

# bifeb) 2020)

**Ein Blick von innen und außen auf das  
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung**

**Erstellt von:**  
Mag. Birgit Kaps  
Mag. Eva Gütlinger

**Impressum:**

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1 – 7, 5360 St. Wolfgang  
Dezember 2013

# bifeb) 2020

## Inhaltsverzeichnis

<b>Rahmensetzung .....</b>	<b>5</b>
<b>Teil I: Das bifeb) - Grundlagen und Arbeitsfelder .....</b>	<b>11</b>
1. Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung .....	10
2. Arbeitsfelder des bifeb) .....	18
3. Das bifeb) als Qualifikationsstätte für ErwachsenenbildnerInnen .....	20
4. Strategische Zielsetzung des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung .....	24
<b>Teil II: Handlungsleitende Dokumente/Gesetzgebung/Rahmenbedingungen ..</b>	<b>28</b>
5. Grundlagen und Ausgangspunkte .....	29
6. Der Weg zum Lebenslangen Lernen – Politische Vorgaben .....	38
<b>Teil III: Struktur und Rahmenbedingungen - Innensicht .....</b>	<b>73</b>
7. Die besondere Organisationsform des bifeb) .....	74
<b>Teil IV: Innensicht - MitarbeiterInnen über das bifeb) .....</b>	<b>93</b>
8. Prinzipiengeleitete Unverzichtbarkeit .....	90
9. Bildungsbegriff im bifeb) .....	99
10. Laufende und künftige Arbeitsfelder des bifeb) .....	103
11. bifeb) 2020) – wie geht's weiter? .....	112
<b>Teil V: Außensicht .....</b>	<b>118</b>
12. Das bifeb) als nachgeordnete Dienststelle des bmukk .....	119
13. Das bifeb) als „neutraler“ Ort für Austausch und Vernetzung .....	129
14. Das Besondere am bifeb) .....	126
15. Die Wichtigkeit des Ortes .....	139
16. Leistung und Entwicklung des bifeb) in den letzten 5 – 10 Jahren? .....	145
17. Professionalisierung / Qualitätssicherung .....	148
18. Zusammenarbeit mit dem bifeb) .....	157
19. Wünsche an das bifeb) .....	160
20. bifeb) 2020 – Entwicklungen und inhaltliche Ausrichtungen .....	163
21. Wünsche für das bifeb) .....	189

## Rahmensetzung

Wir (Birgit Kaps und Eva Gütlinger) wurden Mitte 2012 beauftragt, eine Studie über die aktuelle und zukünftige Positionierung des bifeb) zu erstellen. Dahinter liegende Zielsetzung ist es einen Überblick über die wichtigsten Themen, die handlungsleitenden Grundlagen und einen Ausblick auf mögliche Handlungsfelder der nächsten Jahre zu geben.

Um dem nachzukommen, haben wir nicht nur schriftliche handlungsleitende Dokumente des bifeb) studiert, sondern vor allem Gespräche mit Personen geführt, die das bifeb) (mit)gestalten und die mit dem bifeb) zusammenarbeiten. Nachdem niemand das bifeb) besser beschreiben könnte, als jene die es gut kennen, haben wir diese Evaluierung auf den Gesprächen und Zitaten (anonymisiert) aufgebaut.

Ganz generell kann gesagt werden, dass das bifeb) wohl nicht so einfach zu fassen ist. Die besondere Stärke des bifeb) und seiner MitarbeiterInnen besteht – neben der klaren fachlichen Qualifikation – ganz sicher darin, dass Entscheidungen, Richtungen und Absichten immer wieder hinterfragt werden. Das bifeb) ist in einem starken Reflexionsprozess, so gut wie nichts wird einfach als gegeben hingenommen. Das zeigt sich auch in den – sogar teils widersprüchlichen – Aussagen von MitarbeiterInnen des bifeb), des Ministeriums und auch der KooperationspartnerInnen. So soll auch eine Arbeit über das bifeb) so vielfältig und selbstreflexiv bleiben, wie das bifeb) selbst ist, bzw. wie es von den MitarbeiterInnen und der Leitung getragen wird.

Diese Arbeit versteht sich daher als Spiegel. Ein Spiegel bringt niemals die objektive Wahrheit zum Vorschein sondern reflektiert, was im Schliff des Spiegels sichtbar werden kann. Der Betrachter des Spiegels setzt schließlich die Botschaft zusammen, gemäß dem Kommunikationsgrundsatz, dass die Botschaft immer beim Empfänger entsteht.

Ein Spiegel wie diese Arbeit hier ist daher ein weiteres Instrument zur Selbstreflexion. In dieser Studie über das bifeb) geht es nicht um ein objektives Darstellen der Arbeit oder der politischen Linie. Es ist eine Widerspiegelung dessen, was wir für wichtig gehalten haben, was wir herausgehört haben und was wir besonders betonen möchten.

Manche Elemente zeichnen sich im Spiegel auch durch Abwesenheit aus. Diese Themen haben wir ebenso versucht kurz aufzugreifen – ev. als Anregung für eine weitere Diskussion.

Andere Themen sind dagegen stark vertreten, sie sind klar im Spiegel sichtbar.

Und ganz sicher gibt es immer noch blinde Flecken und Entwicklungspotenziale. Doch in der Art, wie das bifeb) „funktioniert“ bzw. von den MitarbeiterInnen gestaltet wird, haben blinde Flecken eine gute Chance entdeckt zu werden und in eine Idee umgewandelt zu werden. Selbstreflexion ist immerwährend und gern gesehen – beste Voraussetzungen für spannende weitere Projekte, die vom bifeb) zu erwarten sind.

## **Qualitativ orientierte Vorgangsweise**

Um möglichst viel über das bifeb) zu erfahren, haben wir mit den MitarbeiterInnen, mit AuftraggeberInnen und KooperationspartnerInnen gesprochen. Die Gespräche wurden aufgenommen und transkribiert, einige auch direkt mitgeschrieben.

Für die Gespräche wurde ein Leitfaden verwendet. Da es in dieser Arbeit allerdings nicht um eine streng wissenschaftliche Auswertung, sondern um eine Darstellung des bifeb) von verschiedenen Seiten geht, wurden die Fragen dem Gesprächsverlauf angepasst. So hatten die GesprächspartnerInnen auch eine Möglichkeit speziell auf ihre Fach-Themen einzugehen, ihre Meinung und ihre Expertise in dieser Studie einzubringen. Ein strenges Durchgehen von geschlossenen Fragen hätte hier wenig Raum für die große Kreativität und die zahlreichen Anregungen gelassen, die auf diese Weise gesammelt werden konnten.

Ebenso folgt die Auswertung keinem strengen Raster. Die Zusammenfassung bzw. die Zitierung orientiert sich an den Vorgaben der qualitativen Sozialforschung und ist so objektiv und genau wie möglich. Doch kann eine solche Arbeit keinesfalls strengen Objektivitätskriterien entsprechen, da es in dem Fall auch darum geht, Stimmungen und Hintergründe zu vermitteln.

## **Zitate im Spiegel**

Wir haben in dieser Studie viele Originalzitate aus den Interviews eingebaut, weil wir der Ansicht sind, dass so die Botschaft und die Inhalte am besten transportiert werden können. Unsere Kommentare dienen der Erklärung und Zusammenfassung, die Zitate geben authentisch die Sichtweise der InterviewpartnerInnen wieder.

Die Auswahl der Zitate, der strukturelle Aufbau und die Betonung bestimmter Inhalte bei gleichzeitiger Weglassung anderer, ist wiederum ein Spiegelungsprozess, der keine Objektivität in Anspruch nehmen kann.

Die Zitate sind teilweise umgangssprachlich belassen. Ein völliges Umschreiben in eine schriftliche Ausdrucksform hätte zu viel am Inhalt verändert. Oft ist die mündliche Ausdrucksweise am akkuratesten, drückt sich doch immer wieder auch eine emotionale Komponente oder eine Meinung aus, die zwischen den Zeilen lesbar ist.

## **Aufbau und Struktur dieser Arbeit**

Die Arbeit ist in mehreren Teilen aufgebaut:

- Teil I: Grundlagen und Struktur des bifeb)
- Teil II: Handlungsleitende Dokumente und politische Ausrichtungen
- Teil III: Struktur und Rahmenbedingungen: innere und äußere Sicht des bifeb) – Zusammenfassung der Interviews mit MitarbeiterInnen des Ministeriums und des bifeb)
- Teil IV: Die innere Selbstreflexion der MitarbeiterInnen des bifeb) Ausführlich dargestellt um auch den kommenden Generationenwechsel in der Personalstruktur vorzubereiten
- Teil V: Die Sicht von außen auf das bifeb) Wie sehen KooperationspartnerInnen, die AnsprechpartnerInnen im Ministerium und MieterInnen das bifeb)

Alle Teile folgen einer ähnlichen inhaltlichen Struktur und können so auch gegenübergestellt werden. Eine Vermischung wurde bewusst vermieden, da nur so die Haltung des bifeb) zum Ausdruck kommen kann und nur auch so die Reaktionen von außen sichtbar werden.

Im Teil III wurden Interviews der bifeb)-MitarbeiterInnen gemeinsam mit den Gesprächen im bm:ukk ausgewertet. Das macht für die Inhalte dieses Kapitels Sinn, für alle anderen Kapitel wurden die Rückmeldungen wieder getrennt.

### **InterviewpartnerInnen**

Unsere InterviewpartnerInnen **im bifeb)** waren (in alphabetischer Reihenfolge):

Ida Eisl  
Mag. Dagmar Heidecker  
Dr. Christian Kloyber  
Dipl.Ing. Christian Ocenasek  
Mag. Ingeborg Melter  
Anni Sarsteiner  
Mag. Marianne Sonntagbauer  
Dr. Margarete Wallmann

Unsere InterviewpartnerInnen **im bmukk** für Innen- und Außensicht waren

Mag. Regina Barth  
Mag. Martin Netzer

Unsere InterviewpartnerInnen für die **Außensicht** auf das bifeb) waren: (ebenso in alphabetischer Reihenfolge)

Florian Auer  
Elke Beneke  
Gerhard Bisovsky  
Agnes Büchele  
Lynne Chisholm  
Margarete Dorner  
Ulrike Friedwagner-Evers  
Beatrix Eder-Gregor  
Elke Gruber  
Hakan Gürses  
Wilfried Hackl  
Peter Härtel  
Daniela Holzer  
Roland Hutyra  
Günter Maresch  
Sonja Muckenhuber  
Hubert Petrasch  
Otto Prantl

Florian Reisky  
Erich Ribolits  
Peter Schlögl  
Michael Sturm  
Klaus Thien  
Reinhard Zürcher

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte durch das bifeb). Wir haben mit jenen Personen gesprochen, die im bifeb) arbeiten oder in enger Kooperation mit dem bifeb) stehen. Kriterium für die Auswahl war, Meinungen, Rückmeldungen und Zugänge zum bifeb) aus möglichst vielen verschiedenen Perspektiven zu hören.

An dieser Stelle einen herzlichen Dank an die Bereitschaft der InterviewpartnerInnen für die aufwendete Zeit und die freundliche Offenheit, in der wir empfangen wurden.

### **Anonymität**

Alle Interviews wurden persönlich geführt. Die meisten davon in einem Gespräch mit einer Tonbandaufzeichnung, die anschließend transkribiert wurde. Einzelne Interviews wurden aufgrund der großen räumlichen Distanz auch am Telefon geführt und mitgeschrieben.

Den InterviewpartnerInnen wurde völlige Anonymität zugesagt. So haben wir im Bericht die Interviews und Zitate mit Fußnoten versehen. In den Fußnoten ist jeweils ersichtlich, von wem welche Aussage kommt. Die Liste der Fußnoten wird dem endgültigen Dokument jedoch nicht angefügt, damit es keine Nachvollziehbarkeit geben kann.

Wir haben insgesamt 213 Seiten Interviewprotokolle in dieser Arbeit integriert. Selbstverständlich gäbe es also noch viel mehr zu sagen, als im Rahmen dieses Textes ausgedrückt werden kann. So wird klar, dass der Blick auf das bifeb) auch wieder ein sehr subjektiver Eindruck der Autorinnen dieser Studie ist. Keinesfalls kann der Anspruch auf einen objektiven Blickwinkel erhoben werden. Der subjektive Blick kann allerdings wiederum Auseinandersetzung und Lernen anregen – in der Zustimmung und im Widerspruch gleichermaßen.

### **Gleichwertigkeit**

Aufgrund der anonymen Auswertung der Interviews ist es größtenteils nicht mehr nachvollziehbar, wer welche Aussage getroffen hat. Dadurch ergibt sich eine große Gleichwertigkeit zwischen MitarbeiterInnen und Leitung, Ministerium und KooperationspartnerInnen usw. Wie wir aus den Gesprächen herausgehört haben, ist das durchaus im Sinne der Interviewten.

Ebenso lässt sich auf diese Weise kein Copyright auf Ideen oder Aussagen ableiten. Natürlich wäre es immer nachvollziehbar, wer etwas gesagt hat, doch geht es insgesamt um eine Darstellung des größeren Eindrucks und nicht um eine Zuordnung.

## ***Das Feuer weitertragen***

Ein Bild, das in den ersten Gesprächen mit dem bifeb) aufgetaucht ist und immer wieder aufgegriffen wurde, ist an das berühmte Zitat von Gustav Mahler angelehnt: "Tradition ist die Weitergabe des Feuers und nicht die Anbetung der Asche."

Im bifeb) geht es weniger um Tradition als um immerwährendes Schüren des Feuers. Das Feuer der Innovation, der neuen Entwicklungen, der Begeisterung an der Bildung und dem Hinterfragen dessen, was schon da ist. Tradition ist definitiv nicht Aufgabe des bifeb), eher das tradieren, d.h. weitervermitteln von Aufgabe und Haltung. Eine Kontinuität, die in dieser Studie dargestellt werden soll.

In den Interviews bekommt das Hinterfragen einen besonders hohen Stellenwert. Das liegt natürlich auch an der Einladung zur Reflexion im Gespräch und kann nicht als permanente Selbstkritik gedeutet werden. Die Darstellung der Arbeit des bifeb) und die Würdigung der positiven Ergebnisse finden in den offiziellen Programmen und Dokumenten statt. Diese Arbeit hier dient vor allem auch der reflexiven Betrachtung, um Weiterentwicklung möglich zu machen.



# **Teil I: Das bifeb)**

## **Grundlagen und Arbeitsfelder**

**[www.bifeb.at](http://www.bifeb.at)**

Das bifeb) ist das österreichische Kompetenzzentrum für Erwachsenenbildung. Der Auftrag des bifeb) ist Professionalisierung, Qualitätsentwicklung und fachlicher Diskurs. Das bifeb) ist eine Einrichtung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk) und innovativer Partner in nationalen und internationalen Netzwerken und Projekten.

Lehrende, TrainerInnen, Bildungs- und BerufsberaterInnen, BildungsmanagerInnen und BibliothekarInnen finden am bifeb) ein breit gefächertes, berufsbegleitendes Aus- und Weiterbildungsprogramm.

Das bifeb)-Seminarzentrum bietet professionelles Veranstaltungsmanagement und attraktiven Raum für Bildung direkt am Wolfgangsee.

# 1. Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang (bifeb) ist eine nachgeordnete Dienststelle des bm:ukk auf der Rechtsgrundlage des §11 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln (BGBl.Nr. 171/1973), in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.1 Nr. 71/2003.

§11 des genannten Bundesgesetzes hält fest, dass der Bund zu diesem Zwecke Institute, einschließlich Beherbergungs- und Verpflegungsfunktion errichten und erhalten kann.

Die Organisationseinheit hat die Aufgabe, die Aus- und Fortbildung von ErwachsenenbildnerInnen und VolksbibliothekarInnen unter der Leitung anerkannter Fachleute und auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse zu fördern - etwa durch Veranstaltung von Kursen, Seminaren, Tagungen, Lehrgängen, Universitäts- und Hochschullehrgängen in Kooperation mit Universitäten und Pädagogischen Hochschulen sowie durch die Bereitstellung einer funktionalen Infrastruktur.

## 1.1 Vom Bildungsheim zum Bundesinstitut - Geschichte des bifeb)

- 1956 Verlegung des „Bäuerlichen Volksbildungsheimes“ von Schloss Graschnitz nach St. Wolfgang in Oberösterreich (Bürglgut)  
Offizielle Eröffnung als „Bundesstaatliches Volksbildungsheim St. Wolfgang des Bundesministeriums für Unterricht“ am 12. Juli 1956 durch Bundesminister Dr. Heinrich Drimmel.  
Kurzzeitige Einquartierung ungarischer Flüchtlinge der Forsthochschule Sopron  
Im Sommer erstmals Beherbergung der Sommerhochschule der Universität Wien für ausländische StudentInnen
- 1956-1961 Mit der „Landpädagogischen Woche“, der „Volkskunstwoche“ und den 12-wöchigen Bildungskursen für die ländliche Jugend werden traditionell Veranstaltungen wieder aufgenommen. Parallel dazu finden schon ab 1956 Weiterbildungsveranstaltungen für MultiplikatorInnen und MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen statt.
- 1961-1966 Direktion: Hans Gräßle  
1966-1970 Direktion: Hofrat Prof. Louis Oberwalder  
1968 Umbenennung in „Bundesheim für Erwachsenenbildung St. Wolfgang des Bundesministeriums für Unterricht“
- 1971-1972 Direktion: Dipl. Ing. August Pöhn und Prof. Ferdinand Krones  
1973 Bundesgesetz vom 21. März 1973 über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens, BGBl. Nr. 172 (Ebförderungsgesetz).  
In § 11 die gesetzliche Grundlage als Einrichtung des Bundes (BMUK, Abteilung Erwachsenenbildung) zur Aus- und Fortbildung von ErwachsenenbildnerInnen und BibliothekarInnen
- 1974 Umbenennung in „Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst“
- 1981-2005 Direktion: Hofrat Mag. Dr. Ernst Gattol

- 2003 Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur (§ 17a Abs 1. BGBL. Nr. 213/1986) vom 30. Dezember 2003 über die Bestimmung des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung St. Wolfgang als Organisationseinheit mit „Flexiklausel“
- Seit 2005 Direktion Hofrätin Dr.in Margarete Wallmann
- 2013 Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (BGLB. 21. März 2012) betreffend der Übertragung von Aufgaben nach §7 Abs. 1 Z.2 des BHG 2013: Das bifeb) wird haushaltsführendes Organ.

## **1.2 Bildungsverständnis im Wandel der Zeit**

Claudia Schume beschreibt in ihrer Arbeit “Die österreichische Erwachsenenbildung auf dem Weg zu einer Profession (Wien 2009) das Bildungsverständnis am bifeb) und in der österreichischen Erwachsenenbildung im Wandel der Zeit.

Als Ausgangspunkt für die Darstellung des Aufgabenverständnisses soll ein weiteres Mal die Bundesverordnung (BGBL. II, ausgegeben am 20. Dezember 2006 – Nr. 491), die die Bestimmung des bifeb) gesetzlich verankert, herangezogen werden. 2006 novelliert, wird darin das bifeb) als Kompetenzzentrum für Erwachsenenbildung bezeichnet, dessen Ziel darin zu bestehen hat, „(...) qualitativ hochwertige Programme zu Aus- und Weiterbildung hauptberuflicher, nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter (sic.) in der Erwachsenenbildung und im öffentlichen Bibliotheksbereich (...)“ anzubieten. Als Kompetenzzentrum werden dem bifeb) über die Qualifizierungsfunktion hinausgehend von gesetzlicher Seite auch eine „Beteiligung an Programmen der Europäischen Union“ und das Ausbauen internationaler Kooperationen zugeordnet. Das Mitwirken an einer „verbands- und länderübergreifenden Erwachsenenbildungs-, Entwicklungs- und Grundlagenarbeit gemäß den bildungspolitischen Zielen des Bundes und der Europäischen Union“ wird ebenso als Ziel angegeben. Das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ wird im Gesetzestext insofern aufgegriffen, als dass es einen zentralen Angelpunkt in der Arbeit des bifeb) einzunehmen hat. Die bundesstaatliche Organisationseinheit soll zur Verstärkung des Weiterbildungsbewusstseins und zur Entwicklung des Weiterbildungssystems beitragen (vgl. BGBL. II Nr. 491: 2). Es gilt „(...) die Auseinandersetzung zum Thema des Lebensbegleitenden Lernens durch Information und Beratung zu erhöhen und intensivieren“ (BGBL. II Nr. 491: 1). In der Verordnung wird die Rolle des bifeb) im Rahmen der staatlichen Bildungspolitik deklariert. Implizit ergibt sich damit für das bifeb) eine Funktion, die der Weiterentwicklung des Berufsfeldes Erwachsenenbildung dient.

Wie hat das bifeb) den Auftrag des Gesetzgebers in das eigene Bildungsverständnis transferiert?

Um das zu erfassen, hat Claudia Schume (2009) aus den Programmheften der Periode 1974 – 2007 jene Passagen, die der Selbstdarstellung und –positionierung dienen, durchleuchtet und interpretiert.

Am Beginn der **siebziger Jahre** war die offizielle Bezeichnung des bifeb) noch „Bundesheim für Erwachsenenbildung St. Wolfgang des Bundesministeriums für

Unterricht“. Diese Bezeichnung drückt eine Nähe zu der Kategorie der Bildungsheime aus, die einen speziellen Platz in der Erwachsenenbildung einnehmen und einen eigenen Aufgabenbereich abdecken (vgl. Lenz 2005: 32). Durch lange dauernde Veranstaltungen, die das Spezifikum dieser Institutionsart bilden, wird eine besondere Lernatmosphäre geschaffen (ebd.): im gemeinsamen Erleben des Alltages findet Lernen und Bildung statt.

Mit der Umbenennung und „eigentlichen Gründung“ des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung 1974 wurde der Schwerpunkt als „Ort der Weiterbildung“ für ErwachsenenbildnerInnen besiegelt. Über die Weiterbildungsfunktion hinausgehend kristallisierte sich ab diesem Zeitpunkt das Verständnis heraus, als ein Zentrum zur Weiterentwicklung aufzutreten und die Kommunikation innerhalb der Berufsgruppe zu fördern.

Wie es auch bei Bildungsheimen üblich ist, wurden in Strobl Gastveranstaltungen durchgeführt, wobei z.B. das Bundesministerium für Unterricht und Kunst sowie die Verbände der österreichischen Erwachsenenbildung in der Zeitspanne 1970 – 1975 diese Möglichkeit nutzten. Bis zum heutigen Zeitpunkt steht das bifeb) mit seiner Infrastruktur anderen Institutionen/Einrichtungen offen, Seminare, Konferenzen oder Tagungen auszurichten. Davon machte beispielsweise das Pädagogische Institut des Bundes in Salzburg seit den Siebzigern Gebrauch, indem es Lehrerfortbildungen im bifeb) abhielt. Auch Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen wie z.B. die Universität Salzburg, genauer das Institut für Publizistik, scheinen in der Liste der externen Veranstalter auf (vgl. Programm 2001). Die Haltung des bifeb), seine Infrastruktur unterschiedlichsten Institutionen ohne Einschränkung auf eine bestimmte weltanschauliche Grundgesinnung zur Verfügung zu stellen, deutet auf ein neutrales, ausschließlich auf Bildung ausgerichtetes Aufgabenverständnis hin.

Ab 1977 wurde die Bildungsarbeit der damals schon in „Bundesinstitut für Erwachsenenbildung“ umbenannten Einrichtung, als Aus- und Weiterbildung der haupt- und nebenberuflichen MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung formuliert (vgl. Programm 1977). Es wurden hier MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen angesprochen, was darauf schließen lässt, dass das bifeb) hauptamtlichen sowie nebenberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gleichermaßen in seinem Programm berücksichtigte.

Ab den **achtziger Jahren** kamen zusätzlich zu den in der Erwachsenenbildung tätigen Personen verstärkt auch die MitarbeiterInnen des Volksbüchereiwesens als Zielgruppe hinzu. Der Bildungsauftrag bewegte sich „(...) auf der Grundlage des Eb-Förderungsgesetzes und den sich daraus ergebenden Perspektiven und Vorhaben des BMUKS“ (Programm 1984), womit ausgesagt werden sollte, dass hier eine Abstimmung zwischen dem inhaltlichen Angebot und der Entwicklungsrichtung von Seiten des Ministeriums erfolgte. Die Vielfältigkeit des Programmangebots sollte den unterschiedlichen Bedingungen und der pluralen Erwachsenenbildungsstruktur gerecht werden. Es wird hervorgehoben, dass sich das Institut als „Entwicklungsfeld für Bildungsideen“ und als „Übungsterrain für Modelle“ (Programm 1984) verstand. Damit kommt zum Ausdruck, dass das Lernen praxisorientiert und auf Erprobung ausgerichtet erfolgen und nicht in erster Linie der Wissensaneignung dienen sollte. Dass nicht nur Lernen im Mittelpunkt stand, kann daran abgelesen werden, dass sich das bifeb) als Ort

für „kulturelle Begegnungen“ verstand, wo auch „Muße“ (Programm 1987) seinen Platz haben sollte.

Charakteristisch für das Bildungsverständnis dieser Zeit ist die Tatsache, dass sich das bifeb) mit seinem Angebot auch jenen Gruppen zuwandte, denen die Beteiligung an Bildungsveranstaltungen aus sozialen, wirtschaftlichen oder anderen Gründen erschwert war. Darin spiegelt sich jenes demokratische Verständnis von Bildung wider, das jedem Menschen das Recht auf Bildung zuerkennt und den Zugang dazu ermöglichen möchte.

Am bifeb) fanden bereits vor 1974 die in ihrer Bedeutung und Wirkung für die Entwicklung der österreichischen Erwachsenenbildung wesentlichen Veranstaltungen statt. In den bereits ab 1973 bis einschließlich 1987 in Strobl veranstalteten Jahrestagungen der KEBÖ ergaben sich zwischen führenden VertreterInnen der Erwachsenenbildung und den Zuständigen auf politischer Ebene – oftmals war der zuständige Bundesminister selbst anwesend - Diskussionsmöglichkeiten über aktuelle Berufsanliegen und Initiativen (vgl. Bergauer 2002: 99). Das bifeb) hat sich dabei als strategischer Ort/Raum der Verständigung bewährt.

Die Kooperationsbereitschaft mit Einrichtungen und Systemen verwandter bzw. naher Berufsfelder, die sich in dieser Periode abzeichnete, bringt darüber hinaus zum Ausdruck, dass Know-how aus anderen Bereichen eingeholt und in Kursabläufe integriert wurde.

In die Periode der **Achtziger** fiel es, dass der Terminus „Lebenslanges Lernen“ im Zusammenhang mit dem Aufgabengebiet des bifeb) erstmals Erwähnung fand. Es nimmt damit die neuen Herausforderungen ins Blickfeld.

Um einen besseren Lernerfolg zu gewährleisten, wurden gegen Ende dieses Jahrzehnts vermehrt Lehrgänge angeboten, deren Module sich über ein bis zwei Jahre und fallweise darüber erstreckten. Durch das Abhalten von Grund- und Fortbildungskursen sollte ein dauerhafteres und kontinuierliches sowie systematisches Vorgehen erreicht werden. Einen weiteren Schwerpunkt stellte das Erstellen schriftlicher Materialien zu den Bildungsveranstaltungen dar, wobei diese Lernunterlagen nicht nur den Seminar- und LehrgangsteilnehmerInnen zur Verfügung stehen sollten, sondern auch für Personen gedacht waren, denen eine Teilnahme nicht möglich war. Damit sah das bifeb) eine Aufgabe darin, nicht nur institutionalisierte bzw. organisierte Bildung zu ermöglichen sondern auch selbstorganisiertes Weiterbilden zu fördern. Auf die selbstinitiierte Form der Erwachsenenbildung wird später durch zahlreiche Veranstaltungen eingegangen.

Am **Beginn der Neunziger** positionierte sich das bifeb) insofern, als dass es sein Ziel darin festschrieb, mittels seines Angebots den Stellenwert der Erwachsenenbildung „(...) in gesellschaftlichen Zusammenhängen (...)“ erkennbar zu machen und verbessern zu wollen (Programm 1994). Es zeigt sich, dass es nicht zum „beziehungslosen Nebeneinander“ von Bildungseinrichtungen beitragen, sondern ein gedeihliches Miteinander im Sinne eines Sich-Ergänzens mit seinem Angebot fördern wollte. Das bifeb) positionierte sich als „Plattform für Zusammenarbeit“ (vgl. Programm 1992) und strich sein überinstitutionelles Agieren damit heraus. „(...) Offenheit, Dialogbereitschaft und ein Zusammenwirken über die verschiedenen Bereiche der Erwachsenenbildung

(...)“ gingen vom bifeb) aus, indem es Impulse setzte und Begleitung bei Initiativen versprach (vgl. Programm 1994).

Die Philosophie, die hinter dem Leitkonzept des bifeb) stand, wird so beschrieben, dass die Beweglichkeit des Geistes gefördert werden und der Mensch dazu angehalten werden sollte, sich seines Verstandes selbständig zu bedienen, um für die Komplexität des Lebens gerüstet zu sein. Für die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten ebenso wie für das private Leben wurde die Reflexivität und die Auseinandersetzung mit der eigenen Person in den Seminaren angeregt und gefördert (vgl. Programm 1994).

Die Begriffe „Professionalität“ und „Qualität“ (Programm 1993) wurden erstmals Anfang der Neunziger im Zusammenhang mit der Bildungsarbeit genannt und dienten als Leitkategorien für die Organisation und das Service im Dienste der Bildung. „Qualitätsverbesserung der Bildungsangebote“ innerhalb der Erwachsenenbildung sollte dadurch erreicht werden, dass die TeilnehmerInnen befähigt wurden, Lernprozesse zu planen, gestalten und zu evaluieren. Mit dieser Aussage erkennt das bifeb) der Evaluierung als Analyse und Steuerungsinstrument zentrale Bedeutung zu. Inhaltlich fand diese Haltung insofern Niederschlag, als Veranstaltungen zu diesem Themenkomplex in das Angebot aufgenommen wurden.

Ab Mitte der neunziger Jahre wurde durch den Beitritt Österreichs zur EU das Aufgabenspektrum vermehrt auf europaweite und internationale Ebene gestellt, was sich darin ausdrückte, dass sich das bifeb) von nun an als „überregionale Plattform“ (Programm 1995) verstand. Das bifeb) übernahm Aufgaben, die sich auch im berufspolitischen Rahmen bewegen. Dazu gehörten die Analyse der Erwachsenenbildungssituation und des gesellschaftlichen Rahmens im internationalen Vergleich.

Die Wissenschaftlichkeit erfuhr eine stärkere Beachtung, indem das bifeb) wissenschaftliche Erkenntnisse der Erwachsenenbildung in Form von „(...) Erhebungen, Studien, Dokumentationen und Publikationen (...)“ (Programm 1999) zugänglich machte.

Im **neuen Jahrtausend**, genauer im Jahr 2001 definierte sich das bifeb) selbst als „Zentrum für Kompetenzerweiterung“. Im Programm von 2003 wurde die sozialwissenschaftlich-pädagogische Vorstellung von Kompetenz, die es auf Zielebene I zu entwickeln galt, näher deklariert. Sie bestand in der Förderung von Potentialen und Fähigkeiten sowie Dispositionen. Demzufolge sah sich das bifeb) als Dienstleistungsunternehmen für Personen, die in der Weiterbildung und in der Bibliotheksarbeit tätig waren (vgl. Programm 2001). Im Rahmen dieser Aufgabe fühlte sich das bifeb) verpflichtet, zur Sicherung und Entwicklung von Qualität bei der Aus- und Fortbildung beizutragen.

Das bifeb) berücksichtigte auch den generellen Trend nach vermehrter Wissenschaftsanbindung. In Form von Analysen der Erwachsenenbildungssituation und von Aufbereitungen wissenschaftlicher Erkenntnisse im Sinne von Erhebungen, Studien, Dokumentationen wurde anwendungsorientierte Forschung betrieben (vgl. Programm 2001).

In weiterer Folge deklarierte das bifeb) seine Dienstleistungen unter dem Attribut „wissenschaftlich-pädagogisch“ (Programm 2004). Die Wirkungsebenen für die Dienstleistungen bestanden in der Konzeption, Durchführung, Leitung und Evaluation von Veranstaltungen sowie in der Mitarbeit in und in der Leitung von Arbeitsgruppen und Projekten. Über die ständigen MitarbeiterInnen wurde nun angegeben, dass sie als wissenschaftlich-pädagogisch Tätige breite „Felderfahrung“ für die Konzeption und Durchführung von diversen Veranstaltungen einbrachten (vgl. Programm 2004).

Verstärkt äußerte das bifeb) in seinen Publikationen und Programmen im neuen Jahrtausend die Absicht sich in den Dienst des Prinzips des lebenslangen Lernens zu stellen. Die Professionalisierung der Erwachsenenbildung zu unterstützen, war und ist ebenfalls ein vorrangiges Ziel, wobei dies unter anderem durch die Entwicklung von Qualitätsstandards und Zertifizierung der Qualifikation erreicht werden sollte. Dieser innovative Ansatz entsprach dem einsetzenden Trend verstärkter Qualitätsarbeit in der Bildung. Ebenfalls dem Wandel in der Bildungsarbeit entsprechend wurden die neuen Lernformen bestehend aus elektronischen Medien, E-learning und TutorInnen in das Bildungsprogramm aufgenommen (vgl. Programm 2002).

Die Mitarbeit an Projekten wie z.B. an der ARGE Bildungsmanagement sowie der ARGE Weiterbildungssystem und die Durchführung von EU-Projekten erfuhr in den letzten Jahren eine Ausweitung (vgl. Programm 2004). (vgl. Schume 2009)

### **1.3 Leitbild**

„Das bifeb) ist das österreichische Kompetenzzentrum für Erwachsenenbildung. Es ist eine Einrichtung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk) und innovativer Partner in nationalen und internationalen Netzwerken und Projekten. Professionalisierung, Qualitätsentwicklung und fachlicher Diskurs ist unser Auftrag.“ (vgl. [www.bifeb.at](http://www.bifeb.at))

#### **Leitprinzip**

ist die Förderung einer demokratischen und offen zugänglichen Lernkultur. Die Gestaltung von erwachsenengerechten Lernkontexten, die einladend und bedarfsgerecht auf den Einzelnen wirken, steht dabei im Mittelpunkt. Lehrende, TrainerInnen, Bildungs- und BerufsberaterInnen, BildungsmanagerInnen und BibliothekarInnen finden am bifeb) ein breit gefächertes, berufsbegleitendes Aus- und Weiterbildungsprogramm.

Das Angebot spiegelt die Vielfalt der Aufgabenbereiche und die gesellschaftlichen und professionellen Herausforderungen, denen sich Weiterbildung heute stellen muss, wider. Höchste Qualität und Nachhaltigkeit ist der Anspruch.“

Die Balance von ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten ist ein Anliegen, das ab 2013 durch verschiedene Projekte im Haus (Umweltzeichen für Bildungseinrichtungen) eine besondere Gewichtung erfährt.



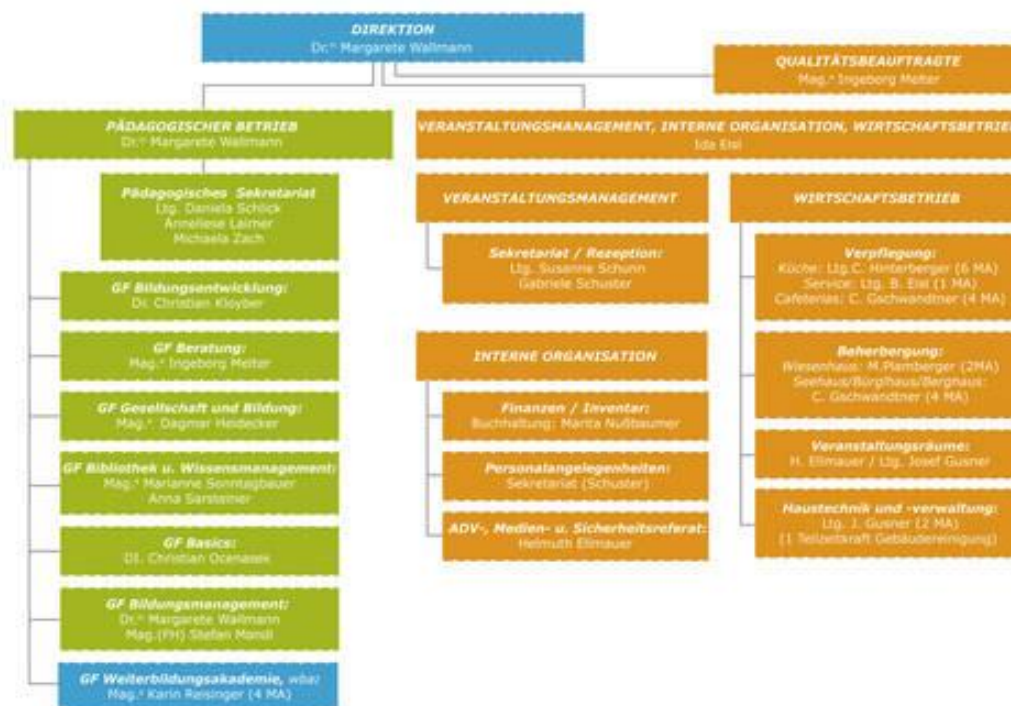
## Die Vision

„Lebensbegleitend lernen“ Wir beteiligen uns aktiv an der Förderung und Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens und gestalten den Ausbau des kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung zur Qualitätsentwicklung und Professionalisierung partnerschaftlich mit. Langfristige Kooperationen und gemeinsam verwirklichte Projekte mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Im Zentrum all unserer Bemühungen stehen die Lernenden.

## Raum für Bildung

In einer Umgebung, in der andere Urlaub machen, bietet das bifeb) das ideale Ambiente für Lernen, Gedankenaustausch, Reflexion, Kreativität und Muße direkt am Wolfgangsee. Das bifeb) umfasst eine weitläufige Anlage mit sieben Gebäuden für Veranstaltungen, Unterkunft und Verpflegung. Veranstaltungen bis zu hundertzwanzig Personen finden hier optimale Voraussetzungen. Die dreizehn Seminar- und Arbeitsräume verfügen über moderne Seminartechnik und Infrastruktur. Neben den Eigenveranstaltungen bietet das Seminarzentrum bifeb) exzellente Rahmenbedingungen für Gastveranstalter.“

## 1.4 Organigramm



### **1.5 Schlüsselaufgaben des bifeb)**

Die Leiterin des bifeb) Hofrätin Dr.in Margarethe Wallmann definiert im Dezember 2012 die Schlüsselaufgaben des bifeb) im Ressourcen- Ziel- und Leistungsplan des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung 2013 – 2016 folgendermaßen:

- die Entwicklung sowie Durchführung qualitativ hochwertiger Programme zur Aus- und Weiterbildung hauptberuflicher, nebenberuflicher und ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung (Eb) und im öffentlichen Bibliotheksbereich unter Beachtung ökonomischer Kriterien (Optimierung des Kosten-/Nutzen-Verhältnisses, Orientierung am öffentlichen Bedarf, effizienter Ressourceneinsatz) einschließlich der Durchführung von Universitätslehrgängen, Lehrgängen universitären Charakters sowie Hochschullehrgängen in Kooperation mit Universitäten und Hochschulen,
- die Auslastung der Infrastruktur zum Zwecke eines kostendeckenden Wirtschaftsbetriebes beizubehalten bzw. zu optimieren
- die Beteiligungen an EU-Programmen und internationalen Kooperationen auszubauen
- die Mitwirkung an verbands- und länderübergreifenden Eb-Entwicklungsprojekten und der entsprechenden Grundlagenarbeit gemäß den bildungspolitischen Zielen des Bundes
- die Leitung und Durchführung der Weiterbildungsakademie, ein Anerkennungs- und Akkreditierungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards in der Weiterbildung in Kooperation mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung Österreichs, sowie die Vergabe der Zertifikate „Zertifizierte Erwachsenenbildnerin, zertifizierter Erwachsenenbildner“ und „diplomierter Erwachsenenbildnerin, diplomierter Erwachsenenbildner“
- die maßgebliche (strategisch und operativ) Mitwirkung an der Umsetzung des Nationalen Qualifikationsrahmens im Bereich Erwachsenenbildung und an der Implementierung des „Ö-Cert“ (Österreichischer Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung) die Mitwirkung an gemeinsamen Initiativen der Länder und des Bundes im Bereich Erwachsenenbildung
- das Weiterbildungsbewusstsein und die Auseinandersetzung mit der Strategie des „Lebensbegleitenden Lernens“ durch geeignete Bildungsmaßnahmen zu intensivieren
- die erforderlichen Managementverfahren (Ausbau des Qualitätsmanagement-Systems, ökonomischer Ressourceneinsatz, Orientierung am Bedarf bzw. Markt, Kosten-Nutzenrechnung, Budgetmanagement und MitarbeiterInnen-Führung) entsprechend den Anforderungen anzupassen und anzuwenden
- den Budgetbedarf in der Projektperiode zu stabilisieren
- die Beibehaltung bzw. Entwicklung einer bedarfsgerechten und funktionalen Infrastruktur auf der Basis eines Bau- und Einrichtungskonzeptes zu gewährleisten.

## **2. Arbeitsfelder des bifeb)**

(vgl. [www.bifeb.at](http://www.bifeb.at))

### **2.1.1 Beratung**

Schwerpunkt sind die Lehrgänge Supervision und Coaching sowie Bildungs- und Berufsberatung, beide flankiert von Fortbildungsangeboten für Absolventinnen und Absolventen. Grundlagen-, Entwicklungs- und Vernetzungsarbeit sowie Fragen des Berufsprofils, der Qualitätssicherung, der Berufsvertretung oder der gesellschaftlichen Bedeutung von Supervision und Bildungs- und Berufsberatung werden im fachlichen Diskurs mit ExpertInnen erörtert.

### **2.1.2 Bibliothek**

Als die Fachbibliothek für Erwachsenenbildung in Österreich bietet die Studienbibliothek des bifeb) mit ca. 20.000 Medien einen breiten Querschnitt zu vielfältigen Themen und Fragestellungen zu Bildung und Lernen. Die Bibliothek bietet Wissensmanagement und Beratung für das wissenschaftliche Arbeiten.

### **2.1.3 Bildungsentwicklung**

Grundbildung, Basisbildung, Prinzipien des Lebenslagen Lernens, Sprachenkompetenz, Politische Bildung, Gemeinwesenarbeit, Evaluation und Europäische Bildungslandschaft sind die Themen. Ein Schwerpunkt ist die Entwicklung, Förderung und Teilnahme an Netzwerken der Erwachsenenbildung unter besonderer Berücksichtigung der Übergänge zu anderen Bildungs- und Forschungsbereichen sowie der Einbeziehung unterschiedlicher Interessensgruppen und AkteurInnen.

### **2.1.4 Bildungsmanagement**

Zwei kompakte Lehrgänge vermitteln maßgeschneidert die nötigen Kompetenzen für die spezifischen Anforderungen des pädagogischen sowie des strategischen Managements in Bildungseinrichtungen. Darüber hinaus bieten spezielle Seminare und Workshops bedarfsorientiert Handwerkszeug für BildungsmanagerInnen. Alle Angebote werden gemeinsam mit dem kooperativen System der österreichischen Erwachsenenbildung am bifeb) entwickelt und veranstaltet.

### **2.1.5 Grundlagen der Erwachsenenbildung**

Der Lehrgang für kompetente Erwachsenenbildung und die Grundlagenseminare vermitteln Basiskompetenzen für effektives erwachsenenbildnerisches Handeln. Ein wichtiges Thema ist das Zusammenwirken von Gemeinwesen- und Sozialarbeit und Erwachsenenbildung. Das Geschäftsfeld bildet eine wichtige Schnittstelle zur wba durch die Leitung der Zertifizierungswerkstatt und die Mitarbeit bei strategischen Entwicklungen der wba und des Kooperativen Systems.

### **2.1.6 Gesellschaft und Bildung**

Gesellschaftspolitisch relevante Themen wie die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Konzepte, die das individuelle Älterwerden und das Altern der Gesellschaft betreffen stehen im Focus. Seminare zu Methodik und Didaktik, Evaluation und Qualität und zu feministischer Bildung, Managing Diversity, PR und Marketing sowie die Koordination der Öffentlichkeitsarbeit am bifeb) fallen in die Zuständigkeit dieses Geschäftsfeldes.

### **2.1.7 wba**

Die wba ist ein Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren für ErwachsenenbildnerInnen. Sie ist eine Einrichtung des Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung. Die wba-Zertifizierung bietet eine berufsbezogene Anerkennung auf zwei Stufen (wba-Zertifikat und wba-Diplom), anerkennt bereits erworbenen Kompetenzen und schärft die Identität als ErwachsenenbildnerIn.

### **2.1.8 Magazin erwachsenenbildung.at**

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs erscheint seit Februar 2007 erstmals nach Einstellung der Zeitschrift "Erwachsenenbildung in Österreich" (1995) als öffentlich gefördertes und Träger unabhängiges Fachmedium für Erwachsenenbildung in Österreich. Ziel des "Magazin erwachsenenbildung.at" ist es, einen Diskurs zwischen Forschung und Praxis anzuregen und so als zeitgemäßes Online-Medium der österreichischen Erwachsenenbildung zu fungieren.

Herausgeber des "Magazin erwachsenenbildung.at" sind das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur und das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung. Gefördert wird das "Magazin erwachsenenbildung.at" aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

### **3. Das bifeb) als Qualifikationsstätte für ErwachsenenbildnerInnen**

Das bifeb) stellt eine universelle Weiterbildungseinrichtung für ErwachsenenbildnerInnen dar, da es Qualifizierungsmöglichkeiten für die spezifischen Handlungsebenen sowie für spezielle Funktionsbereiche der Erwachsenenbildung wie z.B. das Bibliothekswesen bietet.

Claudia Schume kommt in ihrer Studie (2009) zum Schluss, dass das bifeb) über einen langen Zeitraum gesehen einem konstanten, universell ausgerichteten Bildungsauftrag nachkommt. Sie zeigt die Vielseitigkeit und Universalität des bifeb) als Aus- und Weiterbildungseinrichtung in quantitativen und qualitativen Ergebnissen auf. Das Bildungsprogramm ist inhaltlich und thematisch vielseitig, weist in manchen Gebieten eine starke Ausdifferenzierung (z.B. Repräsentation von Zielgruppen wie Frauen, ältere Menschen) auf und greift in anderen Bereichen Metathemen (z.B. Bildung und Gesellschaft auf). Die Bildungsveranstaltungen des bifeb) vermitteln nicht nur Wissensbestände, sondern legen darauf Wert, für die situativen Handlungsanforderungen, also für die Berufspraxis zu qualifizieren.

#### **Professionelles Unterrichten**

Im von Claudia Schume untersuchten Zeitraum (1974-2007) liegt der Schwerpunkt des Aus- und Weiterbildungsangebots im bifeb) in allen Perioden auf der Unterrichtsebene, die mit über 50% immer die führende Veranstaltungskategorie bildet. Die AdressatInnen dieser Veranstaltungen sind in erster Linie LehrerInnen, DozentInnen oder TrainerInnen, also jene AkteurInnen, die in direkter Interaktion mit den Teilnehmenden Lehr- und Lernprozesse gestalten. Die Grundausbildung dieser Gruppe erfolgte zumeist in einem außerpädagogischen Fachbereich und dementsprechend erfuhren sie auch ihre berufliche Sozialisation nicht in der (Erwachsenen-)Pädagogik. Das Verfügen über ein geeignetes und vielfältiges Methodenrepertoire ist ein unabdingbarer Bestandteil für professionelles Vorgehen. Hierhinein fallen beispielsweise kommunikative sowie rhetorische Fähigkeiten, das Vermögen Gruppen zu leiten, zu fördern und zu motivieren, mit audiovisuellen Medien als Lernunterstützung umzugehen sowie die Computertechnologie adäquat einzusetzen.

#### **Zielgruppenorientierung**

Als herausragendes Beispiel einer Veranstaltung, die der Frage nachgeht, wie heute unter veränderten Voraussetzungen – z.B. höhere Lebenserwartung und höhere Bildungsabschlüsse bei älteren Menschen – Bildungsangebote für Menschen des dritten und vierten Lebensalters gemacht werden, nennt Claudia Schume (vgl. 2009) die Reihe „Altern – Bildung – Lernen. Mit dem gleichen Titel wird seit 2004 vom bifeb) in Kooperation mit dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz und anderen Instituten eine Werkstatt veranstaltet, die darum bemüht ist, neue Konzepte und Ideen für Bildung und Lernen im Alter zu entwerfen. Das Ergebnis dieser Veranstaltung bildete die Erstellung eines gemeinsamen Papiers aller Teilnehmenden an die Politik, das einen Forderungskatalog hinsichtlich des Lernens älterer Menschen enthielt.

Das bifeb) bildet MultiplikatorInnen für die Zielgruppenarbeit mit älteren Menschen (dritter und vierter Lebensabschnitt) aus.

Die Bildungsarbeit mit Frauen repräsentiert im Repertoire des bifeb), wie sich auch eindeutig aus der Clusteranalyse ergab, ebenso eine zielgruppenspezifische Veranstaltungsgruppe.

### **Beratungskompetenz**

Das Entwickeln von Beratungskompetenz erweist sich aus dieser Perspektive als elementarer Bestandteil der Bildung von ErwachsenenbildnerInnen. Dieser Aufgabe stellt sich das bifeb), indem es sich zum Ziel machte, einen neuen Schwerpunkt „Bildungsberatung“ aufzubauen. Die Abteilung Erwachsenenbildung des Bildungsministeriums stützte dieses Interesse, indem es das bifeb) einlud, im Rahmen eines EU-Projektes mitzuwirken und einen Lehrgang für Bildungs- und Berufsberatung auszuarbeiten. Das bildungspolitische Interesse und Betreiben für eine Ausbildung in diesem Bereich ging darauf zurück, dass es für die oft auch außerhalb der etablierten Erwachsenenbildungseinrichtungen beratend agierende Personen keinerlei Ausbildungsrichtlinien gab. Auf europäischer Ebene veranlassen EU- und OECD-Ziele Österreich zur Etablierung einer „Lifelong Guidance-Strategie“. Der 1999 am bifeb) etablierte Lehrgang für Bildungs- und BerufsberaterInnen ist Teil der österreichischen Umsetzungsmaßnahmen des Lebenslangen Lernens.

### **Professionelles Bildungsmanagement**

In den späten Achtzigern begann ein Trend, in dem auch die so genannten extrafunktionalen Qualifikationen wie z.B. Organisationstalent, Kooperationsfähigkeit und Fähigkeit zur Teamarbeit vermehrt von ErwachsenenbildnerInnen nachgefragt wurden (vgl. Gieseke 1988: 14). Diese nicht genuin pädagogischen Fähigkeiten entwickelten sich in dieser Übergangsphase zu eigenständigen Kompetenzen, die heute unter den veränderten Weiterbildungsbedingungen einen hohen Stellenwert einnehmen. Aufgaben wie z.B. Personalentwicklung, Bildungsmarketing und Controlling werden explizit genannt und bilden einen wichtigen Teilaspekt erwachsenenbildnerischer Professionalität. Das bifeb) hat sein Bildungsprogramm auf diese Erfordernisse abgestimmt und bietet Veranstaltungen zu diesen Themenbereichen an.

### **Ausbildungsstätte für BibliothekarInnen**

Wie Claudia Schume (vgl. 2009) feststellt, wurden seit 1956 Grund- und Fortbildungsseminare zur Ausbildung der ehrenamtlichen und nebenberuflichen BüchereileiterInnen angeboten, die das bifeb) mit dem Verband österreichischer Volksbüchereien veranstaltete. Seit 1988 wird diese Ausbildung in Lehrgangsform durchgeführt. Ein Ausbildungslehrgang für ehrenamtliche und nebenberufliche BibliothekarInnen bestand von nun an aus drei Teilen jeweils im Ausmaß von einer Woche und erstreckte sich über eineinhalb Jahre. Mit der Umwandlung in einen Lehrgang blieb die abschließende Prüfung nicht optional sondern wurde ein fixer Bestandteil.

Seit 1988 finden auch Module der Ausbildung für hauptamtliche BibliothekarInnen an öffentlichen Bibliotheken am bifeb) statt.

## **Die Abschlussbezogenheit der bifeb)-Veranstaltungen**

Das Konzept des lebenslangen Lernens kann als zeitgemäßes, nicht an Lebensphasen gebundenes Lernmodell von modernen Gesellschaften angesehen werden, kann aber auch dem Modell des Humankapitaleinsatzes dienen, das von der Anpassung oder Erneuerung der beruflichen Qualifikationen als formales Erfordernis ausgeht (vgl. Gruber 2007: 2-02). Ribolits greift letzteren Ansatz kritisch auf, indem er schreibt, dass die „(...) employability durch das lebenslange update arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen abzusichern (...)“ sei (Ribolits 2004: 9). In der Arbeitswelt werden also durch Abschlüsse, Diplome oder Zertifikate belegte Qualifikationen immer wichtiger. Die Abschlussbezogenheit formaler Bildung hat zudem aber gerade in einer globalisierten Welt auch die Funktion, Ausbildungen international vergleichbar, anerkennbar und eventuell für eine Folgeausbildung anrechenbar zu machen. Die Erwachsenenbildung reagiert auf diesen positiven Effekt, indem sie abschlussbezogene Veranstaltungen z.B. auf dem Sektor der EDV oder von Sprachen anbietet. Für das Berufsfeld der Erwachsenenbildung, das ja, wie ausreichend dargestellt, sehr heterogen ist, und für das es in Österreich keine gesetzlich vorgesehene Ausbildungsregelung gibt, scheinen abschlussbezogene Qualifizierungen gerade im Kontext mit diesen gesellschaftlichen Entwicklungen von großer Bedeutung.

Lehrgänge stellen formale Lernformen dar wie z.B. Seminare oder Kurse, unterscheiden sich jedoch von diesen in einigen Punkten. Lehrgängen liegt ein Curriculum zu Grunde, sie werden in Modulform abgehalten und erstrecken sich meist über mehrere Semester oder Jahre. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen den genannten Lernformen ist die Abschlussbezogenheit, die im Gegensatz zu Kursen oder Seminaren bei Lehrgängen besteht. Eine Prüfung, zum Teil aus mehreren Teilen bestehend und/oder eine Praxis- bzw. Projektarbeit schließen den Lehrgang ab.

