Organisationen

1 Organisationen, die als Hauptaufgabe Weiterbildung anbieten, werden häufig als Weiterbildungseinrichtung bezeichnet. Ebenso ist der Begriff der Weiterbildungsinstitution (insbesondere für staatliche oder bürgerliche Einrichtungen sowie für öffentliche oder private Unternehmen, z. B. Körperschaft oder Stiftung) verbreitet – nicht selten wird er auch als Oberbegriff für Träger und Einrichtungen verwendet. Ebenso kann der Anbieterbegriff als ein Oberbegriff verstanden werden, der insbesondere solche Organisationen einschließt, die Weiterbildung nur als Nebenaufgabe anbieten. Er wird häufig auch als Hinweis auf Profitorientierung benutzt (kommerzielle Anbieter im Unterschied zu öffentlichen Einrichtungen oder Institutionen). Die Unterscheidung von Träger und Einrichtung wird nachfolgend noch präzisiert. Die Begriffe Einrichtung, Institution und Anbieter – für die keine allgemeinverbindliche trennscharfe Differenzierung besteht – werden hier synonym verstanden (vgl. dazu weiterführend Faulstich 2001 a und b; Nuissl 2001 b; Gnahs 2001; vertiefend z. B. Faulstich/Zeuner 1999, S. 177–211; Nuissl 1999; Tippelt 2004).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

der Wohlfahrtspflege) im Weiterbildungsbereich engagiert. Nach der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes im Jahr 1969 und nach der Wende 1990[2] sind in den letzten Jahrzehnten außerdem verstärkt private Träger hinzugekommen (Betriebe und Einzelpersonen), die Weiterbildungseinrichtungen auch aus kommerziellen Motiven betreiben (vgl. Gnahs 2001, S. 312). Diese Träger gelten als Rechts- und Unterhaltsträger von Weiterbildungseinrichtungen. Die Träger schaffen durch diese Einrichtungen die formalrechtlichen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen für die Organisation und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen (Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen, Teilnehmerberatung, Gewinnung und Betreuung von Kursleitenden etc.) (vgl. Rohlmann 2001, S. 272). Sie tragen die Verantwortung für die Einrichtungen und haben damit neben der rechtlichen und wirtschaftlichen Funktion in der Regel auch inhaltliche Interessen: Die von ihnen getragene Bildungsarbeit soll ihren Zielsetzungen entsprechen und ggf. ihre eigentliche Arbeit unterstützen (vgl. Gnahs 2001, S. 312).

Betrachtet man die konkrete Einrichtungsebene, so wird deutlich, dass zur Weiterbildung im Unterschied zu den anderen Bildungssektoren nur bruchstückhafte Daten vorliegen. Zwar hat sich durch entsprechende Initiativen und Förderlinien die Transparenz über die Weiterbildungs*angebote* in Deutschland in den vergangenen Jahren mit der zunehmenden Verbreitung und Akzeptanz von Serviceangeboten (wie z. B. das InfoWeb Weiterbildung[3]) und Datenbanken im Internet (wie z. B. die Datenbank KURSNET[4] der Bundesagentur für Arbeit) erheblich verbessert. Genaue Informationen über die verschiedenen Anbieter fehlen hingegen nach wie vor. „Unterschiedliche gesetzliche Zuständigkeiten und Regelungen sowie die Pluralität der Träger finden ihre Entsprechung in einer zerklüftet wirkenden Weiterbildungsstatistik“ (Seidel 2006, S. 37). Zwar sind den staatlichen Statistiken, den Länderstatistiken und den verschiedenen Leistungsstatistiken der Träger – wie der vhs-Statistik, der Verbundstatistik des DIE[5], den Statistiken der Kammern usw. – differenzierte Angaben zu entnehmen, sie bilden aber jeweils nur Teilbereiche der Weiterbildungslandschaft ab und ein nicht zu quantifizierender Teil der Anbieter bleibt dabei unberücksichtigt. Ebenso ist nicht geklärt, inwieweit die Datenbanken und Einrichtungsverzeichnisse ein vollständiges Bild ergeben. Vielmehr ist bekannt, dass diese Quellen erhebliche Fehlerquoten aufweisen können.[6] Eine weitere Problematik liegt darin, dass das Institutionenspektrum selbst schwer abgrenzbar ist, da es sich zunehmend mit Organisationen überschneidet, welche andere Kernaufgaben haben, aber unter anderem auch Weiterbildung betreiben. Schließlich zeichnen auch die vorliegenden Untersuchungen zum Weiterbildungs-