Diese Veranstaltungsform findet sich bereits von Anfang an im Angebotsrepertoire des bifeb) und wird bereits seit der ersten Periode eingesetzt. Die Anzahl von fünf Lehrgängen in den ersten sieben Jahren, die in den Subkategorien „Zielgruppe: ältere Menschen“, („Älterwerden – ein Problem?“), „Methodik, Didaktik“ („Lehren und Lernen in der Erwachsenenbildung“) und „Grundlagen und Wissenschaft“ (KEBÖ Grundlehrgang) angesiedelt sind, weitet sich immer stärker aus. Die meisten Veranstaltungen in Lehrgangsform wurden in den Kategorien „Beratung, Supervision, Coaching“ (61) und „Zielgruppe: ältere Menschen“ (58). (vgl. Schume 2009)

Ab 1999 werden auch Lehrgänge mit universitärem Charakter angeboten. 1998 noch als Diplomlehrgang angeboten kommt es 1999 zur Statusveränderung der Veranstaltung „Bildungsmanagement“, die den ersten Lehrgang dieses Typs darstellt. 2003 fand der frühere Diplomlehrgang „Feministisches Grundstudium“ als Lehrgang universitären Charakters statt. Ebenfalls als universitärer Lehrgang wurde die Veranstaltung „Bildungs- und Berufsberatung“ geführt. Damit ist diese spezielle abschlussbezogene Veranstaltungsform in den Kategorien „Planung, Führungsaufgaben, PR“ (Planungsebene), „Zielgruppe: Frauen“ und „Beratung, Supervision, Coaching“ (beide zur Unterrichtsebene gehörig) zu finden.

Die Tatsache, dass das bifeb) in den letzten beiden Perioden Lehrgänge universitären Charakters in sein Programm aufnahm, weist darauf hin, dass es der Anforderung nach mehr wissenschaftlicher Fundiertheit in der Aus- und Weiterbildung der ErwachsenenbildnerInnen nachzukommen versucht.

Die Lehrgänge universitären Charakters liefen 2012 aus (Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009).

Zur Thematik der Wissenschaftlichkeit passend war das bifeb) schon früh um eine Zusammenarbeit mit jenen Universitäten bemüht, die ein Studium der Erziehungswissenschaften anboten. Durch eine solche Kooperation wurde nicht nur gewährleistet, dass Erfahrungen aus der universitären Erwachsenenbildung in die Arbeit des bifeb) einfließen, sondern es ergab sich auch eine gewisse Durchlässigkeit bzw. ein Modus der Anrechenbarkeit.

### **Professionalisierung der österreichischen Erwachsenenbildung - wba**

Claudia Schume stellt in ihrer Arbeit (2009) fest, dass das bifeb) einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung der österreichischen Erwachsenenbildung leistet. In Hinblick auf das innovative, 2007 in Österreich gestartete Anerkennungs- und Zertifizierungsmodellmodell, die Weiterbildungsakademie (WBA), steht das Ergebnis der Programmanalyse in einem sinnvoll ergänzenden Zusammenhang. Die herausgefilterten Veranstaltungskategorien lassen erkennen, dass ein Kompetenzerwerb auf jenen Ebenen erreicht wird, die im Zuge der wba-Konzeptionierung entwickelt wurden. Durch die weitgehende Passung zwischen den bestehenden Bildungsangeboten und den von der wba erstellten Kompetenzprofilen ergibt sich für die rund 100.000 derzeit in der Erwachsenenbildung beschäftigten Menschen die Chance, fehlende Kompetenzen punktgenau zu erwerben und beim Nachweis aller geforderten Kompetenzen zu einer Zertifizierung als Erwachsenenbildner / Erwachsenenbildnerin zu kommen. So könnte es hinkünftig funktionieren, dass sich die ErwachsenenbildnerInnen angemessen in der Öffentlichkeit darzustellen vermögen und in der Folge auch von der Gesellschaft als exklusiv für die Weiterbildung verantwortliche Berufsgruppe erlebt werden. Nach innen könnte so ein berufliches Selbstverständnis, das sich aus der Erwachsenenbildung heraus konstituiert, entstehen und dadurch nach und nach zur Ausbildung einer kollektiven beruflichen Identität als Pädagoge/Pädagogin führen.

Für das bifeb) wird es in Zukunft weiterhin von Bedeutung sein, als Aus- und Weiterbildungseinrichtung für MultiplikatorInnen sein Veranstaltungsprogramm auf die als grundlegend erachteten Kompetenzen auszurichten, es permanent zu evaluieren und nötigenfalls neu zu orientieren. Unter diesen Voraussetzungen bewahrheitet sich die Aussage von Heilinger und Kraft (2007), die davon ausgeht, dass die wba und das bifeb) in Kooperation mit den Einrichtungen der Erwachsenenbildung einen Professionalisierungsschub bewirken und das Image der Erwachsenenbildung in Österreich nachhaltig heben werden.



## 4. Strategische Zielsetzung des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung

(vgl. Ressourcen- Ziel- und Leistungsplan des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung 2013 – 2016)

Zentraler Angelpunkt – bezogen auf nationale und internationale weiterbildungspolitische Ziele (insbesondere Konzeptionen der Europäischen Union, Regierungsprogramme, Weiterbildungs-Entwicklungspläne) ist das Prinzip des „Lebensbegleitenden Lernens“.

Im Hinblick darauf ist das bifeb) in die Gesamtstrategie des bm:ukk eingebunden als

- Kompetenzzentrum zur Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen im Bereich des „Lebensbegleitenden Lernens“,
- als Instrument zur Verstärkung des Weiterbildungsbewusstseins und zur Entwicklung des Weiterbildungssystems (Zusammenarbeits-Plattform),
- Innovationstreiber im Bereich der Qualitätsentwicklung und Professionalisierung – die Organisationseinheit betreibt in Kooperation mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung Österreichs die „Weiterbildungsakademie Österreich“ und wirkt an der Umsetzung des Ö-Certs ,des nationalen Qualifikationsrahmens und der Länder-Bund-Initiative Erwachsenenbildung mit.

Der Wirkungsbereich erstreckt sich auf 3 Zielebenen:

4.1.1 Auf **Zielebene I** sind im Sinne der sozialwissenschaftlich-pädagogischen Vorstellung von Kompetenz zu entwickeln und zu fördern:

Potentiale, Fähigkeiten und Dispositionen von Einzelpersonen und Gemeinschaften, wie: Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager, Referentinnen und Referenten, Kursleiterinnen und Kursleiter, Bildungsberaterinnen und Bildungsberater, BibliothekarInnen, Bildungsinitiativen, Bildungsorganisationen durch Planung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen (Kursen, Seminaren, Tagungen und Lehrgängen...)

In diesem Zusammenhang sind zu gewährleisten:

A) *Pädagogische Serviceleistungen* z.B.

- Beratung in Fragen des Lehrens und Lernens, des Bildungsmanagements und der Organisationsentwicklung in der Erwachsenenbildung,
- Publikationen und Dokumentationen
- Zugang zur Institutsbibliothek, die über umfangreiche Fachliteratur verfügt

B) *Bereitstellung einer funktionalen und modernen Infrastruktur*

(insbesondere Räume, Einrichtung, technische Ausstattung) für Veranstalter aus Erwachsenenbildung, Lehrerfortbildung, Wissenschaft, Forschung und betrieblicher Weiterbildung

### C) *Beherbergung und Verpflegung* der TeilnehmerInnen.

4.1.2 Auf **Zielebene II** geht es um die Entwicklung einer systematischen Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Erwachsenenbildung in Österreich – insbesondere im Kontext europäischer Perspektiven durch

- wissenschaftlich orientierte Mitwirkung bei der Grundlagenarbeit
- die Förderung des fachlichen Diskurses auf der Plattform [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at) und in Form von Tagungen
- Forschungs- und Entwicklungsarbeit in Kooperation mit österreichischen und internationalen Weiterbildungs- und Forschungseinrichtungen
- Vergabe von Zertifikaten und Diplomen

4.1.3 Auf **Zielebene III** geht es um die Mitwirkung an Maßnahmen und am Aufbau von Strukturen zur Verbesserung des Systems der Weiterbildung in Österreich und in der EU - in Kooperation mit anderen Einrichtungen des Bereiches „Lebensbegleitendes Lernen“.

## **4.2 Ziele**

Folgende Ziele für den Zeitraum 2013 – 2016 werden von der Direktorin Dr.in Margarethe Wallmann im Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplan festgehalten:

### **4.2.1 Aus- und Weiterbildung**

1. Systematische Beiträge zur Professionalisierung und Verbesserung der Professionalität durch verstärkte Schwerpunktsetzung in Richtung bedarfsgerechter, qualitativ hochwertiger Angebote zur Aus- und Weiterbildung hauptberuflicher / nebenberuflicher / ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung und im öffentlichen Bibliotheksbereich
2. Verstärkte Beteiligung an Programmen der Europäischen Union und internationale Kooperationen sowie Know-How-Transfer auf nationaler Ebene
3. Entwicklung und Erprobung innovativer Bildungsprogramme (z.B. für Frauen, ältere Menschen, Minderheiten und MigrantInnen, benachteiligte Zielgruppen)
4. Entwicklung von Standardisierung und Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung durch die Mitwirkung am Österreichischen Qualitätsrahmen für Erwachsenenbildung – Ö-Cert,
5. nationaler Qualifikationsrahmen im Bereich Erwachsenenbildung
6. der Bund-Länder-Förderinitiative – Akkreditierung von Angeboten
7. Information, Dokumentation sowie die Herausgabe des [Magazin.erwachsenenbildung.at](http://Magazin.erwachsenenbildung.at) gemeinsam mit dem bm:ukk

#### **4.2.2 Wissenschaftsorientierte Grundlagenarbeit und Entwicklung des Weiterbildungssystems**

- Sukzessiver Aufbau einer systematischen Struktur für Grundlagenarbeit (Bildungsbedarf, Entwicklungsstand, Perspektiven in Europa und außereuropäischen Ländern; Qualitätsstandards und Zertifizierung). Einrichtung eines Beirates von WissenschaftlerInnen und ExpertInnen im Bereich der Eb)
- Analyse der Erwachsenenbildungssituation, internationaler Vergleich, Aufbereitung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung, in Form von Erhebungen, Studien, Dokumentationen und Publikationen nach Maßgabe der personellen und ökonomischen Möglichkeiten.
- Ausbau der Organisationseinheit als Kooperations- und Koordinierungsplattform auf allen Ebenen – insbesondere zwecks verbands- und länderübergreifender Grundlagen- und Entwicklungsarbeit unter Berücksichtigung der europäischen Dimension.
- Verstärkung des Weiterbildungs-Bewusstseins durch Bildungsmaßnahmen, Beratung sowie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Strategie des Lebensbegleitenden Lernens“..

#### **4.2.3 Managementziele**

- Effizienter Einsatz der Ressourcen hinsichtlich der bildungspolitischen Zielsetzungen
- Bestmögliche Auslastung der gesamten Infrastruktur
- Kostendeckende Führung des Wirtschaftsbetriebes
- Stabilisierung des Budgetbedarfs bei mindestens gleichbleibenden Leistungen
- Sicherung und Ausbau des eingerichteten Qualitätsmanagement-Systems
- Systematische Verbesserung der räumlichen Voraussetzungen gem. aktuellem Bau- und Einrichtungskonzept

## **Verwendete Literatur:**

Bergauer, A.; Filla, W.; Schmidbauer, H. (2002): Kooperation und Konkurrenz. Wien: Die deutsche Bibliothek; Anhang

BGBI.Nr. 171/1973

BGBI. II, ausgegeben am 20. Dezember 2006 – Nr. 491

Bifeb-Programme 1974 -2012

Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Gieseke, W. (1988): Professionalität und Professionalisierung. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt

Gruber, E. (2007): Erwachsenenbildung und die Leitidee des lebenslangen Lernens. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, S. 2-1 – 2-12, Online im www abrufbar unter URL: [http://www.eb-portal.at/magazin/07-0/meb-ausgabe07-0\\_04\\_schneeberger.pdf](http://www.eb-portal.at/magazin/07-0/meb-ausgabe07-0_04_schneeberger.pdf),

Heilinger, A. (2008): Vom Zertifikat zur Zertifizierung. Überinstitutionelle Qualifizierungskonzepte für ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, H. 04, S. 05-1 – 05-07

Ribolits, E. (2004): Pädagogisierung – Oder „Wollt Ihr die totale Erziehung?“. In: Pädagogisierung – Die Kunst Menschen mittels Lernen immer dümmer zu machen. Schulheft 112/2004, S. 9 – 16. Online im www unter URL: <http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/archive.php?id=274&PHPSESSID=639b48ca573b40219c2310d0b28926cf>

Wallmann, M. (2013): Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplan

[www.bifeb.at](http://www.bifeb.at)

# **Teil II Handlungsleitende Dokumente**

## **Gesetzgebung, Rahmenbedingungen**

## 5. Grundlagen und Ausgangspunkte

### 5.1 Bildungsbegriff

Der Begriff „**Erwachsenenbildung**“ ist nicht einheitlich definiert. In dieser Arbeit verbinden wir damit alle Formen des Lernens durch Erwachsene nach Abschluss der allgemeinen und/oder beruflichen Bildung, unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau (d. h. einschließlich Hochschulbildung).

Bildung vermittelt nicht nur unsere Weltanschauung und befähigt uns zur Weltaneignung, sondern wir gewinnen durch Bildung auch erst **ein Bild von uns selbst**. Wo aber die gesellschaftlichen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen sich immer schneller verändern, ist ein immer offenerer, dynamischerer Bildungsbegriff notwendig: Nur wer ständig dazulernt – und zwar im umfassenden Sinn des Wortes – wird beruflich und sozial adäquat auf die veränderte Umwelt reagieren können und zugleich in der Lage sein, an einem Lebensentwurf festzuhalten, der mit individueller Sinnstiftung und der Kontinuität von Werten verbunden ist.

„**Lebenslanges Lernen**“ ist zum zentralen Begriff der internationalen Bildungsdebatte geworden und die Europäische Kommission hat mit dem „Memorandum über lebenslanges Lernen“ (2001) einen neuerlichen Akzent in dieser Debatte gesetzt. Bereits 1996 rief die Europäische Union das „Jahr des lebenslangen Lernens“ aus, und im selben Jahr verabschiedeten die Bildungsminister der OECD einen Maßnahmenkatalog mit dem Titel „Lifelong Learning for all“. Etwas später, 1997, hat auch die UNESCO ein Papier vorgelegt, das unter dem Titel „Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter“ bekannt geworden ist. Und seit einigen Jahren finden wir die Bedeutung des lebenslangen Lernens in allen beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission, vor allem aber auch in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon und von Feira betont. (vgl. Gruber 2001)

Die allgemeine und die berufliche Bildung sind zentrale Faktoren für die Erreichung der Ziele der Lissabon-Strategie: mehr **Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und soziale Eingliederung**. Die Erwachsenenbildung kann die Erreichung dieser Ziele (über ihren Beitrag zur persönlichen Entwicklung und zur Selbstverwirklichung hinaus) unterstützen, weshalb sie immer stärker in den nationalen Reformprogrammen der Mitgliedstaaten berücksichtigt wird. Die Umsetzung ist jedoch – von einigen Ausnahmen abgesehen – weiterhin ein Schwachpunkt. Die meisten Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sind nach wie vor weitgehend auf junge Menschen ausgerichtet, und bei der Anpassung der Systeme an das Erfordernis des lebenslangen Lernens wurden bislang nur begrenzte Fortschritte erzielt. Um die Benchmark für die Teilnahmequote Erwachsener am lebenslangen Lernen zu erreichen, die die Mitgliedstaaten im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ festgelegt haben, müsste die **Zahl der TeilnehmerInnen** an der Erwachsenenbildung um **vier Millionen steigen**. (Anm.: Stand 2006)

Jüngste Forschungsergebnisse untermauern die große Bedeutung von Investitionen in die Erwachsenenbildung. Zu den öffentlichen und privaten **Nutzeffekten** der Erwachsenenbildung gehören die **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit**, eine

**höhere Produktivität**, qualitativ **bessere Beschäftigungsmöglichkeiten**, **weniger Ausgaben für Arbeitslosenunterstützung, Sozialleistungen** und vorgezogene **Altersrenten**, aber auch ein höherer sozialer Nutzen in Form einer **stärkeren Teilhabe an der Gesellschaft, besserer Gesundheit** und **geringerer Kriminalität**. Hinzu kommt, dass die Betroffenen zufriedener sind und sich stärker selbst verwirklichen können. Wissenschaftliche Untersuchungen über ältere Erwachsene bestätigen, dass diejenigen, die aktiv lernen, gesünder sind, so dass bei ihnen weniger Kosten für die Gesundheitsversorgung anfallen. (vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

Grundsätzlich ist wichtig anzumerken, dass **Bildung mehr ist als „Beschäftigungsfähigkeit“**: Sie muss die Entwicklung der gesamthaften Persönlichkeit des Menschen als Zielsetzung haben. Zu dieser gesamthaften Persönlichkeitsbildung gehören grundlegendes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, Wertevermittlung und musisch-kreative Bildung. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001.)

Es braucht **Personen mit Unternehmergeist** nicht nur im Wirtschaftsleben, sondern auch in unseren sozialen Einrichtungen, in unseren kulturellen Institutionen und in der öffentlichen Verwaltung. Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft, die Fähigkeit zur Umsetzung selbst gesetzter Ziele, die Bereitschaft zur Innovation und die Fähigkeit zur flexiblen Antwort auf neue Herausforderungen sind nicht nur **„Tugenden“ am Arbeitsmarkt**, sondern wesentliche **Komponenten im Zusammenleben der Menschen** überhaupt. Diese Fähigkeiten müssen noch stärker als bisher mit den erforderlichen sozialen Kompetenzen vermittelt werden, nämlich mit Solidarität, Toleranz, Offenheit, Verantwortungsbewusstsein, Ehrlichkeit, Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft.

**Lebenslanges Lernen dient also nicht nur dem Markt**, aber es ist die beste Voraussetzung, um sich **frei in ihm bewegen und ihn aktiv mitgestalten** zu können.

Ebenso ist eine **aktive Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben** ohne lebenslanges Lernen undenkbar. Berufsbildung und Allgemeinbildung, Fachwissen und Persönlichkeitsentfaltung stellen keine Gegensatzpaare dar, sondern ergänzen und durchdringen einander. Durch musische Bildung etwa werden Kreativität und Innovation beim Menschen bedeutend gefördert: Wer eine musisch-kreative Bildung erhält, kann „querdenken“ und wird für neue Herausforderungen neue Lösungen finden. Diese übergreifenden Zusammenhänge zu betonen und die Bedeutung von Bildung auch jenseits der „Beschäftigungsfähigkeit“ zu unterstreichen wird daher ein wesentliches Charakteristikum der österreichischen Bildungspolitik der nächsten Jahre sein. (vgl. Gruber 2001)

### **Wissensgesellschaften: Herausforderungen des Wandels**

Das Europa von heute erlebt einen **Wandel**, dessen Ausmaß dem der industriellen Revolution vergleichbar ist. Die **digitale Technik** bringt Änderungen in sämtlichen Bereichen des Lebens der Menschen mit sich, und die **Biotechnologie** wird eines Tages möglicherweise sogar das Leben selbst verändern. Das **weltumspannende Ausmaß von Handel, Reisen und Kommunikation** hat eine Erweiterung des kulturellen

Horizonts der Menschen zur Folge und verändert die Art und Weise, wie Volkswirtschaften den Wettbewerb untereinander austragen. Das moderne Leben bringt nicht nur größere **Chancen und mehr Möglichkeiten** für Individuen mit sich, sondern auch **größere Risiken und Unsicherheiten**. Die Menschen können zwischen verschiedenen Lebensmodellen wählen, gleichzeitig müssen sie jedoch selbst die Verantwortung für die Gestaltung ihres Lebens übernehmen. Mehr Menschen bleiben länger in Bildung und Ausbildung, doch die **Kluft** zwischen denen, die **ausreichend qualifiziert** sind, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten, und denen, die „**auf der Strecke**“ bleiben, wird immer **größer**. Auch schreitet die **Alterung der europäischen Bevölkerung** rasch fort. Damit werden sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und die Bedarfsstruktur bei Dienstleistungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung ändern. Nicht zuletzt werden die europäischen Gesellschaften immer mehr zu einem **multikulturellen Mosaik**. Diese Vielfalt birgt ein großes Potential für Kreativität und Innovation in sämtlichen Lebensbereichen. In einer solchen sozialen Welt stehen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich auf dem neuesten Stand befinden, hoch im Kurs.

**Hauptakteure von Wissensgesellschaften sind die Menschen.** Was in erster Linie zählt, ist die Fähigkeit der Menschen, Wissen zu produzieren und dieses Wissen effektiv und intelligent zu nutzen, und dies unter sich ständig verändernden Rahmenbedingungen. Wollen sie diese Fähigkeit voll entwickeln, müssen die Menschen bereit und in der Lage sein, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und – kurz gesagt – aktive StaatsbürgerInnen zu werden. **Lebenslange Aus- und Weiterbildung** ist für alle der beste **Weg, um den Herausforderungen** des Wandels **zu begegnen**. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

### **Ein lebensumspannendes „Kontinuum“ des Lernens**

Das Lernen stärker im Erwachsenenleben zu verankern ist zwar ein ganz wesentlicher Aspekt der praktischen Implementierung des lebenslangen Lernens, aber eben doch nur ein Teilaspekt eines größeren Ganzen. Beim lebenslangen Lernen werden sämtliche Lernaktivitäten als ein nahtloses, „von der Wiege bis zum Grab“ reichendes Kontinuum gesehen. Eine qualitativ hochwertige, bereits in frühester Kindheit ansetzende **Grundbildung für alle ist ein unverzichtbares Fundament**. Diese Grundbildung und die **anschließende berufliche Erstausbildung** sollten allen jungen Menschen die neuen **Basisqualifikationen** vermitteln, die in einer wissensbasierten Wirtschaft verlangt werden.

Auch sollte sichergestellt sein, dass die **jungen Menschen „zu lernen gelernt“** haben und dass sie eine **positive Einstellung gegenüber dem Lernen** haben. Die Menschen werden nur dann ständige Lernaktivitäten während ihres ganzen Lebens einplanen, wenn sie lernen wollen. Sie werden nicht weiterlernen wollen, wenn sie in ihren frühen Lebensjahren Lernerfahrungen gemacht haben, die nicht zum Erfolg führten und die von ihnen negativ erlebt wurden. Sie werden nicht weitermachen wollen, wenn geeignete Lernmöglichkeiten nicht ohne weiteres zugänglich sind, sei es aus zeitlichen Gründen oder aus Gründen des Lerntempos, des Lernorts oder der mit dem Lernen verbundenen Kosten. Sie werden nicht motiviert sein, an Lernaktivitäten teilzunehmen, die inhaltlich und methodisch ihrem kulturellen Umfeld und ihren Erfahrungen nicht ausreichend Rechnung tragen. Und sie werden auch nicht Zeit, Mühe und Geld in die Weiterbildung



investieren wollen, wenn ihre bereits erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen nicht entsprechend anerkannt werden, sei es im persönlichen Bereich, sei es in bezug auf das berufliche Fortkommen. Die **individuelle Lernmotivation** und eine **möglichst große Vielfalt an Lerngelegenheiten** sind letztlich der **Schlüssel für eine erfolgreiche Implementierung des lebenslangen Lernens**. Es kommt entscheidend darauf an, sowohl die Nachfrage nach als auch das Angebot an Lernmöglichkeiten zu erhöhen, insbesondere für diejenigen, die bisher am wenigsten von Bildungs- und Ausbildungsangeboten profitiert haben. Jeder sollte die Möglichkeit haben, selbst gewählte, offene Lernwege einzuschlagen, anstatt gezwungen zu sein, im voraus festgelegten, auf bestimmte Ziele ausgerichteten Pfaden zu folgen. Kurz gesagt: Bildungs- und Ausbildungssysteme sollten sich an die individuellen Bedürfnisse und Wünsche anpassen und nicht umgekehrt.

Es sind **drei grundlegende Kategorien „zweckmäßiger Lerntätigkeiten“** zu unterscheiden:

- **Formales Lernen** findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.
- **Nicht-formales Lernen** findet außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung statt und führt nicht unbedingt zum Erwerb eines formalen Abschlusses. Nicht-formales Lernen kann am Arbeitsplatz und im Rahmen von Aktivitäten der Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft (wie Jugendorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien) stattfinden. Auch Organisationen oder Dienste, die zur Ergänzung der formalen Systeme eingerichtet wurden, können als Ort nichtformalen Lernens fungieren (z. B. Kunst-, Musik- und Sportkurse oder private Betreuung durch Tutoren zur Prüfungsvorbereitung).
- **Informelles Lernen** ist eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens. Anders als beim formalen und nicht-formalen Lernen handelt es sich beim informellen Lernen nicht notwendigerweise um ein intentionales Lernen, weshalb es auch von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen wird.

Bislang war es in erster Linie das formale Lernen, mit dem sich die Politik beschäftigt hat und das die Ausgestaltung der Bildungs- und Ausbildungsangebote wie auch die Vorstellung der Menschen davon, was als „Lernen“ angesehen wird, geprägt hat. Das **Kontinuum des lebenslangen Lernens** rückt das **nicht-formale und das informelle Lernen stärker ins Bild**. Nicht-formales Lernen findet per definitionem außerhalb von Schulen und Ausbildungsstätten statt. In der Regel wird es nicht als „richtiges“ Lernen empfunden, und die Lernergebnisse werden auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedingt gewürdigt. Nicht-formales Lernen wird somit üblicherweise unterbewertet.

Beim **informellen Lernen** hingegen besteht die Gefahr, dass es überhaupt nicht wahrgenommen wird, obgleich es sich hier um die **älteste Form des Lernens** handelt, die nach wie vor die Hauptstütze des Lernens im frühen Kindesalter ist. Dass die Mikrocomputer-Technologie zunächst in den Privathaushalten und erst danach in den Schulen Einzug gehalten hat, unterstreicht die Bedeutung des informellen Lernens. Informelle Kontexte bieten ein enormes Reservoir an Lerngelegenheiten und könnten eine wichtige Quelle für Innovationen im Bereich der Lehr- und Lernmethoden sein.

Der Begriff „**lebenslanges Lernen**“ stellt auf die zeitliche Dimension ab: es geht um Lernen während des ganzen Lebens; dieses Lernen kann **kontinuierlich** stattfinden oder in **regelmäßigen Abständen**. Der neue Begriff eines „**lebensumspannenden Lernens**“ bringt eine neue Dimension in das Bild ein, indem er auf die „räumliche“ Ausdehnung des Lernens abstellt, das in allen **Lebensbereichen und -phasen** stattfinden kann. Die „lebensumspannende“ Dimension verdeutlicht die Komplementarität von formalem, nicht-formalem und informellem Lernen. Sie macht uns bewusst, das sinnvolle und vergnügliche Lernen auch in der Familie, in der Freizeit, im Gemeinwesen und bei der täglichen Arbeit stattfindet. Das Konzept des „lebensumspannende Lernen“ führt uns vor Augen, dass Lehren und Lernen Rollen und Tätigkeiten sind, die zu unterschiedlichen Zeiten und an unterschiedlichen Orten unterschiedliche Gestalt annehmen können, wobei es auch zu einem Rollentausch kommen kann.

**Lebenslanges Lernen** wird nach wie vor sehr unterschiedlich definiert, je nachdem, um welchen nationalen Kontext es geht und was bezweckt wird. Die treibende Kraft, die dafür gesorgt hat, dass das lebenslange Lernen in den 90er-Jahren wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde, war **das Bestreben, Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit** der Bürgerinnen und Bürger zu **verbessern** angesichts einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit, von der die am schlechtesten Qualifizierten am stärksten betroffen sind. Die rasche Alterung der europäischen Bevölkerung bedeutet, dass der Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten, die auf dem neuesten Stand sind, nicht befriedigt werden kann, indem man in erster Linie auf die Neuzugänge zum Arbeitsmarkt setzt, wie dies in der Vergangenheit der Fall war: es wird zu wenige junge Menschen geben, und der technologische Wandel, insbesondere der Übergang zur digitalen Wirtschaft, vollzieht sich mit zu hoher Geschwindigkeit.

Wir können **heute** eine deutliche **Neuorientierung** hin zu stärker integrierten politischen Konzepten beobachten, die **soziale und kulturelle Zielsetzungen mit wirtschaftlichen Argumenten für lebenslanges Lernen verknüpfen**. Neue Vorstellungen von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Rechten und Pflichten der Bürger und der öffentlichen Stellen setzen sich durch. Mehr Menschen fordern selbstbewusst ihr Recht auf eine eigene Identität und einen eigenen Lebensentwurf ein. Allgemein werden eine stärkere Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger bei Entscheidungsprozessen gefordert. Somit rückt die Notwendigkeit einer Modernisierung der Entscheidungsstrukturen auf allen Ebenen der europäischen Gesellschaften immer stärker in den Mittelpunkt des Interesses. Gleichzeitig wird die Kluft größer zwischen dem „Mainstream“ des sozialen Lebens und denen, die von langfristiger sozialer Ausgrenzung bedroht sind. **Allgemeine und berufliche Bildung sind wichtiger als je zuvor**, wenn man den „**Einstieg**“ und den „**Aufstieg**“ schaffen will. Die immer komplexeren Muster des Übergangs junger Menschen vom Lernen zum Arbeiten deuten bereits an, vor welche Herausforderungen die Zukunft die Menschen aller Altersgruppen stellen wird. Beschäftigungsfähigkeit ist offenkundig eines der Hauptergebnisse von erfolgreichem Lernen. Soziale Eingliederung erfordert jedoch mehr als die Ausübung einer Erwerbstätigkeit. **Lernen ebnet den Weg für ein erfülltes, produktives Leben**, unabhängig von der Stellung im Beruf und von den Beschäftigungsaussichten einer Person. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

### 5.1.1 Personal in der Erwachsenenbildung

Lehrende in der Erwachsenenbildung weisen in Österreich vor allem je nach Anbietersektor **unterschiedliche Vorbildungswege** auf. In der öffentlichen schulischen und hochschulischen Erwachsenenbildung gelten die allgemeinen Zugangsbedingungen für das Lehramt. In der gemeinnützigen und der kommerziellen Erwachsenenbildung werden auch Fachleute aus den Unternehmen oder Freiberufler als Lehrende gewonnen, wobei das fest angestellte Personal vorwiegend im administrativen und planenden Bereich tätig ist.

Seit **2007** gibt es die **Weiterbildungsakademie (wba)** als **Angebot zur Professionalisierung** (siehe weiter unten). Die allgemeinen statistischen Daten zum Personal in den Erwachsenenbildungsorganisationen variieren z.T. erheblich mit der statistischen Systematik, die zugrunde gelegt wird. So liegen die Pauschalwerte in der Volkszählung bei rund 21.800 Personen (VZ 2001, ÖNACE 80.4), die bei der Zählung von hauptberuflichem Personal auch administratives und technisches Personal inkludiert. Bei der Zahl der **hauptberuflichen ErwachsenenbildnerInnen** insgesamt handelt sich demzufolge um **etwa 18.350 Personen** in Österreich, die zu über 90% im Dienstleistungsbereich tätig sind (VZ 2001, ÖBS Berufsgruppe 836). Anders stellt sich das Bild dar, betrachtet man die Daten der Sozialversicherung, dort sind rd. 10.600 Personen erfasst (vgl. Schlögl & Gutknecht-Gmeiner, 2006, 2007).

Innerhalb des letzten Jahrzehnts kam es beim in der **Erwachsenenbildung** tätigen **Personal** zu einer „stillen Akademisierung“ (Elke Gruber, Universität Klagenfurt). Dies ist vor allem ein Verdienst der Studiengänge und -angebote für Pädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung (u.a. Graz, Klagenfurt, Wien, seit kurzem auch Innsbruck). Hier hat es in den letzten Jahren zahlreiche AbsolventInnen gegeben, die mittlerweile erfolgreich in mittleren und Führungspositionen in allen Bereichen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Österreich tätig sind und einen erheblichen Professionalisierungsschub unterstützt haben.

Ausreichend vorhandene, generationenübergreifende, alter(n)sgerechte und qualitativ hochwertige **Weiterbildungsangebote** sind **Grundvoraussetzungen** für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Berufsbegleitende Lernangebote und alternative Lernformen sind Voraussetzungen für die Annahme von Weiterbildungsangeboten. Aufbauend auf spezifischen Lernbedürfnissen müssen alter(n)sgerechte (Weiter-)Bildungsangebote mit entsprechender Didaktik und Methodik entwickelt und umgesetzt werden. Erst kürzlich abgeschlossene Pilotprojekte des AMS haben besonders gute Ergebnisse mit der Qualifizierung und dem **Einsatz von älteren, erfahrenen ArbeitnehmerInnen** als **TrainerInnen** in Maßnahmen zur Weiterbildung von älteren Arbeitslosen erbracht. (vgl. Schneeberger u.a. 2008)

## 5.2 Ausgangspunkt: Statistische Daten zum Lernen Erwachsener

### Wettbewerbsfähigkeit

In Europa gibt es jedoch etwa 72 Mio. gering qualifizierte Arbeitnehmer, was einem Drittel der Erwerbsbevölkerung entspricht. Schätzungen zufolge werden aber im Jahr 2010 nur 15 % der neu geschaffenen Arbeitsplätze für gering Qualifizierte geeignet sein, und 50 % der neuen Arbeitsplätze werden eine Hochschule oder äquivalenten Abschluss erfordern. Zudem ist nach wie vor ein erheblicher Anteil der europäischen Bevölkerung nicht in der Lage, im täglichen Leben einen geschriebenen Text zu verstehen und zu verwenden. Eine große Herausforderung für alle Mitgliedstaaten besteht also weiterhin darin, dafür zu sorgen, dass **alle BürgerInnen Schlüsselkompetenzen** erwerben. Wissenschaftlichen Studien zufolge hat eine ausgeglichene Kompetenzverteilung innerhalb der Bevölkerung spürbaren Einfluss auf die allgemeine Wirtschaftsleistung. (vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

### Demografischer Wandel

Europa macht einen beispiellosen demografischen Wandel durch, der sich in großem Umfang auf Wirtschaft und Gesellschaft – und somit auch auf das Angebot und den Bedarf an allgemeiner und beruflicher Bildung – auswirken wird. Die europäische Bevölkerung befindet sich in einem **Alterungsprozess**. In den nächsten 30 Jahren wird sich die Zahl der jungen EuropäerInnen (bis 24 Jahre) um 15 % verringern. Jede/r dritte EuropäerIn wird über 60 Jahre, jeder zehnte über 80 Jahre alt sein. Diese Entwicklungen haben weit reichende Implikationen für das europäische Sozialmodell. Da sich der **Zustrom junger Menschen zum Arbeitsmarkt verringert** und zugleich nur jede/r dritte BürgerIn in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren erwerbstätig ist, muss das Potenzial der Erwachsenenbildung voll ausgeschöpft werden, um den Anteil der erwerbstätigen jungen Menschen zu erhöhen und die Erwerbstätigkeit älterer Menschen zu verlängern.

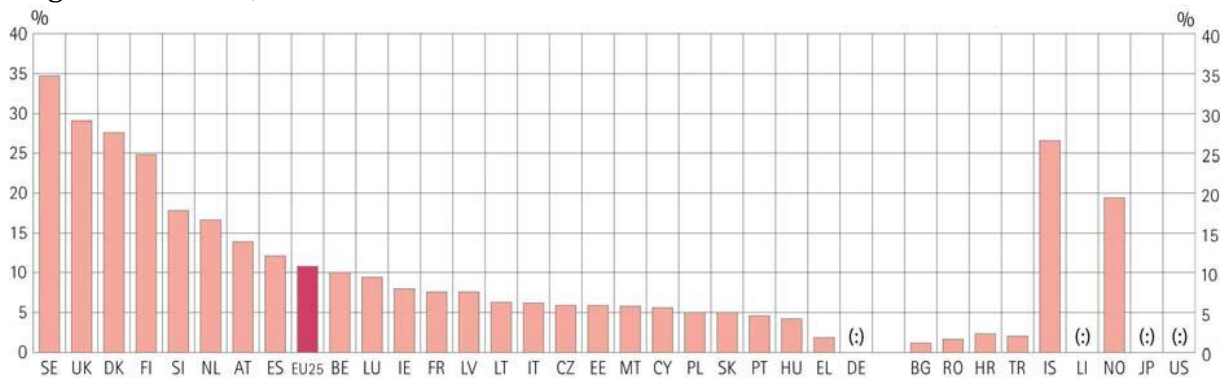
Zwei wichtige Ansatzpunkte sind hier die Entschärfung der Schulabbrecherproblematik (6 Mio. Schulabbrecher im Jahr 2005) und die **Verbesserung der Kompetenzen** und der Anpassungsfähigkeit von **gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen** über 40 Jahre, so dass sie mindestens eine Qualifikationsstufe höher kommen. Die Erwachsenenbildung kann außerdem dazu beitragen, dass die Alterung der Bevölkerung sowie Qualifikationsdefizite und der Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen zum Teil durch Einwanderung ausgeglichen werden können, und zwar so, dass sowohl die **MigrantInnen** als auch das Aufnahmeland davon profitieren. Bei den meisten Zuwanderern, einschließlich der hoch qualifizierten, besteht Weiterbildungsbedarf auf Ebene der Sprache und des kulturellen Verständnisses. Außerdem werden die Kompetenzen der Zuwanderer oft unterbewertet oder nicht hinreichend anerkannt, so dass unter Umständen nur ein Teil ihrer Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt genutzt wird. Zuwanderer sind in der Regel – unabhängig von ihrer Qualifikation – auf dem Arbeitsmarkt schlechter gestellt als EU-Bürger. Dies gilt nicht nur für neu zugewanderte Personen, sondern auch für die zweite und dritte MigrantInnengeneration und insbesondere für Frauen. (vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

## Soziale Eingliederung

Aktuellen Berichten zufolge sind **Armut und soziale Ausgrenzung** nach wie vor in allen Mitgliedstaaten ein großes Problem. Schlechte Grundbildung, Arbeitslosigkeit, soziale Isolierung in ländlichen Gebieten und Mangel an Lebensperspektiven sind einige der Ursachen dafür, dass Menschen in großer Zahl marginalisiert werden, nicht voll an der Gesellschaft teilhaben können und keine aktive Rolle als Bürger spielen können. Diese Ausgrenzung wird durch **neue Formen des Analphabetismus** verschärft, die durch den fehlenden Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien im Alltag entstehen. Erwachsene, die nicht mit dem Computer umgehen können, können auch nicht auf wichtige Informationen und Dienstleistungen zugreifen, die häufig nur noch in digitaler Form angeboten werden. Die Erwachsenenbildung kann somit eine Schlüsselrolle bei der **Bekämpfung sozialer Ausgrenzung** spielen. (vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

## Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen (2005)

Prozentualer Anteil der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, die in den vier Wochen vor der Erhebung an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilgenommen hat, ISCED 0-6



Quelle: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).

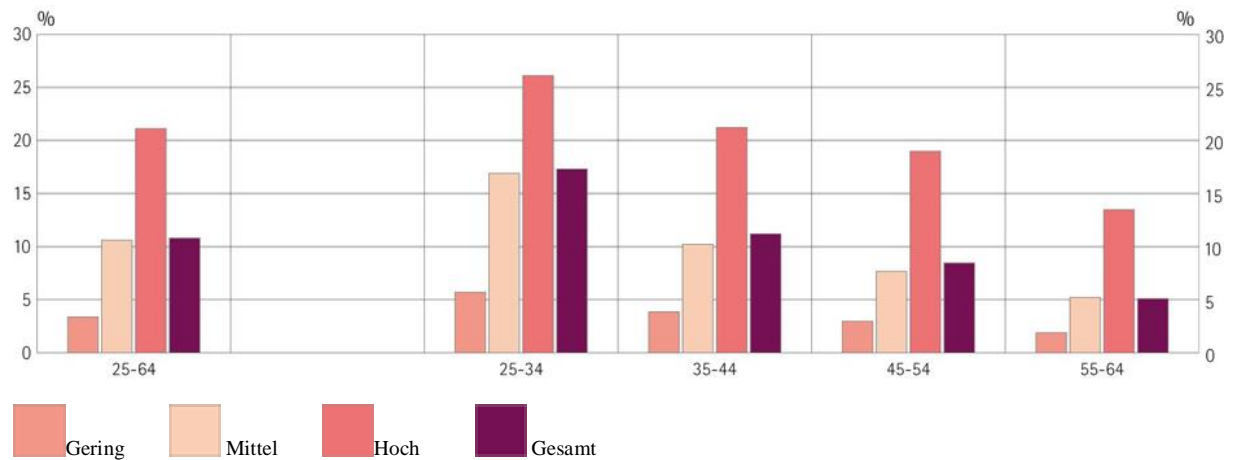
Anmerkungen:

- DE: Zahlen aus 2004.

- LU, MT und UK: vorläufige Zahlen.

(vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

## Teilnahme am lebenslangen Lernen aufgeschlüsselt nach Alter und Bildungsniveau (2005)



Quelle: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).

Anmerkungen:

- DE: Zahlen aus 2004.

- LU,

(vgl. Mitteilung der Kommission: Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel 2006)

## Adult Education Survey (AES) 2007

Der AES wurde erstmals von 2005 bis 2007 in fast allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführt. Diese Erhebung wird zukünftig regelmäßig EU-weit alle fünf Jahre stattfinden. Befragt wurde dazu die Bevölkerung im Haupterwerbsalter von 25 bis 64 Jahren (Mikrozensus: ab 15 Jahren) zum formalen, non-formalen und informellen Lernen innerhalb der letzten 12 Monate.

4,2% der Befragten nahmen an **formaler Bildung** teil (reguläres Schul- und Hochschulsystem).

75,7% lernten **informell** (Selbststudium, Vorträge etc.).

30,3% suchten nach **Informationen** über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

48,9% zeigten **keine formale oder non-formale Bildungsaktivität** und hatten auch nicht die Absicht dazu.

Da sich der AES auf die Bevölkerung im Haupterwerbsalter, der Mikrozensus aber auf die Bevölkerung nach der Schulpflicht bezieht, ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse nicht möglich.

Weitere empirische Daten zur individuellen Weiterbildungsteilnahme finden sich in verschiedensten Forschungsberichten. Dabei ist zu beachten, dass quantitative Erhebungen immer stark von den Fragestellungen, von den gewählten Begriffen und deren Definitionen geprägt sind. Dementsprechend differenziert und kritisch sind diese Daten zu betrachten.

## Wichtige Einflussfaktoren

Einige Faktoren haben starken Einfluss auf Teilnahme und Abstinenz. Es bestätigen sich bereits bekannte Unterschiede, die häufig auf Benachteiligungen zurückzuführen sind:

- Frauen und Männer bildeten sich in ähnlichem Umfang weiter, allerdings zeigen sich für Frauen Benachteiligungen in der beruflichen Weiterbildung.
- Je höher das schulische Ausbildungsniveau, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung.
- Mit steigendem Alter sinkt die Bildungsbeteiligung.
- Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft beteiligen sich häufiger als solche ohne österreichische Staatsbürgerschaft.
- In Gegenden mit höherer Bevölkerungsdichte liegt eine höhere Teilnahmequote vor als in Gegenden mit mittlerer und niedriger Bevölkerungsdichte.
- (vgl. Adult Education Survey 2007)

## 6. Der Weg zum Lebenslangen Lernen – Politische Vorgaben

Mitte den 1990er Jahren kam weitere Dynamik in die Entwicklung der Bildungskoooperation innerhalb der Europäischen Union. Von besonderer Bedeutung für die Erwachsenenbildung waren das **"Europäische Jahr des lebenslangen Lernens 1996"** und die diesbezüglichen Schlussfolgerungen des Rates. Entwicklungsfelder der europäischen Bildungspolitik sind demnach auch die allgemeine Weiterbildung außerhalb der beruflichen Fortbildung sowie das Schaffen von Übergängen zwischen allgemeiner Bildung und Berufsausbildung.

**Erwachsenenbildung** ist eine **entscheidende Komponente unter den Maßnahmen des lebenslangen Lernens**. Problematisch ist die mangelnde Beteiligung von Erwachsenen in manchen EU-Mitgliedsländern. Um dieses Defizit zu beheben, wurden EU-weite Maßnahmen ergriffen und im Mai 2008 ein Aktionsplan mit fünf Schwerpunkten und einer Liste von "Peer-Learning"-Aktivitäten in der Erwachsenenbildung festgelegt: "One step up" soll Menschen den Erwerb zumindest einer zusätzlichen Qualifikation in ihrem Leben ermöglichen. Austausch und Good Practice Transfer sollen sich weiters in den Themenbereichen "Lese- und Schreibfähigkeit Erwachsener", "Monitoring der Erwachsenenbildung" sowie der "Validierung nicht formalen und informellen Lernens" widmen.

Die Herausforderungen für die Zukunft bestehen nach wie vor in der zunehmenden Zusammenführung von allgemeiner und beruflicher Bildung, wie sie auch das Konzept des lebenslangen Lernens vorsieht. Im Mai 2009 hat der Rat Bildung den "Strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)" verabschiedet und somit den Beschluss zur Fortsetzung der Zusammenarbeit auf EU Ebene gefasst. (vgl. Adult Education Survey 2007)

## 6.1 Memorandum über Lebenslanges Lernen 2001

Der Europäische Rat von Lissabon im März 2000 war richtungsweisend für die künftige Politik und Aktionen der Europäischen Union. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon wird bekräftigt, dass der **erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss**. Europas Bildungs- und Berufsbildungssysteme stehen im Mittelpunkt der bevorstehenden Veränderungen. Auch sie müssen sich anpassen.

**Lebenslanges Lernen** ist nicht mehr bloß ein Aspekt von Bildung und Berufsbildung, vielmehr muss es zum **Grundprinzip** werden, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten. Im kommenden Jahrzehnt müssen wir diese Vision verwirklichen. Alle in Europa lebenden Menschen – ohne Ausnahme – sollten gleiche Chancen haben, um sich an die Anforderungen des sozialen und wirtschaftlichen Wandels anzupassen und aktiv an der Gestaltung von Europas Zukunft mitzuwirken.

Als Antwort auf diese Herausforderungen werden sechs Grundbotschaften als strukturierender Rahmen für eine offene Diskussion über die praktische Umsetzung lebenslangen Lernens formuliert. Diese Botschaften beruhen auf den Erfahrungen, die auf europäischer Ebene mit den relevanten Gemeinschaftsprogrammen und dem Europäischen Jahr des lebenslangen Lernens (1996) gemacht wurden.

Im Rahmen der sechs Grundbotschaften werden nachstehende **Ziele** definiert, die eine **umfassende, kohärente Strategie für lebenslanges Lernen** verfolgen sollte:

- Gewährleistung eines **umfassenden und ständigen Zugang zum Lernen**, damit Qualifikationen erworben und aktualisiert werden können, die für eine nachhaltige Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlich sind,
- deutliche **Erhöhung der Investitionen in Humanressourcen**, um Europas wichtigstes Kapital – das Humankapital – optimal zu nutzen, Entwicklung effektiver Lehr- und Lernmethoden und -kontexte für lebenslanges und lebensumspannendes Lernen,
- deutliche **Verbesserung der Methoden zur Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg**, vor allem von nicht-formalem und informellem Lernen,
- Gewährleistung eines **besseren Zugangs zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten** in Europa und während des gesamten Lebens für alle;
- Schaffung von **Möglichkeiten für lebenslanges Lernen** in unmittelbarer Nähe (am Wohnort) der Lernenden und ggf. Nutzung IKT-basierter Techniken.
- Partnerschaftliche **Zusammenarbeit** sollte die Mobilisierung von Ressourcen für lebenslanges Lernen erleichtern.

**Zusammenarbeit**, um lebenslanges Lernen zu verwirklichen, ist der beste Weg, um hier weiter voranzukommen und **Folgendes zu leisten**:

- **Aufbau einer integrativen Gesellschaft**, die allen Menschen gleiche Zugangschancen zu hochwertigem lebenslangem Lernen bietet und in der sich



Bildungs- und Berufsbildungsangebote in erster Linie an den Bedürfnissen und Wünschen der Einzelnen ausrichten,

- **Anpassung der Vermittlungsarten von Bildung und Berufsbildung** und der Organisation des Erwerbslebens, damit Menschen während ihres gesamten Lebens am Lernen teilhaben und selbst planen können, wie sie Lernen, Arbeiten und Familienleben verbinden,
- **Erreichung insgesamt höherer Bildungs- und Qualifikationsniveaus** in allen Bereichen, um ein hochwertiges Bildungs- und Berufsbildungsangebot zu sichern und gleichzeitig zu gewährleisten, dass Kenntnisse und Fähigkeiten den sich wandelnden Anforderungen von Arbeitsplätzen, Tätigkeiten, Arbeitsorganisation und -verfahren entsprechen,
- **Ermutung und Befähigung der Menschen zur noch aktiveren Mitwirkung** an allen Bereichen des modernen öffentlichen Lebens, vor allem am sozialen und politischen Leben auf allen Ebenen des Gemeinwesens, auch auf europäischer Ebene.

(vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

Warum ist es höchste Zeit für eine solche Debatte? Warum misst die Europäische Union der Verwirklichung lebenslangen Lernens so **hohe Priorität** bei? Dafür gibt es zwei Gründe, die beide gleichermaßen bedeutsam sind:

- In Europa ist die **wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft** entstanden. Mehr als jemals zuvor sind der Zugang zu aktuellen Informationen und Wissen sowie die Motivation und Befähigung zur intelligenten Nutzung dieser Ressourcen – zum eigenen Wohl und zu dem der Gemeinschaft – der Schlüssel zur Stärkung von Europas Wettbewerbsfähigkeit und zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte.
- EuropäerInnen von heute leben in einem **komplexen sozialen und politischen Umfeld**. Mehr als jemals zuvor möchte der Einzelne sein Leben selbst planen, wird erwartet, dass er einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft leistet, und muss er lernen, positiv mit kultureller, ethnischer und sprachlicher Vielfalt umzugehen. Bildung im weitesten Sinne ist der Schlüssel, um zu lernen und zu begreifen, wie diesen Herausforderungen zu begegnen ist.
- (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

Diese beiden Aspekte des heutigen sozialen und wirtschaftlichen Wandels sind verzahnt. Sie bilden die Grundlage für **zwei gleichermaßen wichtige Ziele lebenslangen Lernens: Förderung der aktiven Staatsbürgerschaft und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit**. Bei der aktiven Staatsbürgerschaft geht es darum, ob und wie die Menschen in allen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens teilhaben, es geht um die damit verbundenen Chancen und Risiken, und um die Frage, inwieweit sie das Gefühl entwickeln, zu der Gesellschaft, in der sie leben, dazuzugehören und ein Mitspracherecht zu haben. Für die meisten Menschen gilt, dass während eines großen Teils ihres Lebens die **Ausübung einer Erwerbstätigkeit** ein wesentlicher **Garant für Unabhängigkeit, Selbstachtung und Wohlergehen** und damit auch für allgemeine **Lebensqualität** ist. Beschäftigungsfähigkeit – also die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden und in Beschäftigung zu bleiben – ist nicht nur eine zentrale Dimension der aktiven Staatsbürgerschaft, sondern auch eine entscheidende Voraussetzung für Vollbeschäftigung, für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Europas und für die

Gewährleistung von Wohlstand in der „Neuen Wirtschaft“. Sowohl Beschäftigungsfähigkeit als auch aktive Staatsbürgerschaft setzen voraus, dass man über ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die auf dem neuesten Stand sind und die es ermöglichen, am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzuhaben und einen Beitrag zuleisten.

**Anfang der 90er-Jahre** hatten die europäischen Volkswirtschaften die Herausforderungen eines tiefgreifenden **Wandels der Produktionsverfahren, der Handelsströme** und der **Investitionsmuster** zu bewältigen. Dies brachte die Arbeitsmärkte aus dem Gleichgewicht. Eine **hohe strukturelle Arbeitslosigkeit** bei gleichzeitig **wachsenden Quali kationsl cken und Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage** war die Folge. Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, musste man den Angeboten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Beteiligungsmustern größere Aufmerksamkeit schenken. Das Europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens (1996) hat deutlich gemacht, welch gr o es Interesse und Engagement auf allen Ebenen dem lebenslangen Lernen entgegengebracht wird. Dies hat das politische Denken in den Mitgliedstaaten beeinflusst.

Mitte der 90-er Jahre wurde Einigkeit erzielt, dass der **Erwerb allgemeiner und beruflicher Bildung** während des gesamten Lebens nicht **nur zur** Aufrechterhaltung von Wettbewerbsfähigkeit und **Beschäftigungsfähigkeit** beiträgt, **sondern** darüber hinaus das **beste Mittel zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung** darstellt. Dies bedeutet, dass im Mittelpunkt von Lehren und Lernen der Einzelne mit seinen individuellen Bedürfnissen stehen muss. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

## 6.1.1 Lebenslanges Lernen: Sechs Grundbotschaften

### 1.1.1.1 Botschaft 1: Neue Basisquali kationen für alle

Ziel: Den **allgemeinen und ständigen Zugang zum Lernen gewährleisten** und damit allen Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen, die für eine **aktive Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlichen Quali kationen zu erwerben** und zu **aktualisieren**

Die Verwirklichung dieses Zieles ist unabdingbare Voraussetzung für eine aktive Bürgerschaft und die Beschäftigungsfähigkeit im Europa des 21. Jahrhunderts. Der wirtschaftliche und soziale Wandel verändert die Inhalte und erhöht das Niveau der grundlegenden Quali kationen, über die jeder Bürger mindestens verfügen sollte, um aktiv teilzuhaben am Arbeitsleben, am Familienleben und am Leben im Gemeinwesen auf allen Ebenen, von der lokalen Ebene bis zur europäischen Ebene. Die in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon genannten **neuen Basisqualifikationen sind: IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, Technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten**. Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, doch sie deckt die wesentlichsten Bereiche ab. Damit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, dass die **herkömmlichen Grundkompetenzen**,

**nämlich Lesen, Schreiben und Rechnen, ihre Bedeutung verloren haben.** Wichtig ist dennoch, festzustellen, dass die neuen Fachgebiete und Disziplinen wenig mit dem gemein haben, was wir von unserer Schulzeit und der daran anschließenden Ausbildung kennen. Es handelt sich hier um grob umrissene Wissens- und Kompetenzbereiche, die ausnahmslos interdisziplinär sind: das Erlernen von Fremdsprachen zum Beispiel erfordert u. a. auch, dass man sich technisches und kulturelles Wissen sowie Sinn für Ästhetik aneignet in Bezug auf Kommunikation, Leistung und Bewertung. Allgemeine, berufliche und soziale Kompetenzen sind daher zunehmend komplementär in Inhalt und Funktion.

Die neuen Basisqualifikationen werden definiert als Kompetenzen, die Voraussetzung sind für eine aktive Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft – am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz, in realen und virtuellen Gemeinschaften und in der Demokratie. Impliziert ist auch, dass diese Kompetenzen es Bürgern ermöglichen, eine Identität zu finden und sich Lebensziele vorzugeben. Einige dieser Fertigkeiten – so z.B. **digitale Kompetenz** – sind **neu**, während andere – zum Beispiel **Fremdsprachenkenntnisse** – für **viel mehr Menschen** als in der Vergangenheit **wichtiger werden**. Soziale Kompetenz, wie **Selbstvertrauen, Selbstbestimmung und Risikobereitschaft gewinnen** ebenfalls zunehmend **an Bedeutung**, denn es wird von den Menschen erwartet, dass sie autonomer sind als früher.

**Unternehmerische Fähigkeiten** setzen Kräfte frei zur **Verbesserung der eigenen beruflichen Leistung und zur Diversifizierung unternehmerischer Tätigkeiten**; sie tragen auch zur Arbeitsplatzschaffung bei, sowohl in bestehenden Unternehmen – insbesondere KMU – als auch durch Aufnahme selbstständiger Tätigkeiten. **Lernen zu lernen, sich dem Wandel anzupassen** und die **Informationsflut zu bewältigen** sind Fertigkeiten geworden, die jeder erwerben sollte. Arbeitgeber setzen immer mehr voraus, dass Arbeitskräfte fähig sind, zu lernen, sich neue Fertigkeiten rasch anzueignen und sich an neue Herausforderungen und Situationen anzupassen.

Der **Erwerb dieser Basisqualifikationen ist unerlässlich für alle Menschen**. Er ist jedoch nur die erste Stufe eines kontinuierlichen Prozesses des lebenslangen Lernens. Der Arbeitsmarkt von heute ist charakterisiert durch sich ständig wandelnde Anforderungsprofile in Bezug auf Fertigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrung. Qualifikationsdefizite und dem Anforderungsprofil nicht entsprechende Qualifikationen, insbesondere in den IKT, zählen allgemein zu den Hauptgründen für die in bestimmten Regionen und Industriezweigen sowie innerhalb sozial benachteiligter Gruppen anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. **Personen**, denen es aus irgendwelchen Gründen **nicht möglich war, das erforderliche Qualifikationsniveau zu erwerben**, müssen die **Chance** bekommen, dies **nachzuholen**, so oft sie auch gescheitert sind oder versäumt haben, entsprechende Angebote wahrzunehmen. Die Systeme der formellen allgemeinen und beruflichen Bildung der Mitgliedstaaten – Grundschulbildung, weiterführende/höhere Schulbildung und Erwachsenenbildung/Weiterbildung – sollten sicherstellen, dass jeder einzelne ein festzulegendes Qualifikationsniveau erwirbt und auf dem neuesten Stand hält. Nicht-formales Lernen spielt in diesem Kontext auch eine wichtige Rolle. Im Grunde ist erforderlich, dass möglichst viele Menschen eine hochwertige Ausbildung absolvieren und erfolgreich abschließen. Erforderlich ist auch, dass der Bezugsrahmen der Basisqualifikationen laufend überprüft wird, damit das

Bildungssystem auch diejenigen Qualifikationen vermittelt, die wirtschaftlich und sozial benötigt werden.

### 1.1.1.2 Botschaft 2: Höhere Investitionen in die Humanressourcen

Ziel: **Investitionen in Humanressourcen** deutlich **erhöhen** und damit Europas wichtigstes Kapital - das **Humankapital** - **optimal nutzen**

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon werden klare Vorgaben gemacht für eine **Steigerung der jährlichen Pro-Kopf-Investitionen in Humanressourcen**, und die beschäftigungspolitischen Leitlinien (13, 14 und 16) bitten die Mitgliedstaaten, entsprechende Ziele vorzugeben. Dies bedeutet zum einen, dass die **gegenwärtigen Investitionen** als **zu niedrig** angesehen werden, um den **Qualifikationsfundus kontinuierlich aufzufüllen**; zum anderen bedeutete dies aber auch, dass zu überdenken ist, was überhaupt als Investition zählt. Die Steuersysteme, Buchprüfungsnormen und Auflagen für die unternehmerische Rechnungslegung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. Schon allein aus diesem Grund gibt es keine Patentlösungen; dies gilt z.B. auch für den Fall, dass Investitionen von Unternehmen in Humanressourcen genauso behandelt werden wie Kapitalinvestitionen. Patentlösungen verbieten sich auch aus einem anderen Grund: die Wahrung der Vielfalt ist einer der Leitsätze der Gemeinschaft. Der Verwirklichung des Zieles näher kommen könnte man möglicherweise dadurch, dass die Sozialpartner **Rahmenabkommen zum lebenslangen Lernen** schließen, **Zielvorgaben für die Weiterbildung** machen (basierend auf vorbildlichen Verfahren) und einen europäischen Preis ausloben, mit dem besonders progressive Unternehmen ausgezeichnet werden. Auch sollten Investitionen in Humanressourcen transparenter sein.

Auf Ebene der Einzelpersonen allerdings besteht kein Zweifel daran, dass **Anreizmaßnahmen verstärkt werden** müssen. Die Idee, Lernkonten einzuführen, ist ein Beispiel dafür, wie der Einzelne veranlasst werden kann, zu den Kosten der eigenen Ausbildung beizutragen durch Ersparnisse und Rücklagen, die durch Beihilfen und Zuschüsse aus öffentlichen und privaten Quellen aufgestockt werden. Eine weitere sinnvolle Möglichkeit besteht darin, dass die **Unternehmen** den Arbeitnehmern **Zeit** einräumen oder **Geldmittel** zur Verfügung stellen **für Weiterbildungsmaßnahmen**, die die Arbeitnehmer eigenständig oder in Abstimmung mit den Unternehmen unter dem Aspekt der Förderung der beruflichen Kompetenz auswählen. In einigen Mitgliedstaaten wurden für Arbeitnehmer bezuschusste Bildungsurlaube ausgehandelt. Auch Arbeitslose haben vielfach Zugang zu Weiterbildung. Eine weitere praktizierte Maßnahme besteht darin, dass Unternehmen Arbeitnehmern in Elternurlaub die Möglichkeit bieten, während ihres Urlaubs oder vor der Wiederaufnahme der Arbeit an Kursen zur Aktualisierung der Qualifikationen teilzunehmen. Was die Ausbildung am Arbeitsplatz oder das arbeitsbezogene Lernen angeht, so ist in den kommenden Jahrzehnten der Schwerpunkt auf die Altersgruppe der über 35-Jährigen zu legen, und zwar z.T. deswegen, weil aufgrund der demografischen Entwicklung ältere Arbeitnehmer arbeitsmarktstrategisch immer wichtiger werden. Es ist gegenwärtig ein starker Rückgang der Beteiligung älterer Arbeitskräfte an Weiterbildung festzustellen; vor allem gilt dies für Geringqualifizierte und untere Laufbahngruppen.

### 1.1.1.3 Botschaft 3: Innovation in den Lehr- und Lernmethoden

Ziel: **Effektive Lehr- und Lernmethoden und -kontexte** für das lebenslange und lebensumspannende Lernen **entwickeln**

Im Zeitalter des Wissens verändert sich unser Verständnis dessen, was Lernen ist, wo und wie es praktiziert wird und welchen Zwecken es dient. Wir gehen immer mehr davon aus, dass die Lehr- und Lernmethoden und -kontexte einer **Vielzahl unterschiedlicher Interessen, Bedürfnissen und Anforderungen** gerecht werden, nicht nur des Einzelnen, sondern auch von verschiedenen Interessengruppen in einer multikulturellen europäischen Gesellschaft. Dies setzt eine zunehmende **Verlagerung** hin zu **nutzerorientierten Lernsystemen** mit durchlässigen Grenzen zwischen Sektoren und Ebenen voraus. Aktives Lernen erfordert, dass man zum einen die bestehenden Verfahren verbessert und zum anderen eine **Vielfalt neuer Methoden** entwickelt, die sich auf die von den IKT und dem ganzen Bereich der Lernkontexte gebotenen neuen Möglichkeiten stützen.

Die entscheidenden Kriterien sind die **Lernerfahrung** und der **Lernerfolg**, auch **in den Augen des Lernenden** selbst. Wandel und Innovation sind jedoch nur begrenzt möglich ohne die aktive Einbeziehung der Fachkräfte in diesem Bereich: sie stehen dem Lernenden am nächsten und sind am engsten vertraut mit der Vielfalt der Lernanforderungen und -prozesse. **IKT-gestützte Lerntechniken** beinhalten ein großes **Potential der Innovation in den Unterrichts- und Lernmethoden**. In der beruflichen Praxis stehende Pädagogen weisen jedoch nachdrücklich darauf hin, dass diese Methoden **integriert sein müssen in Echtzeit-Kontexte und Echtzeit-Beziehungen** zwischen Lehrenden und Lernenden. Neue Methoden müssen auch berücksichtigen, dass Tutoren und Lehrende vielfach von ihren Schülern räumlich und zeitlich getrennt sind. Außerdem ist unser System der allgemeinen und beruflichen Bildung nach Organisation und Inhalt im Wesentlichen immer noch so angelegt, als ob Lebensinhalte und Lebensplanung sich ein gutes halbes Jahrhundert lang nicht verändert hätten. Die **Lernsysteme** müssen an die **sich wandelnden Prozesse angepasst** werden, nach denen die Menschen heute leben und für das Leben lernen. Dies ist besonders wichtig zur **Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter** und für die **Deckung der Bedürfnisse der zunehmend aktiven Bevölkerungsgruppe der Senioren**. Wir wissen und vermitteln immer noch zu wenig zu folgenden Fragen: Wie erwirbt man die Fähigkeit zu produktivem selbstgesteuertem Lernen (dabei darf nicht vergessen werden, dass Lernen letztlich ein sozialer Prozess ist)? Wie lernen ältere Menschen am besten? Wie lässt sich die Lernumgebung so auslegen, dass Behinderte integriert werden können? Welches Potential bieten Lerngruppen mit gestaffelter Altersstruktur für die Entwicklung kognitiver, praktischer und sozialer Kompetenzen?

Das **Berufsbild des Lehrenden** wird sich in den nächsten Jahrzehnten **grundlegend wandeln**. Lehrer und Ausbilder werden zu **Beratern, Mentoren und Vermittlern**. Ihre Rolle – und es ist eine entscheidende Rolle – ist es, **die Lernenden zu unterstützen**, die nach Möglichkeit **das Lernen selbst in die Hand nehmen** sollen. Die Fähigkeit, offene und **partizipative Lehr- und Lernmethoden** zu entwickeln und zu praktizieren, sollte deshalb zu einer Grundqualifikation der Pädagogen und Ausbilder werden, im formellen wie im nicht-formalen Kontext. Aktives Lernen setzt Lernmotivation voraus, wie auch kritisches Urteilsvermögen und das Wissen, wie man lernt. Hauptaufgabe der Lehrenden

ist es, genau diese menschlichen Fähigkeiten zur Aneignung und Nutzung von Wissen zu schulen.

#### 1.1.1.4 Botschaft 4: Bewertung des Lernens

Ziel: Die **Methoden der Bewertung von Lernbeteiligung** und **Lernerfolg** deutlich verbessern, insbesondere im Bereich des **nicht-formalen** und des **informellen Lernens**

In der Wissensgesellschaft ist die Weiterentwicklung und volle Nutzung der menschlichen Ressourcen ein die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend beeinflussender Faktor. **Diplome, Abschlusszeugnisse und Qualifikationsnachweise** sind deshalb für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtige **Orientierungshilfen** auf dem **Arbeitsmarkt** und im Unternehmen. Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und der immer schärfer werdende Wettbewerb um Arbeitsplätze hat zu einer bisher nicht gekannten Nachfrage nach zertifiziertem Lernen geführt. In der gesamten EU setzt man sich auf politischer und fachlicher Ebene mit dem Problem auseinander, wie sich die nationalen Systeme der Qualifikationsnachweise am besten an die neuen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen anpassen lassen.

Die **allgemeine und berufliche Bildung** ist eine **Dienstleistung für den Einzelnen**, für die **Arbeitgeber** und generell für die **Zivilgesellschaft**. Es gilt sicherzustellen, dass Lernen **sichtbar und angemessen zertifiziert** wird als integraler Bestandteil der Qualität dieser Dienstleistung. In einem geeinten Europa erfordern sowohl ein offener Arbeitsmarkt als auch das Recht der Bürger, in allen Mitgliedstaaten zu leben, eine Ausbildung zu absolvieren und zu arbeiten, dass Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen innerhalb der EU transparenter und praxistauglicher werden. Es wurden bereits wichtige Fortschritte erzielt in der Förderung der Transparenz und der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationsnachweisen, insbesondere im Bereich der Hochschulbildung und der reglementierten beruflichen Tätigkeiten.

Es herrscht weitgehend Einigkeit, dass in diesem Bereich noch weitaus mehr getan werden muss zum Nutzen weiterer Bevölkerungsgruppen und des Arbeitsmarkts im Allgemeinen. **Zertifizierung** – in welcher Form auch immer – ist ein **wirksames Mittel der Motivation** der nicht nach herkömmlichen Verfahren Lernenden sowie all derer, die in Folge von Arbeitslosigkeit, familiären Verpflichtungen oder Krankheit längere Zeit nicht in Arbeit waren. Innovative Formen des Qualifikationsnachweises für nicht-formales Lernen sind auch wichtig, um generell die Bandbreite der Zertifizierungsspektrums zu vergrößern, unabhängig vom Typ des Lernenden.

#### 1.1.1.5 Botschaft 5: Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung

Ziel: Für alle einen **leichten Zugang** sichern zu **hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten** in ganz Europa und während des ganzen Lebens

In der **Vergangenheit** waren die **Übergänge zwischen Schulbildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt** im Leben der meisten Menschen **einmalige Ereignisse**: junge Menschen verlassen die Schule oder die Universität um eine Arbeit zu finden, nachdem

sie in der Studienzeit möglicherweise ein oder zwei Berufsbildungspraktika absolviert haben. Heute kann es uns allen passieren, dass wir Informationen und Beratung darüber benötigen „was wir als nächstes tun sollen“, und zwar mehrmals in unserem Leben und ohne dass dies langfristig vorhersehbar ist. Der **Wechsel** wird zu **einem integralen Bestandteil der Planung und Durchführung eines Lebensprojekts**, in dem **bezahlte Arbeit nur eine Komponente** ist, wie wichtig sie auch sein mag. Alternativen abzuwägen und Entscheidungen zu fällen erfordert stichhaltige und genaue Informationen. Fachlicher Rat kann dabei oft eine Entscheidungshilfe sein.

In diesem Kontext ist ein neuer Ansatz erforderlich, in dem die **Beratung zu einer für alle jederzeit zugänglichen Dienstleistung** wird, die **nicht mehr unterscheidet zwischen Berufsberatung, Berufsorientierung und persönlicher Beratung** und eine ganz neue Zielgruppe anspricht. Leben und arbeiten in der Wissensgesellschaft erfordert aktive Bürger, die selbstmotiviert ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung in die Hand nehmen. Dies bedeutet, dass der Schwerpunkt zu verlagern ist von der Angebotseite zur Nachfrageseite, d. h. er muss auf den Bedürfnissen und Erfordernissen der Nutzer liegen.

Aufgabe des Beraters ist, die **Menschen auf ihrem individuellen Lebensweg zu begleiten** und zu **motivieren, relevante Informationen bereitzustellen** und die **Entscheidungsfindung zu erleichtern**. Dies beinhaltet einen proaktiveren Ansatz, d. h. man muss auf die Menschen zugehen und nicht warten, bis sie Beratung suchen, und deren Fortschritte bestimmen. Ferner erfordert dies positive Aktionen, um Lernverweigerung oder einen Abbruch der Ausbildung zu verhindern.

Aus all diesen Gründen muss **Berufsberatung und Berufsorientierung** zunehmend **ganzheitlich ausgerichtet** werden, d.h. einen breiten Bereich von Bedürfnissen und Erfordernissen und eine Vielzahl von Zielgruppen abdecken. Selbstverständlich müssen solche Dienste **lokal zugänglich** sein. Berufsberater müssen vertraut sein mit dem persönlichen und sozialen Umfeld derjenigen, die sie informieren und beraten. Weiterhin müssen sie den **lokalen Arbeitsmarkt** und die Bedarfe der Arbeitgeber kennen. Darüber hinaus muss Berufsberatung und Berufsorientierung enger eingebunden werden in das **Netz relevanter persönlicher, sozialer und pädagogischer Dienste**. Auf diese Weise lassen sich Fachwissen, Erfahrung und Ressourcen bündeln.

**1.1.1.6 Botschaft 6: Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen**  
Ziel: Möglichkeiten für **lebenslanges Lernen in unmittelbarer Nähe** (am Wohnort) der Lernenden schaffen und dabei gegebenenfalls **IKT-basierte Techniken** nutzen

**Regionale und lokale Entscheidungsstrukturen** haben in jüngster Zeit an **Einfluss gewonnen**, bedingt durch den erhöhten Bedarf an Entscheidungsfindung und Dienstleistungsangeboten „vor Ort“. Bildung und Berufsbildung sind Politikbereiche, in denen dieser Trend zu spüren ist: **die meisten Menschen**, von der Kindheit bis ins höhere Alter, **lernen lokal**. Auch sind es die lokalen und regionalen Behörden, die die Infrastruktur für den Zugang zum lebenslangen Lernen bereitstellen, einschließlich Kinderbetreuung, Transport und Sozialleistungen. Es ist daher unerlässlich, dass die Ressourcen der regionalen und lokalen Behörden zur Unterstützung des lebenslangen Lernens mobilisiert werden. Auch die Organisationen und Verbände der

Zivilgesellschaft sind lokal am stärksten verwurzelt. Naturgemäß verfügen sie über großes Wissen und große Erfahrung in Bezug auf die Gemeinwesen, denen sie angehören.

**Kulturelle Vielfalt** ist kennzeichnend für Europa. Die lokalen Körperschaften haben gewiss ganz unterschiedliche Charakteristiken und Probleme, doch ihnen allen gemein ist eine unverwechselbare Identität. Der spezifische Charakter und die gewohnte Umgebung der Heimatgemeinde und -region der Menschen bieten **Sicherheit und die Einbindung in ein soziales Netz**. Diese Faktoren **fördern die Lernmotivation** und damit den **Lernerfolg**. Ein vielfältiges lokal zugängliches Lernangebot macht es möglich, dass die Menschen nicht gezwungen sind, zum Lernen ihre Heimatregion zu verlassen. Es sollte ihnen jedoch nicht verwehrt sein, dies dennoch zu tun, denn **Mobilität** sollte auch eine **positive Lernerfahrung** sein. Für einige Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel Behinderte, ist Mobilität nicht immer möglich. In solchen Fällen ist ein gleichberechtigter Zugang zum Lernen nur dann gewährleistet, wenn das Lernen zu den Lernenden gebracht wird. Die **IKT** bieten die **Möglichkeit, verstreute und isolierte Populationen kostengünstig zu erreichen**, nicht nur zum Lernen selbst, sondern ganz allgemein zur Kommunikation, die auch dazu dient, die Einbindung in ein Gemeinwesen selbst über große Entfernungen zu bewahren. Generell bietet **Zugang zur Bildung "rund um die Uhr" und "überall"** – einschließlich Internet-Lernen – jedem die Möglichkeit, Lernen zeitlich optimal zu planen, wo immer er sich befindet.

Durch integrative Partnerschaften und integrierte Ansätze können die (potentiellen) Lernenden besser erreicht und kann ihren Lernerfordernissen und -wünschen besser entsprochen werden. Anreize und andere Maßnahmen können einen proaktiven Ansatz zum lebenslangen Lernen fördern, sowohl des Einzelnen als auch von Städten und Regionen in deren Funktion als koordinierender Lernkontext. Lernen den Lernenden geografisch näher bringen erfordert auch, **Ressourcen neu zu organisieren** und umzuverteilen, um **Lernzentren dort** zu schaffen, wo die **Menschen täglich zusammen kommen** – nicht nur in Schulen, sondern auch z.B. in Gemeindezentren, Einkaufszentren, Bibliotheken, Museen, Kirchen, Parks, öffentlichen Plätzen, Bahnhöfen, Busbahnhöfen, Gesundheitszentren, Freizeitzentren und Werkkantinen. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001)

## **6.2 Grundsatzthesen zur Erwachsenenbildung für Stakeholder 2006**

(vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

### **6.2.1 Zugangsschranken beseitigen**

Die Zahl der erwachsenen Teilnehmer an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung ist nach wie vor begrenzt. Für das **Jahr 2010** wurde eine **Benchmark von 12,5 %** für die **Teilnahme an der Erwachsenenbildung** festgelegt; im Jahr 2005 lag dieser Anteil im Durchschnitt bei 10,8 %.

In allen Ländern wird die **Erwachsenenbildung am seltensten** von denjenigen mit dem **geringsten Bildungsstand, älteren Menschen, Bürgern aus ländlichen**



**Gebieten sowie Behinderten genutzt.** Die **Barrieren**, die einer Teilnahme entgegenstehen, können verschiedene Ursachen haben: Sie können **politisch bedingt** sein, auf das **Informationsangebot** (Zugang zu qualitativ hochwertigen, aktuellen Informationen) oder die **Anbieter** (Zugangsvoraussetzungen, Kosten, Umfang der Unterstützung beim Lernen, Art der Lernergebnisse usw.) zurückzuführen sein, sie können **situationsbedingt** sein (kultureller Stellenwert der Bildung; inwieweit können die Lebensumstände und das familiäre und soziale Umfeld des Lernenden eine Teilnahme begünstigen) und sie können auf den **Lernenden selbst** zurückgehen (Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein des Erwachsenen als Lernender, oft besteht hier ein Zusammenhang mit früheren negativen Bildungserfahrungen).

Die größten **Hürden** befinden sich oft auf der Nachfrageseite: **Zeitmangel** aus beruflichen oder familiären Gründen, **fehlendes Bewusstsein** und fehlende **Motivation** (keine hinreichende Wertschätzung bzw. „Belohnung“ des Lernens in den Augen der BürgerInnen, so dass der Nutzen nicht gesehen wird), **mangelnde Informationen** über das Angebot und **fehlende Mittel** zur **Finanzierung** der Bildung.

Die Mitgliedstaaten stellt dies vor eine doppelte **Herausforderung**: Zum einen müssen sie die **Gesamtbeteiligung an der Erwachsenenbildung** steigern, zum anderen müssen sie **Ungleichheiten beseitigen** und für eine ausgewogener Teilnehmerstruktur sorgen, indem sie diejenigen, die am seltensten an irgendeiner Form des Lernens (formal, nichtformal und informell) teilnehmen, zum Lernen motivieren, ermutigen und befähigen und sie beim Lernen unterstützen. Um diejenigen zu erreichen, die bislang am wenigsten von den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung profitiert haben, müssen gezielte staatliche Investitionen getätigt werden. Die BürgerInnen müssen besser zum Lernen motiviert werden. Hierzu muss die Qualität der Informationen gesteigert werden, und das Lernpotenzial von Orten wie Gemeinschaftszentren, Sportvereinen, Kultureinrichtungen sowie von Einrichtungen für die allgemeine und berufliche Ausbildung muss besser ausgeschöpft werden.

### 6.2.2 Die Qualität der Erwachsenenbildung sicherstellen

Eine qualitativ schlechte Erwachsenenbildung führt zu schlechten Lernergebnissen. **Qualität** hat zahlreiche Aspekte: **Information und Orientierung, Bedarfsanalyse**, relevante, den tatsächlichen **Bedürfnissen** und **Anforderungen entsprechende** Lerninhalte, **Unterrichtspraxis, Unterstützung beim Lernen, Bewertungskonzepte** sowie **Anerkennung, Validierung und Bescheinigung von Kompetenzen**. Alle diese Aspekte sind wichtig, die folgenden erfordern jedoch besondere Aufmerksamkeit:

**Didaktik – Lehrmethoden und -materialien** sollten auf die besonderen Bedürfnisse von Erwachsenen und die Art und Weise, wie sie lernen, abgestimmt werden. Die angestrebten **Lernergebnisse** sollten explizit genannt werden. Außerdem müssen den Erwachsenen **Ressourcen zur Verfügung stehen**, die sie ggf. **beim Lernen unterstützen**: z. B. Begleitungsangebote, Alphabetisierungsmaßnahmen und Vermittlung von Lerntechniken.

**Qualität der Lehrkräfte** – Die berufliche **Weiterentwicklung** des in der Erwachsenenbildung tätigen **Personals** ist von großer **Bedeutung für die Qualität der**

**Bildung.** Bislang wurde den Inhalten und Verfahren für die Ausbildung von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. **Zahlreiche Ausbildungs- und Berufswege** können zu einer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung führen, und eine solche Tätigkeit wird nicht immer in den offiziellen Laufbahnstrukturen anerkannt. Gegenüber anderen Teilbereichen des Bildungswesens ist in der Erwachsenenbildung ein besonders hoher **Anteil an Teilzeitkräften** (und Ehrenamtlichen) festzustellen, deren **Karriereaussichten** unter Umständen **schlechter** sind und die oft auf Stundenbasis bezahlt werden. Die Sozialpartner sollten an der **Anerkennung der Kompetenzen** von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung mitwirken.

**Qualität der Anbieter** – Die Gesamtqualität der Anbieter sollte durch **Zulassungsmechanismen, Qualitätssicherungskonzepte** sowie durch **interne und externe Kontrollen und Evaluierungen der Lehre** und der Lernergebnisse sichergestellt werden. Hier kommt den staatlichen Stellen eine wichtige Funktion zu: Sie können den Rechtsrahmen festlegen, Qualitätsstandards vorgeben (insbesondere anhand bestehender Vorbilder und Grundsätze in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Hochschulbildung) und die Einhaltung dieser Standards bescheinigen.

**Qualität des Unterrichts** – Die Verbesserung des Unterrichts in der Erwachsenenbildung ist ein entscheidender Faktor für die Erhöhung der Teilnehmerzahl. Um einen wirksamen Unterricht zu gewährleisten, müssen unter anderem **geeignete Räumlichkeiten** und lokale **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** zur Verfügung stehen, es müssen **Angebote des offenen Lernens** und der **Fernlehre** für BürgerInnen in entlegenen Gebieten geschaffen werden, und es müssen **Informations- und Orientierungsdienste**, maßgeschneiderte Programme **und flexible Unterrichtsmodalitäten** geschaffen werden.

### 6.2.3 Anerkennung und Validierung der Lernergebnisse

Das Konzept des lebenslangen Lernens deckt alle Arten des Lernens ab: formales, nichtformales und informelles Lernen. Die **Anerkennung und Validierung des nichtformalen und informellen Lernens** ist einer der **Eckpfeiler der Strategie für lebenslanges Lernen**. Lernergebnisse sollten unabhängig davon, wie sie zustande gekommen sind, **Anerkennung und Wertschätzung** erfahren. Durch diese Anerkennung können die **Lernenden ermitteln, wo sie stehen**, auf einer geeigneten Ebene **Zugang zu einem Lernprogramm** erlangen und auf Grundlage ihrer Kompetenzen **Leistungspunkte für die Erlangung einer Qualifikation** und/oder eine Vollqualifikation **erwerben**. Dadurch können zögernde Bürger zum Lernen motiviert werden, dem bisher Erlernten kann besser Rechnung getragen werden, und es werden Zeit und Kosten gespart, da bereits Gelerntes nicht oder nur in geringerem Maße nochmals erlernt werden muss. Zugleich kann die Gesellschaft auf diese Weise von Kompetenzen profitieren, deren Erwerb für die Allgemeinheit mit keinerlei Kosten verbunden ist.

- Die Validierung muss unter Einbindung aller relevanten Stakeholder, insbesondere der Sozialpartner, eingeführt werden, um die Akzeptanz und die Glaubwürdigkeit zu steigern.
- Die Qualität der Bewertungsmethoden und der Stellen, die die Bewertungen vornehmen, sollte verbessert werden.
- Die Ziele der allgemeinen und beruflichen Bildung auf allen Ebenen müssen unter Bezugnahme auf die Lernergebnisse neu formuliert werden. Dies ist von entscheidender Bedeutung für die Validierung, da sich diese, solange die Ziele noch auf dem Input basieren, nur schwer verwirklichen lässt.

#### 6.2.4 In ältere BürgerInnen und MigrantInnen investieren

Angesichts der alternden Bevölkerung und der MigrantInnenströme müssen gezielte Investitionen getätigt werden.

##### Aktives Altern

Der oben beschriebene Wandel in der Bevölkerungsstruktur legt nicht nur eine Anhebung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters nahe, sondern auch die Anwendung von Strategien für „aktives Altern“, die die Zeit vor und nach dem Eintritt in den Ruhestand abdecken. Dies stellt die Erwachsenenbildungssysteme vor eine zweifache Herausforderung:

- **Älteren ArbeitnehmerInnen** müssen **Angebote für die Weiterqualifizierung** und das lebenslange Lernen zur Verfügung stehen, um eine **längere Erwerbstätigkeit** zu erreichen. Es besteht breiter Konsens darüber, dass während des gesamten Arbeitslebens Investitionen getätigt werden müssen, um die **Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen** zu **erhalten**. Dies sollte von staatlichen Stellen, Berufs- und Branchenverbänden unterstützt werden. Besondere Aufmerksamkeit sollte Arbeitnehmern geschenkt werden, die sich in der mittleren Phase ihrer beruflichen Entwicklung befinden.
- Das **Lernangebot für RentnerInnen** muss **ausgeweitet** werden (u. a. sollte die Zahl der Seniorenstudierenden gesteigert werden), da die Rentner heute **körperlich und geistig gesünder** sind als früher und die allgemeine **Lebenserwartung steigt**. Das **Lernen** sollte einen **wesentlichen Bestandteil** dieser **neuen Lebensphase** bilden. In ihrer jüngsten Mitteilung über das Hochschulwesen forderte die Kommission die Universitäten auf „sich stärker für Studienangebote an Studierende in späteren Lebensphasen“ zu öffnen. Solche Angebote spielen eine wichtige Rolle, da sie dafür sorgen, dass Rentner mit der Gesellschaft in Kontakt bleiben. Viele Länder sind jedoch noch nicht dazu übergegangen, den neuen Bedürfnissen dieser Bevölkerungsgruppe Rechnung zu tragen, die auch über ein enormes Potenzial verfügt: Sie kann zur Weiterbildung anderer Bürger beitragen. Die immer **größere Zahl an RentnerInnen** in Europa sollte somit auch als **Ressource** betrachtet werden, aus der **DozentInnen und AusbilderInnen für die Erwachsenenbildung** rekrutiert werden können.

##### Migration

Wie oben angesprochen besteht eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung darin, die **Integration von MigrantInnen** in unsere **Wirtschaft und Gesellschaft** zu unterstützen und die im **Herkunftsland erworbenen Kompetenzen** sowie den

vorhandenen **Bildungsstand** möglichst **optimal auszuschöpfen**. Hierzu sollte unter anderem Folgendes umgesetzt werden:

- **Förderung** – im Rahmen geeigneter EU-Programme – von Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Herkunftsländern der MigrantInnen, insbesondere in den Nachbarländern Europa's;
- **Beschleunigung von Verfahren** für die **Bewertung der Kompetenzen** und die Anerkennung der Kenntnisse von MigrantInnen, die im Rahmen des formalen, nichtformalen und informellen Lernens erworben wurden;
- **Ausweitung von Erwachsenenbildungsangeboten**, die die sprachliche, gesellschaftliche und kulturelle Integration unterstützen;
- **Entwicklung** geeigneter, wirksamer **Lehrmethoden** und **Förderung des interkulturellen Lernens**.

(vgl. Mitteilung der Kommission 2006)

### **6.3 Aktionsplan Erwachsenenbildung 2007**

(vgl.: Mitteilung der Kommission an den Rat u.a. 2007)

Im Jahr 2000 setzte sich der Europäische Rat in Lissabon das strategische Ziel, **Europa bis 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Gesellschaft** der Welt zu machen. Schlüsselement der in Lissabon vorgestellten Agenda war die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Integration durch Investitionen in Wissensstand und Qualifikation in allen Lebensphasen.

In ihrer Mitteilung von 2001 „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ betont die Kommission erneut die Bedeutung des lebenslangen Lernens für alle BürgerInnen Europas. Eine der wichtigsten Botschaften: die bisherigen Systeme müssen offener und flexibler werden, damit die Lernenden individuelle, bedarfs- und interessengerechte Lernwege einschlagen können, um die Vorteile der Chancengleichheit in ihrem Leben nutzen zu können.

Aus der Konsultation sowie aus Untersuchungen und Studien auf diesem Gebiet ergibt sich, dass ein starker und effizienter Sektor **Erwachsenenbildung** eine Reihe miteinander verzahnter **Schlüsselemente umfasst**. Diese Elemente sind:

- **politische Entscheidungen** im Hinblick auf die Bedürfnisse von Gesellschaft und Wirtschaft;
- **Strukturen** für **Governance**, einschließlich Qualität, Effizienz und Zuständigkeitsverteilung in der Erwachsenenbildung;
- **Umsetzung: Lernaktivitäten, Lernunterstützung** und **Anerkennung der Lernerfolge**, wobei es um Motivation und Bedürfnisse der Lernenden im Kontext des Bedarfs von Gesellschaft und Wirtschaft geht.

Dieser Aktionsplan konzentriert sich auf diejenigen, die aufgrund eines geringen Bildungsniveaus, unzureichender beruflicher Qualifikationen bzw. eines Mangels an Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft benachteiligt sind. Je

nach Mitgliedstaat können dazu MigrantInnen, ältere MitbürgerInnen, Frauen oder Menschen mit Behinderungen gehören.

- Es geht um die **Verringerung** des durch den demografischen Wandel bedingten **Arbeitskräftemangels** durch Höherqualifizierung der Arbeitskräfte im Allgemeinen und der gering qualifizierten Arbeitnehmer (80 Millionen im Jahre 2006) im Besonderen. Erwachsenenbildung kann hier einen raschen und wirksamen Beitrag leisten;
- es geht darum, das Problem einer nach wie vor **hohen Zahl von Schulabbrechern** (fast 7 Millionen im Jahre 2006) dadurch zu entschärfen, dass man denjenigen eine **zweite Chance** bietet, die als Erwachsene ohne Qualifikation dastehen;
- es geht darum, die hartnäckigen Probleme **Armut** und **soziale Ausgrenzung** bei benachteiligten Gruppen **einzu-dämmen**. Erwachsenenbildung kann die Qualifikation der Menschen verbessern und ihnen helfen, aktivere Bürger zu sein und persönliche Autonomie zu gewinnen;
- es geht um eine **bessere Integration von MigrantInnen** in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Erwachsenenbildung bietet maßgeschneiderte Kurse, einschließlich Sprachkurse, um diesen Integrationsprozess zu fördern. Außerdem kann die Teilnahme an der Erwachsenenbildung im Aufnahmeland Migranten helfen, die Validierung und Anerkennung der Qualifikationen zu sichern, die sie bereits mitbringen;
- es geht darum, die **Beteiligung am lebenslangen Lernen zu steigern** und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Beteiligung ab einem Alter von 34 Jahren abnimmt. Angesichts des Anstiegs des durchschnittlichen Erwerbsalters in ganz Europa muss auch die Teilnahme älterer Arbeitnehmer an der Erwachsenenbildung zunehmen.

Die Notwendigkeit, Investitionen in die Erwachsenenbildung zu erhöhen, wird bestätigt durch die jüngsten Ergebnisse für den entsprechenden Benchmarking-Indikator, aus denen sich ergibt, dass die Beteiligung Erwachsener (im Alter zwischen 25 und 64 Jahren) am lebenslangen Lernen nicht mehr zunimmt und 2006 sogar leicht auf 9,6 % gesunken ist.

### **Governance**

In den Beiträgen zur Konsultation kam klar zum Ausdruck, dass **gute Governance der Anbieter von Erwachsenenbildung** wichtig ist für ein sinnvolles Angebot. So können die Lernenden hochwertige Lernerfolge verbuchen, die anderen Beteiligten eine hohe Rendite für ihre Investitionen.

Gute Governance der Anbieter von Erwachsenenbildung zeichnet sich aus durch

- die **zentrale Stellung des Lernenden**;
- **innovative Lernansätze**;
- eine gründliche **Bedarfsanalyse**;
- effiziente **Verwaltungssysteme** und sinnvolle **Ressourcenzuteilung**;
- **professionell arbeitende Fachkräfte**;
- **Qualitätssicherungsmechanismen** für die Anbieter;

- eine genaue **Überwachung und Bewertung** im nationalen Rahmen anhand nachweisbarer Ergebnisse;
- enge **Beziehungen zu anderen Bildungsbereichen und Gremien**, etwa zu Organisationen der Bildungsteilnehmer, Fachverbänden und sektorenbezogenen Instituten. Arbeitgeber stellen einen großen Teil der Erwachsenenbildung, indem sie berufsbezogene Lernmöglichkeiten bieten und ein günstiges Umfeld für Lernaktivitäten schaffen; daher ist ihre Einbeziehung in die Planung auf lokaler und regionaler Ebene entscheidend.

Eine Schlüsselherausforderung in der Erwachsenenbildung ist die **Bereitstellung einer Dienstleistung**, die einerseits den **Bedürfnissen des erwachsenen Lernenden** entspricht, andererseits aber auch den **Bedarf von Arbeitsmarkt und Gesellschaft** angemessen berücksichtigt und gleichzeitig die Nachfrage steigert. Außerdem wird eine große **Palette miteinander verzahnter Maßnahmen** gebraucht, um die zahlreichen Hemmnisse zu überwinden, die einer Teilnahme entgegenstehen.

Hierzu gehören:

- **Hochwertige Informationen und Beratung** müssen dem Lernenden näher gebracht werden. Dies lässt sich durch lokale oder betriebliche Dienste erreichen. Es herrschte weitgehend Einigkeit, dass dieses Angebot für die Zielgruppen dieses Aktionsplans kostenlos sein sollte.
- Das **Lernangebot** muss den Lernenden **am Wohnort und am Arbeitsplatz** näher gebracht werden. Denkbar wären hier lokale Lernzentren, NRO, Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz, e-Learning. Es sollte ein vielfältiges Lernangebot geben, das den speziellen Bedürfnissen der Menschen gerecht wird.
- Es muss einen **flexiblen Zugang zu Bewertung, Validierung und Anerkennung** von Lernergebnissen geben, der Zertifizierung und formale Qualifikation ermöglicht. Unterstützend müsste eine entsprechende Beratung hinzukommen.
- Der **Zugang zur Hochschulbildung** muss **ausgeweitet** werden, um eine Qualifikation auf dem nächsthöheren Niveau zu erleichtern. Es müssten nachfrageorientierte Finanzmechanismen (etwa individuelle Lernkonten, steuerliche Maßnahmen und Darlehen – aus öffentlichen Mitteln oder über eine öffentliche Bürgschaft) bereitgestellt werden, um finanzielle Einschränkungen zu beseitigen und zum Lernen auf Voll- oder Teilzeitbasis zu motivieren.
- Der **Einzelne** muss **ermutigt** werden, im Hinblick auf **Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung in die eigene Bildung zu investieren**. In dieser Hinsicht ist das Erwachsenenlernen ein leistungsfähiges Instrument für den Spracherwerb, in Übereinstimmung mit der Strategie der Kommission, die sie im Aktionsplan zur Förderung des Spracherwerbs und der Sprachenvielfalt 2004-2006 dargelegt hat. Die Beratung spielt hier eine wesentliche Rolle; sie hilft den Erwachsenen, die Angebote von Unternehmen, Sozialdiensten und anderen Einrichtungen richtig zu nutzen.  
(vgl.: Mitteilung der Kommission an den Rat u.a. 2007)

### 6.3.1 Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen 2010

(vgl. Lassnig 2010)

Der wesentliche Inhalt der Leitlinie „Lernende im Mittelpunkt“ kann auf zwei operative Dimensionen konzentriert werden: Erstens die **Entwicklung und Durchsetzung von Methoden und Lernarchitekturen**, die auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sind und somit die **Potentiale** der Lernenden aufgreifen und zu ihrer **Weiterentwicklung** beitragen; zweitens müssen **Barrieren des Lernens beseitigt** werden, und wo nötig Förderungen eingesetzt werden, die wirksam helfen können, diese Barrieren zu überwinden.

Speziell im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung wird im letzten vorliegenden OECDReview bedeutender **Entwicklungsbedarf in der Methodik** gesehen. Auch für das Schulwesen haben verschiedene Gutachten und ExpertInnengremien weitgehend übereinstimmend großen Entwicklungsbedarf in methodischer Hinsicht konstatiert (Zukunftskommission, ExpertInnenkommission NMS, Sozialpartner, Industriellenvereinigung). Man kann den Entwicklungsbedarf in den folgenden **drei „visionären“ Anforderungen** zusammenzufassen:

- **Freude am Lernen (Joy of learning):** Lernen ist Normalität in allen Lebensbereichen, die Übersetzung in formalisiertes Lernen funktioniert organisch, wirksam und effizient und wird als positive Lebensbetätigung wahrgenommen;
- **Lernende Lehrende:** Insbesondere die Lehrpersonen müssen das LLL leben, Lehr-/Lernarchitekturen und Lehr-/Lernmethoden müssen grundlegend reformiert und weiterentwickelt werden, professionelle Standards und Evaluationskultur müssen zur selbstverständlichen Praxis werden (Good Practice-Kriterien);
- **Motivierende Lernangebote:** Die bereitgestellten Lernangebote sind gleichzeitig fordernd und motivierend für weiteres Lernen, holen die Lernenden dort ab wo sie sind, schaffen Anschlussmöglichkeiten für weiteres Lernen und verbessern die Lernkompetenzen. Die Reaktion auf Anforderungen durch das LLL an die Methodik und die Lernarchitekturen im gesamten Bildungswesen betrifft in erster Linie die Lehrenden, deren Erfahrungen und Kompetenzen sich weitgehend im traditionellen selektiven und terminalen Bildungswesen entwickelt haben. Auch die Infrastrukturen sind noch nicht auf das LLL ausgerichtet. Aufgrund der Komplexität der Lehraufgaben ist es in diesem Bereich besonders schwierig, direkte Aufgabenstellungen zu formulieren und durch Indikatoren zu operationalisieren. Die durchgreifende Entwicklung von Qualitätssicherung und Evaluierungskulturen in Bezug auf die Prozesse und Ergebnisse ist hier der entscheidende Faktor, gleichzeitig muss auf der Inputseite für ausreichende Ressourcen und insbesondere für professionelle Kompetenzen der Lehrenden gesorgt werden

Wenn die **Lernenden im Mittelpunkt** der Strategie stehen sollen, müssen ihre besonderen Bedingungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist die **Unterscheidung von Zielgruppen**. Dies ist mit den Problemen der Zuschreibung und Stigmatisierung verbunden, erscheint aus pragmatischen Gründen

aber dennoch als wichtiges Element bei der Verwirklichung der Bedürfnisse der Lernenden. Insbesondere berücksichtigen eindimensionale Zielgruppenformulierungen nicht die vielfältigen Überschneidungen der Merkmale („Intersektionalität“), die erst die realen Problemsituationen ergeben. Zur Konkretisierung wird vorgeschlagen, von **drei Gruppen von Merkmalen** auszugehen:

- (1) Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf und Lebensstil;
- (2) besondere Bedürfnisse;
- (3) gesellschaftliche Lage und Beschäftigungsposition einerseits als BürgerIn und andererseits als ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn.

Durch die Kombination dieser drei Dimensionen erhält man eine sehr feine Aufgliederung, die einen Überblick über unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen ermöglicht.

### **(1) Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf und Lebensstil**

Die Erstausbildung begründet im Bereich der österreichischen **Berufsbildung** eine sehr starke **Geschlechtersegregation**, die bei Frauen den Zugang in technische Studien und Berufe und bei Männern den Zugang in Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe stark verringert; geringe Bildung ist insbesondere bei Frauen ein Merkmal, das die spätere Bildungsbeteiligung wesentlich verringert; auch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten durch verschiedenste institutionelle Regelungen und fehlende vorschulische Betreuungseinrichtungen führt zur mehrfachen Vernichtung von beruflichen Qualifikations- und Qualifizierungspotentialen von Frauen.

Das Alter als wichtiges Merkmal für das LLL wird durch die **Lebensphasen-orientierung** in differenzierter Weise erfasst.

Die Merkmale Bildung, Beruf und Lebensstil beeinflussen über verschiedene Kanäle grundlegend den Zugang zu weiteren Lernmöglichkeiten. **Mehr oder weniger Bildung schafft/beeinträchtigt weitere Lernvoraussetzungen** und wirkt motivierend oder demotivierend; Berufe und Arbeitsbedingungen bieten oder beeinträchtigen weitere Lernmöglichkeiten, und Lebensstile und Milieus schaffen positive oder negative Motivationen und Anreize für weiteres Lernen.

### **(2) Besondere Bedürfnisse**

Besondere Bedürfnisse überschneiden sich mit den bereits genannten Merkmalen teilweise stark, insbesondere mit geringem Bildungsstand und unqualifiziertem Beruf oder mangelnder Berufserfahrung: Dimensionen, die eine breite Diversität von unterschiedlichen Bedürfnissen begründen, sind Formen der **Behinderung**, **Migrationshintergrund** und verschiedene Formen **sozialer Benachteiligung** oder Ausgrenzung wie **Krankheit**, **Armut**, (Langzeit-) **Arbeitslosigkeit** oder Beschäftigungslosigkeit. Ein wesentliches Problem besteht darin, dass für Personen mit besonderen Bedürfnissen bereits in der Erstausbildung in vielfacher Hinsicht keine Chancengleichheit besteht, so dass zusätzliche bildungsbedingte Nachteile entstehen. Im weiteren Lebensverlauf findet ein Zugang in Bildungsmaßnahmen – wenn überhaupt – im Wesentlichen erst im Rahmen von AMS-Maßnahmen statt, wenn bereits Arbeitslosigkeit eingetreten ist, wobei dann die Erfahrungen mit den Lernmöglichkeiten für die Betroffenen oft nicht sehr motivierend sind.



### (3) **BürgerInnen, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen**

Die **gesellschaftliche Lage** als BürgerIn konstituiert **Lernbedürfnisse** und Interessen, die **über die wirtschaftlichen Aspekte der Beschäftigung hinausgehen**. Es ist wesentlich, dass diese eigens expliziert werden. Die Beschäftigungsposition als ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn bzw. als Selbstständige/r sowie auch die Anbindung an das Beschäftigungssystem und die dadurch begründeten Ansprüche bzw. Nicht-Ansprüche an Sozialleistungen (z.B. atypische Beschäftigung oder Standardbeschäftigung) konstituieren wiederum unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen: Dies sind Merkmale, die in Österreich den Zugang zum LLL wesentlich beeinflussen (berufliche Weiterbildung durch Sozialpartner, AMS-Maßnahmen etc.). (vgl. Lassnig 2010)

### **6.4 Strategie zum lebensbegleitenden Lernen 2011 – LLL:2020**

(vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

Das von den Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Juli 2011 gemeinsam herausgegebene Papier „Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich“ dient als Referenzdokument für die Umsetzung der LLL-Strategie unter Berücksichtigung der verschiedenen Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche (z.B. auf Bundes- oder Landesebene sowie Sozialpartner-Zuständigkeiten). Auf diese Weise wird ein Institutionen und Verantwortungsbereiche übergreifender Rahmen für die konzertierte strategische Ausrichtung einzelner Maßnahmen auf ein gemeinsames Wirkungsziel hin geschaffen.

Die Dynamik in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die zunehmende Differenzierung und Globalisierung wichtiger Lebensbereiche machen die kontinuierliche Entwicklung des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen zur wichtigsten Voraussetzung für die Einzelne bzw. den Einzelnen, um sich selbstbestimmt entfalten und individuelle Lebensentwürfe verwirklichen zu können. **Lebensbegleitendes Lernen** bedeutet vor diesem Hintergrund, die **Aspekte der dynamischen Veränderungen aktiv aufzugreifen** und **neue Chancen nutzen** zu können – sei dies nun im beruflichen, im sozialen oder kulturellen Bereich. Wohlstand, hoher Lebensstandard und sozialer Zusammenhalt in Österreich können nur dann erhalten und verfestigt werden, wenn es gelingt, das **hohe Qualifikationsniveau weiter auszubauen** und auch **bildungsferne Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen** in die **moderne Wissensgesellschaft** mit **einzubeziehen**. Auch dem Lernen in der nachberuflichen Lebensphase kommt angesichts der steigenden Lebenserwartung große Bedeutung zu.

Lebensbegleitendes Lernen braucht eine Kultur, die den **Lernenden** unabhängig von ihrer Herkunft und sozialen Stellung **Mut macht**, die ihnen im besten Sinn des Wortes etwas zutraut und in der die Lernenden durch **Individualisierung** der **Lernwege** optimal gefördert und gefordert werden. Alle Menschen verfügen über eine Vielzahl an Talenten und müssen deshalb die Chance erhalten, diese Talente zu entdecken und weiter zu entwickeln. **Chancengerechtigkeit** ist eine Kernaufgabe demokratischer

Politik und deshalb auch eine gemeinsame Zielsetzung der österreichischen LLL-Strategie – sei dies nun in der spezifischen Ausformung der Sozial-, der Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktpolitik oder in der Ausformung der Bildungs- und Wissenschaftspolitik. (vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

Mit der **österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen „LLL:2020“** werden die unterschiedlichen Politikfelder erstmals auf ein gemeinsames Ziel hin miteinander verknüpft und verstärken sich so wechselseitig. Ohne engagiertes Handeln der betroffenen AkteurInnen – d.h. der Bildungseinrichtungen, der LehrerInnen und TrainerInnen in der Weiterbildung, der Unternehmen und vor allem der Lernenden selbst – wird die Strategie „LLL:2020“ nicht mit Leben erfüllt werden können, und ebenso sind neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Gemeinden, Ländern und Bund notwendig. Auch den Sozialpartnern kommt bei der Umsetzung der LLL-Strategie ein zentraler Stellenwert zu.

Die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen bedeutet, sämtliche **Konzepte** konsequent **auf die Perspektive der Lernenden hin auszurichten** und ihre Bedürfnisse ins Zentrum aller Überlegungen zu stellen. Die Umsetzung von Einzelmaßnahmen erfordert selbstverständlich eine klare Ergebnisverantwortung. **Ganzheitliche Lösungsansätze** sind jedoch nur erzielbar, wenn nicht die formalen Zuständigkeiten und Kompetenzen von Behörden, Interessenvertretungen und Institutionen **im Vordergrund** stehen, sondern die **gemeinsamen Wirkungsziele**. Diesen Wirkungszielen sind alle Einzelmaßnahmen und damit auch administrative und operative Zuständigkeiten untergeordnet.

Dieses Ziel weist wiederum auf eine **besondere Stärke des bifeb)** hin: die **institutionen- und politikübergreifende Position, die von allen Beteiligten und Handelnden akzeptiert** wird.

Wichtigstes Kennzeichen der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen ist der ganzheitliche Ansatz, der **alle Lernbereiche berücksichtigt**. Die frühkindliche Erziehung ist ebenso angesprochen wie der Schulbereich, die Berufsbildung, die tertiären Bildungsangebote, die allgemeine Erwachsenenbildung und die betriebliche Weiterbildung. Nicht-formalen Bildungswegen – wie u.a. Seminaren und Kursen – kommt deshalb ebenso große Bedeutung zu wie den formalen Bildungswegen, die an Schulen oder Hochschulen absolviert werden. Auch für eine verbesserte Anerkennung informeller Lernprozesse – wie z.B. Lernen am Arbeitsplatz oder im Rahmen einer Tätigkeit für NGOs – werden wichtige Weichenstellungen vorgenommen.

Der ganzheitliche Ansatz verdeutlicht darüber hinaus, dass lebensbegleitendes Lernen **nicht auf bildungspolitische Fragen reduziert** werden kann. Österreich hat ein umfassendes und diversifiziertes Bildungs- und Ausbildungssystem, das historisch gewachsen ist. Die Strategie für lebensbegleitendes Lernen ist eine umfassende Orientierung für die Zukunft. Die unterschiedlichen Politikbereiche Bildung, Integration, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Soziales, Finanzen und Regionales sind gefordert, dabei konzertiert vorzugehen. Die Ansätze sind aus der Perspektive der Lernenden heraus miteinander zu verknüpfen, um einen entsprechenden Beitrag zur nachhaltigen

Entwicklung von Wissens- und Kompetenzressourcen in Österreich und in der EU zu leisten. Europa und damit auch Österreich dürfen im Wettlauf der Wissensökonomien nicht zurückstehen.

**Bildungsausgaben** werden dabei als **Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft** verstanden und müssen unabhängig von ihrer konkreten inhaltlichen Ausprägung auch unter Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten gesehen werden. Die LLL-Strategie bezweckt keine Regulierung der verschiedenen Bildungsaktivitäten in Österreich, sondern soll die vorhandenen Ressourcen besser nutzbar machen und, wo es notwendig ist, besser aufeinander abstimmen. (vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

Am Beginn stehen die **Grundprinzipien** als Querschnittsthemen sowie die **strategischen Leitlinien**, die auf alle **10 Aktionslinien** wirken und deshalb bei der Umsetzung der LLL-Strategie generell zu berücksichtigen sind. Der ganzen Strategie liegen wiederum **Acht Schlüsselkompetenzen** zugrunde, die europaweit anerkannt sind.