2 Allgemein wird von einem „Gründungsboom“ durch die Wiedervereinigung gesprochen (vgl. z. B. Dicke u. a. 1995, S. 122). Nach den Ergebnissen des wb**monitor** vom Bundesinstitut für Berufsbildung sind 62 Prozent der Einrichtungen der beruflichen Bildung nach der Wende 1990 gegründet worden (vgl. Feller 2006, S. 114).

3 www.iwwb.de (Stand: 8.10.2007)

4 www.kursnet.arbeitsagentur.de (Stand: 8.10.2007), früher unter der Bezeichnung KURS.

5 Diese bezieht die Volkshochschulen, die evangelischen und katholischen Träger, Arbeit und Leben und die im Bundesarbeitskreis deutscher Bildungsstätten vertretenen Einrichtungen ein (vgl. Reitz/Reichart 2006).

6 Dröll stellte etwa bei der Untersuchung der Frankfurter Weiterbildungsanbieter fest, dass sogar ein amtliches Verzeichnis der privaten beruflichen Schulen ca. 25 Prozent Fehlerquote zeigte. „Von 695 verfolgten Spuren von Weiterbildungseinrichtungen in Frankfurt blieben schließlich 283 Institutionen übrig“ (Dröll 1997, S. 55).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

markt nur ein bruchstückhaftes Bild. Sie beschränken sich bis auf wenige Ausnahmen auf bestimmte Angebotssegmente (vor allem die berufliche Bildung[7]) und regionale Zusammenhänge (Bundesländer, Städte) (vgl. ausführlich Dietrich 2007, Kapitel 5).

So liegen überwiegend nur grobe Schätzungen vor, wie viele Einrichtungen Weiterbildung anbieten und wie sich dieses heterogene Feld genau strukturiert. Die wenigen bundesweiten Erhebungen kommen nicht nur zu unterschiedlichen Ergebnissen, sondern lassen aufgrund verschiedener Erhebungs- und Schätzverfahren auch kaum Vergleiche zwischen den Ergebnissen zu[8]. Faulstich schätzt 2001, „dass einige 10.000 Institutionen mehrere 100.000 Programme und Kurse durchführen" (Faulstich 2001 a, S. 80). Nach den ersten Befunden des Bildungsberichts (vgl. Avenarius u. a. 2003[9]) sprechen Übersichten von mehr als 35.000 Einrichtungen in Deutschland (vgl. a. a. O., S. 60[10]). Eine Studie des Bildungswerks der bayrischen Wirtschaft berichtet von Expertenschätzungen, die von 5.000 bis zu 85.000 Unternehmen reichen (vgl. bbw 2001, S. 22[11]). Zuletzt errechnete eine Untersuchung zur Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen eine Zahl von 18.800 Weiterbildungsanbietern. Diese derzeit aktuellste Schätzung fußt gleichzeitig auf der größten Datenbasis: Das Ergebnis wurde auf Grundlage der Rückmeldungen von 5.109 Einrichtungen ermittelt (vgl. WSF 2005, S. 3)[12].

Das Spektrum der Anbieter reicht von Einzeltrainern bzw. Einzeltrainerinnen und kleinen Spezialisten, die Marktnischen bedienen, bis zu großen Bildungsunternehmen und Weiterbildungskonzernen mit zahlreichen Niederlassungen an verschiedenen Orten. Die institutionelle Struktur ist damit unübersichtlich und es gibt kein einheitliches Raster, um die Institutionen darzustellen (vgl. Nuissl 2001 a, S. 87 f.). Die Weiterbildung ist intern vielmehr so hochgradig segmentiert, dass sogar in Frage gestellt wird, ob man überhaupt von einem einheitlichen Weiterbildungssystem reden kann (vgl. Faulstich 2001 c, S. 334). Gleichwohl gibt es unterschiedliche Versuche der Systematisierung, Sehr häufig werden die Institutionen der Weiterbildung nach der Trägerschaft struk-

7 Eine bemerkenswerte Ausnahme ist eine aktuelle europäische Untersuchung „Study on Adult Education Providers" (NIACE 2006), die sich auf die öffentlich geförderte allgemeine Weiterbildung konzentriert (a. a. O., S. 12). Allerdings beschränkt sie sich für Deutschland allein auf die Volkshochschulen (a. a. O., S. 58), was angesichts der oben dargestellten Trägervielfalt verwundert.