#### 6.4.1 Acht Schlüsselkompetenzen für LLL

(vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

Die vom Europäischen Rat und dem Europäischen Parlament empfohlenen „Acht Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen“ sind:

- **Muttersprachliche** Kompetenz
- **Fremdsprachliche** Kompetenz
- **Mathematische** Kompetenz
- **Computerkompetenz**
- **Lernkompetenz**
- **Interpersonelle, Interkulturelle, soziale** Kompetenz, **Bürgerkompetenz**
- **Unternehmerische** Kompetenz
- **Kulturelle** Kompetenz

Die vom Europäischen Rat und dem Europäischen Parlament empfohlenen „Acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen“ stellen einen durchgehenden Bezugsrahmen der österreichischen LLL-Strategie dar.

Sämtliche „Aktionslinien“ haben das Ziel, die Aneignung, Vertiefung und kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Acht Schlüsselkompetenzen in einem integrativen Gesamtprozess zu unterstützen und den Lernenden ein breites Spektrum an Lernkontexten zu erschließen, damit sie sich diese Schlüsselkompetenzen entsprechend ihrer individuellen Bedarfslage aneignen können.

Neben **bewusstseinsbildenden Maßnahmen**, Programmen zur **besseren regionalen Erreichbarkeit** und dem **Ausbau von flexiblen Zeitmodellen** steht in dieser Strategie auch das **Nachholen von Abschlüssen** und die **Anerkennung informell erworbener Kompetenzen** im Mittelpunkt. Österreichweit gültige Verfahren zur Feststellung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen und Anerkennung von

Teilqualifikationen im formalen Bildungssystem und in der Arbeitswelt bilden die Vorgangsweise, die im Bereich der Erwachsenenbildung bzw. der ErwachsenenbildnerInnen selbst auch stark vom bifeb) vertreten wird. Die **Schärfung des Berufs- und Tätigkeitsbildes „ErwachsenenbildnerIn“ als Lehrende, BildungsmanagerInnen, BeraterInnen und BibliothekarInnen** auf haupt- und nebenberuflicher Ebene sowie im ehrenamtlichen Engagement ist **ein wesentliches Ziel**.

Die Erwachsenenbildung braucht als wesentlicher Teil des Bildungssystems verstärkt die öffentliche Wahrnehmung und Verantwortung. Hier wird von der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs) eine gesetzliche Festschreibung der Bundeskompetenz für Erwachsenenbildung angestrebt.

#### 6.4.2 4 Grundprinzipien der Aktionslinien

(vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

- **Gender und Diversity**

Geschlechtergerechtes Handeln lernen und anwenden

Potenziale der Vielfalt wahrnehmen und nutzen

Lebens- und Erfahrungswelten von Frauen sind in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen sichtbar und ausgewogen zu berücksichtigen. Die

**Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildung und Ausbildung, Arbeit und Karriereverlauf** sowie in der **Familienarbeit** ist ein wichtiges Ziel der LLL-Strategie.

In einer globalisierten, vernetzten, aber auch zunehmend individualisierten Welt ist **Verschiedenheit oder Diversity** Alltag. Normen, Bewertungen, Arbeitsteilungen und Arbeitsstile unterscheiden sich. Die **Erhöhung der Sensibilität** für sozioökonomische und soziokulturelle **Unterschiede** und **Gemeinsamkeiten** in Bildungs- und Berufsfeldern zielt im weiteren Sinn auf die konsequente Wahrnehmung, Wertschätzung, Förderung und Nutzung von Vielfalt in sozialen Systemen ab.

Sämtliche Aktionslinien zielen darauf ab, dieses **gesellschaftliche Potenzial sichtbar** zu machen. Dabei spielen Geschlecht, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft, soziale Schicht, Betreuungspflichten, Zugang zu Bildungsangeboten, Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsinhalt/-umfeld und Netzwerke als übergreifende Aspekte bzw. Kriterien eine Rolle.

- **Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität**

Durchlässigkeit der Bildungssysteme

Förderung der Chancengleichheit

Alle Menschen verfügen über unzählige Talente. Sie müssen gerechte Chancen bekommen, ihre Talente zu entdecken und weiter zu entwickeln.

**Chancengerechtigkeit** für Kinder und Lernende ist eine **Kernaufgabe demokratischer Politik** und wird faire gesellschaftliche Aufstiegschancen ermöglichen. Chancengerechtigkeit ist aber auch eine **wirtschaftliche Notwendigkeit**, um alle Potenziale nutzbar machen zu können. Dies führt zu den Prinzipien der Förderung und Unterstützung sozialer Mobilität und

Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen sowie dem Beschäftigungssystem – eine weitere wichtige Handlungsanleitung bei der Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Aktionslinien. Ziel ist eine **sozial mobile Gesellschaft**, offen für Auf- und Umstiege, wobei der Staat den/die Einzelnen dabei unterstützen wird, möglichst gute Bildung erwerben zu können und beruflich erfolgreich zu sein.

- **Qualität und Nachhaltigkeit**

Evidence based policy

Professionalisierung der Lehrenden

Die Steuerungsansätze und -systeme in Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt unterliegen einer steten Veränderung. Um **effiziente Implementierung**, ein zweckmäßiges **Monitoring** und **Wirkungsanalysen für bildungspolitische Entscheidungen** zu erhalten, sind ausreichende Datenanalysen, Evaluierungen, Modell- und Indikatorenbildungen sowie Vorausschauen erforderlich.

Grundlagen- und empirische Forschung können in der Praxis bedeutsame Zusammenhänge nachweisen. Der Nachweis zeigt an, was zu tun ist. Im Sinne der erforderlichen Nachhaltigkeit und Qualitätssteigerung in allen Aktionslinien wird ein besonderer Fokus auf Evidenzbasierung bei politischen Entscheidungen und deren Umsetzung gelegt. Dies unterstützt eine zukunftsfähige Ausrichtung von Bildung und Wirtschaft als Prozesse, die ständige Weiterentwicklung und Anpassung an die gegebenen Herausforderungen voraussetzen.

Berufliche **Professionalität** und **Kompetenzen** aller **Lehrenden** sind in einer von Vielfalt und Dynamik geprägten Gesellschaft unabdingbar. Wissen, Können und Haltungen sollen von allen in pädagogischen Einsatzfeldern tätigen Personen theoretisch und praktisch in eine dynamische Wechselbeziehung gesetzt werden können. Jeder Bildungssektor trägt dazu bei und übernimmt dafür Verantwortung.

- **Leistungsfähigkeit und Innovation**

Sicherung von Effektivität

Zeitgerechte Erneuerung

Eine wettbewerbsstarke Wirtschaft und die Leistung ihrer ArbeitnehmerInnen sichern den Wohlstand und eine gute Lage am Arbeitsmarkt. **Leistungsfähigkeit** und **Leistungsbereitschaft** sowie ein **funktionierender Markt** sind aber nicht nur die Voraussetzung für die Prosperität der Unternehmen, sondern auch für eine **qualitativ hochwertige Bildungslandschaft**. Die Angebote sollen transparent und für alle BürgerInnen zugänglich sein, Standards bei Beratung und Information eine marktfördernde Wirkung entfalten.

Die Leistungsfähigkeit von Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarkt wird durch die Qualität der Prozesse zwischen den Systemen, funktionierenden Wettbewerb sowie Selbstverantwortung und Eigeninitiative der Menschen bestimmt. Die sich **gegenseitig beeinflussenden Wandlungsprozesse und Marktmechanismen** sollen sichtbar gemacht werden und dazu beitragen, Innovationen bei der Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens zu fördern.

### 6.4.3 5 Strategische Leitlinien der LLL-Strategie:

(vgl. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. 2011)

Folgende **fünf Leitlinien**, die einander ergänzen und den gesamthaften Ansatz der österreichischen LLL-Strategie unterstreichen, liegen den maßnahmen- und umsetzungsorientierten „Aktionslinien“ zugrunde:

- **Lebensphasenorientierung**  
Bildungsprozesse altersunabhängig und altersadäquat ermöglichen
- **Lernende in den Mittelpunkt stellen**  
Verschränkung von Lernorten, Entwicklung neuer Lernarchitekturen und neuer Lehr- und Lernformen, Flexibilisierung von Lernen, Weiterentwicklung der Rolle der Lehrenden
- **Life Long Guidance**  
umfassende Unterstützung der Lernenden, Verbesserung und Ausbau der Beratung, Professionalisierung der BeraterInnen
- **Kompetenzorientierung**  
Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, Weiterentwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten, Anerkennung von informellem Wissen und Kompetenzen
- **Förderung der Teilnahme an LLL**  
Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen, Anreiz- und Fördermaßnahmen

### 6.4.4 10 Aktionslinien

Die 10 Aktionslinien werden hier – stark verkürzt so dargestellt, wie sie in der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich (vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur u.a. 2011) beschrieben werden. Jene Aktionslinien, die für die Arbeit des bifeb) relevant sind, werden etwas ausführlicher genannt und werden im Einzelnen hervorgehoben.

#### 6.4.4.1 LLL Aktionslinie 1: Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung

##### **Die Vision:**

Österreich verfügt über ein flächendeckendes, inklusives und beitragsfreies Bildungsangebot, das alle Kinder bereits vor ihrem Schuleintritt gemäß den individuellen Bedürfnissen fördert und bestmöglich auf die weitere Bildungslaufbahn vorbereitet. Im Vordergrund stehen die positive Erfahrung von Lernen in der Gemeinschaft sowie die altersgerechte Vermittlung grundlegender Schlüsselkompetenzen.

#### **6.4.4.2 LLL-Aktionslinie 2: Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen**

##### **Die Vision:**

Alle Kinder und Jugendlichen verfügen über ein altersgruppenadäquates Niveau in den Acht Schlüsselkompetenzen, auf deren Basis sie ihre individuellen Talente und Neigungen optimal entfalten können. Die Bildungslaufbahn der Kinder und Jugendlichen wird nicht durch ihre soziale Herkunft vorgezeichnet, sondern die organisatorischen und pädagogischen Rahmenbedingungen sichern ein Höchstmaß an Chancengerechtigkeit sowohl beim Zugang zu den verschiedenen Bildungswegen als auch bei der Potenzialentwicklung innerhalb einer Bildungsform. Bildung und berufliche Erstausbildung werden als Bereicherung gelebt und gesellschaftlich positiv kommuniziert – aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler, der Lehrkräfte, der Erziehungsberechtigten und der Unternehmen. Neben der bestmöglichen individuellen Förderung der Kinder und Jugendlichen in fachlicher und sozialer Kompetenz legen Schule und berufliche Erstausbildung die Grundlage für eine offene, leistungsorientierte, von Toleranz und Verantwortungsbewusstsein geprägte Gesellschaft.

#### **6.4.4.3 LLL-Aktionslinie 3: Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter**

##### **Die Vision:**

Für gering qualifizierte oder bildungsferne Personen, für BildungsabbrecherInnen sowie für Menschen mit besonderen Bedürfnissen besteht ein attraktiver Gesamtrahmen, um entsprechende Qualifikationsstufen während des gesamten Lebensverlaufs erlangen zu können.

Mit einem konsequenten Perspektivenwechsel weg von der Angebotsorientierung hin zur Bedarfsorientierung wird den unterschiedlichen Lebens- und Bildungsverläufen der Menschen Rechnung getragen und der Erwerb von grundlegenden Qualifikationen alters-unabhängig ermöglicht.

Dadurch werden gesellschaftliche und wirtschaftliche Potenziale voll entfaltet, individuelle Lebensentwürfe bestmöglich unterstützt und das Bildungsniveau der Bevölkerung generell erhöht.

##### **Die Ziele:**

- Die Bildungsbeteiligung gering qualifizierter Personen ist durch den Ausbau zielgruppenadäquater Anreiz- und Finanzierungsinstrumente deutlich angestiegen.
- Für das Nachholen von Bildungsabschlüssen auf der Sekundarstufe 2 bestehen langfristig ausgerichtete Finanzierungsinstrumente, die einer erhöhten Chancengerechtigkeit Rechnung tragen.
- Zur Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen im Erwachsenenalter stehen neue, zielgruppenadäquate Anreiz- und Finanzierungsinstrumente zur Verfügung. Bildungs- und Laufbahnberatung für die über den Pflichtschulabschluss hinausführenden Bildungsangebote werden aktiv und motivierend an die Zielgruppen herangetragen.

- Die Bildungsbeteiligung gering qualifizierter Personen ist durch den Ausbau zielgruppenadäquater Anreiz- und Finanzierungsinstrumente deutlich angestiegen.
- Für das Nachholen von Bildungsabschlüssen auf der Sekundarstufe 2 bestehen langfristig ausgerichtete Finanzierungsinstrumente, die einer erhöhten Chancengerechtigkeit Rechnung tragen.
- Zur Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen im Erwachsenenalter stehen neue, zielgruppenadäquate Anreiz- und Finanzierungsinstrumente zur Verfügung. Bildungs- und Laufbahnberatung für die über den Pflichtschulabschluss hinausführenden Bildungsangebote werden aktiv und motivierend an die Zielgruppen herangetragen.

### **Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter – Ist Stand**

Auf Basis des Mikrozensus 2008 ist davon auszugehen, dass rund 6 Prozent der 25- bis 64-Jährigen bzw. mindestens 50.000 Personen dieser Altersgruppe nicht oder nur unzureichend über die erforderlichen Grundkompetenzen verfügen.

Gemäß einer Erhebung in den Ländern besuchen aber nur rund 750 Personen eine Basisbildungsmaßnahme pro Jahr. Schätzungen auf Basis der Schulstatistik weisen demgegenüber einen relativ konstanten Anteil von österreichweit 5 Prozent der Personen eines Schuleintrittsjahrgangs aus, die die Schulpflicht ohne positiven Hauptschulabschluss beenden. Werden diese 5 Prozent auf die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen übertragen, umfasst die Zielgruppe von Kursen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses rund 280.000 Personen.

Rund 2.500 Personen absolvieren jährlich die Berufsreifeprüfung. Das Potenzial für die Berufsreifeprüfung liegt allerdings weitaus höher, da von den Personen mit einem Sekundarabschluss auf Stufe 2 rund zwei Drittel – also rund 50.000 Personen pro Altersjahrgang – eine Lehre oder mittlere Fachschule abschließen. 7.346 Personen erwarben im Jahr 2009 über den Weg des „Außerordentlichen Lehrabschlusses“ eine entsprechende berufliche Qualifikation.

### **Die Maßnahmen**

- Umsetzung und budgetäre Absicherung der Länder-Bund-Förderinitiative im Bereich Erwachsenenbildung, um das unentgeltliche Nachholen des Hauptschulabschlusses sowie die unentgeltliche Absolvierung der Berufsreifeprüfung zu ermöglichen
- Umsetzung und Absicherung von Angeboten zur unentgeltlichen Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
- Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Förderprogramms „Basisbildung/ Grundkompetenzen“ im Rahmen der Länder-Bund-Förderinitiative
- Weiterentwicklung und Verdichtung der **Beratungsangebote für gering qualifizierte bzw. bildungsferne Zielgruppen im Rahmen der unabhängigen Bildungsberatung**
- Verankerung österreichweit einheitlicher **Qualitätsstandards für geförderte Angebote in den Bereichen Basisbildung/Grundkompetenzen, Nachholen**



des **Hauptschulabschlusses** sowie **Berufsreifepfung und Implementierung** einer bundesweit einheitlichen **Akkreditierungsstruktur**

- Gezielte Förderung von Vernetzungs- und Transferstrukturen im Bereich Basisbildung/Grundkompetenzen im Rahmen eines anbieterübergreifenden Projektverbunds
- Gesetzliche Verankerung der vollen Prüfungskompetenz an akkreditierten Erwachsenenbildungseinrichtungen im Bereich des Nachholens von Bildungsabschlüssen und der Berufsreifepfung
- **Ausbildung und Weiterqualifizierung der TrainerInnen in Richtung kompetenzorientiertes Lehren** (z.B. im Rahmen der „Weiterbildungsakademie“/ wba)

#### **6.4.4.4 LLL-Aktionslinie 4: Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche**

##### **Die Vision:**

Für alle Menschen bis zum 25. Lebensjahr besteht ein Netz an Angeboten, das den Übergang von der Erstausbildung zum Eintritt in das Berufsleben auch stufenweise ermöglicht und jeweils individuell unterstützt. Durch entsprechend flexibilisierte Erstausbildungsmodelle werden regional und branchenspezifisch adäquate Maßnahmen umgesetzt.

Auch neue Formen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der alternativen Übergangssysteme, die durch eine professionalisierte Bildungs- und Berufsberatung ergänzt werden. Sämtliche alternativen Übergangssysteme stellen die Potenzialentwicklung der Jugendlichen sowie die Kompetenzbasierung in den Mittelpunkt, um vorhandene Stärken zu fördern.

#### **6.4.4.5 LLL-Aktionslinie 5: Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance**

##### **Die Vision:**

Frauen und Männer jeden Alters, aber insbesondere solche mit Eltern- oder Betreuungspflichten, können durch ein umfassendes Betreuungs- und Bildungsangebot sowie durch flexible Berufsumstiegsmodelle ihre Bildungs- und Berufslaufbahn den Anforderungen entsprechend planen und gestalten. Ein bundeseinheitliches Förder- und Stipendiensystem ermöglicht es v.a. Personen aus bildungsfernen Schichten mit familiär oder Arbeitsmarkt bedingter Berufsunterbrechung, Aus- und Weiterbildung verstärkt in Anspruch zu nehmen.

Neuorientierung in Bildung und Beruf beginnt niederschwellig und erfolgt auf jeder Bildungsstufe bedürfnis- und bedarfsorientiert. Alle Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen unterstützen dies mit zielgruppenadäquaten didaktischen Methoden und zeitlich flexiblen Angeboten.

An den Lernergebnissen orientierte Standards ermöglichen Transparenz und fördern Durchlässigkeit. Das Zusammenwirken verschiedener Bundes- und Landesstellen zur

Optimierung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen ist klar festgelegt und stellt die Bedürfnisse der Lernenden über kompetenzrechtliche Fragestellungen. Durch zweckmäßige, der beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung dienende Formen von bildungsbezogener Berufsunterbrechung werden auch Personen über 50 zur Weiterbildung ermutigt.

#### **Die Ziele:**

- Ein begleitendes (Aus-) **Bildungs- und Qualifikationscoaching** ermöglicht die vorausschauende Planung und Umsetzung von Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sowohl für Beschäftigte als auch für Menschen, die nicht in Beschäftigung sind, wie z.B. Frauen in der Kinderbetreuungsphase.
- Anreizsysteme wie „**Bildungskonten**“ sind bedarfsgerecht ausgebaut und zielgruppenspezifisch weiterentwickelt. Die Förderkriterien der Bundesländer im Bereich Erwachsenen- und Weiterbildung sind in wesentlichen Eckpunkten harmonisiert und mit den Maßnahmenförderungen des Bundes abgestimmt.
- Vorhandene Ressourcen gering qualifizierter Frauen und Männer jeden Alters und ethnischer Zugehörigkeit werden an der Schnittstelle zwischen familiär bedingter **Berufsunterbrechung und Wiedereintritt ins Berufsleben** gezielt aktiviert. Dazu stehen ausdifferenzierte und individualisierte Angebote zur Verfügung, die auf die entsprechenden Bedürfnisse der Lernenden eingehen.
- Die **Betreuungszeiten in Kindergärten und Schulen** tragen den Anforderungen Rechnung, die sich aus der tatsächlichen Lebens- und Arbeitswelt der Erziehungsberechtigten ergeben.
- Das **Bachelor- und Mastersystem an Hochschulen** wird von Berufstätigen und BerufswechslerInnen gleichermaßen in Anspruch genommen wie von jungen Studierenden.
- Die Hochschulen sind wichtige Akteure im Prozess des lebensbegleitenden Lernens und gestalten ihre Angebote nach den Bedürfnissen der Lernenden, wobei neue sowie unterrepräsentierte Zielgruppen angesprochen werden. Der Einsatz **zielgruppenadäquater Lehr- und Lernmethoden** ist ebenso Teil des Selbstverständnisses wie die zeitliche Flexibilisierung der Angebote.
- Erfolgreiche **Innovationen aus anderen Staaten** werden auf ihre Umsetzungsstauglichkeit hin überprüft und in allenfalls adaptierter Form implementiert. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf die Frage der gemeinsamen Ressourcenaufbringung für Lernen (z.B. Bildungsfreistellung, Teilzeitbildungskarenz u.ä.) gelegt werden.

#### **6.4.4.6 LLL-Aktionslinie 6: Verstärkung von „Community-Education“- Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft**

##### **Die Vision:**

Lernen ist integraler Bestandteil des zivilgesellschaftlichen Engagements, und jede Form der Partizipation wird auch als wertvolle Lernerfahrung wahrgenommen. Damit tragen partizipative Lernprozesse wesentlich zum individuellen Empowerment und zur Sicherung der Teilhabechancen durch Selbstorganisation unter Berücksichtigung der lokalen und regionalen Bedürfnisse bei.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene aller Alters- und Lebensphasen werden deshalb gezielt dabei unterstützt, ihr Leben und das der Community (Nachbarschaft, Gemeinde, Region, Dorf, Stadt, Stadtteil) kompetent und aktiv zu gestalten. Bildung wird von allen relevanten Institutionen auf lokaler und regionaler Ebene wie Gemeinden, Schulen, Hochschulen und anderen Bildungsträgern gemeinsam mit den unterschiedlichen Vereinen und NGOs sowie dem Arbeitsmarktservice und den Menschen vor Ort getragen und als sinnstiftender, partizipativer Prozess erlebbar gemacht.

#### Die Ziele:

- Die **Koordination und Vernetzung unterschiedlicher Einrichtungen** der **Allgemein-, Berufs- und Weiterbildung**, der Kultur-, Sozial- und Jugendarbeit, des Bibliothekswesens, der Erwachsenen- und außerschulischen Jugendbildung sowie weiterer Bildungsträger und Organisationen einer Region tragen dazu bei, unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft maßgeschneiderte regionale und partizipative Bildungsangebote zu erstellen und gestalten.
- Um die aktive Teilnahme der Menschen bei der Gestaltung ihrer Lebensumwelt und des Gemeinwesens zu unterstützen, werden **innovative Modelle** und neue Lernorte von **Community-basiertem Lernen** auf lokaler und regionaler Ebene entwickelt und durchgeführt.
- Sozial- und bildungspolitische Maßnahmen sind auf regionaler und lokaler Ebene aufeinander abgestimmt, haben mittels **integrativer Ansätze** eine inklusive Wirkung erzielt und die Teilhabechancen in allen gesellschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Bereichen verbessert.
- Die Sozialpartner nehmen auf lokaler und regionaler Ebene eine aktive Rolle ein und wirken an der Umsetzung der „**Community-Education**“-Ansätze strategisch und operativ mit.
- Die **Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen** und Fertigkeiten aus der Gemeinwesen- und Freiwilligenarbeit erfolgt auf allen Bildungs- und Qualifikationsstufen.

#### Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft – Ist-Stand

Gemeinden, Bildungseinrichtungen und unterschiedliche Initiativen leisten einen wertvollen Beitrag für alle Mitglieder in den Kommunen und im ländlichen Raum. Die Zielgruppen sind vielfältig und oft sehr unterschiedlich, das Angebotsspektrum weitläufig und daher nicht immer abgestimmt. Die Gemeinden nehmen unterschiedlichste Aufgaben zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Unterstützung der Kommunen als Wirtschaftsmotor im ländlichen Raum wahr und berichten ausführlich dazu.

Berichte zu Bildungsarbeit für unterschiedliche Zielgruppen sind bisher nicht vorgesehen. Initiativen wie Stadtteilarbeit, Lernende Region sowie jede Form von gemeinwesenorientierter Bildungsarbeit haben wichtige Entwicklungen von „Community-Education“-Ansätzen in ihren jeweiligen Bereichen in Gang gesetzt. Schulen und Hochschulen kooperieren in sehr unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Intensität mit anderen regionalen Akteuren wie Vereinen und NGOs. Die Teilnahmequoten an nicht-formaler Weiterbildung liegt laut „Adult Education Survey“ 2007 in dünn besiedelten Gebieten mit 35,7 Prozent deutlich unter der

Weiterbildungsbeteiligung in Gebieten mit mittlerer Siedlungsdichte (45,2 Prozent), was die notwendige Forcierung alternativer, lokal abgestimmter Bildungsangebote unterstreicht.

#### **Die Maßnahmen:**

- Verankerung von lebensbegleitendem Lernen als Themenfeld in den Regionen, z.B. im Rahmen der Initiative „Lernende Region“, Förderung der demokratischen Partizipation durch Einbeziehung der BürgerInnen in Planungs- und Bildungsprozesse zur Ausbildung und Stärkung der Eigeninitiative sowie Eigen- und Mitverantwortung u.ä.
- **Erhebung, Sichtung und Verbreitung von bestehenden nationalen und internationalen Aktivitäten und Modellen von Community- Education-Ansätzen** sowie von Anerkennungsverfahren informell erworbener Kompetenzen und Fertigkeiten
- Ausweitung und Sichtbarmachung von Projektarbeiten, die von Schulen in der Region initiiert und durchgeführt wurden und Initiative zur Profilbildung von Schulen in Richtung „Community-Education“-orientierter Ansätze
- **Aufnahme bzw. Verstärkung „Community- Education“-relevanter Aspekte in die Leistungsvereinbarungen** des bm:ukk mit den großen Dachverbänden der Erwachsenenbildung (KEBÖ) und in die Leistungsvereinbarungen des BMWF mit den öffentlichen Universitäten
- **Gezielte Maßnahmen zur Förderung von Qualität und Vernetzung von Büchereien** auf lokaler und regionaler Ebene
- Förderung und Ausbau der Aus- und Weiterbildung für FreiwilligenkoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung
- Ausbau der Freiwilligenzentren zu Anlauf- und Informationsstellen für freiwilliges Engagement, als Vermittlungs- und Vernetzungsstellen sowie zur Begleitung von Freiwilligen
- Aufwertung von ehrenamtlichem Engagement und Freiwilligenarbeit durch umfassende Anerkennungsverfahren für informell erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen

#### **6.4.4.7 Aktionslinie 7: Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen**

##### **Die Vision:**

In einer lernfreundlichen Arbeitsumgebung können ArbeitnehmerInnen ihr Kompetenzportfolio kontinuierlich verbessern. Informelle Lernprozesse werden gefördert und sollen auch validiert werden können. Die Sozialpartner entwickeln entsprechende Rahmenbedingungen und unterstützen die Umsetzung vor Ort im Betrieb.

#### **6.4.4.8 Aktionslinie 8: Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit**

##### **Die Vision:**

Das Konzept des lebenslangen Lernens ist eine wesentliche Komponente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und trägt zu Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitsmarktchancen von ArbeitnehmerInnen bei.

Berufliche Weiterbildungen werden prinzipiell als erforderlich, selbstverständlich und als eine gemeinsame Verantwortung von ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und Staat gesehen.

Der Weiterbildungsmarkt stellt mit einem vielfältigen, nachfrage- und bedarfsorientierten Angebot eine hohe Reaktionsfähigkeit auf wandelnde Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen sicher. Die Transparenz und Vergleichbarkeit der Abschlüsse wird durch den NQR erhöht. Durch Kontextsteuerung, insbesondere durch Förderinstrumente und Steuergesetze sowie durch eine bessere Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen mit bildungspolitischen Instrumenten ist die berufliche Weiterbildung in eine umfassende LLL-Strategie integriert.

#### **6.4.4.9 Aktionslinie 9: Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase**

##### **Die Vision:**

Durch die demografische Entwicklung und die gestiegene Lebenserwartung ist lebensbegleitendes Lernen in der nachberuflichen Lebensphase selbstverständlich geworden.

Österreich verfügt durch die Kooperation verschiedenster Einrichtungen über eine flächendeckende Grundversorgung an qualitativ hochwertigen, niederschweligen und wohnortnahen Bildungsangeboten für ältere Menschen.

Diese ermöglichen älteren Menschen persönliche Weiterentwicklung, die Aktualisierung ihrer Alltagskompetenzen, verantwortungsvolle Gesundheitsprävention, soziale Integration und gesellschaftliche Mitwirkung.

##### **Die Ziele:**

- Die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen in der nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase steigt sukzessive auf mindestens 12 Prozent an.
- **Die Angebote für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sind flächendeckend qualitätsgesichert, und alle in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen tätigen Fachleute verfügen über eine einschlägige Grundkompetenz.**
- Der Zugang von älteren Menschen zu altersgruppenspezifischer Information und Beratung hinsichtlich aller relevanten Weiterbildungsmöglichkeiten ist gesichert.
- Es existiert eine bildungsfördernde Infrastruktur für eine niederschwellige, wohnortnahe Beteiligung älterer Menschen an Bildungsangeboten, insbesondere

auch im Bereich intergenerationeller Projekte und Angebote im IKT-Bereich, die weiter ausgebaut wird.

#### **Der Ist-Stand:**

Derzeit sind Bildung und Weiterbildung überwiegend auf das Berufsleben ausgerichtet. Bildung in der nachberuflichen Lebensphase ist hingegen wenig etabliert. Ein flächendeckendes Grundangebot ist nicht vorhanden, und Bildungsberatung für Ältere wird kaum angeboten.

Die Datenlage zur Bildungsteilnahme in der nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase ist mangelhaft. Praxisorientierte Forschung bietet erste Grundlagen für die Weiterentwicklung der Bildung im Alter. Eine Vielzahl von innovativen Modellprojekten zeigt neue Wege für Inhalte, Methodik und Didaktik der Bildung für Ältere.

Einzelne Universitäten haben sich Menschen in der zweiten Lebenshälfte geöffnet und gestalten bereits Angebote unterschiedlicher Art für diese neue Zielgruppe. Desgleichen werden punktuell Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Organisationen in der Region zu diesem Zweck geschlossen.

#### **Die Maßnahmen:**

- Förderung von innovativen geragogischen Modellprojekten
- Förderung der **Konzeption und Errichtung von niederschweligen Beratungsangeboten** zur Orientierung und persönlichen Bildungsplanung sowie einschlägige **Qualifizierung von BeraterInnen**
- Ausbau von wohnortnahen, niederschweligen und barrierefreien Bildungsangeboten für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase in ganz Österreich
- Entwicklung und Umsetzung von gesicherten **Qualitätsstandards für Bildungsangebote** sowie Schaffung von **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für TrainerInnen und BildungsmanagerInnen**
- Ausbau und Verbreiterung des Bildungsangebotes im Bereich der Hochschulen und Erwachsenenbildung für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sowie Entwicklung neuer intergenerationeller Formen wissenschaftlicher Weiterbildung Intensivierung der begleitenden Grundlagenforschung und Verbesserung der Datenlage

#### **6.4.4.10 LLL-Aktionslinie 10: Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren**

##### **Die Vision:**

Der Wissenserwerb in den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule und Hochschule wird durch das Lernen an non-formal organisierten Lernorten ergänzt. Erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen werden unabhängig davon, wo sie erworben wurden, anerkannt und als Qualifikation zertifiziert, wodurch non-formale und informelle Bildungsprozesse gleichwertig neben formale Bildungswege treten.

Die konsequente Lernergebnisorientierung eröffnet all jenen Menschen, die wichtige Kompetenzen außerhalb von Schule und Hochschule erworben haben, größere Chancen in Bildung und Beruf und führt zu mehr Durchlässigkeit im Bildungs- und Weiterbildungssystem.

### **Die Ziele:**

- Die Transparenz des gesamten Bildungssystems auf nationaler und internationaler Ebene wird durch eine bessere Vergleichbarkeit der Qualifikationen erhöht, und zwar unabhängig davon, wo und wie diese Qualifikationen erworben wurden.
- **Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb der traditionellen Bildungseinrichtungen erworben werden, sind zertifizierbar** und werden über den „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR) transparent und den formalen Qualifikationen zuordenbar.
- **Formale, non-formale und informelle Bildungsprozesse** sind auf ihre **Lernergebnisse** hin bewertet.
- Die gegenseitige, institutionen- und sektorenübergreifende Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen ist als Prinzip im gesamten Bildungs- und beruflichen Qualifizierungssystem verankert und unterstützt auf diese Weise die Etablierung einer offenen, motivierenden Kultur des lebensbegleitenden Lernens.
- Eine umfassende Validierungsstrategie liegt vor und ist in Umsetzung. Im Rahmen dieser Validierungsstrategie wird die Sichtbarmachung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen durch Standardisierungsprozesse sichergestellt, unabhängig davon, wo und wie diese erworben wurden. Die Validierungsstrategie beinhaltet somit auch die Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen.
- Die binnenstaatliche und internationale Mobilität insbesondere von Personen mit geringer formaler Erstausbildung wird erhöht.

### **Ist-Stand**

Nach wie vor wird in Österreich das Qualifikationsniveau von Menschen vorwiegend anhand der erworbenen, gesetzlich geregelten Zeugnisse bemessen. Absolvierte Weiterbildungsveranstaltungen, Lernen am Arbeitsplatz usw. haben demgegenüber oftmals weitaus geringere Relevanz, obwohl gerade die damit erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen bei der Erfüllung eines bestimmten Berufs- und Aufgabenprofils ausschlaggebend sein können.

Laut OECD existiert in Österreich eine Reihe von Maßnahmen, welche der Anerkennung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen dienen, die außerhalb des formalen Sektors erworben wurden und damit die berufliche Neuorientierung erleichtern. Allerdings sind diese Instrumente unzureichend aufeinander abgestimmt und bislang nicht in eine Gesamtstrategie eingebettet.

Durchlässigkeit und Anrechnung von bereits erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen erfolgen an Bildungsinstitutionen autonom und meist punktuell auf unterschiedliche Weisen. Die Praxis ist deshalb wenig systematisiert, und komplementäre Verantwortlichkeiten sind unzureichend aufeinander abgestimmt.

### **Die Maßnahmen:**

- Einrichtung von „Qualifikationsverantwortlichen Stellen“ (QVS) im Rahmen der Umsetzung des „Nationalen Qualifikationsrahmens“ (NQR)

- Weiterentwicklung der Lehrpläne an Schulen und der Curricula an Hochschulen nach dem Kriterium Lernergebnisorientierung. Dies gilt auch für die Curricula an Weiterbildungseinrichtungen, sofern sie in den NQR eingestuft werden sollen.
- Erarbeitung einer österreichischen Validierungsstrategie zur umfassenden Anerkennung von Ergebnissen non-formaler und informeller Lernprozesse unter Beteiligung der maßgeblichen Bundesministerien, der Länder und der Sozialpartner.
- Implementierung von Modellen der Kompetenzbilanzierung zur Einbeziehung und Anerkennung früherer Lernleistungen und Erfahrungen.
- Aufbau der Prüfteam-Kompetenzen durch entsprechende Trainingsprogramme und Schaffung entsprechender bereichsübergreifender Qualitätssicherungssysteme für die Feststellungsverfahren.



## Verwendete Literatur

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Österreichischer Konsultationsprozess. Wien 2001

Heinz Gruber: Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft. Eröffnungsrede Expert/inn/entagung Lebenslanges Lernen 2001.

Mitteilung der Kommission: Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel 2006

Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Aktionsplan Erwachsenenbildung. Zum Lernen ist es nie zu spät. Brüssel 2007

Adult Education Survey 2007:

[http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges\\_lernen/was\\_ist\\_lll/statistische\\_dat en.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/was_ist_lll/statistische_dat en.php)

Arthur Schneeberger, Alexander Petanovitsch, Peter Schlögl: Entwicklung und Stand der Erwachsenenbildung in Österreich. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr.1/2008

Lorenz Lassnig: LLL-Strategie in Österreich. Praktische Überlegungen zu Entwicklung und Umsetzung. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 2/2010. Hg. Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur. Wien 2010

Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich. Hg: Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur u.a. Wien 2011

Der Beitrag der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs zur Umsetzung der Strategie des lebensbegleitenden Lernens. LLL:2020. Wien 2012

# **Teil III: Struktur und Rahmenbedingungen**

## **Ein Blick von innen und außen**

In diesem Teil kommen sowohl die MitarbeiterInnen des bifeb) wie auch die MitarbeiterInnen des Ministeriums zu Wort. Das macht insofern Sinn, als es hier eine gemeinsame Interessenslage bzw. einen Abstimmungsbedarf gibt.

## **7. Die Organisationsform des bifeb)**

*„Da hab ich vom bifeb schon immer das Gefühl gehabt, dass es sehr eigenständig ist.“<sup>i</sup>*

Das bifeb) ist die einzige bundesstaatliche Erwachsenenbildungseinrichtung, die gleichzeitig als nachgeordnete Dienststelle des Ministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk) und als Bildungshaus fungiert. Es ist also gleichzeitig selbstständiger Bildungs-Anbieter wie auch Vertretung der öffentlichen Hand. Diese Konstellation könnte durchaus zu einem Spannungsfeld führen – auf der einen Seite die Erwartungen des Dienst- und Auftraggebers Ministerium und auf der anderen Seite die Ansprüche der KooperationspartnerInnen.

*„Drum es ist hierarchisch, aber auch ein Verhandlungsprozess.“<sup>ii</sup>*

*Wir gehören dazu, wir sind eine nachgeordnete Dienststelle, wir haben auch Aufgaben in diesem Bereich zu erfüllen. Wir kriegen natürlich auch Aufträge oder Vorgaben, die umzusetzen sind und es gibt auch Interpretationsmöglichkeiten bei anderen Bereichen. Die Interpretationsmöglichkeiten waren ja auch immer da.<sup>iii</sup>*

Gerade bei Themen wie der Umsetzung der LLL:2020-Strategie (LebensLangesLernen – Strategie der EU) wird dieser Widerspruch – und auch der recht offene Umgang des bifeb) damit – offensichtlich: So werden einerseits Veranstaltungen angeboten, die ganz klar der Vermittlung der offiziellen politischen Linie dienen bzw. eine Umsetzung der vorgegebenen Strategien darstellen (z.B. Ausbildung für BasisbildnerInnen) und gleichzeitig finden im bifeb) Tagungen statt, die sich mit der „dark side of LLL“ beschäftigen. Passend zum Widerspruch der offensichtlich doch keiner ist, nehmen an diesen Workshops auch die VertreterInnen des Ministeriums teil.

*„Weil das bifeb) ist ein Wert für das Ministerium. Es ist ein Ort und ein Wert und viele Dinge die das Ministerium nicht durchführen kann.“<sup>iv</sup>*

So hat das bifeb) auch verschiedene AuftraggeberInnen: einerseits das Ministerium und andererseits die TeilnehmerInnen selbst. Die besondere Rolle, die durch die öffentliche Finanzierung gegeben ist, wird intern so verstanden:

*„Aber sobald es dann in die gemeinnützige Erwachsenenbildung geht und gemeinnützig verstehe ich so, dass die Gemeinschaft, also die öffentliche Hand Ressourcen zur Verfügung steht, um etwas in der Gesellschaft zu bewegen, das über das Individuelle hinaus. Z.B. ein anbieterneutrales System für Bildungsberatung aufzubauen oder für Erwachsene, die nicht lesen und schreiben können, das Nachholen zu ermöglichen. Nicht nur wegen dem Einzelinteresse, sondern wegen dem Gemeinschaftsinteresse. Dann brauche ich das Zusammenspiel zwischen öffentlicher Hand und den Einrichtungen. Und an dieser*

*Schnittstelle möchte ich nicht sagen, an diesem Begegnungsbereich ist das bifeb sehr aktiv.“<sup>v</sup>*

Oder etwas pointierter formuliert:

*„Wir (...) sind nicht dazu da Geld einzunehmen, wir sind dazu da Geld auszugeben.“<sup>vi</sup>*

Die Anbindung an das Ministerium wird so ganz klar als Vorteil gesehen. Es gibt einen definierten öffentlichen Auftrag und eine relative Absicherung des Budgets. Die öffentliche Hand hat eine längerfristige Sichtweise und ein längerfristiges Interesse.

Auf die Frage, warum es wichtig ist, dass das bifeb) in der öffentlichen Hand bleibt:

*„Ganz wichtig! Wenn ich eine Gewinnrechnung in dem Sinn, wie es ein privater Betrieb hat, machen muss, dann wird der als erster – wenn es nur nach diesem Prinzip geht – die Bibliothek streichen. Da habe ich keinen Betrag, wo was reinkommt. Das ist nirgends bei der Erwachsenenbildung. Das soll allen zugänglich sein. Und das ist etwas, was die öffentliche Hand leisten muss. Das ist ein Auftrag, eindeutig.“<sup>vii</sup>*

*„Die ganze bildungspolitische Entwicklung. In den letzten 20 Jahren hat sich ja doch ein sehr starker sowohl betriebswirtschaftlicher Blick eingeschlichen, als auch ein Gewinn-machen-müssender. Da fallen natürlich gewisse Bereiche heraus. Wenn man nur mehr das anbietet, was etwas bringt, sind wir schnell an einer Grenze. Unsere Aufgabe ist ja auch darüber nachzudenken, wie man den Zugang zur Bildung für alle schafft. Das heißt nicht, dass wir den Zugang für alle machen müssen. Aber unsere Aufgabe ist, darüber nachzudenken. Was muss passieren, wie kann ein Bildungssystem ausschauen, was kann man machen, damit der Zugang und die Chancengleichheit für Bildung für alle gewährleistet werden kann, entwickelt werden kann. Und das sind z.B. Bereiche wo man kein Geld machen kann damit. Aber die Aufgabe muss auch wahrgenommen werden.“<sup>viii</sup>*

Das braucht eine Anbindung an bildungspolitische Entwicklungen und Ziele in Österreich bzw. der EU. Der Informationsfluss ist wechselseitig.

*Das fließt zurück in die Bildungspolitik des Bildungsministerium, oder umgekehrt.“<sup>ix</sup>*

*„Ich erleb`s auch so, dass da auch sehr viel vom bifeb) heraus an Impulsen kommt – zurück ans Ministerium – da sollten wir was tun, da haben wir Handlungsbedarf. Hinweise kommen und tw. Kritik auch kommt, wie kommt das bei uns an, wie wirkt das auf uns, habt ihr euch das überlegt, dass das die und die Konsequenz hat, das finde ich gut, ist für mich viel greifbarer, diese Expertise.“<sup>x</sup>*

Die Erwachsenenbildung bietet allerdings insgesamt einen relativ großen Freiraum. Auch verglichen mit anderen Bereichen des bm:ukk wie z.B. die Schulen. Das Fördergesetz lässt viel Platz für Eigeninitiative. Gleichzeitig gibt es eine große Offenheit für den Austausch mit ExpertInnen und jenen Menschen, die direkt mit den Betroffenen arbeiten. So wird der Informationsfluss in Gang gehalten.

*„Es ist ja nicht nur unsere Rückmeldung maßgeblich. Das sind ja die verschiedensten Eb-Anbieter, die auch mit eingebunden sind, wo Notwendigkeiten sind. Manchmal oder in manchen Bereichen ist der Kommunikationsfluss ein Bächlein, manchmal ein gut regulierter Fluss, manchmal sind auch nur kleine Tümpelchen am Weg. Manchmal fließts auch unterirdisch.“<sup>xi</sup>*

In der Achse Wien – Strobl ist die Kommunikation entscheidend. Und hier vor allem der persönliche Austausch. Strategien und Vorgangsweisen werden nicht nur in Sitzungen, sondern durchaus auch zwischendurch im persönlichen Gespräch erörtert. Hier wird der Informationsfluss vor allem durch gute Kontakte sichergestellt.

*„Die Kommunikation ist nicht mehr so wie die Beamten und Hofräte vor 20 Jahren, da hat sich auch etwas verändert, das sind also partnerschaftliche Gespräche, das ist alles einfacher aber unklarer, das heißt es ist eigentlich der Bundesminister oder die Bundesministerin, der beauftragte Sektionschef, der beauftragte Gruppenleiter, die Abteilung Erwachsenenbildung, die für uns zuständig ist und die Leiterin des bifeb) mit ihrem Team, das ist so der hierarchische Weg. Und auf der anderen Seite stehen unsere Kooperationspartner.“<sup>xii</sup>*

*„Aber es lässt uns für Eigeninitiative Raum. Und das ist insgesamt wichtig. Wir beschäftigen uns viel mit den Inhalten, wir sind nicht nur reine AbwicklerInnen, das wollen wir nicht sein. Wir versuchen auch immer ExpertInnen reinzuholen und zu schauen, was könnte man jetzt weitermachen, das ist immer wichtig. Auch mit Leuten, die in der Praxis arbeiten, die vor Ort arbeiten, in den unterschiedlichsten Bereichen arbeiten.“<sup>xiii</sup>*

Wichtig hier ist das Führungsverständnis, das aus dem Ministerium sehr klar so formuliert wird:

*„Für mich ist wichtig das Potenzial des Einzelnen, die Fähigkeiten des Einzelnen zu nutzen und gemeinsam, es können Führungspositionen nicht alles wissen. Es ist gut sich auszutauschen, miteinander zu diskutieren und auch abzuwägen, was ist jetzt sinnvoll. Und das in der Kooperation. Ich fühl mich auch gut, wenn ich gelobt werde, wenn meine Ideen angenommen werden und so geht's jedem einzelnen. Nur in dem Gemeinsamen, da können wir was draus machen. Generell, das betont die Frau Ministerin auch immer, sollte die Wertschätzung und des Einzelnen wichtig sein. Wie weit das dann jeweils umgesetzt wird, hängt von den Personen ab.“<sup>xiv</sup>*

Die eigenständige Rolle des bifeb) ist nicht immer bequem:

*„Wenn eine Institution ein Selbstverständnis hat, dass sie relativ unabhängig ist, tritt sie auch als gewichtigerer Feedbackpartner auf, wie wenn man denkt, wir sind eigentlich ein Rädchen unten, dann kommt immer was wollen die hören und was nicht, machen wir uns da Probleme. Die treten selbstbewusst auf und das finde ich auch ganz wichtig, das sollte nicht verloren gehen.“<sup>xv</sup>*

Im Ministerium wird das bifeb) als sehr wichtiger Partner gesehen, der einen Austausch auch mit NetzwerkpartnerInnen, ManagerInnen, TrainerInnen und BeraterInnen auf

einer Ebene möglich macht. Es wäre schwierig, manche Dinge seitens des Ministeriums zu betreiben.

*„Wenn bestimmte Dinge von vornherein von uns betrieben werden würden, wo Unterrichtsministerium draufsteht schwieriger würden, weil da ist das bifeb unverdächtig. Da haben wir sozusagen noch eine Expertenebene.“<sup>xvi</sup>*

Das bifeb) wird seitens des Ministeriums sogar als unersetzbar genannt:

*„Ich glaube, das ist so auch nicht ersetzbar. Würde ich sozusagen die USP marktschreierisch nehmen, da haben sie als Akteur eine Zwischenposition, wenn man sagt kann es nicht jemand anderer, schlicht und einfach niemand kann.“<sup>xvii</sup>*

Einerseits ist es eine Beobachterposition, hier ist wahrnehmbar, was die TeilnehmerInnen (aus den Bildungshäusern, die OrganisatorInnen und die ErwachsenenbildnerInnen) beschäftigt. Und andererseits ist es auch eine Position, in der Veränderungen bzw. Anforderungen aus der Bildungspolitik gut wahrnehmbar sind.

Zusätzlich zur Beobachtungsposition bildet das bifeb) ein Relais zu den verschiedenen Playern in der Erwachsenenbildung.

*„Aber aufgrund der Expertise auch die Fähigkeit das wirklich in einen Bewertungszusammenhang zu bringen. Nach Relevanz, nach Bedeutungszusammenhang, nach Priorität eines Themas. Welche Maßstäbe da auch immer angelegt werden. Und aufgrund dieser Expertise auch wieder reflektierte Rückmeldung geben zu können, all diesen Akteuren.“<sup>xviii</sup>*

*„...mit bifeb) geht`s viel leichter als im Fechtsaal mit dem Ministerium. Dort streiten sie, und hier kommen sie zusammen.“<sup>xix</sup>*

## **7.1 Risikokapital und freies Element bifeb)**

*„Und wenn ich jetzt an die Eröffnungsfeier des bifeb) denke, also 1955 ist das da mit großem Aufwand eröffnet worden,... man kanns nachlesen: Die dunklen Seiten sind überwunden, der Faschismus, und die Aufgabe dieses Ortes ist es jetzt, das nicht mehr möglich zu machen, und da muss man immer wieder dagegen sein können. Diese Widerständigkeit finde ich in dem Text drinnen, in diesem Gründungstext. Und den hat man nicht zensuriert, man hat ihn vergessen...“<sup>xx</sup>*

In der Arbeit des bifeb) ist natürlich nicht immer alles voraussagbar und kontrollierbar. Kreative Innovationen und Weiterentwicklungen geschehen, wenn der Rahmen nicht zu eng gesteckt ist und so auch ein Ausprobieren möglich ist.

Im Kulturbereich ist der Begriff des „Risikokapitals“ üblich. Kapital, das für Projekte zur Verfügung gestellt wird, die weit abseits des Mainstreams liegen. Die Ergebnisse und Ziele bleiben offen, der Prozess an sich steht im Mittelpunkt.

*„Ich glaube, dass man das als Kompetenz als Eb, nicht nur da, aber da umso mehr braucht, dass wir zivilgesellschaftlich couragiert werden. D.h. die Aufträge nur dann anzunehmen, wenn wir davon überzeugt sind, dass es ein guter Auftrag ist.“<sup>xxi</sup>*

Das bifeb) kann als „freies Element“ gesehen werden. Ein Element, das dazugehört, aber keine ganz klare Rollendefinition hat. Ein freies Element lädt zu neuen Perspektiven ein, schafft Möglichkeiten für neue Lösungsräume und lässt einen Spielraum offen, damit auch jene, die (noch) nicht dabei sind, dazukommen können.

*„Könnte man so sehen. In der Gestaltung des „wie“, aber nicht in dem was der Auftrag ist. Einen Auftrag gibt's ganz eindeutig.“<sup>xxii</sup>*

*„Aber wir lernen es immer geschickter, das auch aktiv zu vertreten. Wenn das gelingt, es aktiv zu vertreten und zu sagen, es ist kein Widerspruch zur strukturgebenden Organisation. Im Gegenteil, es ist sogar etwas Wertvolles, aber es verliert den Wert, wenn es starr wird. Dann kann ich Hüter der Strukturen auch mit ins Boot reinholen. Das ist eine Aufgabe in der Organisationsentwicklung“.<sup>xxiii</sup>*

*„Ich denke es ist nicht verboten, das ist schon einmal etwas Besonderes, ja. Es wurde sogar ausdrücklich, also mein Anstellungsgespräch, wenn man das so sagen kann oder mein Erstauftrag war in dieser Richtung.“<sup>xxiv</sup>*

*„Wir sind arisiertes Gut, wir sind die kritischen Denker, ihr braucht's uns, man braucht das. Und es gab rundherum Personen die das geschrieben haben. Das ist ein ganz ein wichtiger Ort, dort sind wir frei in unseren Gedanken, da können wir etwas ausprobieren, etwas exemplarisch machen, dort müssen wir keinen Erfolg haben gleich, man kann Vorzeitiges machen, all diese Dinge werden argumentiert.“<sup>xxv</sup>*

*„Es ist für die Außenwirkung des bifeb) auch sehr wichtig, dass es nicht als Anhängsel gesehen wird. ...Ich denke mir wenn das wirklich nur ein weisungsgebundener Apparat wäre, dann würde es auch als Apparat gesehen werden. Das möchte ich nicht, das ist nicht die Absicht. Wir sind im Regierungsprogramm drin, wir wissen die Rahmen die gesteckt werden, es gibt Rahmen, in denen wir uns sowieso bewegen müssen. Dort drinnen soll der Spielraum sein, um Potenziale zu nutzen. Wir sind alle Teil dieses Rahmens und wenn wir das gemeinsam diskutieren, das tun wir auch sehr oft, dann finden wir gemeinsam Lösungen.“<sup>xxvi</sup>*

Das bifeb) steht in der Hierarchie des Ministeriums. Rollen und Aufgabenklarheit ist wichtig:

*„Natürlich könnte das Ministerium jederzeit sagen, was hat das bifeb) zu tun. Aus meiner Sicht hat jede Person ihre Potenziale und diese Potenziale sollen auch genutzt werden. Ich sehe meine Funktion darin sicherzustellen, dass das alles irgendwie zusammenpasst. Dass wir uns austauschen und schauen wohin geht's. Ist das der Weg der dorthin führt. Wir müssen uns alle Ziele setzen und es gibt so viele Wege dorthin. Wir müssen uns austauschen und schauen, wie wir an alle Beteiligten kommen.“<sup>xxvii</sup>*

Formal sind die Regeln und Rahmenbedingungen klar. Inhaltlich ist nicht alles geregelt und endgültig festgelegt – sowohl in der Aufgaben(zu)teilung seitens des Ministeriums, wie auch in den Zuständigkeiten des bifeb). Hier wird momentan Arbeit geleistet, um die Strukturen besser abzusichern. Das bedeutet aber natürlich auch eine Einschränkung der Flexibilität und Kreativität.

*„Also ich habe schon den Eindruck es wird wertgeschätzt, also es geht mir nicht darum dass ich da jetzt zuwenig Anerkennung oder sonst bekomme, aber wie das ist so wirklich formal ist es nicht geregelt, ja. Also es ist wie soll ich sagen, es ist geregelt, aber es gibt nirgends einen Passus wo das steht, das hat sich entwickelt.“<sup>xxviii</sup>*

## **7.2 Gegenwind**

Nicht alle Vorgesetzten bzw. politischen VertreterInnen konnten in der Vergangenheit die Sperrigkeit bzw. selbst gewählte „Widerborstigkeit“<sup>xxix</sup> des bifeb) schätzen:

So gab es auch eine Perioden mit äußerst starkem Gegenwind:

*„Da waren schon Eingriffe sehr massiv. Auch Meinungen über die Sinnhaftigkeit von Angeboten, da war das feministische Grundstudium ein rotes Tuch. ... Das Verständnis von Vertragstreue war nicht da. Es ist dann nicht dazu gekommen, aber so war das.... Es war dann im Endeffekt nicht so wichtig. Aber der damalige Direktor hat sich da schon auch einiges anhören müssen. Das muss man ihm ja auch zu Gute halten, dass er das ausgehalten hat.“<sup>xxx</sup>*

*„Naja, wenn jetzt ein Minister oder eine Ministerin kommt, die sagt, das brauchen wir nicht, dann weiß ich nicht ob ich es abfangen kann. Also selbst das schönste Papier das wir schreiben. Natürlich glaub ich immer, wenn man sich gut und sachlich darstellt und eben diese Unverzichtbarkeit beschreiben kann, dass das vielleicht gelingt, aber ich bin nicht so naiv und glaube dass das so ist. Ich hoffe es halt und tue was ich glaube das gut ist.“<sup>xxxi</sup>*

Die vor einigen Jahren politisch angedachte Privatisierung des bifeb) ist durchaus noch als Schreckgespenst in den Köpfen der MitarbeiterInnen verhaftet.

*„Privatisierung müsste nicht heißen ohne Einfluss des Bundes. Diese Verbindung ist schon wichtig. Was angedacht gewesen ist, war ja nicht nur die Privatisierung des Instituts, sondern die Privatisierung des Geländes, es touristisch zu nützen, zu zerstückeln. Nicht in dem Sinn die Institution zu privatisieren.“<sup>xxxii</sup>*

Inzwischen hat sich aber alles (wieder) eingespielt und es kommt nur zu wenigen Friktionen, wenn das bifeb) der Politik zu nahe tritt.

*„Manchmal tuscht es halt da oder dort ein bisserl – vor allem wenn die dann zu nah an politische Felder kommen, das Ministerbüro sieht es dann wieder nicht so locker und sagt, das ist eine nachgeordnete Dienststelle und wieso sagen die jetzt etwas, was nicht 100 % Linie des Hauses ist. Da gibt's manchmal ein bisserl Verwerfungen, die ich auch nicht überbewerten würde. Die seltenen Fälle wo das war und das war Gott-sei-Dank nie sehr dramatisch, haben wir das argumentieren können, wieso das so ist, wieso das gut ist, dass*



*das bifeb da nicht immer vorher fragt, sondern da seine eigene Position vertritt zu bestimmten Themen.“ xxxiii*

### **7.3 Flexiklausel und wirtschaftliche Entwicklung**

Eine große wirtschaftliche Veränderung hat sich durch die Verwaltungsreform des Bundes ergeben. Die so genannte "Flexiklausel" (§§17a und 17b BHG) soll den Dienststellen mehr Spielraum und Verantwortung beim Ressourceneinsatz einräumen und dadurch einen Beitrag zu effektiverer und effizienterer Mittelverwendung leisten. Kostenbewusstsein und Output-Orientierung sollen dadurch gestärkt werden.

*„Die eine Bewegung ist die kritische Haltung. Und das zweite war, wir kennen Wirtschaft. Also Leitbildentwicklung, darum Geschäftsfeldeinteilung.“ xxxiv*

So ist nach ursprünglichen Überlegungen, aus dem bifeb) eine GesmbH zu machen, eine Teilausgliederung erfolgt. Die Flexiklausel sichert den Bundeszuschuss für das Budget über mehrere Jahre, legt die Dienstposten fest und ermöglicht gleichzeitig einen vergrößerten Entscheidungsraum über die laufenden Ausgaben. Damit ist keine völlige Ausgliederung erfolgt, sondern das bifeb) bleibt in der Hand des bm:ukk.

Das bifeb) muss Einnahmen erwirtschaften. Einnahmemöglichkeiten sind die Beiträge von KursteilnehmerInnen und die Vermietung der Seminarräume bzw. der Zimmer.

*Eine ganz massive Veränderung in den letzten 10 Jahren war, dass wir versucht haben – und ich glaube, das ist uns auch ganz gut gelungen -, dass wir aus einer Dienststelle einen Betrieb gemacht haben. Wir haben eine bestimmte Autonomie gekriegt durch die Flexibilisierungsklausel und haben einfach auch begonnen die MitarbeiterInnen zu motivieren und zu trainieren, dass wir ein Dienstleistungsunternehmen sind und nicht ein Amt. Das ist glaube ich, gut gelungen. Einfach wenn ich rundherum sehe die Bereitschaft der KollegInnen, dass ich nicht unbedingt von Montag – Freitag von 8 – 16 h arbeite, eine bestimmte Servicebereitschaft, dass wir einfach ein moderner Dienstleistungsbetrieb geworden sind. xxxv*

*„Es war ja so, dass man überlegt hat, das bifeb) zu einer GesmbH zu machen, dann hat man geschaut und hat gesehen, aha, so gut geht das auch wieder nicht. Und ist auch darauf gekommen, dass das bifeb) auch relativ viel erwirtschaftet. Aber dass es die Funktion die man ihr zudenkt ohne gedecktes Budget erfüllen kann. Und dann ist Gott sei Dank ein Steuerberater, der sich sehr mit Erwachsenenbildung auskennt, auf diese Flexiklausel gekommen, und das hat halt für uns sehr gut gepasst, weil da gab es ein gedeckeltes Budget, da gab es einen Bundesvoranschlag, der uns die Einnahmen und Ausgabenhöhe vorgeschrieben hat, aber zu 50% oder mehr als 50% eine Zusage dass in der Höhe der Personalkosten das Budget gesichert ist. Und, also wenn ich ihnen das gebe, sehen sie sogar unsere Budgetzahlen, also das ist eben so ein Soll 2011, ein Ist 2011, und den Unterschiedsbetrag können wir immer als Rücklage zurücklegen und können dann immer entweder in Bildung rückinvestieren oder in Bauten, Infrastruktur usw.“ xxxvi*

Die Flexiklausel macht einiges mehr an Selbst-Steuerung möglich:

*„Das macht relativ viel Steuerung möglich, und wir haben dann die Steuerung noch insofern verstärkt dass wir die Balanced Score Card eingeführt haben, wir können vierteljährlich schauen, wie stehen wir mit der Auslastung, mit den Einnahmen, und warum, müssen wir uns was überlegen. Das hat schon zu Veränderungen geführt, wir haben dann geschaut z.B. die Cafeterias, die waren so defizitär, da haben wir gesagt, Leute, bemüht euch ein bißchen, also auch ein bißchen Geschäftsinteressen des bifeb) zu vertreten und auch zu fragen, wollt ihr noch ein Bier oder so? Und das hat sich wirklich entwickelt, wir sind wirklich besser geworden, oder im Speisesaal war man dann überrascht, was dann doch möglich ist. Also wir haben schon ein wirtschaftliches Interesse auch. Aber ich glaube dass es mit dieser Flexiklausel und auch mit dieser Balanced Score Card gelungen ist das man sagt, erstens mal dass der wirtschaftliche Bereich sieht, aha, der pädagogische Bereich erwirtschaftet ja auch was. Also wir haben die Zahlen, die man über die Pädagogik einnimmt, darstellen können, weil die haben geglaubt die Pädagogen tun eh nichts, die kosten nur. Und eigentlich ist man dann daraufgekommen, dass die eigentlich das was sie kosten fast einbringen. Oder ich hab ein ESF Projekt, ich bekommen ESF-Geld zusätzlich. Dann hat man gesehen, aha, der pädagogische Bereich bringt auch etwas, die Cafeterias bringen was, dann ist ein bisschen Transparenz reingekommen. Dann haben wir auch so Entwicklungsziele wie z.B. das Marketing, dass wir vorantreiben müssen. Emailadressen sammeln und den Newsletter vermehrt rauszukriegen usw.“<sup>xxxvii</sup>*

Das bifeb „performt“ wirtschaftlich in der Reihe der Top-Liga vergleichbarer Einrichtungen des Bundes. Ziele werden gut erreicht, die Dynamik wird sichtbar gemacht, Rücklagen sinnvoll verwendet und betriebswirtschaftliches Geschick bewiesen. Das ist neben den inhaltlichen Aufgaben des bifeb) durchaus eine Leistung, die Anerkennung verdient.

*„Dass die das geschafft haben, dass sie auch jedes Mal vom Finanzministerium auch gelobt werden. Das Finanzministerium ist ja mit Lob eher zurückhaltend, das sind ja nicht welche, die jeden Tag 10 Blumensträuße verteilen würden. Aber das wird auch als Best-Practice-Modell der Flexiklausel genommen.“<sup>xxxviii</sup>*

Besonders positiv angemerkt wird von außen, dass in den letzten Jahren – neben der inhaltlichen Tätigkeit – auch ein organisatorischer Umgestaltungsprozess stattgefunden hat:

*„Sanierung finde ich auch großartig... Dass sozusagen diese Runderneuerung auch erfolgt ist. Dass ist ja alles parallel. Das wo man sagen kann, da ist die Gefahr da, jetzt konzentrieren wir uns mal auf die Flexi-Klausel, dass wir mit der Belegungszahl, wurscht wie viele Fremdeinmietungen, Hauptsache wir haben die Zahlen. Trotzdem die Inhalte weiterentwickeln, das ist schon eine Leistung. Das alles parallel und verzahnt und neue Felder auf tun.“<sup>xxxix</sup>*

Die Sanierung des Hauses ist einer ganz klaren Ausrichtung auf die Verbesserung des Dienstleistungsbetriebes gefolgt.

*Es ist nicht unbedingt notwendig, um einen Gast zufriedenzustellen, dass ich ein neues Büro habe. Aber eine neue Dusche ist wichtiger.<sup>xl</sup>*

*„Das bifeb) hat auf jeden Fall eine Reihe von Freiheiten in den letzten Jahren durch diese Flexibilisierungsklausel des Bundes gehabt, die das Ministerium nicht hat. Es ist insofern ein offenes System mit einem Rahmen mit breiten Flügeltüren die offen stehen, die man natürlich zeitweise auch zumachen muss. Aber wir haben laut Verordnung eine Grundlage wo genau drinnen steht was ist unsere Aufgabe, was ist unser Programm, wie haben wir das Programm zu gestalten und was sind die Indikatoren an denen wir gemessen werden. Und ich muss sagen das ist eine sehr kluge Verordnung die sehr viel Spielraum offen lässt, die sehr gut unseren Aufgabenbereich trifft und einen Rahmen bietet in dem wir uns relativ frei bewegen können.“<sup>xli</sup>*

*„Das wird dadurch möglich, weil in früheren Zeiten war es wirklich so, dass bei einer Institution wie wir die Einnahmen verschwunden sind, im Wirtschaftsministerium, im Finanzministerium, je nachdem wer zuständig war und man hat sich nur selber ein bisschen zusammenrechnen können was man eingenommen hat, aber es war weg. Und jetzt, wenn das mehr ist, also wie gesagt wir haben gedeckeltes Budget, wir bekommen trotzdem den Zuschuss, aber wenn wir jetzt trotzdem zu diesem gedeckelten Budget noch etwas erwirtschaften, das bleibt, und das war ein großer Schritt. ... Weil früher - das war wirklich so, im Dezember haben sie angerufen und gesagt habt ihr nicht Kosten, einen Fernseher...einen Computer, oder irgendwas. Das ist alles nicht mehr.“<sup>xlii</sup>*

*„Es war manchmal nicht einfach. Es hat manchen harten Schnitt gegeben. Es war aber auch viel Leistungsbereitschaft und Einsatzbereitschaft bei maßgeblichen KollegInnen da. Bei den BereichsleiterInnen, die das auch so gesehen haben und die mitgezogen haben.“<sup>xliii</sup>*

Auf der einen Seite gibt es durch die Flexiklausel und andere Entwicklungen wesentlich mehr Unabhängigkeit für das bifeb). Und auf der anderen Seite...

*„Es ist ja auch nicht nur eine Dienststelle, es ist ja auch ein großer Wirtschaftsbetrieb. Das unter einen Hut zu bringen. Auf der einen Seite zu sagen, ich brauche eine Auslastung, auf der anderen Seite aber auch zu sagen, ich nehme auch nicht alles, ich muss auch schauen dass die Erwachsenenbildung ihre Termine hat. Es gibt Firmen, die würden das ständig buchen. Die Auslastung muss gegeben sein, das Finanzministerium ist da ja ganz streng.“<sup>xliv</sup>*

*„Genau, so ist es, ja, auf der einen Seite, aber es gibt natürlich das Imperium schlägt zurück, wenn man das so sieht, und alle Controllingssysteme die jetzt laufen über die Agenturen, die Kontrollagenturen, bei jedem Projekt, sind wesentlich umfangreicher als damals, damals hat man der Karteikarte vertraut, jetzt vertraut man nicht mal nur der Exceltabelle. Es gibt dann das Controlling, der Revision, also komplexe Monitoringsysteme, und da wir uns immer stärker über Projekte und nicht über unsere eigenen Mittel - das ist bm:ukk - finanzieren, hängen wir an diesen Kontrollsystemen.“<sup>xlv</sup>*

Alles ist aber eben doch nicht flexibel. So sind die Planstellen immer noch im Bundesdienst eingebunden. Verständlich ist hier folgender Wunsch:

*„Locker 5 Planstellen mehr. Arbeit gäbe es genug.“<sup>xlvi</sup>*

*„Also letztendlich gibt es beides, es gibt einen völlig freien Umgang, der uns mehr Gestaltungsmöglichkeiten gibt und eine viel stärkere Vernetzung mit den KollegInnen in der Außenwelt, außerhalb des bifeb)s.“<sup>xlvii</sup>*

Vielleicht braucht es auch generell eine Veränderung der Organisationsstruktur:

*„Organisationsstrukturen so schaffen zu können, da bin ich wieder bei Ö-Cert, dass optimal agiert werden kann, dass alle strategisch wichtigen Felder im Kerngeschäft drinnen sind.“<sup>xlviii</sup>*

Bei allen organisatorischen Veränderungen ist für das bifeb) und seine MitarbeiterInnen die inhaltliche Ausrichtung immer an vorderster Stelle:

*„Es wäre schön, wenn es nicht um Erfolg ginge, sondern um das Lösen von Problemen und Herausforderungen. Da kommt eh automatisch auch ein Erfolg. Brauchen tut es das, dass man sich auch gut von wirtschaftlichen Erfolgszielen distanzieren kann. Ohne wirtschaftlich naiv zu werden, das ist auch klar.“<sup>xlix</sup>*

Die generelle wirtschaftliche Entwicklung und die Tendenz zu großen EU-Projekten haben natürlich zwei Seiten – einerseits werden damit Projekte möglich, die allein durch die Finanzierung des Ministeriums nicht durchführbar wären. Andererseits muss das bifeb) auch in einer bestimmten Projekt-Struktur denken und funktionieren.

*„Ja, ich denke schon, dass eine gewisse Angst da ist, nicht mehr finanzierbar zu sein, einfach weg zu sein, wenn man ein Projekt haben will, muss man gewisse Begriffe verwenden, das geht eh sehr gut, man muss eine Projektsprache sprechen, und wenn man das jetzt 10 Jahre spricht, gibt es den Moment wo man daran glaubt.“<sup>l</sup>*

*„Auf der anderen Seite bewältigen wir hauptsächlich Managementaufgaben, und sind eigentlich Bildungsmanager in dem Sinn und weniger entwickelnde, forschende Programmentwickler. Da haben wir unsere ausgelagerten Experten, Referenten und Referentinnen, die beauftragt werden.“<sup>li</sup>*

## **7.4 Entwicklungen – Rückblick auf die letzten Jahre**

Das bifeb) hat in den letzten 10 Jahren starke Veränderungsprozesse und Entwicklungen durchlebt: anfangen von den Privatisierungstrebungen zur Flexiklausel, zum Wechsel in der Führungsebene bis hin zur generellen Veränderung des Bildungslandschaft.

### **Schnelligkeit**

War früher Erwachsenenbildung am bifeb) (und anderswo) sehr im Rahmen eines ministeriellen

„Dienstbetriebes“ organisiert: Kurse von Montag – Freitag, Wochenende frei und Finanzierung durch das Ministerium, so haben sich die Zeiten auch im bifeb) doch sehr geändert.

*„Jetzt arbeiten wir 7 Tage pro Woche und es geht durch, die TeilnehmerInnen müssen selber zahlen.“<sup>lii</sup>*

*„Wenn ich denke, die Veranstaltungen, die wir in den 70er Jahren gemacht haben, das waren Wochenveranstaltungen, von Montag bis Freitag oder Samstag. Das waren eigentlich sehr lange Veranstaltungen. Dadurch hat sich auch ein intensives Eingehen auf die Gruppe ergeben, wir haben damals selbst entwickelt, haben selbst geleitet, wir waren rund um die Uhr mit diesem Seminar verbunden, verwickelt. Die Veranstaltungen sind immer kürzer geworden. Momentan haben wir halt diese 2-Tages Veranstaltungen, die mehr oder weniger Standard geworden sind. Jetzt ist es so, dass wir selbst das managen. Schon die Idee haben, aber dann sehr viel mehr mit ReferentInnen, TrainerInnen arbeiten, die das dann selbständig abwickeln. Da waren wir früher eigentlich viel mehr dabei.“<sup>liii</sup>*

*„Bis zu einem gewissen Grad sind wir natürlich mitgegangen. Früher war das ja verpönt am Wochenende oder am Feiertag irgendwas zu machen. Jetzt gehen wir schon in den Samstag, manchmal ist auch ein Sonntag oder ein Feiertag dabei. Früher war das nicht, da gehen wir schon mit. Oder wir machen Seminartage, die um 9 beginnen und um 9 enden – mit Pausen dazwischen. Schon, dass man nicht völlig am Zahnfleisch kommt. Aber mehr reinpacken in kürzere Zeiten. Aber es sind noch nicht die gekappten Zeiten.“<sup>liv</sup>*

*„Naja, es war anders, es hat sich da schon was geändert, es ist alles schneller geworden, kurzlebiger, die Leute haben weniger Zeit, nehmen sich weniger Zeit, die Betriebe geben weniger frei, das ist auch bei den LehrerInnen so, da gab es früher viel mehr Möglichkeiten Lehrerfortbildungen zu machen, und das wurde enorm eingeschränkt. Die haben jetzt pro Semester 3 Tage, und das müssen sie sich einteilen. Deshalb haben wir dann oft am Wochenende Samstag und Sonntag auch Betrieb, damit die ihre Freizeit da auch reingeben.“<sup>lv</sup>*

Manche Entwicklungen sind schneller geworden, doch geht durch die Kürzung sicher auch etwas verloren.

*„Es gibt auch noch die Langformen, wahrscheinlich geht was verloren. Aber das ist generell, die Langsamkeit ist verloren gegangen. Grundsätzlich, es ist alles schneller, kürzer.“<sup>lvi</sup>*

*„Aber mit diesen ganzen Akkreditierungen und ECTS-Punkten ist das schon auch wieder anders geworden. Es lässt sich ja keiner mehr auf ein Seminar ein, wo es nicht mind. 1,5 Punkte unten drunter stehen.“<sup>lvii</sup>*

Und wie fast immer im bifeb) wird das auch von verschiedenen Seiten gesehen:

*„Einerseits ist es schon auch ein Verlust, weil man nicht mehr diese Auseinandersetzung mit den TeilnehmerInnen hat, das ist klar. Andererseits ist auch eine größere Vielfalt möglich. Durch diese ganzen Spezialisierungen und Vertiefungen. Jeder thematische Bereich hat sich ja unglaublich vertieft und verbreitert.“<sup>lviii</sup>*

Wichtig ist, das Spannungsfeld zwischen Geschwindigkeit und Qualität:

*„Die Institutionen wollen Hochqualifizierung, aber das zeitlich möglichst gering halten. Da muss man gegenhalten. Wenn wir sagen wir qualifizieren dafür, dann gehen wir nicht drunter.“<sup>lix</sup>*

## **Vernetzung**

*„Ich glaub mit dem Kommen von der Frau Dr. Wallmann hat sich auch die Kommunikationskultur geändert. Sie war von außen kommend und gleichzeitig von innen. ... Sie ist sicher ein Mensch, der sehr gut kommunizieren kann und der auch gerne kooperiert. Das hat sie von Anfang an nach innen aber auch nach außen getragen. Und das verändert auch sehr.“<sup>lx</sup>*

*„Die Vernetzung im Eb-Bereich hat sich wesentlich geändert. Da hat sich unsere Position auch um einiges verändert und verschoben. Dass das bifeb) nicht mehr der Außenseiter ist, sondern mitten drin.“<sup>lxi</sup>*

*„Das bifeb), die innere Struktur so aufzustellen, das war sehr sehr wichtig. Auch vieles an Umbau, da ist wirklich sehr viel passiert. Auf der anderen Seite das Inhaltliche natürlich. Wo die Frau Dr. Wallmann das kooperative System, wo es viel um die Zusammenarbeit geht, wo sie als Person sehr stark an Vernetzung, an Kooperation interessiert ist. Das macht jetzt auch sehr viel aus. Das hat das bifeb) auch nach außen hin offener und sichtbarer gemacht. Eben nicht als Ministeriums-Anhängsel.“<sup>lxii</sup>*

## **7.5 Leitungswechsel**

Die Übernahme der Leitung des bifeb) 2005 durch Dr. Margarete Wallmann wird allgemein als großer und positiver Wechsel in der Ausrichtung des bifeb) gesehen. Natürlich spielen auch politische Verhältnisse und wirtschaftliche Veränderungen eine Rolle – doch unbestritten gibt es eine klare Ausrichtung durch die Direktorin.

In den Gesprächen wird sogar mehrmals von der „Ära“ Wallmann gesprochen. Ein großer Begriff, der darauf hinweist, dass sich durch die neue Leitung auch gravierende Veränderungen ergeben haben.

*„Ich sehe die Ära Wallmann als eine sehr erfolgreiche, weil sie sehr sachorientiert und mit gutem Geschick die Einflussnahme des bifeb) in der ganzen Landschaft erhöht worden ist.“<sup>lxiii</sup>*

*„Einerseits die Verbindung zum Ministerium, andererseits auch die räumliche Distanz. Das Haus war lange Zeit – inzwischen hat sich das auch ein bisschen verändert – lange Zeit sind viele Informationen nur über die Direktion gegangen. Es gibt einen Dienstweg von unten nach oben und von oben nach unten, das war lange Zeit, die direkten Informationen waren nicht so gern gesehen, von Sachbearbeiter zu Sachbearbeiter. Aber da gibt's jetzt auch andere Möglichkeiten.“<sup>lxiv</sup>*

*„Dass wir zivilgesellschaftlich couragiert werden. D.h. die Aufträge nur dann anzunehmen, wenn wir davon überzeugt sind, dass es ein guter Auftrag ist. Meine persönliche Haltung ist, es muss gehen. So wie ich es im Haus erlebe, da muss ich der Leiterin Rosen streuen, wird das sehr gefördert. Weil sie diese Grundhaltung auch hat. Natürlich als Leiterin auch noch mit anderen Verpflichtungen, weil sie auch betriebswirtschaftlich schauen muss, klarerweise mit einem etwas anderen Fokus, aber grundsätzlich sehe ich diese Haltung da auch. Grete Wallmann ist völlig im Einvernehmen mit dieser Haltung.“<sup>lxv</sup>*

*„Wo auch der Wechsel zu Grete Wallmann stattgefunden hat, wo eine Konsolidierungsphase durchlaufen wurde. Wo ich auch sage, da hört man jetzt weniger, da ist jetzt weniger, wo Grete Wallmann das innerhalb von 2, 3 Jahren relativ schnell geschafft hat, dass das ruhiger rennt und nicht dauernd Diskussionen gibt.“<sup>lxvi</sup>*

Besonders wird herausgehoben, dass die Leitung es möglich macht, sich selbst zu präsentieren. Das stärkt die einzelnen MitarbeiterInnen.

*„Da merkt man plötzlich, da kommt man auf Ideen, wie es müssen nicht immer die PädagogInnen die Ergebnisse präsentieren, das können die Leute selber viel besser. Und die tun das dann auch und dadurch entwickeln sie sich auch. Das stärkt sie auch. Die treten dann auf vor 30 Leuten und sagen was bei ihnen in ihrem Bereich vorgekommen ist. Das ist schon toll.“<sup>lxvii</sup>*

*„Die MitarbeiterInnen, die eingeladen sind, etwas zu präsentieren und nicht nur die, die das eh immer machen, das ist eine Stärkung. Stärkt sicher ihr Selbstbewusstsein, ihre Identität mit ihrer Tätigkeit, sie müssen ihre Tätigkeit zusammenfassen, zeigen, präsentieren. Das gehört zu wachsen. Das ist eine große Herausforderung, was unter Fehlerkultur fällt. Dass es nicht nur ein Drama ist, wenn was passiert. Oder man tendenziell sich das auch verbietet, es darf nicht sein, man kriegt nur negative Rückmeldung und es ist alles ganz schrecklich. Dass man da durchlässiger wird.“<sup>lxviii</sup>*

*„Ein Dienstleistungsbetrieb lebt mit den MitarbeiterInnen. Führung braucht man auch, aber nach außen sieht man das weniger, als die KollegInnen, die vorne stehen.“<sup>lxix</sup>*

So sieht es die Leiterin selbst:

*„...mein Wissen, dass dahinter sehr viele MitarbeiterInnen mit sehr vielen Kompetenzen stehen, und so war mein erstes Ziel, all das was da ist an Wissen und Kompetenzen sichtbar zu machen, also auch öffentlich sichtbar zu machen. Ich habe keine großen neuen Dinge vorgehabt zuerst mal, weil ich mir gedacht habe das bifeb) ist super aufgestellt, von dem was ich gehört habe und wie ich die MitarbeiterInnen so kenne, muss man da nur schauen, dass das was da ist wirklich gut gefördert wird und vom Marketing und von der Öffentlichkeitsarbeit her auch wirklich gut nach außen gezeigt wird. Also nicht dass ich jetzt da als Leiterin gut dastehe, ich meine da steht man sowieso gut da, wenn etwas gut funktioniert und gut läuft, aber ich habe, das glaube ich, so hoffe ich, den MitarbeiterInnen alle eine gute Bühne gegeben.“<sup>lxx</sup>*

## 7.6 Evaluierung und Qualitätssicherung

*„Also wir tun ja bei uns unser Möglichstes um die Veranstaltungen zu evaluieren und um Hinweise zu bekommen ob der Referent gut angekommen ist, bzw. wie die Teilnehmer seine didaktischen methodischen Fähigkeiten beurteilen. Da bekommt man schon interessante Rückmeldungen, das muss ich schon sagen, das ist ganz wichtig. Meistens liegen wir schon in einem Vorgefühl richtig und bekommen das dann bestätigt.“<sup>lxxi</sup>*

*„Man kann die Zufriedenheit messen, Evaluierungsbögen. Bei Lehrgängen versuchen wir dann schon auch tiefer nachzufragen. Etwa nach einem ½ Jahr. Bei Dingen die länger dauern. Bei Lehrgängen fragt man schon, was hat sich verändert in den letzten 2 Jahren. Bei Lehrgängen kann man schon tiefer nachfragen, nicht nur wie hat es dir gefallen.“<sup>lxxii</sup>*

Die Professionalisierung und Qualitätssicherung nimmt viel Zeit und Energie in Anspruch. Zu viel Aufmerksamkeit auf diese Themen birgt die Gefahr in sich, von den eigentlichen Kernthemen abzulenken.

*„Genau, das ist das was mich beschäftigt und wo ich jetzt meine, dass wir da weg kommen auf Grund dieser ganzen Qualitätsdiskussionen oder Professionalisierung.“<sup>lxxiii</sup>*

Umso wichtiger, die Aufmerksamkeit auch immer wieder bewusst auf den Bildungsbegriff und die inhaltliche Entwicklung der Bildungsarbeit zu lenken. Das braucht eine Leitung, die beides zugleich im Blick hat: die wirtschaftliche Entwicklung und die inhaltliche Ausrichtung.

Wie misst man die Qualität?

*„Das mit dem Messen ist immer so eine Sache. ...Wir haben jetzt immerhin einen standardisierten Fragebogen, gewisse Dinge sind einfach anzukreuzen, da gibt's auch Zahlenwerke. Für die hauseigenen Veranstaltungen gibt's die Fragebögen, die werden auch kontinuierlich ausgewertet. Aber ganz schlank gehalten. Wir haben lang herumprobiert, wie wir's tun. Das andere sind die Balanced Score Card, gewisse Ziele sind auch in Zahlen gegossen. Alles andere sind nicht numerische Messungen.“<sup>lxxiv</sup>*

*„Ein gutes Management einer Einrichtung ist auch ein gutes Qualitätsmanagement. Das sind nicht zwei verschiedenen Managements. Wenn man einen gewissen Außendruck hat, gewisse Dinge nachzuweisen, das wirkt schon nach innen und unterstützt bei Strukturen. Dass Abläufe klar sind, die Zuständigkeiten klar, die Vertretungsregelungen. Dass man Ziele setzt und schaut hat man sie erreicht und wenn nicht warum. Vielleicht hat man die Ziele falsch gesetzt oder man hat etwas falsch gemacht. Alle diese Dinge finde ich ganz sinnvoll.“<sup>lxxv</sup>*

Alles hat aber auch hier zwei Seiten.

*„Dann gibt's aber auch so Wildwüchse, wo man sich denkt, dass darf jetzt aber nicht wahr sein, was das an Verwaltungsaufwand ist.“<sup>lxxvi</sup>*



Die Qualität der Menschen selbst ist schlussendlich nicht in Zahlen messbar. Das bifeb) lebt von den Menschen, die es gestalten und die ihre Expertise im bifeb) einbringen. Hier braucht es andere – subjektive – Messkriterien.

*„Man muss kommunizieren. Schauen ob sozusagen, wer ist das? Passt man zusammen, stimmt das. Das sind kommunikative Prozesse.“<sup>lxxvii</sup>*

*„Man muss das Gefühl haben, dass wir zusammenwirken und nicht nebeneinander wirken oder gegeneinander wirken. Und das merkt man in so einer Situation schon.“<sup>lxxviii</sup>*

## **Teil IV: Innensicht**

### **Der Blick der MitarbeiterInnen auf das bifeb)**

In diesem Teil kommen nur die MitarbeiterInnen des bifeb) zu Wort. Die weiteren Interviews mit den Führungskräften im Ministerium und den KooperationspartnerInnen des bifeb) zu den entsprechenden Fragen und Themen werden im Teil V ausgewertet.

## 8. Prinzipiengeleitete Unverzichtbarkeit

Was macht das bifeb) unverzichtbar?

Könnte die gleiche Rolle auch eine andere Organisation – vielleicht sogar an einem zentraleren Standort – spielen?

Besonders am bifeb) ist natürlich, dass es ein neutraler Boden ist:

*„Das institutionenübergreifende Prinzip, mit dem Begriff neutraler Boden. Wir haben natürlich immer wieder Probleme gehabt, auch in Zusammenhang mit den Einrichtungen, dass die sagen der Bund will uns was vorschreiben, auch übers bifeb). Insofern sind wir nicht ganz neutral. Auch von der Erhaltung her schon. Von unserer Haltung her sind wir allen Anbietern gegenüber neutral. Aber das Institutionenübergreifende, diese Möglichkeit zu bieten. Und auch diesen Blick auf die gesamte Landschaft zu haben und nicht nur auf einzelne Interessen.“<sup>lxxix</sup>*

*„Wir sind nicht unbedingt Konkurrenz von Erwachsenenbildungseinrichtungen. Wir sind unterstützend. Das ist was, was jetzt klarer rausgekommen ist. Unsere Angebot, klar wir haben auch Angebote, wo es andere auch gibt. Die Hauptaufgabe ist aber eher, eine Unterstützung zu bieten. Eine Serviceleistung zu bieten für die gesamte Erwachsenenbildung. Auch für die Entwicklung der gesamten Eb. Das ist so das Wesentliche. Und dann – was auch immer das heißt – Impulse geben klar, dass man auch Kooperationen stärkt. Vernetzung stärkt. Dass man Ideen gemeinsam entwickelt.“<sup>lxxx</sup>*

Eine weitere Besonderheit macht die persönliche Betreuung für KooperationspartnerInnen, TrainerInnen und Netzwerkkontakte aus. Hier entsteht wirklich der Eindruck, dass dies nicht ein „Muss“ ist, weil es vielleicht im Leitbild steht, sondern ein persönliches Anliegen der MitarbeiterInnen.

*„Ich finde, das ist schon etwas, was das bifeb) ausmacht, wir sind keine anonyme Institution. In unseren Zuständigkeiten, wir kennen die Trainer, wir kommunizieren auch viel. Sie haben gesehen oben, ich bin mit dem Seminarleiter essen gegangen. Wir schauen immer, dass wir mit den TrainerInnen, ReferentInnen zusammensitzen.“<sup>lxxxi</sup>*

Was macht die Kultur des bifeb) aus?

*„Da muss ich immer ringen. Nicht weil ich es nicht merke, sondern weil es schwer in Worte zu fassen ist. Wenn ich jetzt mal von Rückmeldungen ausgehe: ich komme immer wieder gern her, da ist es irgendwie besonders... von den TeilnehmerInnen kommt das, es kommt von den ReferentInnen. Ganz stark, wir haben Schweizer ReferentInnen, die tun sich das an hierherzukommen, weil sie es hier gut finden – die verdienen in der Schweiz wesentlich mehr. Sie fühlen sich hier gut aufgehoben. Der Rahmen ist gut gestaltet, es ist viel*

*Aufmerksamkeit, Sorgfalt. Man achtet auf die Menschen und man achtet auf den Rahmen. Es ist nicht wurscht, ob der Sesselkreis gscheit steht oder nicht. Sondern das ist wichtig. Das geht durch bis zu den MitarbeiterInnen. Es gibt auch eine ziemlich gute interne Kommunikationsstruktur, die das auch fördert. Sorgfalt und wir müssen auch nicht hudeln. Wir haben zwar schon einen hohen Arbeitsdruck, aber wir müssen nicht was durchjagen, und noch mal und noch mehr. Sondern wir können uns einlassen auf Fragestellungen, auf Dinge, wir können das reflektieren, das wir wertgeschätzt, wenn wir das tun. Das macht es aus. Es gibt nicht so Bereiche, wo man drüberwischt und sagt, das ist nicht so wichtig.“ lxxxii*

Die jetzige Funktion des bifeb) als Entwicklungszentrum für Konzepte der Erwachsenenbildung und der relevanten „Player“ in der Erwachsenenbildung hat sich in den letzten Jahren verstärkt herausgebildet. Aufgrund konzeptioneller und organisatorischer Veränderungen hat sich das bifeb) immer mehr zum unverzichtbaren Partner des Ministeriums und der relevanten „Player“ in der Erwachsenenbildung entwickelt.

*„Durchaus, ja kann man das so sehen, und ich sehe dieses System des Zukaufens von ReferenInnen ganz wichtig, weil das eine Dynamik erhält, die man sicher nicht haben könnte, wenn wir lauter beamtete ErwachsenenbildnerInnen wären.“ lxxxiii*

### **8.1 Der „Geist“ , der „spirit“ des bifeb),**

Immer wieder wird in den Interviews von der besonderen Atmosphäre des bifeb) und dem Geist des bifeb) gesprochen. Was ist damit gemeint?

*„Ich denke schon, dass sehr viele auch mit dieser Haltung arbeiten. Das ist auch das, wo wir versuchen diese Haltung zu stärken. Der spirit von Strobl, so haben wir's mal genannt, das ist diese Herangehensweise. Wenn der natürlich vervielfältigt wird, kann das nur gut sein.“ lxxxiv*

*„Ja es gibt schon so etwas wie den Geist des bifeb), ich will zwar da jetzt nicht die Ahnen heraufbeschwören, aber es ist sicher die Vorgeschichte, bis auf diese tragische Zwischenzeit, in der Nazizeit eine der kulturellen Offenheit gewesen. Und den Auftrag das weiterzutragen, haben wir schon ernst genommen.“ lxxxv*

*„Das bifeb) orientiert sich an den Sozialwissenschaften und den Wissenschaften, die ganz nahe diesen gesellschaftlichen Anspruch erheben. Aus der österreichischen Volksbildung eine Erwachsenenbildung zu machen, die ganz stark zur Demokratieentwicklung beiträgt.“ lxxxvi*

Der Diskurs ist sehr wichtig:

*„Es ist Teil der Arbeit hier. Teil der Kultur.“ lxxxvii*

Woher kommt diese Diskussions-Kultur?

*„Ich glaub mehreres... Da muss ich sagen, dass dieses Dazwischen und dieses Raum lassen und das gefragt ist, wenn man was entwickelt, dass man auch spontan sein kann... da bin ich mit hineingewachsen.“<sup>lxxxviii</sup>*

*„Ich denke, das ist nicht nur meine Theorie, dass eine bestimmte Einrichtung, bestimmte Persönlichkeiten anzieht. Die herpassen bleiben da, die sehen die Chance. Und für wen anderen passt es dann nicht, die gehen dann wieder.“<sup>lxxxix</sup>*

*„Jeder definiert sich selbst, jeder ist seine eigene Person. Das macht die Individualität im Haus aus, die Buntheit, es ist wie ein bunter Aufschnitt.“<sup>xc</sup>*

Woher kommen die Ideen?

*„Ich würde sagen schon von der theoretischen Auseinandersetzung, es ist die Literatur wichtig, die Auseinandersetzung mit unseren ReferentInnen, KooperationspartnerInnen, TrainerInnen, wichtig immer wieder zu schauen, was tut sich, immer wieder Blick, was tut sich eigentlich in der Bildung. Das ist von uns aus. Und dann gibt's natürlich die großen Entwicklungen, die von der EU kommen und auch vom Ministerium, da ist schon auch die Wechselwirkung, wir saugen uns das nicht allein aus den Fingern. Beobachtung, Gespräche mit TeilnehmerInnen. Zu schauen, wo..., auch die Beobachtung, wo man merkt da fehlt was.“<sup>xc</sup>*

*Das ist schon beabsichtigt. Man könnte es sicher noch systematisieren. Das gehört zur Aufgabe dazu. Das ist nicht Zufall, wir gehen dem auch nach.<sup>xcii</sup>*

*„Diese ständige Auseinandersetzung ist das wichtige. Manche Dinge kauen wir wieder und wieder, bis sie sich schärfen und klarer werden. Im laut Nachdenken werden die Dinge klarer.“<sup>xciii</sup>*

*„Das bedingt diese Dynamik, wo nicht jemand sitzt, der sagt nehmen wir einen Abreißkalender, ich zähl die Tage, zähl die Stunden, sondern wo eine Dynamik ist, wie sie möglicherweise, auf einen Außenstehenden erfrischend wirkt.“<sup>xciv</sup>*

## **Kritikfähigkeit**

Ein besonderes Merkmal des bifeb) bzw. seiner MitarbeiterInnen ist ganz sicher die innere Kritikfähigkeit und die große Bereitschaft zur Reflexion. Immer wieder werden Entwicklungen der letzten Jahre, auch Errungenschaften und Projekte, für die lange und intensiv gearbeitet wurde, hinterfragt. Dabei mischt sich der Stolz auf die erreichten Leistungen mit einem sehr bewussten Blick auf die möglichen Widersprüche, Fehlentwicklungen und noch zu nutzenden Chancen.

*„Also ich finde Erwachsenenbildung ist ein ganz ein politisches Ding und es hat etwas ganz starkes mit dieser Kritikfähigkeit zu tun, und mit Widerstand, mit dieser Widerständigkeit zu tun, um Dinge, die ganz schrecklich sind, zu verhindern.“<sup>xcv</sup>*

Zu viel Kritik könnte auch negativ werden und den eigenen Auftrag bzw. die Arbeit schwächen. Es scheint aber ein gutes Maß an Hinterfragen, Umsetzen und Weiterentwickeln zu geben, das immer wieder motivierend wirkt. Es ist ein Widerspruch und innerer Auftrag zugleich, die Entwicklungen der Zeit umzusetzen und sie gleichzeitig zu hinterfragen.

*„Und es gibt natürlich jetzt Interferenzen, Störungen, und Zeitgeist, und das Ganze was halt da so ist, mit dem hat man zu tun, und da muss man eben diese Kritikfähigkeit immer parat haben um das nicht überwuchern zu lassen, zum Beispiel diese ganzen Geschichten mit Zertifizierung, Akkreditierung, Qualitätsmanagement, Benchmarks, Standards, Controlling, Teamführerschaft, Guidance, Formalisierungsprozess, Akademisierung, Governance...“<sup>xcvi</sup>*

*„Auf verschiedenen Ebenen zu hinterfragen. Wir kommen auch an gewisse Gruppen nicht heran. Aber wir sind 5 Leute, wir schaffen das nicht.“<sup>xcvii</sup>*

Besonders intensiv wird der innere und durchaus nach außen getragene Widerspruch bei doch recht festen Konzepten und Regelwerken wie der wba oder dem Lebenslangen Lernen:

*„Ja genau, das Feststellen von Kompetenzen, darum geht es da, und auf der anderen Seite doch den Bildungsanspruch, den aufrechtzuerhalten, das ist so das Spannungsfeld zwischen Weiterbildung als Wert an sich und dann doch die Feststellung von Kompetenzen. Ich sehe das im Prinzip auch wieder als einen sehr konstruktiven Widerspruch, den man gut gestalten kann.“<sup>xcviii</sup>*

Was könnte ein blinder Fleck sein – falls es einen gibt?

*„Naja, Sie haben es ein Stückweit angesprochen: wir sind nicht unmittelbar an der Basis, der blinde Fleck ist vielleicht dass wir uns in eine Gutmenschenphilosophie hineinphantasieren, die es nicht gibt. Das könnte sein, dass wir so unsere hochgesteckten Ziele nur sehr wenig erreichen. Wir haben zu wenig Überprüfungsmöglichkeiten, ob das was wir uns vorstellen das wir da tun an Menschenbildung, ob das auch wirklich so ist..., also wir haben schon Rückmeldungen...“<sup>xcix</sup>*

*„Genau, und das ist das, diesen Verdacht, den ich dauernd hege. Auf der einen Seite zeichnen wir ein Bild, nehmen Teil an dem Empowerment, an dem freien Menschen, auf der anderen Seite, das andere klappt so gut, weil wir dauernd an diesem Bild hängen. Das ist so diese Manipulation, die da passiert, Manipulation und Bildung ist so miteinander als Konglomerat vorhanden, dass man es nicht trennen kann, es ist immer so, es ist leider immer so, ja. Genau das ist diese Verbindung dieser beiden Elemente, auf der einen Seite der Mensch mit seiner ganzen Möglichkeit, was zu entwickeln, was zu erreichen, auf der anderen Seite das zu kontrollieren, in dem stecken wir. Und die Erwachsenenbildung ist nicht frei davon.“<sup>c</sup>*

## Netzwerke und neutraler Boden

Das bifeb) ist ein Netzwerkknoten für viele Einrichtungen und AkteurInnen in der Erwachsenenbildung. Nachdem das bifeb) selbst keine Konkurrenz darstellt, kann es von unterschiedlichsten Menschen und Trägern als neutraler Boden gesehen werden.

*„Immer wieder gleich Verknüpfungen herstellen können, Vernetzungen andeuten können, Kooperationspartner finden usw., also das ist eine Stärke die wir am bifeb) da ad personam, aber auch als Institution haben.“<sup>ci</sup>*

*Ich weiß schon was meine Meinung ist, aber in meinem Job da habe ich schon eine hohe Akzeptanz und es wissen auch alle ob rot, schwarz, kirchlich oder gewerkschaftlich oder nicht, dass sie da, schon wie soll man sagen...sie eine verlässliche Partnerin haben.<sup>cii</sup>*

*„Wir haben jetzt auch viele Tagungen, wo auch Leute zusammenkommen. Wir haben auch verschiedene Veranstaltungen, eigene Veranstaltungen und Gastveranstaltungen, die auch miteinander die Möglichkeit haben zu schauen, was tut sich in der Szene, oder auch an der Bar ins Gespräch zu kommen.“<sup>ciii</sup>*

*„Ja genau, dass dieses Netzwerkbilden einfach die große Stärke ausmacht und wir von daher aus für viele eine beratende Funktion haben.“<sup>civ</sup>*

## 8.2 Das bifeb) als Seismograph und Multiplikator

*„Das bifeb) hat ein großes Problem mit dem Timing, wir sind da sehr früh, praecox, wie sagt man da? Frühreif! Das ist so eine Pioniergeschichte, ja.“<sup>cv</sup>*

Manchmal ist das bifeb) der Zeit natürlich weit voraus. So geschehen mit Themen wie Online-Learning, der Erwachsenenbildung für ältere Menschen usw.

*„Man muss es aushalten und man darf nicht vergessen, ich glaube das ist es, man darf nicht vergessen. Man darf nicht sagen, das hat man... Und das ist so ein Kritikpunkt, wir vergessen sehr gerne, weil wir so eingebunden sind in diesen Zeitgap, der Aktualität.“<sup>cvi</sup>*

*„Darum sind das auch solche Angebote, die auch über das hinausgehen, was z.B. eine regionale Einrichtung macht. Die muss natürlich anders arbeiten. Aber das, was wir hier machen, sie können sich hier Impulse holen, dass sie dann dort anders arbeiten können.“<sup>cvii</sup>*

Das bifeb) ist wie ein Seismograph, der Entwicklungen erspürt und aufgreift. Es nimmt sich immer wieder Spielraum für neue Entwicklungen und neue Ideen. Wenn etwas „am Markt“ angekommen ist, ist die Aufgabe des bifeb) erledigt. Das Geschäft muss, soweit die Rahmenbedingungen der Flexi-Klausel erfüllt sind, nicht an vorderster Stelle stehen. Es darf nach neuen Entwicklungen und Bedürfnissen Ausschau gehalten werden, die dann wiederum zur Diskussion gestellt werden.

*„Ja, das ist vielleicht wirklich der Vorteil, dass wir doch als öffentliche Einrichtung so einen öffentlichen Auftrag haben, also ich habe keine Mission, eine Religion oder nichts parteipolitisches zu vermitteln, sondern ich kann relativ frei, natürlich nach bestem Wissen*

*und Gewissen jetzt, Erwachsenenbildung betreiben. Möglichst breit aufgestellt, das ist das wichtige auch für den Auftrag, dass es breit aufgestellt ist und breit angelegt, aber nicht beliebig. <sup>cviii</sup>*

*„Wir haben z.B. den Bereich Training und Lehre bei uns. Wir haben das unter dem Aspekt Pädagogik/Didaktik gehabt, und dadurch, dass es zu diesem Bereich relativ viele Angebote in anderen Bildungshäusern gibt, haben wir relativ wenig an ausgefeilten Programmen gehabt zu dem Thema. Weil wir gesagt haben, gewisse Sachen gibt's eh überall. Wir haben nur versucht, einzelne Aspekte rauszunehmen. Das haben z.B. die Volkshochschulen nicht, das machen die in ihrer Mitarbeiterfortbildung nicht... und wir haben uns überlegt, das für uns anders zu ordnen nächstes Jahr. Dass man dem Ganzen jetzt z.B. eine andere Sichtweise gibt, versuchen das Thema noch mal anders anzugehen.“ <sup>cix</sup>*

## **Entwickeln und Loslassen**

Bildungseinrichtungen haben die Fühler am Puls der Zeit. Sie spüren, was in der MitarbeiterInnen-Weiterbildung, der Personalentwicklung und auch im persönlichen Bereich nachgefragt ist. Angeboten wird allerdings das, was auch finanziell ein Geschäft verspricht. Doch wären es genau die Bildungseinrichtungen, die darüber hinaus gehen könnten. Die Reflexion abseits des Arbeitsalltags in einer Bildungsveranstaltung kann die Anforderungen der Zukunft offenbaren. Manche große Organisationen nutzen das auch: Was in den Seminaren gesprochen wird, wird proaktiv ins System zurückgemeldet, um es zu bearbeiten, bevor ein offensichtlicher Bedarf bzw. Mangel entsteht.

*„Das ist auch der Witz unserer Arbeit, dass wir auch gewisse Vorstellungen haben, wo es jetzt insgesamt für die Erwachsenenbildung hingehen sollte. Das klingt so großartig, aber... wo Entwicklungen hingehen sollten. Wo es wichtig ist, aufzuzeigen. Ein bisschen die Perspektive zu haben über ein größeres, über ein weiteres Feld. Und nicht nur das, was ich jetzt unmittelbar für meine Gruppe habe.“ <sup>cx</sup>*

Der öffentliche Auftrag und die öffentliche Finanzierung gibt dem bifeb) Spielraum für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten. Aber es gibt immer auch Abwägungen:

*„Wir haben diese Ambivalenz, die immer da ist, wir müssen Kurse verkaufen. Ich will aber nicht Kurse verkaufen, um des Verkaufens willen. Das ist das Besondere am bifeb), wenn es gelingt einen Kurs gut zu entwickeln und Multiplikatoren herzubringen, die sich das anschauen, dann ist es schön, wenn sie das abnehmen und uns so konkurrieren, dass wir es nicht mehr verkaufen können. Das ist eine Erfolgsgeschichte, weil es draußen ist. Weil wir uns mehr Entwicklungsarbeit vielleicht leisten können. Loslassen und frei machen für Neues.“ <sup>cxii</sup>*

*„Natürlich wenn etwas erfolgreich ist und es gibt es nicht woanders, dann muss man auch dort das weiter am bifeb) lassen. Wenn Themen an anderen Orten sind, dann kann man sie loslassen.“ <sup>cxii</sup>*

Das bifeb) war und ist immer wieder ein Ort, an dem Bildung entwickelt und geplant wird:



*„Und dass ist, jetzt kommt mein kritischer Gedanke dazu: Das ist für mich eine viel wertvollere Geschichte, und das ist für mich jetzt viel besser, also wenn wir Schulräume inszenieren würden, wenn wir Klassenzimmer machen würden und Gruppendynamikseminare veranstalten würden. Das ist meines Erachtens, wenn ich jetzt ganz böse bin, nicht unsere Stärke und auch nicht unsere Aufgabe. Das kann man woanders auch machen, das ist nicht unser Kapital, sagen wir so, das sind nicht unsere Gene. Natürlich kann man es auch machen, und wird auch gemacht.“<sup>cxiii</sup>*

*„Der Versuch war doch immer zu schauen, wie können ErwachsenenbildnerInnen ihre Arbeit besser tun. Sowohl methodisch, didaktisch auf der Ebene der Lehrenden, auf der Ebene des Managements.“<sup>cxiv</sup>*

Das bifeb) geht voran, zeigt Entwicklungen auf und andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung nützen positive und nützliche Erfahrungen bzw. Errungenschaften. Oft ist das bifeb) auch der Raum, in dem Neues erfunden oder ausgetauscht wird.

*Und der Erfolg wäre - wie ist der Erfolg? In dem es nachgemacht wird. Wenn es nachgemacht wird, kommt wieder die Herausforderung wieder innovativ zu sein, wieder etwas zu erfinden, auch zu adaptieren, drum Innovationen sind ja nie Neuerfindungen, sind immer Adaptionen, Veränderungen, die erfolgreich am Markt sind, von anderen imitiert werden, und dadurch entsteht ein reger Austausch, und Entwicklungsprozesse und das treibt sozusagen unser Tun, das treibt unser Handeln und das sichert den Erfolg am meisten, drum sind wir jetzt so managementfixiert, weil wir beobachten müssen und wir müssen diese ganzen Instrumente beherrschen.“<sup>cxv</sup>*

### **8.3 Die Wichtigkeit des Ortes**

*„Ich bin da gesessen, es war alles so schön, so schön grün, und die Lage, es war alles das, was ich als Jugendlicher in Österreich verabscheut habe, das ganze Folkloristische...“<sup>cxvi</sup>*

Und andererseits ist es genau das, was das bifeb) ausmacht:

*„Das bifeb) ist einfach ein Ort, der einem das Lernen so schön macht.“<sup>cxvii</sup>*

Ursprünglich eine Sommerfrische haben die Häuser, die heute als bifeb) zusammengehören, eine wechselseitige Geschichte erlebt. Und neben der erlebten Geschichte soll der Ort auch Geschichte erzeugen.

*„Das ist etwas ganz Wesentliches, also, der Ort muss Geschichte erzeugen. Das ist mir schon ein Anliegen, ja. Er muss also Biographie haben, ja. In aller kritischen und Vielfältigkeit natürlich.“<sup>cxviii</sup>*

### **Im Zentrum oder in der Provinz**

Es ist nicht leicht, das bifeb) zu erreichen. Mit dem Auto braucht es eine längere Wegstrecke abseits der Autobahn – auf der man sich auch gerne mal verfahren kann –

und mit den öffentlichen Verkehrsmitteln wird die Anreise durchaus auch zur Strapaze. Neben der langen Dauer muss man auch noch einen Fußmarsch inkl. Gepäck auf sich nehmen, um endlich beim See und dem Grundstück des bifeb) anzukommen. Doch lohnt es sich. Die Abgeschlossenheit und möglicherweise fast Abgeschlossenheit eröffnet auch viele Möglichkeiten:

*„Also das bifeb) ist schon ein Möglichkeitsraum, weil es eine gewisse notwendige Distanz, Abstand zur Reichsresidenz, also zu Wien hat oder zu Brüssel hat, wenn man das so sieht, eine ziemlich starke eigene Geschichte hat und darum nicht nichts ist, sondern in einer Biographie steckt, die auch ein Selbstbewusstsein ausmacht. Es ist europäisch und österreichisch in einem Sinn, weil es an einer Landesgrenze ist, dass man nie genau weiß, ist es Salzburg oder Oberösterreich...“<sup>cxix</sup>*

*„Das ist ganz witzig, ich wurde oft gefragt, wie kannst du das so lange aushalten in der tiefsten Provinz. Aber es ist so, die Leute kommen ja auch her. Auch die Themen kommen her. Es tut sich immer wieder was Neues auf, durch die Gespräche, Begegnungen. Da passiert viel. Auch dadurch, dass sehr unterschiedliche Leute zu uns kommen. Das ist ja keine homogene Gruppe, die da her kommt. Das ist eben auch die Vielfalt und die Offenheit.“<sup>cxx</sup>*

### **Geografisches Zentrum**

Das bifeb) liegt jedenfalls im geografischen Zentrum Österreichs und kann so eine gewisse gerechte Position für sich in Anspruch nehmen. Es ist von überall gleich weit.