8 Teilweise ist unklar, welche Segmente untersucht wurden und welche Erhebungseinheiten zugrunde liegen (ob sich die Angaben auf Träger beziehen, die i. d. R. mehrere Einrichtungen unterhalten, oder auf einzelne Einrichtungen bzw. Niederlassungen oder Standorte).

9 Im 2006 erschienenen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland" (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006) finden sich zur Zahl der Weiterbildungsanbieter keine Angaben mehr.

10 Leider ohne weitere Quellenangabe.

11 Leider ebenfalls ohne Quellenangabe.

12 Alle weiteren trägerübergreifenden bundesweiten Anbieterbefragungen beschränken sich auf Anbieter beruflicher Bildung und werten geringere Rückläufe aus. Die wb**monitor**-Befragungen erreichten einen maximalen Rücklauf von 3.800 Einrichtungen bei der Initialerhebung (2005 antworteten noch 1654 Einrichtungen) (vgl. www.bibb.de/de/11920.htm, [Stand: 8.10.2007] sowie Feller 2006, S. 118 ff.). Die beiden anderen jährlichen trägerübergreifenden und bundesweiten Untersuchungen arbeiten mit nicht näher definierten Stichproben, aus denen sie einen Rücklauf von 351 (vgl. Graf 2007, S. 35) oder gar nur 68 (vgl. Lünendonk 2006, S. 10) beantworteten Fragebogen erzielen. Das Berichtssystem Weiterbildung, dem ebenfalls Angaben zur Trägerstruktur zu entnehmen sind, befragt hingegen keine Anbieter, sondern bezieht seine Daten aus einer Repräsentativbefragung von 7.108 Personen von 19–64 Jahren (BMBF 2006, S. 14).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

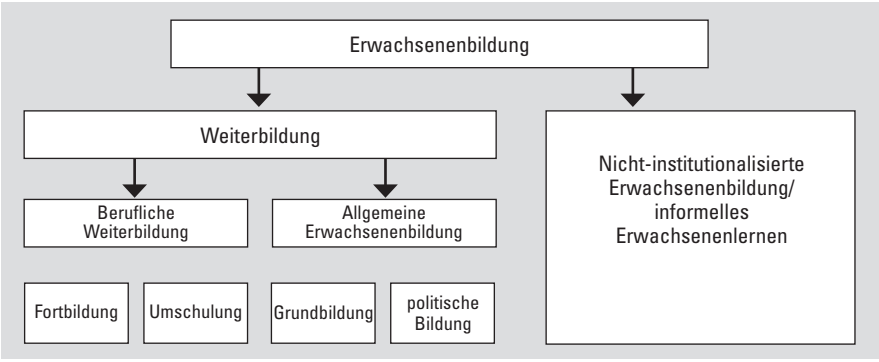
turiert, wie im Berichtssystem Weiterbildung (BMBF 2006). Dieses unterscheidet (in der Reihenfolge der Anteilswerte aller Teilnahmefälle in 2003) „Arbeitgeber/Betriebe", „Volkshochschulen" „Private Institute", „Kammern", „Verbände (nicht Berufsverbände)", „Berufsverband", „kirchliche Stellen", „Akademie", „nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände", „(Fach-) Hochschulen", „Gewerkschaft", „Berufsgenossenschaften", „Arbeitgeberverband", „Partei", „Fernlehrinstitut", „Fachschulen" und „Sonstige (Urania, Krankenkassen usw.)" (BMBF 2006, S. 284).