*„Das bifeb) ist das Zentrum und es ist sicher kein Zufall, dass es genau da ist und ich finde auch, dass es sehr zentral liegt. Es ist nur blöd mit ein paar Hindernissen verkehrstechnisch zu erreichen. Österreichweit, für österreichweite Veranstaltungen liegt es in der Mitte.“<sup>cxxi</sup>*

*„Wir witzeln zwar auch immer – wir sind gleich weit entfernt oder gleich nah zu allen Seiten. Verkehrsmäßig sind wir natürlich nicht so leicht erreichbar. Aber so hat der Ort schon eine Anziehungskraft.“<sup>cxxii</sup>*

### **Kreatives Zentrum**

*„Wir sind fast ein Mittelpunkt Österreichs. Der geografische Mittelpunkt Österreichs ist in Aussee und das ist 30 km weit weg. In Aussee sind auch viele Künstler. Das Salzkammergut ist schon auch immer ein attraktiver Ort gewesen.“<sup>cxxiii</sup>*

*„Hier kann man nicht hinaus. Man kann schon hinaus, aber man kann nicht in den eigenen Alltag. Und das macht viel an Qualität aus. Wie wir schon gesprochen haben, an Nacharbeit, an Besprechen, an Verarbeiten. Es macht einen zusätzlichen Raum auf. Wir haben immer gesagt, die wirklich wichtigen Dinge passieren um 12, um 2 in der Früh wenn man vor der Zimmertür noch quatscht und quatscht. Das kann im Alltag nicht sein. Das ist auch für die Vernetzung wichtig, für das Weiterentwickeln, das passiert dann nicht mehr.“<sup>cxxiv</sup>*

*„Wenn man das einmal mitgekriegt hat, dieses freie Denken können, und auch erlebt hat, was das bedeutet, wenn ich mich jetzt ein paar hundert Kilometer weit von zu Hause weg befinde an einem Ort, wo ich nicht so abgelenkt bin durch äußere Reize, äußere Angebote, was das an Möglichkeiten für mich als Person und auch für meine Karriere bedeuten kann, Kontakte knüpfen kann, Netzwerke knüpfen kann, das glaube ich, macht es aus.“<sup>cxxv</sup>*

So manche Idee und so mancher Bildungsauftrag ist in Strobl entstanden:

*„Also in der Sommerfrische quasi, da sind sie nicht weggekommen, in der Nacht sind sie noch gesessen, haben noch ihren Schnaps getrunken, haben noch gestritten, und am Morgen sind sie bei ihrem Frühstück gesessen und haben was überlegt. Man kann nicht aus.“<sup>cxxvi</sup>*

### **Offene Räume**

*„...man muss hinreisen. Man muss etwas verlassen um dort hinzukommen, das sagen viele Teilnehmer hier, dass das einen Wert an sich hat, weil man fährt in Wien weg ... und lässt vieles hinter sich...“<sup>cxxvii</sup>*

*„Ich bin dadurch, dass ich hier arbeite, hab ich sozusagen die andere Seite. Aber am Anfang fängt man immer an damit, dass man ankommt. Hier mal einen Fuß am Boden hat, dann kann man beginnen. Der Beginn ist eigentlich schon das Ankommen.“<sup>cxxviii</sup>*

*„Und wir haben ja auch so in der Gesprächen mitbekommen, dass es so das Dazwischen ausmacht, die Zwischenräume, ebenso auch die Cafeteria, dass das auch der Raum ermöglicht, dass man nicht in einem Seminarhaus ist, sondern ...*

*...die Wege...*

*Man spaziert zum See und wieder zurück geht zum Seminar, geht zum Essen, das hat ja auch einen eigene Qualität und Dynamik und trotzdem ist es ein geschützter Raum. Oder du liegst am Steg und bemerkst plötzlich, dass du neben einer Person liegst und kannst dich austauschen über ein Thema oder über viele Dinge.“<sup>cxxix</sup>*

Die Abgeschlossenheit des bifeb) wirkt mitunter bis in das Privatleben hinein...

*„Ich glaube auch viele Freundschaften sind hier entstanden, bis zu Beziehungen oder Ehen geschlossen, das weiß ich nicht so genau.“<sup>cxxx</sup>*

### **Architektur und Eingebundenheit in den Ort**

Die Architektur der Anlage ist wichtig für die Wirkung. Durch die Besonderheit des bifeb) mit den weit auseinanderliegenden Häusern und dem gleich angrenzenden See wird eine ganz eigene Atmosphäre geschaffen.

*„Ich glaube, dass das sehr wirkt. Obwohl ich oft damit hadere, dass wir hier so Großstadtferne sind, aber durch die Situation hier, durch die Anlage und die Räumlichkeiten. Es ist wie Raum dafür, nicht nur im zeitlichen oder übertragenen Sinn, sondern auch im baulichen Sinn.“<sup>cxxxi</sup>*

Der Ort Strobl selbst scheint dagegen weniger Wichtigkeit zu haben. Das bifeb) könnte überall sein. Überall, wo es ähnliche Rahmenbedingungen gibt. Ob das wiederholbar oder einfach wiederherstellbar wäre, muss jedoch sehr in Frage gestellt werden. Zu viele Faktoren spielen zusammen.

*„Aber das wäre für mich so eine Geschichte, ganz stark meine ich dass der Ort wesentlich ist, und dass er etwas wesentliches anbietet, und all die Veränderungen, und all die Projektionen auf die Zukunft, die man macht, sollten das berücksichtigen.“ cxxxii*

*„Schon eben auch die Möglichkeit meinen Garten so zu pflegen, wie ich mir das vorgestellt hab. Schon auch die anderen Kollegen von außerhalb, mit denen man gemeinsam Dinge entwickelt hat und die spannende Arbeit am Thema. Und es hat den Vorteil gehabt, nicht ganz im Fokus zu sein von gewissen Dingen, auch weit genug weg von Wien. Das hat durchaus auch seine Vorteile.“ cxxxiii*

So wichtig die Abgeschlossenheit ist und so wenig wichtig die spezielle Einbindung im Ort Strobl bzw. dem Ortszentrum von St. Wolfgang ist, so wirkt die Geschichte der Häuser doch auf den Bildungsbegriff, der im bifeb) verwendet wird:

*„Nein, es ist nicht als Schule erbaut worden, es hat also einen Weg gehabt, der vielleicht auch für die Zukunft immer wieder reflektiert... also in Erinnerung zu rufen ist, es war diese Sommerfrische mit einem ganz gewissen kulturellen Habitus. Es waren ja keine dummen Leute die gekommen sind, es waren ja hoch intellektuelle Leute, Personen die da eine Hochkultur inszeniert haben und die Erwachsenenbildung, sei sie auch noch so sozialistisch, noch so volksnah, imitiert Hochkultur, verwendet Hochkultur.“ cxxxiv*

## **9. Bildungsbegriff im bifeb)**

*„So, wir sind jetzt bei Bildung, also welches Bild, welchen Auftrag hat Erwachsenenbildung. Und genau das aufzuzeigen, genau diese Brüche, dieses Kraftfeld aufzuzeigen, genau das sehe ich als meine Rolle, ja. Drum kann ich kein überzeugter -IST sein, also -ISMUS. Kein überzeugter Vertreter einer Schule oder einer Technik, einer Methode sein, weil ich ja weiß dass all diese Tools, diese Methoden, diese Systeme immer eine Wirksamkeit haben eben in eine Richtung zu zielen.“ cxxxv*

Die Frage nach dem Bildungsbegriff wurde gestellt, weil das Wort Bildung – gerade auch in der politischen Diskussion und Vorgabe – sehr unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Bildung impliziert auch immer ein wofür. Auch wenn es klar ist, an wen sich die Bildungsangebote des bifeb) richten – an Erwachsene/ErwachsenenbildnerInnen - gibt es doch sehr unterschiedliche Verständnisse vom Zweck der Bildung. Geht es um Herstellung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, geht es um gesellschaftliche Teilhabe, um persönliche Entwicklung... ?

*„Es braucht eine Wertorientierung im Hinblick auf Bildung, nicht nur, dass der Betrieb funktioniert.“ cxxxvi*

*„Da bin ich halt auch so mit dem Lessing unterwegs... der Mensch hat die Aufgabe, während seines Lebens das Optimum an Lebensqualität zu erreichen und nicht zu warten bis er in den Himmel kommt.“ cxxxvii*

So unterschiedlich die MitarbeiterInnen des bifeb) von ihrer Ausbildung und Herkunft auch sind, es eint sie ein ganzheitlicher Bildungsbegriff. Das wirkt sich auch in der Herangehensweise an Planung und Umsetzung von Bildung aus.

*„Und Reflexion, also die Reflexivität ist auch so ein magisches Wort. In der Schule ist Reflektieren nicht so wichtig, aber in der Erwachsenenbildung ist Reflektieren ein ganz hohes Gut.“ cxxxviii*

*„Das zweite Element ist das Befreiende, das Element der Befreiung, das frei werden. Das ist ein Ziel, das für mich ganz stark im Mittelpunkt ist, all das Lernen, Pädagogik, unsere Arbeit haben mit diesem freien Menschen zu tun.“ cxxxix*

*„Riesen Frage was Bildung oder Erwachsenenbildung ist. Mein Zugang ist der, dass ich sage, überall wo Entwicklung ist, ist Lernen dabei. Lernen gibt's es auch in organisierter Form, dort nennen sich die Anbieter halt Bildungseinrichtungen. Das ist schon wichtig, dass es das gibt, aber ein Großteil des Lernens passiert außerhalb. Als Bildungseinrichtung müssen wir das auch erkennen, weil eigentlich auch dort in die Richtung arbeiten, wie können wir das was außerhalb passiert, mit unseren Strukturen stärken und unterstützen. Da bin ich – obwohl ich in der institutionalisierten Bildung drinnen bin – fürs gleichzeitige institutionalisieren und ent-institutionalisieren.“ cxl*

Veranstaltungen im bifeb) sind immer auch dem Austausch gewidmet. Das Bild vom Lernen ist keinesfalls eines des frontalen Unterrichts.

*„Ja, also die TeilnehmerInnen kommen mit all ihren Fragen und Problemen da in unsere Kurse, in unsere Veranstaltungen und das ist genau die Ressource aus der unser Lernen ja auch schöpft, und unsere Lernangebote. Dass die Leute da mit ihren Fragen, mit ihrem Hintergrund, den bringen sie da ja auch ein, darauf legen wir ja großen Wert, dass der auch wirklich da eingebracht wird in den Veranstaltungen, und die Leute wollen und erwarten das auch.“ cxli*

*„Es geht um eine Auseinandersetzung. Es geht schon um Wissen, die Auseinandersetzung und Reflexion und um die Perspektiven, die man daraus entwickeln kann.... eher zu schauen, was tut sich in der Welt. Und wie tu ich in der Welt. Und wie tu ich mit meinen Möglichkeiten.“ cxlii*

*„Das heißt von Hermann Bloch, wieder ein Literat und kein Gehirnforscher den ich da zitiere, dieser Schriftsteller Hermann Bloch hat einmal in seinen Tagebüchern geschrieben, es sollte nicht heißen nach René Descartes cogito ergo sum sondern sum ergo cogito. Das ist eine wesentlich andere Position, als wenn ich jetzt nur das Wissen „modelliere“. Und das ist auch nur ein Zitat das nur aufmerksam macht auf etwas und keine Wahrheit verheißt. Es macht nur auf etwas aufmerksam, wo wir ganz stark drinnen stehen.“ cxliii*

## 9.1 Haltungen in der Bildungsarbeit

*„Das ist so ein Credo, das ich habe, und das jetzt für mich Erwachsenenbildung heißt: Jeder, jede Person, jeder Mensch, und sei es noch ein Mensch, der jetzt in einer kleinen Gruppe am Amazonas lebt und nicht zivilisiert ist, nicht schreiben, nicht lesen kann, aber ein Mensch ist, hat die Fähigkeit, jemand anderem etwas beizubringen. Und das ist sozusagen für mich ein Kernsatz. Wenn ich so jemandem gegenüberstehe, der jetzt ein Schüler unter Anführungszeichen für mich ist, dann habe ich ganz anders zu agieren.“<sup>cxliv</sup>*

Jeder Mensch kann dem anderen etwas beibringen. Das bedeutet eine Abkehr von traditionellen Rollen von Lehrenden und Lernenden. Bildung wird viel mehr zum Austausch auf gleicher Ebene.

*„Ja sowieso, wenn es darum geht, wenn ich jemandem anderen, der kann jemandem was beibringen, wenn das die Grundhaltung ist, dann muss ich diese Offenheit haben sonst verfall ich wieder in dieses Maskenhafte: ich Lehrer und du Belehrter. Da ist es unmöglich zu lernen und es ist das Prinzip, das unsere Schule geprägt hat. Ja, ich bin gescheit, und du sollst erkennen wie gescheit ich bin, ohne selbst gescheit zu werden.“<sup>cxlv</sup>*

Der Mensch steht im Mittelpunkt. Mit all seinen Entwicklungsmöglichkeiten.

*„Man muss an den Menschen interessiert sein. Nicht nur an Zahlen, dass was funktioniert. Das ist ganz wichtig, dass man auf den Rahmen schaut, auf die Strukturen, aber auch dass die Menschen einem ein Anliegen sind. Das man selber Lust hat zu lernen. Eigentlich muss man selber Lust haben zu lernen, sonst überträgt man das ja auch nicht.“<sup>cxlvii</sup>*

*„Aber im Prinzip verstehe ich unter einer guten Erwachsenenbildung jemanden in seinen Stärken und Möglichkeiten so zu fördern, dass er das Beste aus sich machen kann.“<sup>cxlviii</sup>*

*„Das knüpft vielmehr an die Haltungen, als an Fertigkeiten. Die Haltung ist aus meiner Sicht das, dass ich die Beruflichkeit nicht mehr als eine gute Krücke verstehe zur Lebensbewältigung. Das Leben ist weit mehr als das. Wenn ich mit dem gesunden Abstand zum Beruf oder zur Repräsentanz, die ich in einer Einrichtung habe, nicht hermetisch abzuschotten, umso besser wird's gelingen, die Teilbereiche miteinander zu verbinden. Dass der Teilbereich Bildung erfolgreich ist.“<sup>cxlviii</sup>*

### Kochkunst oder Kochrezepte

Ein besonders schönes Bild für die Haltung des bifeb) in den angebotenen Seminaren ist die Gegenüberstellung von Kochkunst und Kochrezepten:

*„Ich denke schon, dass wir gemeinsam das Bild haben, dass man Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt und fördert, aber was jeder draus macht ist dann... wir haben nicht den Trichter, den Nürnberger Trichter wo man was einfüllt und dann kommt da was raus. Sondern eher diese Reflexion, diese Dinge aufzuzeigen, die möglich sind. Dieses Bild wollen wir auch den MultiplikatorInnen vermitteln, dass es um das geht und nicht so um Rezepte. Mache ich das, kommt der richtige Kuchen raus, wenn ich das Rezept hab.“<sup>cxlix</sup>*

*„Ich hab da so Bilder: das eine ist ein Rezeptbuch, das andere ist ein Kochbuch. Im Kochbuch steht auch was über die Materialien, über die Rohstoffe, über die Art, wie ich sie verarbeiten kann. Im Kochbuch kriege ich ein Gefühl, wie ich selber Rezepte kreieren kann. Im Rezeptbuch hab ich nur das Rezept und kann es nur nachkochen. Wenn ich sozusagen das Grundverständnis habe, was Kochen heißt, wie ich Dinge zusammensetzen kann, kann ich selber was machen. Dann kann ich was entwickeln. Wenn ich das Grundverständnis nicht habe, muss ich Schritt für Schritt nachgehen – man nehme...und dann kann ich es nur so machen, wie es da steht. Aber ich kann`s nicht selber.“<sup>cl</sup>*

So ist die Gestaltung des Programmes und der angebotenen Seminare immer wieder ein kreativer Prozess, der sich je nach Thema stark verändern kann.

*„Auch auf den unterschiedlichen Hunger oder unterschiedliche Geschmäcker. Ich kann nix scharfes essen, dem anderen ist es nicht scharf genug. Wie kriegen wir trotzdem ein Menü zusammen, das uns allen schmeckt. Das ist die Haltung, die Haltung die ich diesen Prozessen entgegen bringe.“<sup>cli</sup>*

*„Zum Kochrezept und der Kochkunst ist mir dann noch die Küche eingefallen – die Rahmenbedingungen braucht es auch. Es braucht auch die Möglichkeiten, das zu tun. Es braucht eine gut ausgestattete Küche. Es braucht das Handwerkszeug, die Instrumente dazu, einen Mixer ... Budget für die Zutaten.“<sup>clii</sup>*

Die Menschen sind konsumorientierter geworden und suchen manchmal Rezepte für die schnelle Küche. Das wirkt sich auch auf den Zugang zu Bildung aus.

*„Das ist nur manchmal schwierig, weil die TeilnehmerInnen – da gibt's vielleicht ein bisschen einen Wandel in der letzten Zeit, dass sehr viele auch Rezepte abholen wollen hier. Es geht immer mehr in Richtung Rezepte abholen. Dieses gemeinsame Suchen – früher hab ich das Bild gehabt, TeilnehmerInnen und Trainer machen sich gemeinsam auf die Suche. Der Trainer hat vielleicht einen Rucksack mit, einen Kompass und die Wanderkarte und vielleicht auch ein Pflaster, aber eigentlich wollen wir alle z.B. dort drüben auf den Berg hinauf. Die Kondition ist unterschiedlich der Leute, man muss halt dann Pausen machen usw. Dieses gemeinsame, sich gemeinsam auf den Weg machen, das ist eigentlich jetzt, habe ich manchmal das Gefühl eher so, gib mir und ich sag dir dann ob es gut ist, ob ich es brauchen kann. Aber darüber hinaus will ich mich nicht plagen müssen. Trag du den Rucksack und sorg dafür dass der Weg eben und glatt ist. Ich will nicht einen steinigen oder wurzeligen Weg gehen.“<sup>cliii</sup>*

### **Offene Räume für Entwicklungen schaffen**

Doch geht das bifeb) bewusst immer wieder einen langsamen Entwicklungsweg.

*„Man schafft es hier noch, dass man sich einen Raum behält. Begriff des Dazwischen immer wieder wichtig – Bildung findet nicht nur im Seminar statt, auch Gestaltung von Bildung nicht nur im Inhalt...“<sup>cliv</sup>*

Die Bildungsarbeit im bifeb) muss den eigenen hoch gesetzten Ansprüchen Stand halten.

*„Wir winken nicht durch. Das finde ich einen Teil eigentlich von Wertschätzung.“<sup>clv</sup>*

*„Wenn man ein Curriculum macht und das seriös ausarbeitet und diese Anforderungen formuliert, muss man sich ja selber ernst nehmen. Und muss sich auch gegenüber anderen ernst nehmen. Das halte ich auch für einen Wert. Für einen Bildungswert. Oder auch das dranbleiben, nicht zudecken, wo was ist. Sondern eher – es ist eine schwierige Situation in einem Lehrgang, wird man vielleicht eher hinschauen und nicht wegschauen.“<sup>clvi</sup>*

*„Ich würde sagen, es gibt einen offiziellen Lehrplan und es gibt einen geheimen Lehrplan.“<sup>clvii</sup>*

Dieser geheime Lehrplan ist allerdings sehr bewusst – entspricht er doch einer wichtigen Grundhaltung des bifeb): offene Räume zu schaffen, in denen Entwicklungen möglich sind.

## **10. Laufende und künftige Arbeitsfelder des bifeb)**

In diesem Kapitel stellen wir einige der Arbeitsfelder des bifeb) dar. Damit ist sicher nicht die ganze Arbeit des bifeb) abgedeckt – entscheidende Elemente wie Lehrgänge und Veranstaltungen bleiben hier ausgespart. Gesprochen wurde vor allem über zukünftige und aktuelle Themen, die in Arbeitsfelder des bifeb) eingebunden bzw. gewandelt werden. Teilweise gibt es schon jahrelange Erfahrungen mit Themen – wie z.B. dem Lernen Älterer, teilweise braucht es neue Erfahrungswerte, die selbst erst gesammelt werden müssen.

### **10.1 Berufsbild ErwachsenenbildnerIn - wba**

Mit der Einrichtung der wba (Weiterbildungsakademie) wurde ein wichtiger Schritt in Richtung eines Berufsbildes der Erwachsenenbildnerin / des Erwachsenenbildners gemacht. Das bifeb) ist wichtiger Initiator und als Teil des kooperativen Systems gemeinsam mit anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung Träger der wba.

*„Da haben wir im Zug schon so Ideen gesponnen in Richtung wba, wo wir gesagt haben es braucht jetzt nicht das Gebäude, das Haus, wo alles drinnen ist, und wo man alles lernen kann, also sozusagen eine Akademie für ErwachsenenbildnerInnen, wo man dann einen Lehrgang bucht und wie es in der Pädagogischen Akademie halt so ist, dass man sich statt zum Lehrer halt zum Erwachsenenbildner ausbilden lassen kann. Sondern es braucht vielmehr halt die Anerkennung dessen was schon da ist. Sowohl an Angeboten also auch bei den Personen die in der Erwachsenenbildung arbeiten, an dem was sie schon gelernt haben.“<sup>clviii</sup>*

*„Also auch international wird sehr sehr intensiv an solchen Modellen gearbeitet, also es gibt in Deutschland Versuche, und auch im angelsächsischen Raum. Wir sind immer wieder*



*eingeladen das Modell wba vorzustellen, weil da in Österreich halt etwas einmaliges gelungen ist, nämlich dass man 10 große Verbände quasi zu einem Konsens in diese Richtung zusammenbringt und hier ein gemeinsames Curriculum für ErwachsenenbildnerInnen entwickelt hat. Das ist einmalig in Europa.“<sup>clix</sup>*

*„... und sicher hat damals schon das bifeb) eine sehr zentrale Rolle natürlich gespielt, also wir haben... das bifeb) war schon die berufliche Heimat für ErwachsenenbildnerInnen, damals schon. Aber auch die Verbände haben sehr viele Angebote zur Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen vorzuweisen gehabt.“<sup>clx</sup>*

*„Ja, das mit der wba das ist im Hinblick auf die Eb – mit dem Bogen zum Quereinstieg – das macht auf jeden Fall einen Sinn. Das zu ordnen, zu gruppieren, daraus dann auch ein eigens Profil auch bewusst zu machen. Was habe ich eigentlich schon gemacht, was kann ich eigentlich schon. Und das auch in eine Form zu kriegen.“<sup>clxi</sup>*

Mit dieser Initiative wurde ein völlig neuer Weg eingeschlagen: Anerkennung der bisherigen Kompetenzen und Ausbildungen als Messung von Qualifikation und Professionalität. Dies entspricht den vielfältigen Zugangswegen von Menschen in die Eb.

Der Beruf ErwachsenenbildnerIn ist dennoch nicht sehr weit verbreitet. Erst in den letzten Jahren entwickelt sich ein Berufsbild. Mit den Aktivitäten zur Zertifizierung bzw. Diplomierung wurde hier ein Weg vorgegeben.

*„Und für Erwachsenenbildner ist es einfach an der Zeit, dass sich da ein Berufsprofil entwickelt und schärft, dass es da ein Curriculum gibt, das einfach klar darlegt welche Kompetenzen bringen denn ErwachsenenbildnerInnen mit und was haben sie sich im Lauf der Zeit am informellen und nonformalen Weg, Ausbildungswegen erworben. Und dass das jetzt festgestellt werden kann und wir dadurch zumindest eine Möglichkeit haben, die Qualität am Sektor der Personen, die in der Eb tätig sind, festzustellen. Das ist alles sicher lückenhaft und nicht perfekt, aber es ist jetzt einmal ein erster Schritt in diese Richtung und zur Entwicklung dieses Berufsbildes Erwachsenenbildnerin trägt es doch schon sehr viel bei.“<sup>clxii</sup>*

*„Das hat auch mit dem Ansehen zu tun und mit der Bedeutung. Ich hab vor vielen vielen Jahren mal geschaut, wie sich ErwachsenenbildnerInnen nennen. Die haben sich alles andere genannt, da war ich eine der wenigen, die sich so bezeichnet hat. Das war von Emotionstrainerin bis zu vielen Phantasiebezeichnungen viel interessanter als ErwachsenenbildnerIn. Es war kein Berufsbild da.“<sup>clxiii</sup>*

Waren es ursprünglich eher die LeiterInnen der Erwachsenenbildungseinrichtungen und die organisatorischen MitarbeiterInnen, die sich als ErwachsenenbildnerInnen bezeichnet haben, hat sich dieses Bild inzwischen stark verändert. Was vielen ErwachsenenbildnerInnen gleich ist, ist dass es kein bewusster und geradliniger Weg war, der sie in diesen Bereich geführt hat.

*„Dieser Weg war dann oft nicht gewusst gewählt. Viele Eb-lerInnen sind auf diesen Weg geraten, gerutscht. Aber vielleicht mit der inneren nicht bewussten Orientierung.“<sup>clxiv</sup>*

Der Weg in die Erwachsenenbildung ist auch nicht immer einer, der sich direkt zeigt.

*„Einer, der sich erst im Nachhinein oder mitten drin zeigt.“ clxv*

*„Die viele Laufbahnen aufgrund von biographischen Vorfällen nicht eingeschlagen haben. Sie wurden keine Hochschulprofessoren, sie wurden keine Lehrer, sie wurden keine Manager, und da gibt es immer das ätzende Wort, die sind Erwachsenenbildner geworden, weil sie nichts sind, weil sie nirgendwo etwas geworden sind, darum sind sie in der Erwachsenenbildung. Das ist auch so eine Mangeldefinition, die da auftritt.“ clxvi*

Um dieser Mangeldefinition entgegen zu treten, wurde die wba entwickelt. Ziel ist ein einheitliches Berufsbild für ErwachsenenbildnerInnen zu schaffen. Eine Haltung zu entwickeln und über die Zertifizierung auch eine Qualitätskontrolle einzuführen.

*„Es wird immer wieder zum Aufhänger gemacht, weil die Erwachsenenbildung, obwohl sie sehr an der ganzen Qualität und an dem Professionellem hängt, doch eine Scheu hat, zu benoten, zu bewerten, zu reglementieren. Es ist eine Interaktion zwischen eigener Erfahrung, und der Erfahrung anderer. Jeder der in der Erwachsenenbildung tätig ist, kennt sehr gut das Scheitern und die Prüfungsangst. Es gibt natürlich andere Settings und wir vermeiden dieses Kontrollierende stark im Vordergrund stehende und verwenden dadurch andere Formen um zu zeigen, wie das Lernen wirksam wird. Und da ist Reflexion, also sich selbst gegenüber stehen und einen Prozess, den man durchgemacht hat, in sich, und den man bei anderen gesehen hat, die sie gemacht haben und diese Interaktion zwischen den Prozessen zu beschreiben.“ clxvii*

Auch wenn die wba ein Erfolgsmodell ist, wird die Umsetzung hinterfragt. Denn im Geist des bifeb) geht es immer darum, Dinge weiterzuentwickeln und etwaige blinde Flecken aufzudecken. Allein das Modell der wba lädt zur einer solchen inneren Kritik ein – es darf kein starres Modell sein. Mit der wba wurde etwas Großartiges geschaffen und gleichzeitig darf im Denken wieder darüber hinausgegangen werden.

*„Das ist mein großer Wunsch natürlich, dass das so passiert. Vor diesem Hintergrund wurde ja das ganze System als offenes System entwickelt, weil sonst hätten wir ja ein paar Lehrgänge entwickeln können, die macht ihr und dann gibt es ein Zertifikat, das wäre vielleicht auch eine Möglichkeit gewesen.“ clxviii*

Eine Institution wie die wba kann natürlich Verschulungstendenzen und Bürokratisierung fördern.

*„Aber das ist nicht das Entscheidende, dass das passieren kann, sondern ob die Hellhörigkeit dafür da ist.“ clxix*

*„Diese ganze Qualitätssicherung, die ganzen ISO-Geschichten usw. wenn ich sie für mich als System betrachte, das ich machen muss, damit ich zu etwas komme, dann ist das so nicht sinnvoll. Wenn ich es aber nütze, für mich selber, um das zu überlegen, wie tue ich eigentlich, wie könnte ich mir manche Dinge anders anschauen, dann hat es Sinn. Dann bringt was. Wenn ich es allerdings nur als Abhakelinstrument sehe, das hab ich erfüllt und das, dann bringt es nichts. Und das löst sich los.“ clxx*

## 10.2 Lebenslanges Lernen

Mit dem Beschluss des Europäischen Rates von Lissabon wurde die Orientierung auf Lebenslanges Lernen bekräftigt. Die Länder sind aufgerufen, den Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten und Programme des LLL umzusetzen. Das Bifeb) hat hier - als „verlängerter Arm“ des Bundesministeriums - eine besondere Aufgabe.

*„Das ist Professionalisierung, das heißt wir brauchen professionelle ErwachsenenbildnerInnen, damit diese Ziele erreichbar werden, ein perfektes Management, ein perfektes Erkennen von Zielen, ein Definieren von Zielen, ein Erkennen von Bedarfen und Bedürfnissen, ein Abarbeiten dieses Katalogs von Projekten, die alle dorthin führen um zu sichern, dass wir im Wohlstand leben. Denn Wohlstand heißt Frieden, Wohlstand heißt kein Hunger, Wohlstand heißt wenig Krankheit, Wohlstand heißt ein funktionierendes Gemeinwesen und ein Element des Wohlstands ist eine lernende Gesellschaft, die flexibel ist, die sich anpasst, etc. Klingt ja alles sehr gut, oder?“<sup>clxxi</sup>*

Doch hat das Ganze auch eine andere Seite? The dark side of life long learning...

*„Und mit welchen Instrumenten schafft man das? Das sind die Managementtools, das sind diese neoliberalen Instrumente, das kann man ja unterschiedlich erreichen, man kann es ja kubanisch erreichen, man kann es vietnamesisch erreichen, man kann es chinesisches erreichen, man kann es sowjetisch erreichen. Also, ich fantasiere nur so hin, man kann es auch in einem freien, marktwirtschaftlich erreichen.“<sup>clxxii</sup>*

Ganz grundsätzlich stellt sich aber auch die Frage, was Lernen überhaupt ist. Was kann mit lebenslangem Lernen gemeint sein?

*„Lernen ist dem Leben immanent. Man kommt nicht aus, das ist lebenslang. Je nachdem woher man es sieht, wenn man es natürlich von Institutionenseite sähe, könnte man sagen: man muss. Da ändert sich der Begriff nicht, es wird lebensbegleitendes Lernen verwendet, aber das ist auch dasselbe. Ist auch nicht besser. Es ist immer die Frage, aus welcher Perspektive man es liest. Es ist die institutionelle Perspektive, ich muss was anbieten. Ich weiß was, was gut ist für diese Generation... es wird sehr stark die institutionelle Perspektive verwendet.“<sup>clxxiii</sup>*

*„Ich sehe das Wichtigste - und das hätte ich mir gewünscht bei meinen Kindern - ganz ist es auch nicht gelungen, dass die Schule oder der Kindergarten also wirklich diese Lernbereitschaft nicht tötet, sondern fördert, dass man einfach neugierig bleibt und lernbereit ein Leben lang. Also es geht ja gar nicht, dass man nicht lernt... also gut, es geht nicht nur um so Fertigkeiten, es geht schon auch um die persönliche Weiterentwicklung, und die Neugierde auch an sich und seiner Umwelt und sich einfach auch ganz bewusst ständig auseinander setzen mit dem was einem umgibt. Das wäre für mich lebenslanges Lernen.“<sup>clxxiv</sup>*

Lebenslanges Lernen wäre für die MitarbeiterInnen des bifeb) auch die Neugierde fördern oder wiedererwecken.

*„Ja, Wissensdurst, auch die Fähigkeit zu staunen, auch die Möglichkeit etwas so stehen zu lassen, wie es ist, auch wenn ich es nicht verstehe, aber einfach mit dem Leben gut umgehen, es gut gestalten können für mich, möglichst selbstständig und autonom, wenn das gelingt bis zum Lebensende, dann wäre das schön.“ clxxv*

Das bifeb) versteht sich nicht als direkter Motivator für das lebenslange Lernen. Es ist an der Zwischenposition, jene zu stärken, die lebenslanges Lernen vermitteln.

*„Also ich bekomme da jetzt so ein Bild, man kann ja das wiederum nicht verordnen, sondern man kann nur, also so aus meiner Sicht, die Flamme in den Menschen selbst - die das dann auch wieder weitergeben, also diese dabei zu unterstützen dass die Flamme brennt.“ clxxvi*

*„Also die berufliche Weiterbildung hat eh einen ziemlichen Status und wird meist von Betrieben selbst finanziert oder von der Wirtschaft oder von der Gewerkschaft, aber die freie Eb ist halt sehr angewiesen auf öffentliche Förderungen von Ministerien und Länder und halt die Teilnehmerbeiträge.“ clxxvii*

## **Lernen im Alter**

Lebenslanges Lernen hat noch eine spezielle Ausdrucksform, die vom bifeb) seit langem immer wieder betont wird: das Lernen im Alter. Ursprünglich als Nebenthema gesehen, das mit ein paar Seniorenkursen abzudecken sei, wird die Zielgruppe der Älteren zunehmend als wichtig angesehen. Die jahrelange Arbeit des bifeb) fließt nun in die offiziellen politischen Zielsetzungen und Richtlinien mit ein.

*„Das Thema Alter ist schon seit 35 Jahren ein Thema bei uns. Es ist kein neues Thema. Es zeigt sich nur immer wieder neu.“ clxxviii*

*„Ich glaube ein wichtiges Thema ist der demographische Wandel, das älter werden der Bevölkerung, das wurde gar nicht so geschätzt dieses Thema am bifeb) wie jetzt, aber es wird noch stärker ein Thema bleiben... weil man sich da wirklich was überlegen muss weil Bildung und Lebensqualität unmittelbar zusammenhängen, Bildung und sozialer Aufstieg hängen miteinander zusammen, Bildung und Gesundheit. Das ist dieser demographische Wandel, das ist dann auch die Situation am Arbeitsplatz, es ändert sich ja die Arbeitsmarktsituation, immer mehr Menschen werden keine Arbeit haben, weil die Arbeit in bestimmten Bereichen einfach weniger wird.“ clxxix*

*„Ich denke, da wo es wirklich funktioniert, das sind gemeinsame Projekte oder gemeinsame Anliegen. Da funktioniert, da spielt auch das Alter keine Rolle. Wenn alle Generationen ein gleiches Interesse an einem Thema oder einem Anliegen haben. Das kann gehen von Globalisierung bis zu Ökologie, von Regionalgeschichte bis hin zu Zukunftsentwicklungen. Dann spielt das Alter keine Rolle.“ clxxx*

### 10.3 Community development - Gemeinwesenarbeit

Das bifeb) ist in der Region nicht sonderlich intensiv integriert. Als Arbeitgeber und als Wirtschaftsfaktor ist es wichtig und gleichzeitig doch eher abseits stehend. In den Inhalten des bifeb) nimmt das community development jedoch einen wichtigen Stellenwert ein. Nicht regional gedacht, sondern überregional wird die Vernetzung mit Initiativen und NGO's als besonders wichtig gesehen, um die Bildungsarbeit weiterzuentwickeln.

*„Wie können NGO's gut anknüpfen, wie kann das, was an Bedarf da ist, die Bedarfe entstehen ja nicht weil wir gescheit sind und die Bildungsprogramm machen, sondern die Bedarfe entstehen, weil jemand vor einer Herausforderung steht und das lösen möchte. Und wie kann das, was dort entsteht, wie können die Institutionen möglichst hellhörig werden, dass da was entsteht. Und die Strukturen so flexibel gestalten, dass die andocken können. Weil die Ressourcen, die da sind, dann schon etwas Wertvolles sind. Das verknüpft sich dann auch wieder mit Machtfragen natürlich.“ clxxxii*

„Think global and act local“ – der Spruch könnte für das bifeb) erfunden werden. Wobei eben das lokale Handeln wiederum nicht für den Ort selbst gilt, sondern als Vorgabe lokales Handeln an verschiedenen Orten zu stärken. Das bifeb) ist wiederum ein Zentrum, an dem lokal handelnde AkteurInnen zusammenkommen, sich vernetzen, austauschen und stärken können.

*„Das ist vielleicht auch noch ein Aspekt – die Regionalität. Es werden sich viele Dinge mehr in der Region entwickeln müssen. Wir sind ja – unser Einzugsgebiet ist österreichweit – da sind manche Dinge schwierig. Man kann immer nur punktuell Kontakte aufbauen. In dem Moment, wo jemand weg ist aus einer Institution, aus einer politischen Organisation, das kriegt man oft lange nicht mit, fängt man wieder von vorne an.“ clxxxiii*

Lokales Handeln und lokale Bildungsarbeit braucht andere Formate, die im „normalen“ Kursbetrieb einer Erwachsenenbildungseinrichtung nicht zu finden sind.

*„Das ist die Frage, das ist wirklich eine total wichtige Frage, dass man sagt: wo erreiche ich die Menschen? Und ist das dann der Kurs? Oder ist das Format der Kurs? Das war ja auch immer wieder da in den Gesprächen, welche Zukunftsformate braucht die Bildungsarbeit?“ clxxxiiii*

Es braucht neue Lernorte. Wie in der Basisbildung nochmal herausgehoben findet Lernen ohnehin an unterschiedlichsten Orten statt. Eine neuere Form ist der allgemeine Zugang zu digitalen Medien, doch auch traditionelle Orte wie Museen oder öffentliche Plätze sind Lernorte.

*„Und ist die Eb überhaupt an dem Ort, wo das Leben passiert, stattfindet, und kann sie dann eingreifen und sagen, wir haben einen Kurs.“ clxxxv*

*„Oder auch neue Lernorte, Bibliotheken und Museen usw. Natürlich verteidigen die Eb-Institutionen ihren Apparat, ihre Institutionen, ihre Kurse usw. Es wäre so praktisch, wenn*

*die Leute weiterhin in die Kurse kommen würden. Ich meine, wir stehen ja selber auch in der Praxis und sehen wie sinnvoll es auch ist hinauszugehen. Es gibt Dinge, die kann ich im Kursraum nicht inszenieren, das Leben ist auch nicht in einem Kursraum. Aber natürlich sind da die Institutionen, die das dann auch aufrechterhalten. Ich denke, da ist sicher mehr Trägheit von den Institutionen, da wäre wieder auf einer anderen Ebene zu arbeiten, da das Bewusstsein zu schaffen. <sup>clxxxv</sup>*

Das bifeb) selbst bleibt aber ein fixer Ort.

*Ja, die Zielgruppe ist ja wie ich gesagt habe, auf der Ebenen der Aus- und Weiterbildung der ErwachsenenbildnerInnen und da halt die Sensibilisierungsarbeit der Menschen, die dann wieder draußen Arbeiten. Und da gibt es eben - the dark side of live long learning ist so ein Beispiel für eine Veranstaltung, wo man das sehr kritisch hinterfragt. Natürlich kommen da sehr viele Projektleiter und NGOs die dann darüber diskutieren und Organisationsvertreter, aber eben halt auf einem sehr theoretischen Niveau. <sup>clxxxvi</sup>*

*„Ja, man muss immer im Hinterkopf haben, was dann da an der Basis passiert, was möchte ich erreichen mit der Eb.“ <sup>clxxxvii</sup>*

*„Gesamtgesellschaftlich sehe ich es aber so, dass wir in einer Welt leben, wo wir nebeneinanderstehend eine Summe von betriebswirtschaftlichen Erfolgsgeschichten haben, die aber gesamtwirtschaftlich zum Chaos führen. Das sind die Herausforderungen, vor denen wir als Gesellschaft stehen. Daher ist für mich als Ausrichtung Gemeinwesenarbeit oder community development wirklich ein Thema. Es geht nicht um Qualifizierung im engeren Sinne, sondern auch darum, wie wir die Gesellschaft hinterfragen und entwickeln und gestalten können.“ <sup>clxxxviii</sup>*

## **10.4 Basisbildung**

Die Basisbildung schließt zum Teil direkt an das community development an. Es geht darum, Menschen dort zu erreichen, wo sie sind. Bildung geht zu den Menschen und ist nicht mehr nur im Elfenbeinturm der Institutionen angesiedelt. Hier kann die Bildungsarbeit durchaus auch von der aufsuchenden Sozialarbeit lernen. Das macht dann eine andere Ebene auf – die Bildungsarbeit müsste sich verlagern?

*„Zum Beispiel in öffentliche Räume. Die Menschen dort abholen, so sie schon sind. Das verändert den Bildungsbegriff. Der Mensch steht im Mittelpunkt meiner Arbeit. Wie zeigt sich das? Das ist wirklich der blöde Spruch: und damit allen im Wege. Das macht ja Arbeit. Ich sehe das auch bei den Veranstaltungen, wenn jemand sagt, wir holen die Menschen dort ab, wo sie sind. Wie machst du das? Wie geht das? Wie hole ich Menschen ab, dort wo sie sind.“ <sup>clxxxix</sup>*

*„Es gibt so schöne Schlagworte, die verwendet werden: niederschwelliges Bildungsangebot. Was heißt das, wie zeigt sich das. Das zeigt sich ja auch in den Rahmenbedingungen. Jeder hat diese flotten Sprüche auf der Lippe, aber was steckt dahinter. Wie zeigt sich das in deiner Arbeit? Nicht müsste, könnte...“ <sup>cxc</sup>*

Was macht die Sozialarbeit anders?

*„Vor Ort. Die fangen das Gespräch dort an, wo die Leute sind. Und versuchen nicht die Leute in die Institution zu bringen und dort dann mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Da muss man sich wahrscheinlich andere Formen überlegen muss. Es gibt ja gute Beispiele dafür. Die haben aber auch noch zu wenig Wertigkeit in der Szene, oder Anerkennung.“<sup>cxcxi</sup>*

*„Jeder redet zwar, wir müssen niederschwellige Angebote machen, um die Leute zu erreichen. Aber eigentlich ist das nicht wirklich prestigeträchtig.“<sup>cxcii</sup>*

*„Eigentlich ist die ganze Programmarbeit, also das Programm, das jetzt da so daliegt, ist auf der einen Seite all das, was jetzt Bildungsabschlüsse betrifft, also das heißt das Professionalisieren von ErwachsenenbildnerInnen, die einen Mangel in der Gesellschaft beheben helfen, wobei ich dann sehr stark mit mir selbst ringe, ist es ein Mangel, oder ist es kein Mangel. Das sind Fragen die ich mir immer wieder auch stelle, auch in den Kursen, ja.“<sup>cxciii</sup>*

Der Widerspruch ist immanent und wird auch offen angesprochen: Bildungsarbeit für benachteiligte Gruppen benachteiligt alleine durch die Ausdrucksweise schon. Die Vorgangsweise ist von oben nach unten und könnte leicht in eine arrogante, behelrende Art abgleiten. Solange die eigenen Vorgangsweisen allerdings noch in Frage gestellt werden, gibt es immer Möglichkeiten, den Widerspruch in eine positive Lösung überzuführen.

*„Ich denke nach, was die da brauchen könnten. Das ist wieder von oben nach unten. Von der Institution her oder vom Lehrenden her. Wenn man sagt, die Lernkulturen verändern sich...“<sup>cxciv</sup>*

*„Darum hat man ja auch die Schwierigkeiten mit den Zielgruppen, die man nicht erreicht, die bildungsbenachteiligten. Das sind ja alles die Begriffe, die aus der behelrenden, institutionellen Perspektive kommen, von denen die es besser wissen. Nicht von denen, die selber die Bedürfnisse haben.“<sup>cxcv</sup>*

*„Da war beim letzten Seminar ein Generationenprojekt, das hat ein Sozialarbeiter vorgestellt. Der hat gesagt, die Eb wird sich warm anziehen müssen, die erreicht mit ihren Formaten und Angeboten die Leute nicht. Die erreicht die Sozialarbeit, die gehen anders heran an Zielgruppen. Da muss die Eb lernen.“<sup>cxcvi</sup>*

Basisbildung in ihrer besten Form ist Ermutigung und Ermächtigung.

*„Es ist auch im Bereich der Basisbildung wichtig die Leute zu ermutigen, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen. Politisch organisieren, das können wir dann nicht mehr erreichen, aber das verstehe ich halt auch unter politischer Bildung, das Ermutigen.“<sup>cxcvii</sup>*

Basisbildung soll ermutigen und helfen einen Mangel auszugleichen. Auf den ersten Blick klingt es logisch, dass Basisfähigkeiten wie Lesen und Schreiben wichtige Lebensgrundlagen sind. Doch nicht einmal das ist so ganz einfach zu betrachten. Auch der Zwang zur Basisbildung ist eine Vorstellung, die von oben herab kommen könnte.

*„Und da gibt es irgendeine Prüfung für den Gabelstaplerführerschein und da muss dann der dazu vielleicht auch noch die Basisbildung ablegen. Und ich sag dann wieder das ist ein Blödsinn, der muss nicht lesen und schreiben können.“ cxcviii*

Wer bestimmt, was der Mangel ist?

*„Ja, also müssen alle jetzt da alle so lesen und schreiben können, wie das Bild da von lesen und schreiben ist? Es gibt, wenn ich an die Musik denke, auch welche die können nicht lesen und sind exzellente Musiker. Das sind Fragen, die sind da drinnen, ja. Und darum rekurre ich jetzt nicht auf das bildungspolitische System, sondern auf solche Fragestellungen. Aber ein Teil sind eben diese Kulturtechniken, also das was Basisbildung bedeutet und heißt, da bin ich ganz stark überzeugt, dass man, wenn man als politischer Mensch teilhaben möchte in der Gesellschaft, man ganz gewisse Sachen beherrschen muss. Wie gut man das beherrschen muss, das ist immer ein Ringen, das ist für mich offen.“ cxcix*

Und dennoch trotz aller Widersprüche ist die Basisbildung ein wichtiges und positives Element in der Arbeit des bifeb). Es ist nur wieder ein besonderes Merkmal der handelnden Personen, dass sie sich nicht auf den erreichten Lorbeeren ausruhen, sondern immer wieder Methoden und Zugänge in Frage stellen, um eine Weiterentwicklung möglich zu machen.

## **MigrantInnen**

MigrantInnen kommen kaum explizit vor in der Arbeit des bifeb). Gerade bei der Basisbildung werden sie mit angesprochen. Ist hier ein blinder Fleck zu entdecken oder sind Menschen nicht-österreichischer Herkunft schlichtweg nicht die Zielgruppe?

*„Da ist jetzt auch so die Überlegung, wie man Basisbildung für MigrantInnen und für Menschen mit deutscher Muttersprache, was man... wir entwickeln da gerade neue Konzepte, das ist ein wichtiges Thema, wo ich glaube, dass wir vielleicht weniger in dieser erwachsenenbildnerischen, so im konservativen Sinne vielleicht Vortragenden ... da braucht es vielmehr ... seit vielen Jahren gibt es so die Vision, es braucht vielmehr Lernbegleiter, Berater, die mir sagen, wie ich was angehe, wenn ich ein Thema, ein Anliegen habe, so Tutorien, in diese Richtung mehr.“ cc*

*„Im Grunde genommen haben wir sie bei der Basisbildung als spezielle Gruppe. Bei der Bildungsberatung ist es ein Thema. Es ist ein Thema bei diversity. Aber es sollte nicht das einzige Thema sein – auch bei diversity nicht. Sonst hat man wieder die Trennung und nicht die Inklusion. Aber irgendwie sollte es doch einfließen.“ cci*

## **Digitalisierung der Bildung**

Die Digitalisierung der Bildung ist einerseits ein Element der Basisbildung – digitale Fähigkeiten werden zur grundlegenden Kompetenz eines modernen Lebens – und andererseits ein Zugang zum community development.



Wie auch immer es verstanden wird, Informationsgewinnung und damit auch Bildung verlagert sich zunehmend ins Internet. Doch allein mit dem Zugang zu Information ist es noch nicht getan.

*„Information ist ja noch nicht wissen. Da kenn ich mich noch nicht aus. Es braucht Orientierung. Informationen auch aufzubereiten ist eine wesentliche Unterstützung. Wenn ich nix weiß, kann ich ja nicht mal fragen. Die Fragen kommen ja manchmal ganz komisch daher. Wenn man dem nachgeht, kommt man auf was ganz anderes, als die erste Frage ist.“<sup>ccii</sup>*

*„Und, aber das ist vielleicht mein persönliches Thema, das sind die ganzen Web 2.0 Geschichten. Das ist vielleicht mehr mein persönliches, als das institutionelle. Das ist auch eine Generationenfrage. Ich hab darauf einfach keine Lust. Ich denk mir, wenn wir jüngere Kolleginnen hätten, die hätten ein unproblematisches Verhältnis dazu. Das ist auch kein blinder Fleck, aber auch eine Herausforderung für die Institution.“<sup>cciii</sup>*

*„Es ist ganz wichtig, dass wenn es da eine Entwicklung gibt, dass man da nicht stehen bleibt.“<sup>cciv</sup>*

## **11. bifeb) 2020) – wie geht's weiter?**

Der Auftrag für diese Arbeit war es Ansatzpunkte für das bifeb) 2020 zu schaffen. Wohin geht der Weg in der Erwachsenenbildung, wo sind die Richtungen, die von der Gesellschaft vorgegeben sind, welches sind die Impulse, die vom bifeb) ausgehen sollen. Ein Teil des Auftrages ist auch, die handlungsleitenden Motive und Inhalte zusammenzufassen, um bestehende Konzepte und wichtige Überlegungen weitergeben zu können.

*„Das ist, glaube ich, die Hauptaufgabe, die wir in den nächsten Monaten, Tagen, Wochen, Stunden zu tun haben, diesen Wissenstransfer zu gewährleisten.“<sup>ccv</sup>*

### **Strukturelle Perspektiven / Personalentwicklung**

*„Wir haben ein Generationendilemma, oder ein demographisches Dilemma, dass wir alle ziemlich aus der selber Alterskohorte sind, das heißt die Geburtsjahrgänge zwischen 50 und 58, das ist die Kohorte die jetzt da ist, ja, ... 2020, wie geht es weiter?“<sup>ccvi</sup>*

Im bifeb) steht in den nächsten Jahren ein großer Generationswechsel an. Gerade auch das braucht eine gute Vorbereitung.

*„Das ist ein gewisser Schwachpunkt. Wir sind vom pädagogischen Bereich her alle eine ähnliche Generation. Es gibt keine Jüngeren, noch. Noch nicht. Eigentlich würde ich es besser finden, wenn wir vom Alter auch gemischter wären.“<sup>ccvii</sup>*

*„Es muss auch gewollt werden. Es muss Leute geben, die es wissen wollen und es muss Leute geben, die gern erzählen. Wenn jemand das nicht wissen will, man kann niemand beglücken.“<sup>ccviii</sup>*

Auch wenn es darum geht, die Leistungen und Erfahrungen des bifeb) nachvollziehbar zu machen, muss eine nachfolgende Generation ihren eigenen Weg finden.

*Es geht nicht darum Dinge so fortzusetzen, wie sie gewesen sind. Das muss wer anderer anders angreifen. Da geht's eher um die Haltung und nicht so um die Inhalte.“<sup>ccix</sup>*

*„Ja, es muss sich was ändern. Es wäre ja schlimm, wenn sich nichts ändern täte.“<sup>ccx</sup>*

Möglicherweise stehen strukturelle Veränderungen an. Die Gründung einer GmbH wird diskutiert und die Einbindung von freien MitarbeiterInnen, um den kommenden Abgang mehrerer MitarbeiterInnen in die Pension abzufangen. Das alles will jedoch gut vorbereitet sein.

*„Ich hab schon viel darauf hingewiesen, wir haben ein verstecktes Potenzial von Mitarbeitern, das sind alle unsere Trainer und TrainerInnen, die wir anstellen für alle unsere Veranstaltungen. Da gibt es so eine Art Pool, die ganz eng an uns gebunden sind. Ist das Ressource, die wir in einem innovativen neuen Konzept einbringen können? Da dieses Gestalten von Programm weniger stark beamtet ist, sondern stärker belebt ist. Nicht nur kommen, geschwind hektisch anreisen, ihr Referat und ihre Kooperation abliefern und wieder wegfahren.“<sup>ccxi</sup>*

*„Das zweite ist, dass unsere Arbeitsmodelle sich verändern müssten, also ich sehe sicher, dass es Zuarbeit gibt, dass das nicht verschwindet, dass es Arbeitsaufträge gibt, die dann durch Honorare, was auch immer... abgegolten werden, das kann man gestalten. Man kann diese Prozesse gestalten, ja. Und das liegt jetzt daran, da ein Modell zu finden, das finanzierbar und organisierbar zu machen und es an Erfahrungen, Themen und Projektionen zu hängen.“<sup>ccxii</sup>*

Wiederum nicht alles positiv zu betrachten.

*„Aber wenn ich mir jetzt anschaue, wo das bifeb) jetzt steht, haben wir ja die gleiche Entwicklung wieder. Eigentlich geht es noch mehr in Richtung Vereinzeln, noch mehr in Richtung Projektmitarbeit und noch weniger fixes Personal, noch weniger Familie.“<sup>ccxiii</sup>*

## Was soll weitergehen?

Was ist in den letzten Jahren entstanden, was weitergehen sollte?

*„An Haltung sollte das weitergehen, dass es um Perspektiven und nicht um einen kurzfristigen Erfolg gehen soll. Bei der Bildung selber, beim Qualifizierungsauftrag würde ich mir wünschen, das wäre schön, wenn immer mehr Erwachsenenbildung diese Haltung auch leben können. Über den unmittelbaren Erfolg hinausdenken zu lernen und die Kraft aufzubringen, das auch auszuhalten. Das ist wieder eine Haltungsfrage. Es geht ums Aushalten von dem, bevor ich das Falsche perfekt und mit viel Aufwand mache, lieber nichts zu machen und auf die Suche nach dem mich zu begeben, was denn das Richtige wäre.“* <sup>ccxiv</sup>

*„Diese Balance von Professionalisierung und persönlicher Entwicklung von Menschen – das finde ich ganz zentral. Diese Werte nach innen und nach außen leben. Dass man nach innen lernt und sich entwickelt. Dass man nicht nur nach außen Angebote macht, sondern nach innen lebt. Und noch ergänzend zur Balance von Professionalisierung und Entwicklung von Menschen auch auf der Managementebene, das ist jetzt für sozusagen nach Frau Wallmann, dass die Leitung einer solchen Einrichtung, das würde ich ganz wichtig finden, dass die beides vertritt. Das halte ich für das um- und auf.“* <sup>ccxv</sup>

*„Ich würde mir schon wünschen dass man mit dem gleichen Engagement weiter tut. Weil mir ist das schon klar, dass es ein Entwicklungsprozess ist und dass wir nie am Ziel ankommen. Dass jemand der/die jünger ist, halt mit neuem Enthusiasmus da ran geht. Weil bei mir wiederholen sich die Dinge langsam. In den 80-er Jahren war schon Gemeinwesenarbeit da, jetzt kommt es wieder, aber mit einer anderen Qualität. Und diese Spiralen muss man auch halt wieder mit neuem Enthusiasmus verfolgen, dass man nicht sagt, ah das war eh schon da.“* <sup>ccxvi</sup>

*„Genau, wichtig ist dass eine Struktur wie das bifeb) erhalten bleibt und ein Rahmen, der das ermöglicht. Und wir waren vielleicht, wir waren immer Vorreiter, wir haben dieses selbstbestimmte, selbstorganisierte Lernen vielleicht zehn Jahre bevor es überhaupt Thema wird propagiert und jetzt geht es mehr in Richtung dieser Umsetzung.“* <sup>ccxvii</sup>

*„Und wir wollen auch an unseren wirklich qualitätsvollen Lehrgängen trotzdem festhalten, zum Beispiel Supervisionslehrgang, Bildungsberatung, oder Basisbildner ausbilden, das bleiben wichtige Schwerpunkte. Wir stehen für Qualität und Qualität braucht Zeit. Und Geld eben auch.“* <sup>ccxviii</sup>

Das bifeb) ist ein Laboratorium für Bildung. So soll es auch bleiben – mit offenen Ergebnissen und Vorgaben.

*„Bei so Entwicklungsfragen – noch mal zurück zur programmatischen Ausrichtung – im Trainingsbereich bin ich z.B. am überlegen, ob man nicht so was wie Laboratorien machen kann, wo man nicht ausschreibt, dass TeilnehmerInnen kommen, sondern an den zukünftigen Herausforderungen mit den TrainerInnen arbeiten kann. Nicht nur mit den TrainerInnen, sondern auch in der Zusammenarbeit Bildungsmanagement – Training.“*

*Auch fürs Bildungsmanagement müsste man sich die Frage stellen, wie kann man einen Lehrgang Bildungsmanagement gestalten, was steht denn in der Planung an zukünftigen Herausforderungen an. Nicht, wie können wir unsere Qualitätsmanagementsysteme noch perfektionieren, sondern was kommt.“* <sup>ccxix</sup>

*„Was mein Wunsch wäre, dass man das bifeb) auch noch stärker als Ort des Diskurses für verschiedenen Themen etabliert. Es passiert zwar immer wieder, es gibt die einzelnen Foren, die einzelnen Tagungen, die Bereiche, aber ich denke mir, dass wir das auch noch forcieren sollten. Wo die Fachleute aus allen – es haben sich ja unheimliche Fachexpertisen herauskristallisiert in den einzelnen Institutionen, bei den einzelnen Schwerpunkten – die wieder mal zusammenzubringen. Das wäre so meine Vorstellung. Dass wir noch mehr auf der Ebene machen könnten.“* <sup>ccxx</sup>

*„Ich könnte mir eben vorstellen in solchen Laboratorien. Man macht wieder so ein Modell. Vielleicht ist auch dieses, muss man auch diese Handlungsfragen, ob man die nicht wieder zu stark auch im Rahmen vom Bildungsmanagement schon wieder zu stark auf Ergebnisorientierung fokussiert. Ob man da nicht wieder einen Schritt zurücktreten muss und sagen muss, jetzt schauen wir uns das mal an. Ob wir in dieser ganzen Euphorie nicht jetzt wieder in einem Radl drin sind – oder tun wir das, was wir wirklich tun wollen. Wir wollen ja alle das Beste und das Gute, aber tun wir nicht durch verschiedene Rahmenbedingungen genau das Gegenteil, bewirken wir manchmal auch das Gegenteil.“* <sup>ccxxi</sup>

### **Was soll sich entwickeln?**

Und natürlich gibt es auch Bereiche, in denen es Handlungsbedarf für das bifeb) geben könnte. Blinde Flecken sind wahrscheinlich aus der eigenen Perspektive nicht immer so leicht erkennbar, Handlungsfelder werden allerdings wahrgenommen.

*„Ja, da müsste man sich mit anderen Zugängen beschäftigen, wie eh zum Beispiel die freien Radios. Ich bin etwas skeptisch dem gegenüber, aber das müsste man sich halt überlegen. Mit facebook zu arbeiten, ist sicherlich nicht meines.“* <sup>ccxxii</sup>

*„Auf alle Fälle die Generationen, der demografische Wandel ist sicher ein Thema, das sich noch weiter entwickeln wird.“* <sup>ccxxiii</sup>

*„Gemeinwesenarbeit ist seit 35 Jahren ein Thema und zeigt sich immer wieder neu. Die Themen kriegen halt andere Wapperl – jetzt heißt's halt community education oder community development. Es kriegt zwar schon ein bisserl einen anderen Touch durch einen anderen Begriff, aber es ist nicht wirklich was Neues.“* <sup>ccxxiv</sup>

Es geht aus der Sicht des bifeb) nicht unbedingt darum, etwas neu zu erfinden, sondern Themen weiterzuführen, die in der Gesellschaft wahrgenommen werden.

*„Das war auch immer Aufgabe des bifeb) jene Themen die anstehen aufzugreifen und weiterzuführen. Das kriegen wir auch als Rückmeldung von Institutionen oder von Leuten, mit denen wir zu tun haben, die schicken zwar keine Teilnehmer zu Veranstaltungen zu uns. Sie haben aber sehr genau unser Programm angeschaut, was macht das bifeb) und*

*haben dann einzelne Themen aufgegriffen. Das ist auch unsere Aufgabe. Nicht nur Seminare zu füllen, sondern auch mit dem, was wir machen und wie wir es angehen ein Signal zu setzen. Wenn das jemand aufgreift und sagt ich tu weiter, ich mach mein eigenes daraus, gut!“* <sup>ccxxv</sup>

*„Die gesellschaftliche Entwicklung, so wie sie jetzt ist mit dieser Krisensituation, wo die einen immer reicher werden und der Mittelstand wegbricht. Kann man ja auch an sich selber beobachten, nicht im Sinne von wegbrechen aber die Schere geht auseinander. Und das ist ein Thema. Es ist zwar noch nicht gefragt im Sinn von Veranstaltungen, das ist etwas was sich nicht unbedingt in Veranstaltungen zeigt. Aber das ist ein Thema, wo etwas hängt. Oder wo es sich zunehmend Raum schafft. Auch mit Ärger. Das kann so nicht sein. Ich glaube, dass ist sicher etwas womit sich die Erwachsenenbildung auf jeden Fall beschäftigen muss. Und dann, das ist sozusagen grundlegend. Davon leitet sich ziemlich viel ab von Entwicklungen.“* <sup>ccxxvi</sup>

*„Es gibt wahnsinnig viele gesellschaftliche Aufgaben, die man wahrnehmen muss, Dienstleistungen usw., da bin ich ja auch mit dem demographischen Wandel wieder unmittelbar betroffen, wo ich mir denke, es kommen sehr viele Aufgaben auf uns zu. Gerade in der Aus- und Weiterbildung und Gemeinwesenarbeit und Community Work, Community Development ist da schon sehr viel zu tun. Also da in die Richtung, wir haben einmal so die Vision gehabt, Moderation von Gemeinwesenentwicklungsprozessen oder auch da die Bürgerbeteiligung, das wird schon ein wichtiges Thema sein, oder diese Migrationsbewegungen, das ist für uns ... das haben wir noch zu wenig fast am bifeb).“* <sup>ccxxvii</sup>

*„Wir schauen auf die Problemzonen. Für mich ist so die Frage, aber das ist nicht, dass wir da nicht hinschauen, Thema Bürgerbeteiligungsgeschichten, wie verhält sich dazu eine Institution wie das bifeb), oder wie kann sich eine Institution dazu verhalten. Wo findet das sich dazu verhalten statt. Es gibt von Flashmobs bis irgendwelche Bürgerbeteiligungsgeschichten, wie verhält sich eine Institution der Erwachsenenbildung dazu. Das ist ein Thema. Kein blinder Fleck, aber es ist keine gelöste Frage.“* <sup>ccxxviii</sup>

*„Und sonst: die Jugend. Manchmal denke ich mir – ich beobachte das manchmal – auch kein blinder Fleck, sondern Beobachtung. Werden unsere TN auch älter so wie wir, oder bleiben sie eh jünger. Da bin ich mir nicht so sicher. Ich bin manchmal froh in der Bildungsberatung, wenn da schon junge Leute sind – ich bin einfach älter geworden, es gibt eh die Jungen. Ich bin aber nicht so sicher, ab wann man Junge erreicht.“* <sup>ccxxix</sup>

*„Wobei, also das einzige, was mir vielleicht abgeht, das müssten wir auch noch reintun, diese europäische Dimension. Ein Manko des bifeb) ist vielleicht die, aber ich weiß auch nicht wie wir es ressourcenmässig angehen könnte. Wir haben Kontakte international und sind auch immer wieder eingeladen und gefragt, aber verankert in dem Sinn sind wir nicht. Aber die europäische Kommission und ihre Papiere, die sind schon eine wichtige Legitimationsgrundlage, weil da ist immer die Frage Koordination von Initiativen, und des Zusammenschauens, die Netzwerke und so weiter, das sind schon sehr wichtige Sachen, und gerade in einem so kleinen Land wie Österreich, wenn man da kein Zentrum hat für Erwachsenenbildung, weiß ich nicht.“* <sup>ccxxx</sup>

*„Was sind unsere brennenden Themen, die ganz wichtig sind, um diesen gesellschaftlichen Prozess mitgestalten zu können? Mit welchen Instrumenten wollen wir das machen? Wie müssen wir uns vernetzen österreichisch und international? Das ist eine Tatsache dass wir global sind, wir können das nicht verleugnen, da haben wir große blinde Flecken, das ist nicht einfach, das muss man besprechen, in wieweit wir uns da einlassen oder nicht einlassen.“* <sup>ccxxxix</sup>

Es stellt sich auch die Frage, ob die Kapazität für neue Themen und Entwicklungen gegeben ist. Kann noch mehr bearbeitet werden?

*Ich glaube schon dass sich viel verändert hat. Manchmal stöhnen wir schon unter der Last, und auch unter dem Tempo ..., ja, das sind alles Dinge, wo man halt mehr Kapazität, mehr Ressourcen bräuchte, also ich hab schon den Eindruck, es kommen Dinge auf uns zu, wo wir uns überlegen müssen, sagen wir da nein, machen wir das, geht sich das aus? Und man muss immer wieder überlegen, was können wir lassen, und worauf konzentrieren wir uns weil wir sind nur zu viert.“* <sup>ccxxxii</sup>

### **Glutnester und das Weitertragen des Feuers**

Und vielleicht gibt es doch einen blinden Fleck, der es wert wäre, genauer betrachtet zu werden:

*„Es gibt den gleichen Gedanken in unserer vorgesetzten Dienststelle, es gab eine Klausur im Frühjahr und da hat der Martin Netzer von den Glutnestern gesprochen, die da sind. Wie kann man die entwickeln, wie ist das? Wir haben geortet ein Glutnest, das fast nicht vorhanden ist, nämlich das Glutnest ganz im Zentrum, was wollen wir eigentlich, was ist unsere Vision?“* <sup>ccxxxiii</sup>

*„Naja, sie haben das so schon gesagt, die Flamme weitertragen, ich hoffe dass es genug Leute gibt, die es dann interessiert die Flamme weiterzutragen, die sich dann auch bewähren, wenn wir nicht mehr sind, die da herkommen. Natürlich im Ministerium sehe ich auch dieses Engagement, in unserer Abteilung und mit meinen Vorgesetzten, würde ich meinen, da finde ich das wieder. Das sind alles wahnsinig engagierte Leute, sind alle durch die gleiche Schule wie ich gegangen, jetzt im Sinne von Verständnis von öffentlichem Auftrag. Also ich muss sagen zur Ehrenrettung von Beamten, ich kenne viele sehr engagierte Leute, das sind in der Führungsebene fast alle. Wenn man sie lässt.“* <sup>ccxxxiv</sup>

*„Wünsche sind - und ich habs noch nie anderes erlebt -, dass die Kultur bleibt, dass diese Offenheit bleibt, dass diese Dialogfähigkeit bleibt. Ich nenne es Kultur, dass dieser Austausch in dieser Vielfalt auch weiterhin möglich ist.“* <sup>ccxxxv</sup>

Kann dem bifeb) die Arbeit ausgehen?

*Nein... die Ideen nicht und auch die Arbeit nicht.* <sup>ccxxxvi</sup>

## **Teil V: Außensicht**

**Wie sehen KooperationspartnerInnen,  
die AnsprechpartnerInnen im  
Ministerium und MieterInnen das  
bifeb)**

## **12. Das bifeb) als nachgeordnete Dienststelle des bmukk – Außenwahrnehmung**

Die Organisationsform des bifeb) als nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums (bm:ukk) ist allen GesprächspartnerInnen wohl bekannt. Das bifeb) wird in einer Zwischenposition wahrgenommen – und durchaus geschätzt:

### **Überparteiische und unabhängige Zwischenposition**

*„Würde ich sozusagen die USP marktschreierisch nehmen, da haben sie als Akteur eine Zwischenposition, wenn man sagt, kann es nicht jemand anderer, schlicht und einfach niemand kann. Aufgrund dieser Strukturiertheit, eine bisserl eine Beobachterposition einzunehmen.“* <sup>ccxxxvii</sup>

*„Was ich sehr schätze und das kontinuierlich, ist eine gewisse geistige Unabhängigkeit zur Regierungspolitik. Man ist Teil des Ministeriums und vertritt eine gewisse kritische Position und es ist ungewiss wie die Diskussion ausgeht.“* <sup>ccxxxviii</sup>

*„Es ist eine bundeseigene Einrichtung, aber auch nicht Ministerium, dadurch erwarte ich mir vom bifeb), dass es in seinen Ansichten und Tätigkeiten überparteiisch ist und nicht zu stark politisch gefärbt ist, was ich als positiv empfinde.“* <sup>ccxxxix</sup>

*„Das Besondere am bifeb) ist, dass es durch den Status einer bundeseigenen Einrichtung und die Verbindung zur KEBÖ ein sehr gutes, weil überparteiisches Image hat bei vielfältigen AkteurInnen im Bereich der Eb.“* <sup>ccxli</sup>

*„Wenn vom bifeb) gesagt wird, diese Themen würden wir gerne forciert bearbeiten und gute Argumente da sind, dann nehme ich mal an, dass da im Ministerium ein offenes Ohr da sein wird.“* <sup>ccxlii</sup>

*„Es ist wichtig, es nicht in die Hände von Privatinstitutionen zu geben, dass etwas über der Ebene der privaten Anbieter da ist. Das ist wichtig, dass seitens des Bundes etwas gemacht wird. Sonst hätten wir dasselbe wie lauter Privatschulen in Österreich. Das könnte man mit Schulen vergleichen.“* <sup>ccxliii</sup>

*„Es ist eine wichtige Verortung, dass es so etwas bundesstaatliches gibt, weil sonst ist die Erwachsenenbildung eher mit Strukturen nicht bundesstaatlich geprägt. Wichtig ist das für Innovationen, für eine Verortung des Faches außerhalb von Unis und man kann nachweisen, dass ganz wichtige Impulse auch mit vom bifeb) initiiert oder getragen wurden.“* <sup>ccxliv</sup>

*„Ich glaube, dass die Abteilung Erwachsenenbildung im bm:ukk beschädigt wäre, wenn es das bifeb) nicht gäbe, weil diese Plattform komplementär zur Ministeriumsarbeit ist.“* <sup>ccxlv</sup>



**International** ist die Organisationsform des bifeb) eine Ausnahme:

*„Ich sage es aus der Perspektive, auch weil ich internationale Kontakte habe, da bekomme ich die Rückmeldung: seid froh in Österreich, ihr habt sowas wie eine Bundeseinrichtung, das gibt es in Deutschland nicht.“* <sup>ccxlv</sup>

### **Kritische Position**

Die inhaltlich oft kritische und hinterfragende Position wird von vielen InterviewpartnerInnen als Leistung gesehen. Das bifeb) – und seine MitarbeiterInnen – wird in vielen Interviews als wichtiger Player in der österreichischen Erwachsenenbildung gesehen, die ihre Meinung auch offen äußern. Trotz der Nähe zum Ministerium wird dem bifeb) zugetraut, offen und direkt zu agieren.

*Die Tatsache, dass dort eine handvoll kritischer Leute sind, dass das Leute sind, die auch in Kooperation und manchmal vielleicht in Konfrontation mit dem Ministerium versuchen diese Reflexionsebene weiterzuführen, das halte ich für die Leistung des bifeb).* <sup>ccxlv</sup>

*„Es gibt ja auch in anderen Ministerien nachgeordnete Dienststellen, die irgendwo sitzen und man genau weiß, die trauen sich nichts sagen, bevor sie nicht im Ministerium angerufen haben. Da nützt die ganze räumliche Distanz nichts, wenn man da nicht sehr selbständig auftreten und agieren kann.“* <sup>ccxlvii</sup>

*„Mit dieser Anbindung ans Ministerium hat es auch so etwas österreichweites, wo ganz klar ist, das ist egal aus welchen Ländern, egal aus welchen Interessensverbänden, ist das so gesehen ein neutraler Ort, weil er ja von den anderen Dingen nicht besetzt ist, „nur vom Ministerium“. Da kann es eine gewisse Autonomie nach außen aufrecht erhalten, sicher auch in vielen Kämpfen, was nicht so einfach ist, das ist mir schon klar, aber das wird aus meiner Sicht nicht nur als verlängerten Arm des Ministeriums wahrgenommen.“* <sup>ccxlviii</sup>

*„Es ist der Nachteil natürlich, dass es oft mit Ministerium verbunden wird. Weil das Ministerium in der Erwachsenenbildungsszene auch Buh-Mann, Buh-Frau ist. Das sind die, da wo die Gelder nicht sind, die Strategien vorgeben, da wird versucht in irgendeiner Form zu regulieren, irgendwas zu beeinflussen. Und das kriegt das bifeb) insofern ein bisschen ab, als das es doch so ein verlängerter Arm des Ministeriums ist.“* <sup>ccxlix</sup>

*„Das bifeb) vertritt Bildung in Distanz zur Politik und ist ein Teil der Ministerien. Daher kann ich mir vorstellen, dass man politischen Strömungen schon dichter ausgesetzt ist. In Österreich sind die kritischen Stimmen immer sehr einsam, wenn ich das vergleiche mit Deutschland. Ich finde, dass die oft schon einsame Wölfe in der Wüste sind.“* <sup>ccl</sup>

### **Aufträge des Ministeriums**

Auch gibt es ein Bewusstsein darüber, dass sich das bifeb) sein Programm und seine Möglichkeiten nicht zu 100% selbst aussuchen kann. Der Auftrag von und die Abhängigkeit zum Ministerium und zu politischen Entscheidungen wird deutlich wahrgenommen.

*„Und man hat in letzter Zeit einiges angehängt ans bifeb), Stichwort wba und Ö-Cert, da ist sicherlich das bifeb) im Sinne der Qualitätsentwicklung ein wichtiger Kooperationspartner auch fürs Ministerium.“ ccli*

*„Natürlich könnte das Ministerium jederzeit sagen, was das bifeb) zu tun hat.“ cclii*

*„... das Mandat zu haben, diese neutrale Plattform irgendwo zwischen Ministerium, Ländern Eb-Einrichtungen drin, diese wirklich großartige Drehscheibenfunktion, die sie jetzt auch schon erfüllen, auch wirklich zu 100 % ausfüllen zu können. Das ist die Ambivalenz.“ ccliii*

*„...mit dem Nachteil ans Ministerium angeschlossen zu sein und dadurch in deren Pflicht zu stehen bis zu einem gewissen Grad, aber dafür auch trotzdem dieser Nicht-Ministeriumsraum, also es stehen da zwar viele Dinge drüber, aber hat es trotzdem geschafft, sich da auch wieder unabhängig davon zu positionieren oder auch diesen Eindruck zu erwecken wir sind eben nicht nur der verlängerte Arm.“ ccliv*

### **Privilegierte Position und Hemmschuhe**

*„Aus Sicht der gesamten Landschaft und der Verteilung der Ressourcen ist das bifeb) gut ausgestattet und muss sich nicht allzu sehr anstrengen.“ cclv*

*„Das bifeb) ist privilegiert als nachgeordnete Dienstbehörde. Von innen würden die Beschäftigten des bifeb) das weniger privilegiert betrachten, weil sie die Hemmschuhe und Hindernisse durch das Weisungsgebundensein als nachteilig empfinden würden. Weil die gesamte Landschaft sich in Bezug auf Förderung und Aufgaben ändert. Als Dienstbehörde ist es schwierig darauf eingehen zu können wegen der Eingrenzung der Paragraphen.“ cclvi*

Der Vorteil – bei allen angesprochenen Nachteilen – dieser Organisationsform des bifeb) wird in einer Schutzfunktion wahrgenommen. Das bifeb) ist als nachgeordnete Dienststelle ökonomisch abgesicherter...

*„...als wenn es diesem Spiel der Kräfte noch stärker ausgesetzt wird, in dem es eine eigene Gesellschaft ist.“ cclvii*

*„Wenn man was Neues machen will, dann muss einem zuerst etwas einfallen, das heißt es braucht kreative Leute, das zweite ist man braucht eine Institution, die das auch fördert. Das kann auch gefördert werden, es müssen nur die Rahmenbedingungen dafür da sein.“ cclviii*

### **Konkurrenzdruck**

Auch wenn die staatliche Rückendeckung positiv wahrgenommen wird, wird auch der Legitimations- und Rechtfertigungsdruck von den KooperationspartnerInnen wahrgenommen.

*„Es steht ja eh unter Konkurrenzkampf und muss sich sehr stark rechtfertigen in seinen Ausgaben und in seinen Einnahmen, aber es ist trotzdem noch immer eine gewisse*

*Sicherheit gegeben dadurch, dass es als nachgeordnete Dienststelle funktioniert. Es ist nicht so stark der Kosten Nutzen Rechnung ausgeliefert, wie ich mir vorstelle, dass es wäre, wenn es anders organisiert wird.“ cclix*

*„Ich denke es ist klar, das bifeb) hat einen Auftrag, und der wird formuliert vom Ministerium und da gibt es sicher Erfolgskriterien. Das bifeb) würde es sich nicht leisten können ständig Kurse auszuschreiben, die keiner besucht, sie sind am Markt orientiert und die Teilnehmerzahlen usw. sind ein Erfolgskriterium, aber ich finde es schon gut, wenn das nicht so eins zu eins verbunden ist.“ cclx*

*„Da ist klar der Staat sagt wir finanzieren das und ihr müsst entlang von gewissen Erfolgskriterien arbeiten, aber es gibt einen gewissen Freiraum, der in einem rein wirtschaftlich denkenden Betrieb nicht da wäre.“ cclxi*

### **Vergrößerung der Unabhängigkeit**

*„Es müssten die Rahmenbedingungen so geändert werden, dass noch mehr Flexibilität gegeben ist.“ cclxii*

Wobei nur einer der GesprächspartnerInnen von einer Ausgliederung aus dem Bundesministerium spricht. Alle Antworten gehen in die Richtung, dass das bifeb) – trotz aller damit verbundenen Herausforderungen – gut im Verbund mit der staatlichen Auftraggeberstelle funktioniert.

Als wichtig wird auch die Doppelfunktion als Bildungshaus für externe Veranstaltungen und als Entwicklungszentrum für die österreichische Erwachsenenbildung gesehen.

*„Man muss denken, was würde passieren, wenn es keine Gastveranstaltungen mehr gäbe, dann könnte man den Betrieb nicht mehr kostenneutral führen. Oder könnte das Ministerium so viel investieren? Würde das Ministerium so viel investieren, um das als Entwicklungszentrum auszubauen? Aber das hätte nicht so viel Sinn das so umzubauen, weil es die Rückkoppelung nicht hätte. Es soll so bleiben.“ cclxiii*

*„So wie ich es sehe ist das bifeb) neutral, aber es ist natürlich ein ganz klarer Bezug zur öffentlichen und staatlichen Erwachsenenbildung. Und durch die Geschichte auch eine enge Anbindung an das Ministerium, aber in der inhaltlichen Ausrichtung im Wesentlichen schon neutral. Strukturell ist es natürlich eindeutig gekoppelt, aber inhaltlich würde ich das bifeb) nirgendwo zuordnen.“ cclxiv*

### **Metaposition und Mittlerrolle**

*„Ich glaub, dass es sehr offen ist und dass es die letzten Jahre, so wie ich wahrgenommen habe, schon versucht ganz gezielt andere Dinge auch aufzumachen, wo sich auch zeigt, dass im Ministerium das nicht nur so eindeutig ist, weil dort gibt es ja auch nicht nur die Vorgaben, es ist jetzt diese Strategie zu verwirklichen, sondern da gibt es ja auch Tendenzen, wo man sagt, wir brauchen auch noch andere Räume. Und das zeigt sich dann da auch wieder.“ cclxv*

*„Durch die ministeriumsnahe Bindung, kann das bifeb) sehr flächendeckend arbeiten und hat eine zentrale Stelle für die MultiplikatorInnenausbildung, es ist eine zentrale Stelle für Büchereien, Bildungsberater und andere Lehrgänge die im Bereich der Eb sind, es fokussiert sich dort.“ cclxvi*

*„Da das bifeb) die einzige Bundeseinrichtung ist, hat es für mich den Zweck so eine Art Metaeinrichtung darzustellen. Ich denke mir das bifeb) dürfte sich nicht runterziehen lassen auf die Ebene traditioneller Eb Anbieter, da es ja auch dem Zeittrend entsprechend Dinge anbieten muss, sondern soll so eine Metaebene haben, wo Dinge auf einer theoretischen Ebene noch einmal reflektiert werden können, der Eb, stärker diese Ebene der pädagogischen Reflexion. Das hat es meiner Meinung nach immer getan in hohem Maße, das tut es meiner Meinung nach weiterhi, und das ist auch nicht immer leicht.“ cclxvii*

Ein entscheidender Vorteil dieser Zwischenposition wird im Informationsfluss gesehen. Das bifeb) bzw. seine MitarbeiterInnen nehmen sowohl die Bedürfnisse der SeminarteilnehmerInnen, der TrainerInnen, der BildungsanbieterInnen und auch die Anforderungen aus dem Ministerium bzw. dem öffentlichen Auftrag wahr.

*„Insofern sind sie in einer sehr starken Position, sie sehen wie sind die Erwartungen, die Bedürfnislagen, wo wollen die überhaupt hin, die bekommen sicher 10 mal mehr mit.“ cclxviii*

Das bifeb) hat eine starke Beobachterposition, die zum Relais zwischen den verschiedenen AnbieterInnen und NutzerInnen wird.

*„Es ist für die Außenwirkung des bifeb) auch sehr wichtig, dass es nicht als Anhängsel gesehen wird. Sie kennen Österreich, Sie kennen Zentralismus. Gefahr Zentralismus... es ist aber auch sinnvoll, manches auch österreichweit durchzusetzen, da hat sich das bifeb) auch eine gute Mittlerinnenrolle erworben.“ cclxix*

Das bifeb) hat infolgedessen auch die Funktion Bedürfnisse, Entwicklungen und Themen an das Ministerium weiterzugeben. Durch die vorhandene Expertise können sie Themen auch einschätzen und in einen Bewertungszusammenhang zu nationalen und europäischen Strategien bringen. Die Themen werden von den ExpertInnen des bifeb) bereits nach Relevanz, Bedeutungszusammenhang und Priorität bearbeitet und so dem Ministerium übermittelt.

*„Da hätten wir was für euch liebes Ministerium, da können wir uns einbringen, gemeinsam entwickeln, oder das und das finden wir nicht gut, wenn ihr in die Richtung geht, das zeigt unsere Erfahrung, da auch wirklich gestaltend einzugreifen. In diesem Zusammenspiel gibt es keine andere Institution, die das überhaupt erfüllen könnte in Österreich.“ cclxx*

### **13. Das bifeb) als „neutraler“ Ort für Austausch und Vernetzung**

Es wurde nachgefragt inwieweit das bifeb) als neutraler Ort für die verschiedenen PartnerInnen und Organisationen der österreichischen Erwachsenenbildung wahrgenommen wird.

#### **Inwieweit kann eine Institution überhaupt neutral sein?**

*„Ganz neutral ist es nicht, da es ministeriumsnahe ist, aber das bifeb) hat denke ich trotzdem soviel Freiheit, dass dort wo die gesamte Erwachsenenbildung angeschaut wird, es eine wichtige Rolle spielt und es ist auf jeden Fall ein wichtiger Kommunikationsplatz.“<sup>cclxxi</sup>*

*„Dass das bifeb) natürlich auch eine Nähe zum bm:ukk hat und, dass das nicht frei von Einflüssen zum Beispiel von großen Bildungsanbietern ist, im Vergleich zu kleinen, das könnte man dann und wann spüren.“<sup>cclxxii</sup>*

*„Das bifeb) hat exzellente MitarbeiterInnen, die die Rahmenbedingungen herstellen, also die Bereitschaft dazu haben und den Rahmen bereitstellen, sich auf neutralen Boden auszutauschen. Das sind die Menschen, die das bifeb) ausmachen, aber nicht das bifeb) als Organisation.“<sup>cclxxiii</sup>*

#### **Gratwanderung zwischen Neutralität und Position**

Das bifeb) macht sicherlich eine Gratwanderung. Zum einen ist es im eigenen Selbstverständnis ein neutraler Ort für Austausch und Vernetzung in der österreichischen Landschaft der Erwachsenenbildung, andererseits geht es auch darum, Stellung und Position zu beziehen in Themen und nationalen und internationalen Entwicklungen, die durch das Ministerium vertreten werden und umgesetzt werden sollen.

*„Es wird ein gewisses Risiko eingegangen, da auch inhaltlich etwas zu vertreten, es ist nicht nur neutrale Bildungspolitik.“<sup>cclxxiv</sup>*

*„Es ist schon kritisch und muss offensichtlich auch keine Angst haben, seine Meinung kritisch zu vertreten.“<sup>cclxxv</sup>*

*„Es ist ein neutraler Boden. Ausgewiesen in der Flexiklausel, so wäre es ein neutraler Ort, der hat Vorzüge.“<sup>cclxxvi</sup>*

Andere sehen aber durchaus auch den Bezug zum Ministerium:

*„Neutrale Stellung ja, da nicht konkret Bund und nicht konkret Land, es könnte ihre Leistungen noch neutraler anbieten, die Frage ist, ob es das in Zukunft noch eigenständiger machen könnte. Bis jetzt erfüllt das bifeb) aus meiner Wahrnehmung eher die Wünsche des bm:ukk, weil es auch von den Ressourcen abhängig ist, ohne die genauen Möglichkeiten da jetzt zu kennen.“<sup>cclxxvii</sup>*

*„So ganz neutral, man wird immer irgendwo zugeordnet, ob man neutral ist oder nicht, es ist immerhin eine Bundesstelle, damit ist es eine Bundesstelle und nichts anderes.“ cclxxviii*

### **Formale Neutralität und inhaltliche Ausrichtung**

Eine formale Neutralität steht einer inhaltlich durchaus gegebenen Ausrichtung gegenüber:

*„Das zweite ist natürlich selbständig Dinge zu entwickeln, die passieren und diese Entwicklungen zu fördern.“ cclxxix*

*“Neutral“ ist das formale, wie ich es sehe, das ist ein Eb-Institut für jede Frau und jeden Mann in Österreich im Bildungsbereich. Und nachdem sie so eine geistig kritische Haltung haben, tun sie sich auch nicht neutralisieren. Die Neutralität ist formal und in der Haltung gegeben, und in keiner Weise in der Form, wie man sagt, da enthalte ich mich, oder wir bieten alles an, wir sind ja neutral. cclxxx*

Die Interessen streuen: NutzerInnen und MieterInnen des bifeb) wollen es eher als neutral sehen. KooperationspartnerInnen und auch die VertreterInnen des Ministeriums sehen das bifeb) zumindest inhaltlich nicht als neutral. Diese Nicht-Neutralität wird aber durchwegs als positiv gesehen:

*„So eine stromlinienförmige Art von Neutralität haben sie nicht. Sonst wäre es mühsam, kritische Bildungspolitik und Bildungsentwicklung zu machen. Ich würde sagen, sie versuchen in einer humanen Art an die Leute heranzugehen und sagen solche Inhalte sind wichtig, sie vertreten eine gesellschaftspolitische Bildung, in diesem Sinne sind sie nicht neutral. Aber im Sinne der Offenheit des Diskurses sind sie offen, aber in den Meinungen nicht neutral.“ cclxxxi*

*„Es ist keine technologische Neutralität, man bekommt ja auch mit, dass sich Firmen einmieten und ihre Kurse machen, dann könnte man sagen, die sind jetzt wirtschaftsfreundlich geworden. Es ist humanistisch im guten Sinne des Wortes, wie man sie in der Politik gar nicht mehr findet.“ cclxxxii*

*„Ich glaube natürlich schon einmal nicht, dass es ein neutraler Boden ist und ich möchte auch gar nicht, dass es ein neutraler Boden ist. Ich glaube schon, dass das bifeb) auch gewisse Werte verfolgt oder Werte hat.“ cclxxxiii*

### **Das bifeb) als Zentrum und Netzwerkknoten ist neutral**

Das bifeb) ist ein Treffpunkt für verschiedenste AkteurInnen in der Erwachsenenbildung, AnbieterInnen und Interessensgruppen, ein Zentrum für die Vernetzung. Damit sich Netzwerke bilden können, braucht es eine Zugangsmöglichkeit für verschiedene Gruppen.

*„Ich hab das bifeb) immer sehr sehr wichtig gefunden für die österreichische Erwachsenenbildung, weil es eigentlich der einzige neutrale Ort ist, wo sich*

*ErwachsenenbildnerInnen treffen, wo es in unterschiedlichster Form und Ausprägung Weiterbildungsangebote für die Branche gibt.“ cclxxxiv*

*„Es ist schon ein Ort der in Österreich, wie gesagt, für die Zusammenkunft unterschiedlichster Erwachsenenbildner mit unterschiedlichsten Hintergründen darstellt. Und dafür finde ich es auch ganz wichtig.“ cclxxxv*

*„Ich glaube, dass es ganz entscheidend ist für die Weiterentwicklung der Branche, die ja so vielfältig ist, dass es diesen Ort auch gibt für die Zusammenkunft der Menschen.“ cclxxxvi*

### **Aktive Neutralität**

Nicht alle sehen in der reinen Neutralität einen positiven Wert:

*„Beim Wort “neutral” zucke ich etwas, ich meine schon, dass ein Bundesinstitut im institutionellen, im parteipolitischen aus dieser Betrachtungsweise sehr wohl diese Neutralität und Offenheit haben sollte, aber ich denke, dass es als Bundesinstitut für Erwachsenenbildung auf Basis von Gesetzen auch Position beziehen soll. Da würde ich die Neutralität vom inhaltlichen her von der Wertepositionierung, von der Bedeutung von Bildung in der Gesellschaft von Inhalten und Werten her schon auch sehen, also Position beziehen und Werte vermitteln. Das bifeb) sollte etwas wollen, das würde ich mir schon wünschen.“ cclxxxvii*

In diesem Verständnis kann es auch eine aktive Neutralität geben:

*„Ich habe auch erlebt, dass gerade Personen aus kleinen Einrichtungen oder angefeindete Einrichtungen usw., dass gerade die im bifeb) eine Unterstützung finden.“ cclxxxviii*

*„Mir persönlich ist es sehr wichtig, weil wir brauchen solche Orte immer mehr. Sehr kontroversiell diskutieren zu können, es ist sehr schwierig solche Plätze und Orte zu finden. Wenn es das bifeb) nicht gäbe, würde so ein Ort fehlen, wir haben ja nicht so viele, deshalb ist mir das bifeb) sehr wichtig.“ cclxxxix*

## **14. Das Besondere am bifeb)**

Das bifeb) ist nicht irgendeine Erwachsenenbildungseinrichtung. Das bifeb) ist einzigartig. Auch in der Sicht der befragten InterviewpartnerInnen. Viele unterschiedliche Zugänge formen ein gesamtes Bild, in dem das bifeb) eine besondere Stätte darstellt.

*„Ganz einfach die lange Existenz, die zentrale Lage in Österreich, die Erreichbarkeit aus ganz Österreich, die Schönheit der Lage. Gerade in den letzten mindestens 10 Jahren, dass es ständige Erneuerungen gibt, auch rein atmosphärisch wird eine große Sorgfalt der zuständigen Leitung und der Teams sichtbar. Es ist nicht so, die Dinge werden hingestellt und das ist da, sondern es ist so ein ständiges Aktualisieren, da ist etwas in Bewegung.“ ccxc*

*„Kurz: exzellente Bildungsschiene, und die Kommunikationsschiene zwischen den Institutionen.“ <sup>ccxc</sup>*

*„Traditionsbetrieb, kann sich Dinge leisten, die sich die anderen nicht leisten können, etwas behäbig, tolles Gebäude, kann Fortbildungen anbieten ohne Tagungsgebühr, kann ReferentInnen aus dem freien Bereich oder aus dem Mittelbau der Unis heranziehen, Leute, die dabei sind ihre Karriere aufzubauen, können sich über das bifeb) profilieren.“ <sup>ccxcii</sup>*

### **Das bifeb) als zentraler Knotenpunkt**

Symbolisch ist das bifeb) ein Treffpunkt und Knotenpunkt in der österreichischen Erwachsenenbildung. Hier kommen (fast) alle zusammen.

*„Das bifeb ist für mich einer der wichtigsten Knotenpunkte in der Landschaft der Erwachsenenbildung.“ <sup>ccxciii</sup>*

*„Ich glaube dass das bifeb) eine Klammer ist, also hält auch viel zusammen in der Eb.“ <sup>ccxciv</sup>*

*„Es hat schon einen Symbolcharakter und hat also in diesem zentrumslosen Geschehen ein Zentrum, das aber nicht die Funktion eines Zentrums hat. Also nicht hierarchischen, sondern einen symbolischen Charakter.“ <sup>ccxcv</sup>*

*Die Erwachsenenbildung ist ein sehr weites und liberales Feld. Und das ist auch gut so. Versuche es zu Tode zu formalisieren, finde ich falsch. Herrscht natürlich auch ein bisschen eine Willkür oder auch eine Art Beliebigkeit. Es ist gut, wenn da ein sichtbares Zentrum ist, das all das als symbolisches Zentrum die Erwachsenenbildung repräsentiert. <sup>ccxcvi</sup>*

*„Was auch immer, es hat auch inhaltlich viele Facetten, aber es kennt jeder. Es ist ein bisschen wie ein Kristallisationspunkt für die Erwachsenenbildung oder die Veranstaltungen, die auch da waren.“ <sup>ccxcvii</sup>*

*„Die schaffen mit wenig Personal erstaunlich viel, dazu kommt auch ein Netzwerkknoten zu sein. Zu den Verbänden, zur Forschung, zur Politik. Auch auf der politischen Ebene immer wieder zu schauen, was tut sich da. Es hat ein bisschen eine Sonderfunktion, was tut sich in der österreichischen, aber auch in der europäischen und internationalen Eb-Landschaft und andererseits eine gewisse Konzeptstärke zu haben, und auch die Umsetzung zu fördern.“ <sup>ccxcviii</sup>*

### **Austausch und Vernetzung innerhalb der österreichischen Erwachsenenbildung**

*„Austausch und Erfahrung gerade innerhalb von der Eb, also zwischen den Institutionen, ist es auch miteinander können, das kooperative, auch aber die Verbindung zu Vereinen und Initiativen, die außerhalb der Institutionen der Eb stehen, also das halte ich auch für sehr wichtig.“ <sup>ccxcix</sup>*

*„Für mich waren das immer ein Ort für ExpertInnen, das heißt die einfach selber in Erwachsenenbildungseinrichtungen, Management, Leitungspositionen, strategische Positionen, konzeptionelle Anteile haben, dass sich die auch immer wieder hier treffen. Das*



*bestimmte Tagungen oder größere Veranstaltungen stattgefunden haben, wo klar war, da kommen jetzt aus allen Richtungen alle zusammen und da sieht man wiedermal alle. Das ist auch sehr spannend, da war klar, da trifft man die Personen, insofern war auch Raum für Austausch, sich wieder treffen.“<sup>ccc</sup>*

*„Die zentrale Rolle ist sicher, dass es für ErwachsenenbildnerInnen so etwas wie eine Stätte der Weiterbildung und Begegnung sein kann, auch ist, mit einigen Schwerpunkten insbesondere Bildungsmanagement, Beratung und Orientierung und andere Themenfelder.“<sup>ccci</sup>*

*„Das bifeb) hat meines Erachtens da auch so eine Rolle hier, ein bisschen einen Zusammenhalt zu stiften, Austausch zu ermöglichen, auch, das muss man auch dazu sagen, wenn vieles wieder ein bisschen skeptisch gesehen wird.“<sup>cccii</sup>*

*„Ich sehe das bifeb) schon sehr stark. Wir haben eine gute Kooperation kann man sagen, aber es gibt natürlich auch zentrifugale Tendenzen.“<sup>ccciii</sup>*

*„Das bifeb) kann Leute zusammenbringen, die sonst nicht zusammenkommen. Zum Beispiel die Werkstätte Eb in den 70 er Jahren, da war das Ministerium dabei, die linke Kirche aus Linz, die Stadt Linz, Gewerkschaft. Da waren ganz unterschiedliche Gruppen dabei, die sonst in der Form nie zusammengekommen wären. Heute ist es zwar nicht mehr so schwierig Menschen mit gemeinsamen Interessen zusammenzubringen, aber das sind dann meist kurzfristige, auf die eigene Institution bezogene. Dort wo man mittelfristig denkt zumindest.“<sup>ccciv</sup>*

*„Ich sehe das bifeb) schon auch oft sehr im Vermitteln zwischen verschiedenen Beteiligten. Also sie versuchen Interessen zusammen zu kriegen, Bedürfnisse auszugleichen und dann Dinge zu starten. Also gerade in dieser Position zwischen Bundesministerium, Verbände, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und da Interessen zusammen zu bringen, sodass gemeinsame Dinge geschehen können.“<sup>cccv</sup>*

*„Ich glaube das bifeb) ist vermutlich auch deshalb so stark diese Dinge so in die Wege zu bringen, weil der Bedarf gut wahrgenommen wird und auch, weil es keine anderen Strukturen gibt, wo das aufgehoben wäre. Es gibt ja keinen einheitlichen Erwachsenenbildungsverband, der sich das vornehmen würde, sondern das passiert am ehesten da. In der Schweiz z.B. gibt es einen Verband der solche Agenden wahrnimmt... Ich würde meinen wenn es das bifeb) nicht gäbe, würden wir auch dringend so einen Verband brauchen.“<sup>cccvii</sup>*

### **Treffpunkt und Vernetzungsmöglichkeit**

*„Ich würde es als einen Ort sehen, wo Begegnung, Vernetzung, Informationsaustausch, gemeinsame Weiterentwicklung möglich ist, das sollte auch ganz offensiv angeboten und genutzt werden.“<sup>cccvi</sup>*

*„Und es ist auch Treffpunkt, Erwachsenenbildungsszene ganz Österreich, Treffpunkt Theorie und Praxis. Ich finde es auch sehr spannend, egal, wann ich da bin, es gibt immer*

aus den Paralleלהergängen zumindest ein zwei Personen die man kennt, also die man schon ewig nicht mehr gesehen hat und man sich wieder über den Weg läuft.“<sup>cccviii</sup>

„Strobl“ steht für sich:

„Wenn irgendetwas ist, ach ja in Strobl... oder wir sehen uns dann in Strobl. In meinem Netzwerk, aber auch in der gesamten Erwachsenenbildungslandschaft, ist es klar, das kennt jeder, wenn es thematisiert wird. Das kennt jeder, mit dem ich mich unterhalte und es ist ganz klar, dass bestimmte Dinge da passieren.“<sup>cccix</sup>

„Ich schätze die Zusammenarbeit sehr und da trifft man immer Leute, das ist natürlich auch - die Angebote sind ja sehr vielseitig und es war glaube ich, noch bei keinem Aufenthalt so, dass ich nicht irgendjemanden getroffen hätte, den ich gekannt habe, der in irgend einem anderen Kontext dort war, oder eben auch Leute kennengelernt habe, die in ganz anderen Bereichen arbeiten, die ich vorher noch nicht gekannt habe. Ja, das ist ein Platz des Austausches. Das ist auch ganz wichtig.“<sup>cccx</sup>

„Ich verbinde es auf jeden Fall mit Vernetzung. Das ist für mich ganz wichtig, in verschiedenen Bereichen und ich verbinde es auch mit einem Ort der Ideenschmiede, ja mit dem Gedanken einer Ideenschmiede, Orte, Innovationen und dann verbinde ich es natürlich auch noch mit ein bisschen Entspannung und doch auch Freizeit, verwöhnt werden fast, mit dem See, dem Steg, das macht es schon aus, mit dazu.“<sup>cccxi</sup>

„Das bifeb) ist auch ein Ort des Netzwerkes, das ist auch wichtig. Als ich anfing, kannte ich ein paar Leute und heute kenne ich drei Viertel der Leute und das ist auch dort passiert. Das ist gut so. Man lernt einander kennen, man weiß über andere Projekte Bescheid.“<sup>cccxi</sup>

„Es ist das Zentrum wo sich viel an Vernetzungsarbeit abspielt und viel an unterschiedlichen Organisationen, Personen, Gruppen, Bestrebungen, die sich dort treffen, um dort ein Stück an gemeinsamen Themen zu arbeiten.“<sup>cccxii</sup>

„Das bifeb) nimmt auch die Rolle wahr, zwischen den Institutionen der Eb zu vermitteln und zu vernetzen. Auf der einen Seite mit der Konferenz der Eb, aber auch mit anderen Institutionen.“<sup>cccxiv</sup>

„Als Drehscheibe, egal welches Thema, auch wieder als wichtiges Relais um die Player zusammenzubringen. Und auch wieder vom Profil her eine der wenigen Institutionen, wenn ich es auf der Personen-Ebene, auf der Institutionen-Ebene, der System-Ebene sehe usw., die die Dinge zusammenführen kann.“<sup>cccxv</sup>

### **Weiterbildung für ErwachsenenbildnerInnen**

„Es ist wichtig, auch ein Bildungshaus zu haben, das für alle ErwachsenenbildnerInnen offen steht als physischer Ort der Zusammenkunft und auch mit dem Anspruch, Aus- und Weiterbildung für Tätige in der Erwachsenenbildung neutral auszurichten.“<sup>cccxvi</sup>

Für mich ist das bifeb) so die Weiterbildungseinrichtung, die zentrale Weiterbildungseinrichtung für ErwachsenenbildnerInnen in Österreich. Das ist einmal so

die Kernaufgabe und das fächert sich auf in verschiedene Themenbereiche. Für mein Gefühl ist das, was so eine Zentralanstalt für Erwachsenenbildung, Weiterbildung für Erwachsenenbildnerinnen so übernehmen sollte, eigentlich sehr gut abgedeckt. <sup>cccxvii</sup>

„Die Themen, die dort angeboten werden, sind für die Eb hilfreich. Die meisten sind im Land eher klein, deshalb ist eine Plattform für den Austausch mit Experten gut, man kann sich da inhaltlich austauschen, was häufig im Land nicht so möglich ist weil oft die Experten fehlen. Da sind die Bildungsträger, die sind häufig Fördernehmer vom Land, da muss man sehr achtsam sein mit dem Austausch, sonst wird das so gedeutet, dass da jemand bevorzugt wird. Der Austausch zu Themen ist wertvoll.“ <sup>cccxviii</sup>

### **Verbindungsstelle für Wissenschaft und Praxis**

„So wie die Erwachsenenbildungslandschaft in Österreich gestaltet ist, ist sie immer eine Mischung aus Wissenschaft und Praxis. Weil auch solche Tagungen oder solch ein ExpertInnen Austausch nicht nur wissenschaftlich ist, dazu ist die Wissenschaft zu klein in Österreich und trotzdem die Wissenschaft immer eingebunden ist in diese Dinge in Form von Vorträgen oder dass man Expertinnen, meist von Deutschland wieder herholt. Wo da auch eine Mischung ist zwischen Theorie, Wissenschaft, Praxis, Strategieentwicklung. Es ist ein Übergang von dem, wie es konzipiert ist, dass es natürlich ein Bundesinstitut ist und dementsprechend eine gewisse Rolle hat.“ <sup>cccxix</sup>

„Das würde ich durchaus positiv sehen, gerade an der Schnittstelle Theorie und Praxis, es ist kein universitäres Institut, wo wissenschaftlich gearbeitet wird, es ist die Besonderheit und Qualität, dass es an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelt ist und dort gute Inputs leistet.“ <sup>cccxx</sup>

### **Pionierarbeit**

Die Themen, die im bifeb) aufgegriffen werden, werden durchaus als innovativ gesehen. Das bifeb) startet einen Diskurs oder positioniert ein Thema und gibt es dann wieder frei.

„Ich würde das eher als Pionierarbeit sehen. Sich auch zu überlegen, wo geht's jetzt hin, das wurde entwickelt, gibt's jetzt noch Teile, die es nirgends gibt, die man wieder entwickeln soll.“ <sup>cccxxi</sup>

Das ist der Vorteil der nachgeordneten Dienststelle:

„Das ist der Vorteil. Dazu gibt's das ja. Man braucht den Freiraum immer wieder nach neuen Themen zu schauen und zu experimentieren.“ <sup>cccxxii</sup>

„Das heißt, es ist das bifeb) kein Konkurrent zu bestehenden Einrichtungen, sondern es ist eine Ergänzung und es kompensiert und dort, wo es keine Angebote gibt, ist das bifeb) da und stellt diese Angebote zur Verfügung. Das heißt, ich finde es auch systemisch, von der Nachfrage- und Angebotsseite her wichtig, dass es so ein Haus gibt, das eben dann solche Angebote anbietet, die sonst in der Erwachsenenbildung nicht zustande kommen oder gar

nicht angeboten werden. Also, das finde ich ganz wichtig, und das sollte sein, und das sollte meiner Meinung nach sogar ein bisschen ausgebaut werden.“ <sup>cccxxiii</sup>

„Die MitarbeiterInnen, mit denen ich zusammenarbeite erlebe ich eigentlich immer sehr stark in ihrer Kompetenz und das hat auch mit der Rolle so zu tun, die Eindrücke zusammenzufügen. Ich habe das Gefühl, dass sie gut Schlüsse herstellen aus den Erfahrungen, die sie da mitbringen. Durch Leute, die kommen und teilnehmen.“<sup>cccxxiv</sup>

### **Bildung für alle als Auftrag**

„Ich denke mir, auch das bifeb) als Einrichtung hat natürlich einen Bildungsauftrag auf ganz unterschiedlichem Niveaus und für ganz unterschiedliche Zielgruppen und Bildungsarbeit für Personengruppen, für die es kein Lobbying gibt. Das sehe ich natürlich dann noch viel stärker beim bifeb) als öffentliche Einrichtung.“ <sup>cccxxv</sup>

„Also ich sehe schon die Rolle des bifeb), sehe es schon in der kritischen Reflexion immer wieder und das sind so die brennenden Themen. Das andere große Thema ist natürlich die Grund- und Basisbildung, um einfach einmal diesen Bildungsgap wirklich wirksam zu verkleinern. Da gibt es viel zu tun und das hat das bifeb) bisher auch nicht geschafft, nicht getan, nicht tun können, nicht tun dürfen, keine Ahnung. Es geht darum auch das Thema in unaufgeregter Form an die Öffentlichkeit zu bringen, so als Normalität.“ <sup>cccxxvi</sup>

„Wo sind dann diese kleinen Nischen, die aber wichtig sind, die auch gepflegt werden, die oft auch nicht in diesen großen Strategien und großen Positionen sind, sondern so kleine Nischen. Für mich ist „the dark side“ eine kleine Nische.“ <sup>cccxxvii</sup>

„Nischen planen, das ist meistens nicht so, sondern das sind Menschen, die Themen wahrnehmen, die da sind, aber die noch nicht Mainstream sind. So entstehen Nischen, aber ich glaube, dass man Nischen dann weiter pflegen kann. Weil wenn sie einmal entstanden sind und wenn man drauf gekommen ist, das ist eine wichtige Nische, die uns auch in unserem Gesamtbild wichtig ist, dann kann man diese ja ganz gezielt weiter pflegen und es entstehen mit neuen Personen aber sicher wieder neue Nischen.“ <sup>cccxxviii</sup>

### **Das bifeb) in Europa**

„Das bifeb) hat keine Rolle in Europa. Aber nicht, weil es das nicht gerne hätte, sondern weil es lange dauert, bis man so etwas etablieren kann. Man muss viel Netzwerkarbeit machen und darin investieren ohne sofortigen Gewinn, es ist langfristig. Man muss netzwerken vielfach über die Grenzen hinaus. Ich vermute, dass das bifeb), auch wenn es das gerne hätte, nicht die Ressourcen hätte, um es so zu tun, wie es das gerne tun würde. Human und Finanzressourcen.“ <sup>cccxxix</sup>

„Ich glaube, dass das bifeb) sich in der EU nur erfolgreich etablieren könnte, wenn sie in Kooperation mit anderen arbeiten würde. Das heißt, man müsste die Konkurrenzsituation überwinden mit anderen Einrichtungen, das hat auch mit Geld zu tun, Programm Gelder auf EU-Ebene werden im kompetitiven Verfahren vergeben, da müsste man als Partner bei einem Projekt einsteigen können. Das hat den Effekt die Einrichtungen nicht zur

*Kooperation zu motivieren. Aus meiner Erfahrung geht es nur, wenn Leute bereit sind den Kuchen zu teilen, um gemeinsam ihre Stärken einzubringen.“<sup>cccxxx</sup>*

*„Von außen habe ich den Eindruck wird es noch positiver wahr genommen als in Österreich, aber so richtig schätzen tut man es nur, wenn man es nicht hat.“<sup>cccxxxi</sup>*

## **Unverzichtbarkeit**

In mehreren Gesprächen war wiederkehrend von der Unverzichtbarkeit des bifeb) die Rede. Wie unverzichtbar ist es?