Faulstich und Zeuner systematisieren die Träger und unterscheiden öffentliche und staatliche Erwachsenenbildungsträger (Volkshochschulen, Fachschulen), partikulare Erwachsenenbildungsträger, die Interessenorganisationen verpflichtet sind (Stiftungen, Konfessionen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Interessengruppen, Vereinen) und private Bildungsträger, die als Unternehmen agieren (Weiterbildungsunternehmen, Stiftungen, betriebliche Bildungsabteilungen) (vgl. Faulstich/Zeuner 1999, S. 181). Daneben gibt es zahlreiche weitere Systematisierungen, etwa nach Zugang, nach Größenordnung, nach Rechtsnatur der Träger u. a. (vgl. ausführlich Nuissl 2001 b).

2. Strukturierung nach Anbietern beruflicher und allgemeiner Weiterbildung

Häufig wird Weiterbildung nach Angebotssegmenten unterschieden, etwa berufliche bzw. betriebliche Bildung (insbesondere Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildung und Umschulung), politische Bildung, Allgemeinbildung, Grundbildung oder kulturelle Bildung. Dies wird auch nach Themenfeldern weiter differenziert in kaufmännische, gewerbliche oder technische Bildung, den EDV- oder Sprachenbereich usw. Als besonders bedeutsam erweist sich dabei die Unterscheidung von beruflicher (und betrieblicher) Bildung einerseits und nicht-beruflicher bzw. allgemeiner Bildung andererseits.

Abbildung 1: Felder der Erwachsenenbildung/Weiterbildung



(Quelle: Weinberg 2000, S. 39)

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

Die berufliche Bildung ist durch ihre Funktion für die Berufswelt (Industrie, Handel, Verwaltung und die Berufstätigkeit der Arbeitnehmer) bestimmt, die allgemeine Bildung durch ihre Funktion für die Erwachsenen (Grundausstattung an Wissen, Können und Ich-Stärke). Faulstich weist darauf hin, dass diese für die deutsche Bildungstheorie spezifische Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung eine Aufteilung in zwei Lebensbereiche spiegelt: Auf der einen Seite die allgemeine und insbesondere politische Bildung, die für den öffentlichen Raum und die politische und kulturelle Teilhabe steht. Auf der anderen Seite und in Abgrenzung hierzu die Arbeitswelt, die scheinbar nur von Sachzwängen bzw. ökonomischen und technischen Erfordernissen regiert wird (vgl. Faulstich 2004, S. 25). Nach traditionellem Verständnis ist die allgemeine Weiterbildung also durch ihre Funktion gekennzeichnet, über die bloße berufliche Verwertbarkeit hinauszugehen. Angesichts der Tatsache, dass diese Bereiche in der Praxis – wie etwa die Schlüsselqualifikationsdebatte oder die Kompetenzentwicklungsdiskussion zeigen – immer stärker miteinander verzahnt sind, ist zunehmend fragwürdig, ob die Trennung der Bereiche noch sinnvoll ist. So ist z. B. in Bezug auf Sprachenangebote und die Informationstechniken offensichtlich, dass diese sowohl berufsbezogen genutzt werden als auch privaten Interessen dienen können (vgl. Faulstich 2004, S. 25; vgl. auch WSF 2005, S. 23). Für eine Einteilung erscheint deshalb weniger die Intention des Anbieters als das konkrete Nutzungsinteresse des Teilnehmenden relevant.

Gleichwohl ist zu bedenken, dass eine derartige Unterscheidung insofern weiterhin sinnvoll erscheint, als anderenfalls die Bereiche der allgemeinen und vor allem der politischen Weiterbildung vorschnell Verwertungsbezügen untergeordnet werden könnten (vgl. Faulstich 2004, S. 26). Überdies liegt keine entsprechende Empirie vor, und es wird nach wie vor häufig mit dieser Abgrenzung gearbeitet (vgl. Faulstich 2004, S. 15).

Beispielsweise greift die Studie zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden diese Unterscheidung auf und kommt bei der Befragung der Weiterbildungseinrichtungen zu dem Ergebnis, dass nur acht Prozent aller Einrichtungen angeben, ausschließlich allgemeine Bildung anzubieten. Demgegenüber ordnen sich 67 Prozent der Einrichtungen ausschließlich der beruflichen Bildung zu. Ein Viertel der Einrichtungen gibt an, beide Angebotssegmente zu bedienen (vgl. WSF 2005, S. 34). Auch die wb**monitor**-Erhebung fragt diese Angabe ab und kommt zu einem verblüffend ähnlichen Ergebnis, obwohl sie sich eigentlich nur an Anbieter beruflicher Weiterbildung wendet. Danach bieten sechs Prozent der Anbieter nur allgemeine Weiterbildung an, 64 Prozent nur berufliche Weiterbildung und 28 Prozent agieren in beiden Segmenten[13] (vgl. Feller/Schade 2006, S. 11).

Nicht möglich ist allerdings eine eindeutige Zuordnung bestimmter Träger zu den einzelnen Angebotssegmenten. Nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung zeigt sich, dass der größte Anbieter beruflicher Bildung erwartungsgerecht die Arbeitgeber und Betriebe sind. Nach den dortigen Ergebnissen entfällt in 2003 mehr

13 Zwei Prozent machen keine Angabe (Ergebnisse aus 2005, N=1.654).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

als die Hälfte aller Teilnahmefälle in der beruflichen Weiterbildung und sogar knapp jeder dritte *aller* Teilnahmefälle (30 %) auf diese Träger (vgl. auch zu den nachfolgenden Daten BSW 2006, S. 284 bzw. S. 297). Die zweitgrößten Anbieter sind die Volkshochschulen mit 14 Prozent aller Teilnahmefälle insgesamt. Diese sind aber die größten Anbieter allgemeiner Weiterbildung mit mehr als einem Viertel aller Teilnahmefälle in diesem Bereich. Bezogen auf alle Teilnahmefälle insgesamt an dritter Stelle, aber sowohl bezogen auf die berufliche wie die allgemeine Weiterbildung an zweiter Stelle stehen die privaten Institute. Sie decken elf Prozent aller Teilnahmefälle insgesamt, neun Prozent aller Teilnahmefälle der beruflichen und sogar 13 Prozent aller Teilnahmefälle der allgemeinen Bildung ab. Überraschen könnte nun, dass die Arbeitgeber und Betriebe aber immer noch acht Prozent aller Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung abdecken, und damit an dritter Stelle stehen. Daran wird besonders deutlich, dass die Funktionen und Themen quer zum Institutionenspektrum liegen. Auch umgekehrt finden sich dort, wo eine eindeutige Zuordnung zum Bereich der politischen Bildung zu vermuten wäre, in den Angeboten der Träger z. B. Veranstaltungen zum Arbeitsrecht (vgl. Faulstich 2004, S. 11). Entsprechend unterscheiden Körber u. a. in ihrer Untersuchung des Weiterbildungsangebots im Lande Bremen die Anbieter u. a. (vgl. Kapitel 2.3) nach Programmtypus:

- Allround-Anbieter (alle drei Lernbereiche der politischen, allgemeinen und beruflichen Bildung),
- Mehr-Sparten-Betriebe (zwei der klassischen Lernbereiche und fünf bis zwanzig Fachbereiche werden angeboten) und
- Spezialisten (Konzentration auf ein oder zwei benachbarte Fachbereiche)

– wobei hier ein enger Zusammenhang zur Einrichtungsgröße gegeben ist (vgl. Körber u. a. 1995, S. 34–56).

Dennoch scheint die Frage des Angebotsspektrums für die Identität des Anbieters besonderen Stellenwert zu haben und nicht selten beschränken sich Untersuchungen häufig auf Anbieter beruflicher oder betrieblicher Bildung (vgl. z. B. Graf 2007, Lünendonk 2006, Werner 2006), teilweise aber auch auf Anbieter allgemeiner Bildung (vgl. z. B. NIACE 2006).

3. Aktuelle Veränderungen im institutionellen Gefüge

Die Institutionenlandschaft verändert sich augenblicklich stark. So hat sich angesichts der Diskussion um lebenslanges bzw. lebensweites Lernen (vgl. ausführlich Ioannidou 2006) und dem damit verbundenen Bedeutungszuwachs selbstgesteuerter, selbstorganisierter und informeller Lernformen (vgl. kritisch z. B. Pongratz 2007 und Forneck 2007) nicht nur das Angebots-, sondern auch das Anbieterspektrum erweitert. Potenziell sind immer mehr Institutionen der Weiterbildung zuzuordnen, die andere Kernaufgaben haben – wie Bibliotheken oder Museen, Beratungseinrichtungen, Coachinganbieter und neue Dienstleister (etwa Gründungszentren, Personal-Service-Agenturen, allgemein

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

Vermittlungsagenturen, E-Learning-Anbieter sowie die Entwickler von Lernsoftware oder Weiterbildungsmedien, Verlage und andere Dienstleister für Weiterbildungsunternehmen). Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang auch die Entwicklungen in Hessen zum Aufbau von Zentren lebensbegleitenden Lernens (Hessencampus), die derzeit zahlenmäßig zwar noch nicht ins Gewicht fallen, perspektivisch aber gravierende Veränderungen anstoßen könnten (vgl. hvv 2007).[14] Diese Entwicklungen lassen vermuten, dass die Trennlinie zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zunehmend schwerer zu ziehen sein wird.

Die institutionelle Struktur verändert sich derzeit aber auch vor allem aufgrund von Einsparungserfordernissen durch die Konjunkturkrise der zurückliegenden Jahre und die rückläufigen öffentlichen Mittel. Die einleitend angesprochene Intention, den Trägern durch gesicherte Finanzierung eine langfristige konzeptionelle, strukturelle und personelle Entwicklungs- und Aufbauarbeit zu ermöglichen, steht heute für eine ganze Anzahl von Anbietern in Frage. Im aktuellen Bildungsbericht wird angegeben, dass die öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung (Grundmittel) seit 2002 sogar unter das Niveau des Jahres 1995 zurückgefallen sind[15] (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 128). Auch die Bundesagentur für Arbeit hat seit 1995 ihre Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung deutlich zurückgefahren[16]. Dies spiegelt sich in deutlich geringeren Teilnehmerzahlen wider (vgl. a. a. O., S. 129) und hatte starke Auswirkungen auf die Anbieter beruflicher Weiterbildung. Nach Graf ist „der Milliarden Euro schwere Markt der Umschulung und geförderten Weiterbildung (...) praktisch weg gebrochen" (Graf 2005, S. 6). Im Zusammenspiel mit der schleppenden Konjunktur und der rückläufigen Nachfrage der Unternehmen nach Weiterbildung führte dies zu einer zunehmend prekären Situation der Anbieter beruflicher Weiterbildung. Diese mussten deshalb in großem Umfang Personal entlassen. Die betroffenen Lehrkräfte drängen nun ebenso wie viele freigesetzte Führungskräfte aus anderen Unternehmen in den Markt, um ihre Dienste als selbständige Trainer und Berater anzubieten. So folgert Graf, dass „die niedrigen Markteintrittsbarrieren (...) zu einer an sich krisenuntypischen Entwicklung (führen): Statt einer Marktbereinigung bzw. -konzentration wächst das Weiterbildungsangebot, der Markt wird noch kleinteiliger und unübersichtlicher" (Graf 2005, S. 6).

Auch Döring und Freiling sehen tief greifende Umbrüche in der Träger- und Angebotslandschaft (vgl. Döring/Freiling 2006, S. 66). Anders als Graf nehmen sie jedoch an, dass die Konzentrationsprozesse bei den Bildungsträgern dazu führen werden, dass einige wenige große Weiterbildungskonzerne und Spezialisten übrig bleiben. Etablierte Weiterbildungsträger verändern sich oder verschwinden vom Markt, gleichzeitig erscheinen neue Anbieter. Zunehmend sind Konzentrationstendenzen durch Zukäufe, strategische Allianzen und Fusionen festzustellen, die Umstrukturierungen

14 Vgl. hierzu auch www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/forschung/forschungsbereiche/fb_5/fb_5_themenfelder/fb5_zll.php (Stand: 8.10.2007) oder http://weiter.bildung.hessen.de/laku/laku_material/schroeder_12_10_2006.pdf (Stand: 8.10.2007).

15 2003 waren die Ausgaben gegenüber 2000 um 21 Prozent reduziert (vgl. ebd.).

16 Ca. 3,6 Mrd. Euro in 2004 gegenüber fast 8 Mrd. Euro im Jahr 1996 (vgl. a. a. O. S. 129).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

des Weiterbildungsmarktes signalisieren. Sie gehen mit Schließungen von Niederlassungen, Verkleinerung von Standorten und Insolvenzen einher (vgl. Döring/Freiling 2006, S. 70). Für die berufliche Bildung diagnostizieren sie, dass sich die Trennung von betrieblicher Bildung einerseits und den Angeboten der Bildungsträger andererseits zunehmend auflösen wird und sich breite Überschneidungsbereiche ergeben (vgl. Döring/Freiling 2006, S. 66).

4. Fazit: Wir wissen zu wenig

Die Frage, wie sich die Veränderungen tatsächlich darstellen, lässt sich nach derzeitiger Datenlage nur sehr eingeschränkt einschätzen, da für große Teile der Anbieter nur rudimentäre Informationen vorliegen. Deshalb gibt es einen hohen Bedarf, mehr über die Trägerlandschaft und die Situation der unterschiedlichen Anbieter zu erfahren. Hierzu möchte der wb**monitor** künftig aussagekräftigere Daten als bislang erheben. Aus diesem Grund wurde die bisherige Zielgruppe der Anbieter beruflicher Bildung um die Anbieter allgemeiner Bildung erweitert. Seit 2006 kooperieren dafür das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Dabei wird auch weiterhin erfragt, ob die Einrichtungen allgemeine oder berufliche Bildung zur Haupt- oder zur Nebenaufgabe haben oder gar nicht anbieten, weil der Bedarf nach Informationen zu den unterschiedlichen Segmenten offensichtlich nach wie vor besteht.

Anlässlich dieser Neuausrichtung fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung aktuell eine Initialerhebung aller Weiterbildungsanbieter in Deutschland. In einem Kooperationsprojekt von BIBB und DIE wird eine möglichst vollständige Erhebung aller Anbieter angestrebt und die Vollständigkeit unterschiedlicher Datenquellen überprüft. Durch Vergleich mit bestehenden regionalen Vollerhebungen wird außerdem geprüft, ob in den verfügbaren Datenbanken und Verzeichnissen möglicherweise systematisch bestimmte Anbietertypen unberücksichtigt bleiben. Im Zuge des Projekts sollen zugleich wenige zentrale Strukturmerkmale erhoben werden – unter anderem auch hier die Frage, welche Angebotssegmente die jeweilige Einrichtung bedient. Die Ergebnisse des auf neun Monate angelegten Projekts werden am 26. Februar 2008 in einer Fachtagung in Bonn präsentiert. Weitere Informationen zu diesem Projekt unter www.anbieterforschung.de (Stand: 8.10.2007).

Literatur

Avenarius, H. u. a. (2003): Bildungsbericht für Deutschland. Erste Befunde. Opladen

bbw Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. (2001): bbw-Studie Weiterbildungsträger in Deutschland. München

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

Dicke, H./Glismann, H. H./Gröhn, A. (1995): Der Deutsche Markt für berufliche Weiterbildung. (Kieler Studien am Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel 269). Tübingen

Dietrich, S. (2007): Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland. Problemaufriss für eine Erhebungsstrategie. Bonn. URL: www.die-bonn.de/doks/dietrich0701.pdf (Stand: 15.10.2007)

Döring, O./Freiling, T. (2006): Stand und Perspektiven der Bildungsträgerlandschaft in Deutschland. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Weiterbildung auf dem Prüfstand. Mehr Innovation und Integration durch neue Wege der Qualifizierung. Bielefeld, S. 59–84

Dröll, H. (1997): Weiterbildungsmarkt Frankfurt. Eine Untersuchung zu seinen Strukturdaten. Diss. Frankfurt a. M.

Emmerling, D. (1988): Dynamische Strukturen für die Weiterbildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Zukunft der Weiterbildung. Eine Standortbestimmung. Bonn, S. 103–117

Faulstich, P. (1997): Regulation der Weiterbildung – Markt, Staat und Netze. In: Derichs-Kunstmann, K. u. a. (Hrsg.): Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Opladen, S. 77–97

Faulstich, P. (2001 a): Einrichtungen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 80–81

Faulstich, P. (2001 b): Institutionen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 154–156

Faulstich, P. (2001 c): Weiterbildungssystem. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 334–335

Faulstich, P. (2004): Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland. In: Ders. (Hrsg.): Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, (Band 4). Bielefeld

Faulstich, P./Zeuner, C. (1999): Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten. Weinheim/München

Feller, G. (2006): Berufliche Weiterbildung aus Anbietersicht mit dem wb**monitor**. In: Dies. (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens. Bielefeld, S. 103–123

Feller, G./Schade, H. J. (2006): Die Weiterbildungslandschaft im Blickwinkel des wb**monitor** (Teil 1). Vortrag im Rahmen der Fachtagung 2006 „Bildungsgutscheine zwischen Quantität und Qualität" am 1. Juni 2006 in Bonn. www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_feller_schade.pdf (Stand: 8.10.2007)

Forneck, H. J. (2007): Von der pastoralen zur strategischen Beziehung in der Weiterbildung? Gouvernementalitätstheoretische Überlegungen zu einer sich verändernden Relation. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 19–30

Gnahs, D. (2001): Träger. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 312–313

Graf, J. (2007): Weiterbildungsszene Deutschland 2007. Studie über den deutschen Weiterbildungsmarkt. Bonn

hvv – Hessischer Volkshochschulverband (Hrsg.) (2007): Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2: Systemumbau der Erwachsenenbildung II. Bielefeld

Ioannidou, A. (2006): Lebenslanges Lernen als bildungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für die Bildungsberichterstattung auf europäischer Ebene. In: Feller, G. (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens. Bielefeld, S. 11–34

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf

Körber, K. u. a. (1995): Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen. Strukturen und Entwicklung einer städtischen Region. Untersuchung im Auftrag der Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen. Bremen

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

Lünendonk GmbH (Hrsg.) (2006): Führende Anbieter beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Umsätze, Märkte, Strukturen, Trends. Bad Wörishofen

NIACE – The National Institute of Adult Continuing Education (2006): Final report for Study on Adult Education Providers. Ohne Ort. http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/adulteducation.pdf (Stand: 8.10.2007)

Nuissl, E. (1999): Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, S. 389–401

Nuissl, E. (2001 a): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 85–89

Nuissl, E. (2001 b): Weiterbildungsstruktur. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 332–333

Nuissl, E./Pehl, K. (2004): Porträt Weiterbildung Deutschland. 3. akt. Aufl. Bielefeld

Pongratz, L. A. (2007): „Sammeln Sie Punkte?" Notizen zum Regime des lebenslangen Lernens. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 5–18

Reitz, G./Reichart, E. (2006): Weiterbildungsstatistik im Verbund 2004. Bonn. URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/reitz06_01.pdf (Stand: 8.10.2007)

Rohlmann, R. (2001): Rechtsformen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 272

Seidel, S. (2006): Erhebungen zur Weiterbildung in Deutschland. Pfade durch den Statistikdschungel. In: Feller, G. (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens. Bielefeld, S. 35–63

Strunk, G. (1986): Erwachsenenbildung – Begriff, Geschichte, System und Aufgabenverständnis. In: Sarges, W./Fricke, R. (Hrsg.): Psychologie für die Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Göttingen/Toronto/Zürich, S. 1–19

Tippelt, R. (1997): Neue Sozialstrukturen: Differenzierung von Weiterbildungsinteressen und Pluralisierung des Weiterbildungsmarktes. In: Derichs-Kunstmann, K. u. a. (Hrsg.): Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Rahmenbedingungen und Perspektiven. Opladen, S. 137–152

Tippelt, R. (2004): Institutionen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Krüger, H. H./Grunert, C. (Hrsg.): Wörterbuch Erziehungswissenschaft. Wiesbaden, S. 129–134

Weinberg, J. (2000): Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn

Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. In: IW-Trends, H. 1, S. 1–19. URL: www.iwkoeln.de/data/pdf/content/trends01_06_2.pdf (Stand: 8.10.2007)

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen

Online: http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0702.pdf