*„Weil es einfach, also es gibt nichts Vergleichbares, dass diese Aufgabe übernehmen könnte. Also die Szene braucht so etwas und ich finde es gut, dass es so etwas gibt.“<sup>cccxxxii</sup>*

*„Erstens es ist der Ort, wo ganz verschiedene Anbieter und Träger der Eb zusammenkommen, das ist ein Alleinstellungsmerkmal für das bifeb). Zweitens werden Themen die aktuell sind und die im Raum stehen und der Eb zukommen sehr gut auch schon im Vorfeld aufgegriffen, es sind Diskussionen dort möglich, die für einzelne Träger oft nicht so leicht sind. Und drittens als Ort, wo Ausbildungen mit hoher Qualität stattfinden und die wba ist auch eine große Geschichte.“<sup>cccxxxiii</sup>*

*„Diese Rolle einzunehmen, die sonst niemand einnimmt und einnehmen kann. Also eben nicht ein bestimmter Interessensverband, nicht eindeutig universitär, nicht eindeutig berufsbildend oder allgemeine Erwachsenenbildung, sondern auch da Übergänge und alles immer wieder vermischend. Nicht länderspezifisch, dieses österreichweite, dieses übergreifende.“<sup>cccxxxiv</sup>*

*„Vom Raum her, vom Angebot her, von der Vielfalt her, die einem hier ermöglicht wird, von den Personen, die auch hier tätig sind, was diese Personen vertreten, auch in der Vielfalt, das die Leute hier an unterschiedlichen Schwerpunkten setzen.“<sup>cccxxxv</sup>*

*„Die Entwicklungen, die österreichweit laufen und die strategische Professionalisierung auch teilweise Qualitätsdiskurse, hat das bifeb) an sich gezogen, hat es geschafft sich hier zu positionieren und ist insofern nicht wegzudenken aus dem was und wie sich die Erwachsenenbildung weiterentwickelt.“<sup>cccxxxvi</sup>*

*„Ein Zentrum ist es ja auch insofern, dass es aus verschiedenen Ecken Sachen anzieht und in dieser Zwischenposition agiert. Es ist nicht universitär und hat trotzdem durch die Kontakte oder die Vorgänge universitäre Anbindungen. Es ist nicht ein bestimmter Interessensverband und trotzdem gelingen gerade da, genau darum auch diese Verknüpfungen zwischen unterschiedlichen Interessensverbänden, das ist so das spezifisch wichtige da, denke ich. Die Kompetenz haben sie sich genommen und haben eine besondere Stellung, die auch niemand anderer einnehmen kann.“<sup>cccxxxvii</sup>*

*„Das bifeb) hat eine zentrale Rolle, vor allem wenn es um Professionalisierung geht, wenn es um grundsätzliche Beschäftigung mit bestimmten Themen geht. Aber bifeb) ist für mich auch ein Ort der kritischen Reflexion und natürlich für die Zukunft für Professionalisierung und kritische Reflexion.“<sup>cccxxxviii</sup>*

*„Diese Angebote zu Qualifizierung und Professionalisierung. Und der zweite Teil diese institutionsübergreifende Kompetenz. Also diese Breite, diese breite Zugang. Für Leute in und auch außerhalb der Erwachsenenbildung.“ <sup>cccxxxix</sup>*

*Also mir fehlt jetzt nichts, wenn ich mir so die Schienen anschau, die das bifeb) fährt, denke ich mir das passt sehr gut, also fiele mir nicht Großes ein, keine Hauptschiene, die da nicht schon abgedeckt wird. <sup>cccxi</sup>*

*„Eben dass es eigentlich die zentrale Weiterbildungseinrichtung für die Eb ist, das ist das Unverzichtbare, so etwas braucht es, weil sonst kann man natürlich schauen, wenn man zu einem bestimmten Thema eine Weiterbildung sucht dann findet man meist nicht so maßgeschneiderte Angebote, die speziell auf die Bedarfe von Leuten in der Eb eingehen.“ <sup>cccxli</sup>*

### **Was würde Österreich (der österreichischen Eb) fehlen, wenn das bifeb) nicht mehr da wäre?**

*„Ein Innovationsmotor.“ <sup>cccxlii</sup>*

*„Ich sehe es als einen wichtigen Player in Österreich, das ist eine wichtige Funktion in Österreich.“ <sup>cccxlili</sup>*

*Für mich hat das bifeb) eine hohe Bedeutung, da für mich Qualität sehr wichtig ist, aber wir könnten auch ohne das bifeb) überleben. <sup>cccxliv</sup>*

*„Ja wie gesagt, diese Ebene, der Platz einer systematischen Reflexion, ich halte es eigentlich auch für sehr gut, dass das bifeb) nicht in Wien und nicht in unmittelbarer Verbindung, also räumlicher Verbindung mit dem Ministerium ist. So dieses räumlich weit weg, bietet auch einen speziellen Reflexionsraum. Mir würde dieser Platz abgehen.“ <sup>cccxlv</sup>*

*„Es würde diese Plattform, die Plattform der Vernetzung und des Austausches, die würde auf jeden Fall fehlen, nämlich auch eine Plattform, wo auch außerhalb der KEBÖ kleinere Vereine usw. auch ihren Platz finden und gehört werden und wahrgenommen werden. Und es kommen ja immer bei Veranstaltungen die Leute von überall her, es sind ja nicht nur Vertreter von Volkshochschulen und WIFI und BFI, sondern wirklich aus allen möglichen Vereinen, ja meistens sind es Verein,e die ich oft gar nicht kenne, die ja doch zahlreich dort auftauchen und ich glaube das würde einfach fehlen. Das stellt einen ganz starken Nutzen für alle Entwicklungen in der Erwachsenenbildung dar und das ist auch etwa das ich persönlich am meisten vermissen würde. <sup>cccxlvi</sup>*

*„Dass es natürlich Bildungsangebote gibt, die durchaus spannend und interessant sind und einen trotzdem wieder nonformalen Abschluss bieten, aber immerhin einen und das ist natürlich sehr stark motivierend für AkteurInnen in der Erwachsenenbildung, diese Weiterbildungen auch wahrzunehmen. Das bifeb) ist praktisch, man kann sagen: bifeb) bürgt für Qualität. Ein bifeb) Lehrgang ist etwas anderes als ein Volkshochschullehrgang, ganz klar. <sup>cccxlvii</sup>*

## **Das bifeb) als Kompetenzzentrum für die österreichische Erwachsenenbildung**

Das bifeb) definiert sich als Kompetenzzentrum und zahlreiche Veranstaltungen, Tagungen und Veröffentlichungen zielen auf diese Rolle ab. Bei der Frage an die InterviewpartnerInnen, ob das bifeb) in der österreichischen Erwachsenenbildung als Kompetenzzentrum wahrgenommen wird, wurde betont, dass es darauf ankomme, was mit der Kompetenz, die sich das bifeb) zuschreibt, genau gemeint sei. Wird das bifeb) als Kompetenzzentrum wahrgenommen, und wofür?

*„Ja, im Sinne von Qualitätsentwicklung und wegweisenden guten Bildungsangeboten, man weiß am bifeb), das ist gute Qualität. Kompetenzzentrum war auch mal so ein Schlagwort, ich bin mir nicht sicher, ob man das so nennen muss. Vielleicht ist es ein Stück weit auch ein sich Verkaufen, das mit Kompetenz, als Marketing meine ich. Aber auf jeden Fall ist es das Kompetenzzentrum für Erwachsenenbildung in Österreich.“ <sup>cccxlvi</sup>*

*„Einfach dass man das Gefühl hat, Dinge die hier passieren sind relevant oder haben dann Auswirkungen auf die weitere Professionalisierung und Qualitätsdiskussion.“ <sup>cccxlix</sup>*

*„Dazu passt, dass ein Bundesinstitut jedenfalls den Anspruch stellen muss und auch einlösen sollte, DIE Kompetenzstelle für Erwachsenenbildung im Lande zu sein.“ <sup>ccccl</sup>*

*„Und wenn man so kollegial bei den Menschen schaut, da ist das bifeb) auch immer sehr präsent, es ist als Größe fachlicher Auseinandersetzung bekannt.“ <sup>ccccli</sup>*

*„Da ist eine große Kompetenzstelle, ich wüsste keine andere Stelle in Österreich, die die verschiedenen Bereiche so vereint.“ <sup>ccccli</sup>*

*„Weniger das bifeb) als Institution würde ich in den Vordergrund stellen, sondern das sind immer Personen, die Kompetenzen aufweisen, die an so einem Ort gebündelt werden können, da gibt es sehr kompetente Personen, die auch im nationalen und europäischen Bereich ihre Rollen spielen.“ <sup>ccccli</sup>*

*„Insofern, als das sich das bifeb) manche Diskurse gesichert hat.“ <sup>ccccliv</sup>*

*„Neben der Bildungsarbeit auch Tagungen zu machen und dass die sich den Auftrag als Kompetenzzentrum gegeben haben, das hebt das Ganze auf eine andere Ebene. In Kombination ohne jetzt die über viele Jahre gepflegten und angebotenen Themen über Bord zu werfen. Nicht wir sind jetzt anderes, weil das waren ja durchaus politische Versuche seitens der Politik und die haben sich einen neuen Fokus gegeben unter anderem mit dem Kompetenzzentrum, aber auch die langbewährten Themen im Eb Bereich, die zu erhalten. Neues mit Bewährtem zu kombinieren. Eine eigene Kombination aus Stetigkeit und Erneuerung.“ <sup>cccclv</sup>*

*„Ich glaube, dass das bifeb) in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, dadurch dass sie vielfältiger und prägnanter geworden sind, sie haben Profil gewonnen und das Leistungsportfolio ausgeweitet und sie haben sehr innovative neue Ansätze verwirklicht. Es nimmt für uns eine wichtige Rolle ein indem es Themen aufgreift und weitertransportiert, einen hohen Stellenwert in der Qualitätssicherung in der österreichischen Eb und auch sehr*

*gute interessante Veranstaltungen und sie machen einen guten Prozess bei der Begleitung der LLL Strategie, da habe ich sie als wichtigen Kommunikator wahrgenommen.“* <sup>ccclvi</sup>

*„Es hat ja in der Eb nicht immer ein sehr intellektuell förderliches Klima in Österreich gegeben, da waren oft skeptische Berührungsgänge vor 20 Jahren, das hat sich mit dem Generationenwechsel stark verändert. Auch sicher in der Person Grete Wallmann, die da keine Berührungsgänge hat, im Gegenteil, die hat überrascht, dass die Zukunft der Eb auch eine theoretisch professionelle forschungsorientierte Basis braucht und dass Entwicklungen, die für die Praxis notwendig und förderlich sind, auch eine andere Qualität brauchen als früher. Die Entwicklung geht in Richtung komplexere Fragestellungen, interdisziplinäre Sachen, dass man sich auf eine Theorie-Praxis-Reflexion verlässt.“* <sup>ccclvii</sup>

### **Strategische Rolle und Umsetzer**

*„Und sie haben auch eine große strategische Rolle. Die wichtigste Aufgabe... mehrere wichtige Aufgaben... an der strategischen Entwicklung beteiligt zu sein und auch immer wieder zu schauen, wie setzt man das um, dass auch die EblerInnen beteiligt sind. Nur die strategische Ebene ohne die Umsetzung, das wäre zu wenig. Man braucht das auch immer wieder, dass man gemeinsam Lehrgänge entwickelt, dann auch umsetzt für die TrainerInnen, ManagerInnen, BildungsberaterInnen und mit allen gemeinsam.“* <sup>ccclviii</sup>

*„Das sind eben österreichweite Strategiediskurse, auch mit der Anbindung Weiterbildungsakademie, also wo es auch um ganz wichtige Positionierungen geht für österreichische Erwachsenenbildungsentwicklungen, wo das bifeb) einfach sich entsprechend eingebracht hat und gesagt hat, da ist ein Ort, wir können das gut verbinden und dass manche Dinge hier passieren.“* <sup>ccclix</sup>

*„Was wirklich eine Besonderheit ist, dass es einerseits selbst eine Eb-Einrichtung ist, andererseits eine gewisse Distanz dazu hat. Auch wenn die TeilnehmerInnenzahl eine wichtige Kenngröße ist, ist der Auftrag meiner Meinung nach eher zu sagen, bei uns ist für den Sektor die Kompetenz des Sektors gebündelt. Darum haben die auch sehr gutes kompetentes Personal vor Ort, sonst kann ich gar nicht identifizieren wo die Expertise ist, das ist eine sehr erfolgreiche Besetzung. Das kann man nicht nur als Hülle sehen, wo die Expertise zu Hause ist, aber es wird nicht so groß sein, dass alle Expertise dort ist, das geht auch in großen Einrichtungen nicht. Es ist wichtig, die Schlüsselpositionen zu besetzen und auch zu wissen, wo noch die Expertise zu holen ist.“* <sup>ccclx</sup>

*„Das glaube ich unterscheidet das bifeb) zu anderen Bildungsträgern, dass es da nicht nur um die berufliche Bildung geht, sondern auch um einen weiteren Bildungsbegriff, der da transportiert werden sollte und um die Bedeutung, dass es etwas größer und weiter gesehen wird als in den Berufsbildungsbereichen und auf der Metaebene. Das bifeb) ist auch auf der MultiplikatorInnenseite tätig, Bildungsberater, Trainer etc., dass die immer wieder mit diesem sehr weiten Bildungsbegriff konfrontiert werden.“* <sup>ccclxi</sup>



## **Das bifeb) als Konkurrent**

Das bifeb) wird von fast allen InterviewpartnerInnen durchgehend als Netzwerkpartner geschätzt. Einige wenige Wortmeldungen sprechen an, dass es als Bildungshaus durchaus auch ein Konkurrent für andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung ist.

*„Auf der anderen Seite nimmt das bifeb) natürlich auch Dinge in Anspruch, wo andere das Gefühl haben, es wird ihnen etwas weggenommen, was ich auch nachvollziehen kann. Weil wenn sie es da positionieren, die Weiterbildungsakademie, die Zertifizierungswerkstätte findet dort immer statt, das heißt natürlich jemand anderem etwas wegzunehmen, der vielleicht auch Interesse hätte.“* <sup>ccclxii</sup>

Ein angefragter Interviewpartner – ein Vertreter eines Bildungshauses im Bundesland Salzburg – wollte nicht zum bifeb) interviewt werden. Grund der Ablehnung: das bifeb) sei ein Konkurrenzbetrieb, darüber möchte man nichts sagen.

### **14.1 Der „Geist“ des bifeb)**

In mehreren Gesprächen – sowohl intern, wie auch extern – war vom „Geist“ des bifeb) die Rede. Eine besondere Form der Denkweise, der Auseinandersetzung und des Seins, die das bifeb) verkörpert. Was ist damit gemeint:

*„Denkerische Auseinandersetzung, Kontemplation verbunden mit kulinarischem Genuss.“* <sup>ccclxiii</sup>

*„Das bifeb) hat oft schon ein sehr helles Ohr und weit aufgemachte Augen, also sie sind schon sehr am Puls der Zeit.“* <sup>ccclxiv</sup>

*„Also die Leute die dort arbeiten, menschenbezogen und sehr positive Leute, sehr positive Ausstrahlung.“* <sup>ccclxv</sup>

### **Persönlich geprägt**

*„Es ist ganz sicher der Geist wichtig. Ich kenne nicht alle MitarbeiterInnen, ich kenne einige MitarbeiterInnen, da finde ich den Geist überall, nämlich nicht nur bei den wissenschaftlichen und pädagogischen MitarbeiterInnen, auch bei den anderen MitarbeiterInnen, die die Bars betreuen, es ist so eine Offenheit, ein offenes aufeinander zugehen, eine gewisse Neugier und ich habe schon so das Gefühl, da ist man schon sehr bemüht eine offene Atmosphäre zu schaffen, es gibt keine hierarchischen Dünkel so irgendwie.“* <sup>ccclxvi</sup>

*„Ich glaube, dass es eine Kultur des sehr wertschätzenden Umgangs miteinander gibt, also die MitarbeiterInnen im bifeb) untereinander und dass sich das sehr stark auf den Umgang der Gäste dort auswirkt. Das ist sehr vorbildhaft, da bin ich mir ganz sicher.“* <sup>ccclxvii</sup>

*„Ja, es ist eine Haltung dahinter und es ist eine bewusste Entscheidung, was trage ich nach außen, dahinter. Das glaube ich schon und das gelingt gut. Und es gelingt so, dass es für mich nicht aufgesetzt wirkt, sondern auch gelebt wird.“* <sup>ccclxviii</sup>

### **Einbeziehen der ReferentInnen /Kooperationen**

*„Ich kenne kaum ein Institut im Vergleich mit Deutschland, das externe ReferentInnen so aktiv miteinbezieht und das trägt glaube ich sehr zu einer geistigen Offenheit bei. Und im Sinne der Vernetzung, viel Vernetzung mit anderen Organisationen. Ich habe immer wieder erlebt, dass externe ReferentInnen sehr partnerschaftlich miteinbezogen werden in Diskussionen. Sehr fachbezogen und sehr kooperative Art. Das ist eine geistige Haltung, auch im Sinne des: wie kann Bildung gehen. Und auch eine sehr große Weiterentwicklung von Wissen und in dem Sinne auch von Bildung, dass die eine Breite braucht. Und das merkt man auch in dieser Art welche Kooperationen da möglich sind. Die sehen sich nicht als isoliertes Bildungsinstitut die Kompetenz von außen in Anspruch nehmen, sondern es gibt einen Wissensfluss, im Diskurs, im Austausch.“* <sup>ccclxix</sup>

### **Reflexionsprozesse**

*„Es ist eher die Möglichkeit, über die Dinge noch einmal nachzudenken. Und sie vielleicht auch einer laufenden Korrektur unterzieht, die das bifeb) meiner Meinung nach leistet bis zu einem gewissen Grad und auch weiterhin leisten soll. Also sozusagen die Dinge umzusetzen, die da bildungspolitisch gerade an der Tagesordnung stehen und sie mit Inhalt zu füllen, ohne dem geht es nicht. Die Kritik braucht auch einen Inhalt, aber das ist nicht das Besondere, das Besondere ist diese kritische Ebene.“* <sup>ccclxx</sup>

*„Ich finde es auf jeden Fall ganz, ganz angenehm, also immer sehr entspannt, fast könnte man sagen, ein bisschen so ein leistungsfreier Raum, fast, wo man einfach so seinen Gedanken, seinen Ideen auch nachhängt, ohne dass das unmittelbar abschlussfokussierend ist. Schon auch, es schwingt immer mit, natürlich, man kommt ja von wo her... Aber es ist ein bisschen was möglich an theoretischen Höhenflügen, unabhängig von der Position des Sprechers oder des Gegenübers.“* <sup>ccclxxi</sup>

### **Verbindung von Praxis und Theorie**

*„Das bifeb) steht da irgendwo dazwischen angesiedelt, mit einem Fuß in diesem Bereich der Praxis, mit einer engen Verbindung zur Praxis, Verbindung dahingehend, dass die Leute die in der Praxis arbeiten, sogar ausgebildet werden und andererseits auch mit einer engen Verbindung zur Wissenschaft, das bifeb) hat bis zu einem gewissen Grad so eine Vermittlerfunktion.“* <sup>ccclxxii</sup>

### **bifeb) als Ermöglicher**

*„Eine wichtige Rolle vom bifeb) ist für mich, wirklich eine Ermöglichende, dass es nämlich ermöglicht, dass dort etwas entstehen kann, neue Ideen entstehen können, dass auch eine kritische Haltung möglich ist und dass die Entfaltung der Einzelnen, die Leute werden dort nicht mundtot gemacht, was im schlimmsten Fall passieren könnte, durch Möbel, durch Atmosphäre, durch Angebote sozusagen unterstützt wird.“* <sup>ccclxxiii</sup>

*„Ich habe schon das Gefühl die Leute werden dort gehört und es entsteht dort so eine Atmosphäre, dass Meinungen und Richtungen, ja fast auch Ideologien auch gut reflektiert*

werden können, dass es auch wertschätzend aufgenommen wird und weiterentwickelt wird.“ *ccclxxiv*

„Wenn da etwas gesagt wird, wenn man selber was sagt, wenn jemand anderer etwas sagt, dann gibt es nicht nur ein freundliches Nicken, wie es oft ist, sondern ich erlebe ganz oft dass solche Ideen irgendwann, irgendwie wieder aufgenommen werden in einer Veranstaltung oder nur in einer Person, die dort am bifeb) arbeitet, die das dann bei irgend einer anderen Veranstaltung, bei einem Arbeitsgruppentreffen wieder weiter pflegt. Also diese Rolle des Ermöglichers in der Strategieentwicklung der Erwachsenenbildung und immer - und das habe ich tatsächlich so erlebt - immer sehr stark die Nutzen der TeilnehmerInnen in verschiedenen Bildungsangeboten im Fokus haben, also das ist mir auch wichtig.“ *ccclxxv*

„Das sind einerseits diese Veranstaltungen, die Diskussion, die theoretische Auseinandersetzung mit Themen in der Erwachsenenbildung ermöglichen, aber ob die jetzt wichtiger sind, als die konkreten Ausbildungen, das glaube ich nicht, ich glaube das ist eher das Zusammenspiel, ja, dass sich einfach Praxis und die theoretischen Höhenflüge wieder treffen.“ *ccclxxvi*

### **Bildungsbegriffe und Haltungen in der Bildungsarbeit**

„Bildung hat etwas zu tun mit Veränderung, Weiterentwicklung in Richtung einer menschlicheren Gesellschaft kann man sagen, das heißt auch wieder dieses Hinterfragen des Gegebenen, also dass das in einer systematischen Form stattfindet, dass Menschen dazu befähigt werde, das zu tun, dazu muss man durchaus auch Wissen erwerben, aber Wissen ist noch nicht Bildung. Bildung heißt Wissen zu reflektieren, es sozusagen angesichts irgendwelcher über den Status Quo hinausgehenden Vorstellungen sich anzuschauen, in welcher Richtung man etwas machen kann.“ *ccclxxvii*

„Bildung wird bei uns in Zentraleuropa immer nur als Reflexion gesehen, und nie als Aktion.“ *ccclxxviii*

Wo wird es anders verstanden?

„In Südamerika zum Beispiel. Auch in Frankreich und England hat man diese absurde Trennung, die Trennung ist nicht so absurd, aber das permanente Auseinanderhalten von Bildung und Ausbildung von dem wo die Leute etwas praktisch tun und auf der anderen Seite wo sie nachdenken, das ist bei uns so etwas von nicht geschehen, das führt dazu, dass sich die einen sehr gut vorkommen können und die anderen immer ein bisschen abwerten können. Und gleichzeitig verhindert es zu einem gewissen Grad auch, dass Bildung praktisch wird, bzw. Praxis anders reflektiert wird, als nur unter dem Gesichtspunkt des Nutzens.“ *ccclxxix*

„Ich glaube auch, dass es nach wie vor um die Ausweitung der Handlungskompetenz der Menschen geht, um auch gesellschaftliche Prozesse zu verändern und anders gestalten zu können. Und da, glaube ich, gibt es ein hohes Maß, das in der Erwachsenenbildung an Kompetenz, weitergegeben wird. Und ich denke mir, diese frühen Entwicklungen, die ich zum Teil auch noch miterlebt habe, mit der Aktionsforschung oder mit Stadtentwicklung, gemeinnütziger Arbeit usw. ... solche Initiativen, die Menschen selbst aber auch in sozialen

*Zusammenhänge befähigt haben, Veränderungen herbeiführen. Das ist noch immer ein Hauptanspruch der Erwachsenenbildung. Also, dieser emanzipatorischer Gedanke, der sich auch in einem sehr umfassenden Bildungsbegriff wiederfindet.“* <sup>ccclxxx</sup>

*„Das andere ist natürlich, dass ich jetzt aufgrund, sag ich jetzt einmal, meiner beruflichen Erfahrung pragmatischer geworden bin und sehe, dass natürlich die berufliche Qualifikation und die Abschlüsse, die damit verbunden sind, schon auch für den einzelnen und für die berufliche Mobilität des einzelnen enorm wichtig sind. Weil ohne der Grundlage der Arbeit, der Lohnarbeit auch diese gesellschaftliche Verwirklichung weit weg wäre.“*  
<sup>ccclxxxi</sup>

## **15. Die Wichtigkeit des Ortes**

Wohl kaum ein Bildungshaus definiert sich so stark über den Ort wie das bifeb). In keinem Gespräch bleibt der Ort unerwähnt, meist taucht der Bezug zu Strobl, zum See oder zu den Bergen an mehreren Stellen der Interviews auf.

Die Menschen, die ins bifeb) kommen, werden in dem Fall durch den Eindruck den der Ort hinterlässt geprägt. Werden auch die Inhalte des bifeb) durch die Landschaft geprägt?

Es ist auch hier ganz sicher nicht der Ort Strobl an sich. Es ist wohl die Lage des Bildungshauses am See, mitten in den Bergen und in der relativen Abgeschiedenheit, die den Eindruck machen. Zum bifeb) zu fahren, hat offensichtlich eine andere Bedeutung, wie einen Termin in Wien oder in einer der Landeshauptstädte wahrzunehmen. Nach „Strobl fahren“ ist wie ein Eintauchen in eine andere Welt jenseits von Alltag und Geschäftigkeit. Und damit auch ein Ermöglichen von Prozessen, die im Alltag und in der gewohnten Umgebung wohl keinen Platz finden.

*„Das bifeb) bietet eine fantastische Umgebung, also ich glaube es gibt in Österreich kein Bildungshaus das an das herankommt. Selbst als Hotel könnte man sich da die Finger abschlecken. Also an einem der schönsten Seen des Landes gelegen, mit der Streckung des Gelände als solches mit diesen Häusern. Das lernt man auch erst dann schätzen, wenn man auch andere Häuser kennt.“* <sup>ccclxxxii</sup>

*„Das ist einfach ein schöner Ort. Es ist der See da und es sind die Berge da, es könnt auch woanders sein - es gibt viele schöne Orte. Es ist diese relative Abgeschiedenheit, dieses geschlossen sein in sich, was mir oft im Vorfeld gar nicht so angenehm ist, wo ich mir oft denke, hm, jetzt muss ich dort hinfahren.“* <sup>ccclxxxiii</sup>

*„Aber das bifeb) durch seine Lage, auch durch den Berg, durch die unterschiedlichen Häuser, auf der anderen Seite der Bürglstei, hat was von Vielfältigkeit, was auch die Erwachsenenbildung haben soll, die Weite, Höhen und Tiefen, Wasser. Es hat für mich alles zusammen Möglichkeiten auch das Gehirn auszulüften, Themen zu diskutieren, sich zu vernetzen, kann mich auch zurückziehen, gehe eine Runde, picke nicht so aufeinander und hab keine Möglichkeit sonst was zu tun.“* <sup>ccclxxxiv</sup>

## **Die Umgebung fördert den Austausch und den Abstand zum Alltag**

*„Und es ist zudem noch in einer Lage, wo man sich wohlfühlt und wo man nicht am Abend, wie das jetzt häufig bei Weiterbildungen der Fall ist oder so, andere soziale Kontakte pflegen kann, sondern man ist dort in dem Haus und ist am Abend auch noch zusammen, das heißt das informelle, der informelle Austausch ist dort. Man hat die Berge, den See, die Ruhe, also es ist schon ein Ort, der für mich eine Ausstrahlung hat.“<sup>ccclxxxv</sup>*

*„Das hat so ein bisschen den Aspekt man kommt heraus aus dem Alltag, aus diesen Arbeitszusammenhängen, und selbst aus den privaten Zusammenhängen und fährt dorthin in die andere Welt, und da tankt man auf, ohne dass man es merkt durch die Leute, die man kennenlernt, durch die Leute die man wiedersieht, weil ich treffe mich dann immer wieder mit den KollegInnen, die wir jetzt da genannt haben. Man tankt auf durch die Natur und diese ganze Umgebung und ich fahre dann gestärkt heim. Ich mache das auch gezielt so, mich interessiert auch oft nicht so das Thema, sondern ich sage o.k., ich habe 3 Tage, das passt gerade, da mache ich dann das Seminar und ich habe etwas Auszeit.“<sup>ccclxxxvi</sup>*

*„Ich finde es wichtig, weil ich selber erlebt habe, dass ich dort durch diese informellen Gespräche, wo man wirklich auch frei ist gedanklich und zeitlich nicht gedrängt ist, dass man da in den Gesprächen auf Dinge kommt, wie man etwas weiterentwickeln kann, was einen unheimlichen Wert darstellt, weil irgendwo in dieser kurzlebigen Zeit ist man auch zeitlich so eingepresst und gezwungen alles zu erledigen und macht sich auch gedanklich oft nicht frei für irgendwelche innovativen Projekte oder Weiterentwicklungen.“<sup>ccclxxxvii</sup>*

*„Wo man in Wien doch eher von der Großstadt beeinflusst ist, da hat man in Strobl auch die Zeit nach dem Seminar oder der Veranstaltung über Dinge zu reden, was in der Großstadt anders ist, da fährt jeder nach dem Seminar weg und tut was anderes. Das ist in Strobl sehr gut, am Abend werden häufig spezielle Dinge angesprochen, die im Forum nicht so besprochen werden. Das ist ein Nutzen, der Abend und die Gelegenheit da am Abend mit den Partnern der Länder zu reden und Gedanken auszutauschen, das darf man nicht unterschätzen was sich da tut. Das ist häufig das Aufarbeiten der Inhalte von den Arbeitsgruppen.“<sup>ccclxxxviii</sup>*

*„Wenn ich hier herfahre, entscheide ich mich ganz bewusst. Aber ich glaube es hat sehr mit der Qualität des Ortes zu tun. Also Konzentration, entrückt, wenn ich zum Arbeiten da bin, ist die Situation viel anders als an anderen Orten.“<sup>ccclxxxix</sup>*

## **Zeit nehmen und Zeit haben**

*„Ich denke mir, diese Zeit sollte man sich nehmen. Ich leide selber darunter, weil ich mir manchmal denke, um Gottes Willen, jetzt muss ich da so weit raus fahren und da geht ein halber Tag drauf. Mit dem Zug ist es überhaupt ein bisschen mühsam und Bus und so, aber wie gesagt, es stellt umgekehrt auch einen Wert dar und ich glaube, sich ein bisschen so bewusst zu machen, sich dort zurückziehen unter Anführungszeichen, auch räumlich, am Bundesinstitut, hat eine Qualität.“<sup>cccxc</sup>*

„Aber das macht es dann aus. Es ist fast so ein Klausurcharakter wenn man dort ist, das ist wichtig. Natürlich eine angenehme Umgebung, aber das kann es nicht nur sein, denn wenn das Wetter schlecht ist, ist die Umgebung fürchterlich.“ <sup>cccxcxi</sup>

„Einerseits sich Zeit lassen für Bildungsprozesse. Mir kommt immer vor, ich entschleunige total in Strobl, und zum anderen dieser grundsätzliche pädagogische Satz, dass diese persönlichen Begegnungen einfach auch Raum und Zeit brauchen. Mehrere Tage an denen man gemeinsam arbeitet und für mich ist das entgegen dem Mainstream nicht alles schnell in kleinen Portionen nutzbar zu haben. Die Inhalte sind ja sonst möglichst komprimiert und in kurzer Zeit, die McBildung.“ <sup>cccxcii</sup>

„Die wunderschöne Lage und Landschaft die einen Ausstieg aus dem Alltag ermöglicht. Und dadurch wenn hier etwas ist, dann ist es sehr konzentriert, eine sehr intensive Zeit und so völlig weg vom Alltag.“ <sup>cccxciii</sup>

„Die Zeit zu haben nachzudenken. Ich habe immer wahrgenommen, dass es ganz viele Zeiträume gab, die nicht mit Programm gefüllt waren sondern Zeit für Zwischengespräche, für Diskussionen, ob am Abend, beim Essen, in den Pausen. Das ist eine ganz wichtige Qualität.“ <sup>cccxciv</sup>

„Es gibt eine gewisse Entschleunigung. Man ist ganz schnell weg vom Alltag, von diesem Arbeitsalltag in einem etwas anderen Kontext und schlüpft ganz schnell aus dieser Rolle, die man so hat, die wahrscheinlich fast alle irgendwie inne haben, wo man dann vorwiegend strategisch denkt, ja, ... was sage ich im richtigen Augenblick zu wem und was spare ich mir lieber, weil ich in dem Radl, in dem Getriebe drinnen bin. Mir geht es zumindest so, da bin ich ganz schnell draußen, weil es eh nichts anderes gibt. Es gibt einfach nur das. Und man kann zwischendurch gut nachdenken und reflektieren und dieser Zeitfaktor spielt nicht mehr diese Rolle und dadurch, finde ich, bin ich ein Stückchen näher am Wesentlichen, ... das Wesentliche ist schon ein Stückchen leistungsfreier, wie das Oberflächliche vom strategischen Denken und von Hierarchien bestimmte.“ <sup>cccxcv</sup>

### **Vorteil Dezentralität und Regionalität**

Und das bifeb) hat eben den Vorteil, dass es nicht in Wien ist, nicht dort, wo schon alles ist, nicht dort, wo schon permanent dieser Austausch stattfindet, sondern eben dezentral und damit die regionalen Aspekte oder die Leute oder ExpertInnen aus den Regionen im Verhältnis mehr zu Geltung kommen. <sup>cccxcvi</sup>

„Als Veranstaltungsort ist es gerade durch diese Abgeschlossenheit für die Trainings sehr gut, gerade bei Trainings, die über zwei Tage dauern. Im Sommer ist auch die Landschaft sehr schön, da kann man sehr entspannt arbeiten.“ <sup>cccxcvii</sup>

### **Lohnt sich der Aufwand der Anreise?**

„Das ist ganz eine schwierige Frage, weil auf der einen Seite hat es schon was für sich, so ein Ort in so einer Umgebung, das hat schon eine Qualität für so einen Lernort, das ist das Argument das dafür spricht. Auf der anderen Seite hat sich die Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen immer mehr verkürzt. Wenn man heute denkt alles was

*mehr als 3 Tage ist, das geht nicht, das ist unmöglich und ich kann mich erinnern, wie ich begonnen habe, eine Woche war normal. Und dafür lohnt sich der Anreiseweg schon. Aber für 3 Tage...“<sup>cccxcviii</sup>*

*„Es hat den Vorteil wenn man da ist, ist man da. Man verschwindet nicht so schnell wieder. Es ist für alle die kommen ähnlich beschwerlich.“<sup>cccxcix</sup>*

*„Also ich bin viel in Österreich unterwegs, und die Bahn verbindet halt Knotenpunkte. Und da ist halt das bifeb) nicht leicht erreichbar. Schön ist es, das ist keine Frage, der Ort hat schon seine Berechtigung.“<sup>cd</sup>*

*„Wenn man von den Minusdingen sprechen wollte, dann ist das die verkehrstechnische Anbindung und Erreichbarkeit,... ich habe da keine Vorbehalte, aber für mich überwiegt in Summe schon das Positive in Strobl.“<sup>cdi</sup>*

*„Nach Strobl ist es für alle gleich beschwerlich und gleich weit. Nicht ganz gleich verteilt, aber alle müssen etwas auf sich nehmen, das finde ich fair. Und eben wenn man dann da ist, ist man abseits und dann hat es auch diesen geschützten Raum, mit allen Vor- und Nachteilen.“<sup>cdii</sup>*

*„Die Lage ist wunderschön. Ich genieße es jedes Mal. Anfahrtszeit ist schon... naja. Aber ich denke wir sind eine mobile Gesellschaft und es gibt Leute, die zum Einkaufen hundert Kilometer fahren und da kann man zu Weiterbildung auch ein Stückchen fahren. Und gerade diese Abgeschiedenheit, wo man nicht am Abend schnell heimfahren kann, das ist eine ganz besondere Qualität.“<sup>cdiii</sup>*

*„Der erste Gedanke ist weit fahren. Der zweite ist, ganz stark verbunden mit der besonderen Qualität des Ortes, also dieses weit fahren hat auch etwas Entrücktes, etwas Freies. Im Sinn davon, da ist Zeit, weg vom Alltagsgeschäft, Zeit zum Nachdenken, zum Genießen. Ganz viel Konzentration, also wenn ich da bin ist das was ich hier tue immer im Fokus und nichts anderes.“<sup>cdiv</sup>*

Schwer erreichbar ist offensichtlich ein sehr subjektiver Begriff. Es gibt auch gegenteilige Stimmen:

*„Also, was ich auch sehr schnell damit verbinde, ist die zentrale Lage in Österreich und gute Erreichbarkeit für viele.“<sup>cdv</sup>*

*„Ganz im Gegenteil, es ist gut erreichbar, die Leute kommen aus den letzten Winkeln von Österreich und international, mit der Einflugschneise Salzburg und dem Zug kommt man bestens hin. Viele haben zehn mal lieber dreißig Minuten mit dem Bus zu fahren und in einer sensationellen Landschaft und Umgebung zu tagen, als gleich am Bahnhof in einem Seminarhaus zu sein.“<sup>cdvi</sup>*

### **Könnte das bifeb) auch woanders sein?**

*Es müsste nicht unbedingt im Salzkammergut in dieser Ecke von Österreich sein, es könnte auch wo anders sein, es ist halt als Tradition dort und die Bedingungen dort sind sicher gut und optimal.<sup>cdvii</sup>*

*„Natürlich, das war ja vor ein paar Jahren auch im Gespräch, diese Diskussion ob es verkauft wird, und das wäre ein riesen Verlust gewesen, ich glaube auch die Szene hat das gar nicht so realisiert, welche Ressource man sich da genommen hätte.“<sup>cdviii</sup>*

Die Entwicklung mit neuen Medien und virtuellen Lernräumen bietet auch noch andere Herausforderungen für das bifeb) als realen Ort:

*„Eine wirkliche Herausforderung für Bildungshäuser, das bifeb) ist mehr, es ist ein Bundesinstitut, aber es ist auch Bildungshaus, die Herausforderung dass die Orte an denen etwas stattfindet im Verhältnis zu anderen Kategorien an Bedeutung verlieren, das hängt mit Mobilität und Virtualität und anderen Entwicklungen zusammen.“<sup>cdix</sup>*

*„Das geht bis hin zur pragmatischen Frage: Was kostet das Bundesinstitut? Was sind die Opportunitätskosten? Was könnte man mit dem sonst machen? Das ist eine ständige Abwägung, die in den letzten 20 Jahren immer wieder gelaufen ist, man hat sich entschieden den Standort weiterzuführen, aber diese Frage kommt sicher wieder in den nächsten 15 bis 20 Jahren.“<sup>cdx</sup>*

### **Mehrwert durch die Lage**

*„Es gibt auch ein Stück einen Freizeitwert, also die Veranstaltungen, vor allem wenn sie mehrtägig sind, haben einen Zusatznutzen, nämlich dass man in so einer schönen Umgebung sehr gut Kraft tanken kann. Da sind dann drei Elemente: Das eine ist die Qualität der Veranstaltungen als solche, das zweite ist die soziale Qualität die man dort auch erfahren kann durch die Vernetzung und die Leute die man trifft und dieses kennenlernen anderer TeilnehmerInnen. Und das dritte wäre die Qualität des Ortes und der Landschaft. Das ist dort sicher ein wirkliches Plus, ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Häusern. Es gibt natürlich auch andere schöne Häuser in Österreich aber an Strobl kommt natürlich keines heran.“<sup>cdxi</sup>*

*„Gerade mit den informellen Aktivitäten, die dort passieren, der Kurs ist ja nur die halbe Sache, die wichtigsten Dinge passieren ja außerhalb der Veranstaltung, das geht viel besser wenn man am Abend noch zusammen ist.“<sup>cdxii</sup>*

*„Die Lage ist auch toll. Es ist keine Kompetenz, aber man ist auch gerne dort. Geographisch ist es nicht günstig gelegen, trotzdem nimmt man das gerne in Kauf dorthin zu fahren.“<sup>cdxiii</sup>*

*„Es spielt natürlich auch mit, dass wir eine Mittagspause haben und die nutzen können, das ist bewiesen, dass das viel produktiver ist zu anderen Orte, wo wir immer häufiger verhandeln muss, dass überhaupt Pausen eingehalten werden, weil viele sagen, wozu soll ich da jetzt eine Pause machen, wo wir sonst früher heimgehen können. Das ist da nicht Thema. Es sind lange Pausen. Sogar der Abreisetag ist gewünscht, gefragt. Das Freiräume da sind zum Denken, zum Sinnieren, Gedanken gehen lassen und so was. Also das Setting da ist einfach toll.“<sup>cdxiv</sup>*



## **Die Natur, die Häuser und die Räumlichkeiten**

*„Ich finde die Räumlichkeiten, die Ästhetik, das macht auch eine Bedeutung deutlich: das ist ein Standort, der nicht abgeschnuddelt ist, der ein entsprechendes Ambiente bietet, das ist auch eine Wertschätzung in der Erwachsenenbildung. Wobei es sicher schwierig ist Personen dorthin zu bringen, die dort arbeiten.“<sup>cdxv</sup>*

*„Jeder sagt: super ist es dort. Auch im internationalen Kontext. Wir Österreicher schätzen das oft gar nicht so, weil wir soviel Natur haben. Aber international sind alle irrsinnig von der Natur und vom Ambiente begeistert, von der Professionalität und dem was dort geboten wird, das gibt es nicht überall, es ist nicht überall Standard, darauf sollte man stolz sein.“<sup>cdxvi</sup>*

*„Es ist nicht in irgendeiner Großstadt, in irgendeinem Haus im zweiten Stock, sondern es ist in einem richtigen Areal. Damit wird alles auch ein bisschen aufgewertet.“<sup>cdxvii</sup>*

*„Die Lage, und natürlich auch die Ausstattung, ständige Aktualisierung und Renovierung des Geländes ist maßgeblich beteiligt dass wir nach wie vor gerne hinkommen. Und natürlich ein passendes Preis-Leistungsverhältnis.“<sup>cdxviii</sup>*

*„Das ist sozusagen ein Platz der Muße, des Rückzuges, zum Nachdenken, des Reflektierens, es ist so ein bisschen aus dem Schussfeld, es ist schön, das sind sozusagen die Rahmenbedingungen, aber es ist auch von der Atmosphäre vom Haus aus selber geschaffen durchaus ein Platz, wo man kritisch und engagiert über Dinge nachdenken kann, wo auch ein Rahmen geschaffen wird wo das möglich ist.“<sup>cdxix</sup>*

*„Einerseits ist es ein fantastischer Ort, der nicht nur von den Räumlichkeiten her sondern auch vom See und der Natur her wunderbar ist und tolle Gelegenheit für Bildung und Begegnung bietet und gleichzeitig auch von der Erreichbarkeit gewisse Einschränkungen aufweist.“<sup>cdxx</sup>*

## **Standort in Wien**

*„Mit Wien diesen Standort aufzubauen, finde ich grundsätzlich vernünftig, weil einfach da die meisten Entscheidungen fallen, die meisten Sitzungen stattfinden, die meisten Dachverbände hier in Wien ihren Sitz haben, und da ist auch wichtig direkt vor Ort zu sein und kommunizieren zu können. Ich glaube auch nicht, dass man als ständige Leitung in Strobl sein muss. Es gibt auch dort die Möglichkeit Verantwortung zu delegieren.“<sup>cdxxi</sup>*

*„Ich glaube langfristig gehört das Wienbüro aufgewertet. Dadurch könnte man auch den Grad der Vernetzung erhöhen. Für zwei Stunden Besprechung fährt man nicht nach Strobl. Vielleicht verändert sich das auch wieder mit anderen Arbeitsmodi der neuen Generation, z.B. Videokonferenz ist auch o.k., das ist aber noch nicht. Der Ort ist gut eingeführt, aber nur für eine bestimmte Netzwerkgradintensität, für das drei Stunden Projekttreffen ist es nichts. Der Ort ist nur von Salzburg aus gut erreichbar.“<sup>cdxxii</sup>*

Auch die MitarbeiterInnen fahren nach Wien

*„Also alle fahren oft nach Wien. ... da ist so ein Exodus vor dem Wochenende, woanders ist es genau umgekehrt, da arbeiten die Leute in Wien und flüchten am Wochenende.“<sup>cdxxiii</sup>*

*„Der Standort Strobl sollte beibehalten werden und auch der Standort Wien so belassen. Es ist gut in Wien das Standbein zu haben, Österreich ist nicht föderal von der Bildung strukturiert, es ist eine Bundeseinrichtung, warum sollte das in Wien nicht ein Standbein haben, das gibt es auch bei Unternehmen und Unis.“* <sup>cdxxiv</sup>

## **16. Leistung und Entwicklung des bifeb) in den letzten 5 – 10 Jahren?**

### **Breite Themenfelder**

*„Es ist ein überraschend breites Themenfeld mittlerweile am bifeb), ich stelle schon fest dass da in den letzten Jahren einiges an Entwicklung passiert ist und dass das bifeb) da eine sehr aktive, gestaltende Rolle einnimmt. Dass es nicht eigenbrötlerisch oder ignorant unterwegs ist, aber auch sehr sensibel mit der Expertise umgeht und zugänglich ist.“* <sup>cdxxv</sup>

*„Es ist inhaltlich dichter geworden, professioneller geworden, es ist vielfältiger geworden. Sich eben mehr in politisch strategische Dinge einmischend geworden, mehr Räume zugelassen, eine gewisse Verstaubtheit abgelegt.“* <sup>cdxxvi</sup>

### **Dynamische Entwicklungen**

*„Es ist aus meiner Sicht dynamischer geworden, bewegter geworden auch von der Ausrichtung her. Ich weiß, diese Personen tragen jetzt eine Grundhaltung. Auch wenn sie immer wieder daran verzweifeln, weil sie sie nicht umsetzen können. Eine Grundhaltung, die einfach an einen Bildungsbegriff auch im emanzipatorisch kritischen Sinn ansetzt und die doch immer wieder spürbar ist und sich soweit es halt möglich ist innerhalb des Rahmens immer wieder abgliedert. Und da habe ich das Gefühl hat sich mehr entwickelt und ist stärker geworden in den letzten Jahren und das habe ich sehr positiv empfunden.“* <sup>cdxxvii</sup>

*„Jetzt hab ich das Gefühl, es passiert da was, dieses Entstauben, es war schon ein bisschen eingesehen in dem Alten und da ist jetzt Bewegung gekommen und Dynamik.“* <sup>cdxxviii</sup>

*„Dass das bifeb) neue Wege gehen möchte, Innovation, Wandel, Neubestimmung des Feldes Erwachsenenbildung, das ist mehr als eindeutig in den letzten 8 Jahren geworden.“* <sup>cdxxix</sup>

*„Dass sie sich da von einem einzelnen Eb-Institut mit der Entwicklung der Bildungspolitik mitentwickelt haben.“* <sup>cdxxx</sup>

### **Innere Struktur und handelnde Personen**

*„Das bifeb), die innere Struktur so aufzustellen, das war sehr sehr wichtig. Auch vieles an Umbau, da ist wirklich sehr viel passiert. Auf der anderen Seite das Inhaltliche natürlich. Wo die Frau Dr. Wallmann das kooperative System, wo es viel um die Zusammenarbeit geht, wo sie als Person sehr stark an Vernetzung, an Kooperation interessiert ist. Das*

*macht jetzt auch sehr viel aus. Das hat das bifeb) auch nach außen hin offener und sichtbarer gemacht. Eben nicht als Ministeriums-Anhängsel.“ cdxxxix*

*„Dass es sich unter der Leitung mit den Personen, die jetzt da sind, äußerst positiv entwickelt hat. Also ich sehe eine extrem positive Entwicklung im Vergleich zu vorher und es wäre sehr sehr schade, wenn das wirklich nur personell hängen würde und das wieder verloren gehen würde“. cdxxxix*

*„Ganz spontan die Entwicklung in den letzten Jahren, also seit die Fr. Dr. Wallmann Chefin ist, die konstruktive und positive Entwicklung, auch die erweiterte Positionierung und mit Fr. Wallmann hat das bifeb) für mich ein viel stärker innovative Richtung bekommen, wenn ich mir das Programm anschau.“ cdxxxix*

### **Adaptierung der Gebäude**

*„Kontinuierliche Adaptierung des gesamten Geländes und der Infrastruktur des gesamten Geländes: Seehaus, Bürglhauserweiterung, der große Saal der dazugekommen ist, das Restaurant, die Rezeption, und jetzt auch das Berghaus und das Wiesenhaus, auch die Informatikinfrastruktur, die Informatikräume sind ideal verwendbar für Informatikgruppen, diese Investition war unglaublich wichtig und ein Highlight in den letzten 15 Jahren.“ cdxxxix*

*„Die Infrastruktur ist schon stark verbessert worden, die ganzen Seminarräume und Zimmer, da wurde viel investiert.“ cdxxxix*

*„Was für mich wichtig ist, ist diese Renovierfreudigkeit, die da herrscht, also ich finde das so wichtig und auch so wertschätzend für die Teilnehmer, dass die da hinkommen und nicht in abgefuckten Zimmern wohnen müssen. Das wirkt sich auf das Arbeitsklima auch ungemein aus und das kostet eine Menge Geld, das ist mir durchaus klar. Und da sind sie wirklich dahinter und das finde ich toll!“ cdxxxix*

### **Basisbildung**

*„Vom Themengebiet der ganze Bereich der Basisbildung, was da entwickelt worden ist, was da auch an Lehrgängen initiiert worden ist, weil es den bildungspolitischen Nerv auch trifft der letzten 10 Jahre.“ cdxxxix*

### **Bildungsberatung**

*„Dann der Bereich der Bildungsberatung, Kompetenzfeststellung, wo es ja auch eine ganze Leiste gibt Richtung Professionalisierung und Tagungen, wo dieses Thema ja auch gut aufbereitet worden ist.“ cdxxxix*

*„Ich denke in manchen Bereichen, was bestimmte Lehrgänge betrifft wie Bildungsberatung, da ist ein großes Monopol entstanden, dass bestimmte Bereiche und Ausbildungen nur am bifeb) stattfinden und dass das auch bekannt ist.“ cdxxxix*

*„Schon die Bildungsberatung, Bildungsmanagement, auch wenn das jetzt neu überdacht werden muss, war die Bildungsberatung ein sehr wichtiges Thema.“<sup>cdxli</sup>*

### **Bildungsarbeit für ältere Menschen**

*„Ein Thema, das etwas unterbelichtet ist in der allgemeinen Wahrnehmung, wo die Dagmar Heidecker dahinter ist mit diesen SeniorInnen, wo frühzeitig begonnen wurde sich mit entsprechenden Veranstaltungen aufzustellen, das finde ich eine großartige Leistung.“<sup>cdxli</sup>*

*„Ich glaube schon auch dass ältere Menschen ein Thema ist, das für die Eb relevant ist. Da hat das bifeb) schon eine wichtige Rolle da zu sensibilisieren, aber auch doch noch einmal professionelle Möglichkeiten der Reflexion da aufzubauen.“<sup>cdxlii</sup>*

### **Lehrgänge mit Hochschulcharakter**

*„Ich bin geneigt zu sagen die universitären Kooperationen.“<sup>cdxliii</sup>*

*„Dass sie Lehrgänge mit Hochschulcharakter eingeführt haben und dass das ein Beispiel ist, das es in die Art der Vernetzung, in eine neuere Art von Bildungsvermittlung auf vernetzter Ebene, wo auch die Bildungsanbieter dabei sind, hineingeht.“<sup>cdxliv</sup>*

*„In den letzten paar Jahren war es sicher die Tatsache, dass es gelungen ist einen Masterlehrgang im Bereich Eb zustande zu bringen, da gab es auch einige Vorläufer im Kooperativen System wie der Bildungsmanagement Lehrgang, der war ein Lehrgang universitären Charakters, im Sinne der Professionalisierung war das ein wichtiger Schritt, auch einen Lehrgang universitären Charakters in der Eb zu haben.“<sup>cdxlv</sup>*

*„Dass es Lehrgänge universitären Charakters gibt und es ein stetiges Bestreben ist da zu kooperieren und dieses Netzwerk einbauen und die Inhalte entsprechend zu entwickeln und dass sie so wirkliche Diskussionsachsen gebildet haben.“<sup>cdxlvi</sup>*

### **Eb-Basics / Bildungsmanagement**

*„Entwicklungen, das eine ist einmal die Grundausbildung für Leute in der Eb, in der Eb-Tätigen ganz gut abgedeckt wird. Es gibt da diesen Lehrgang der hat Eb Basics geheißen oder heißt er noch immer, und früher hat er anders geheißen. Wenn man das weiterführen möchte, gibt es den Bildungsmanager, das ist jetzt auch weitergeführt worden; Also einerseits wird so ein Grundausbildungsangebot modulhaft oder auch in einzelnen Veranstaltungen angeboten.“<sup>cdxlvii</sup>*

*„Man könnte viele der Kursangebote nennen, z.B. Bildungsmanagement, da waren sie lange die Einzigen die überhaupt etwas dazu angeboten haben.“<sup>cdxlviii</sup>*

### **Gemeinwesenarbeit**

*„Ganz wichtig finde ich diese Veranstaltung zur Gemeinwesenarbeit, weil das so eine Ideenschmiede ist und weil das so eine Communityarbeit heute ist, die ein bisschen abseits*

von der wissenschaftstheoretischen Angebotsplanung ist, die so entsteht; diesen Austausch finde ich auf jeden Fall wichtig.“<sup>cdxlix</sup>

### **LLL-Strategie**

„Es ist ja jetzt doch schon ein Prozess von 10 Jahren wo diese Strategie zum lebenslangen Lernen entwickelt wurde, die dann im letzten Jahr vom Ministerrat verabschiedet worden ist, sozusagen jetzt das offizielle Dokument, und aus dieser LLL Strategie lassen sich verschiedene Themen und Schwerpunkte ableiten.“

„Da denke ich auch, dass das bifeb) ganz gute Angebote setzt, also, das sind jetzt natürlich teilweise Sachen, die nicht völlig neu entstanden sind, sondern die auch eine Geschichte haben, also die es schon auch vor der LLL Strategie gegeben hat, ich nehme jetzt als Beispiel die Ausbildung für Leute in der Bildungsberatung, das ist jetzt ein Schwerpunkt in der LLL Strategie und das gab es früher auch schon am bifeb).“<sup>cdli</sup>

„Dass die Schwerpunkte des LLL da gut abgedeckt sind, dass z.B. bestimmte Zielgruppen gezielt angesprochen werden, also Leute die jetzt in der Seniorenbildung arbeiten zum Beispiel, oder das Thema Bildung für MigrantInnen, dass das gut abgedeckt wird.“<sup>cdlii</sup>

„Wichtig und bedeutend ist aus meiner Sicht der LLL-Dialog der durch das bifeb) unterstützt wurde und weiterentwickelt wurde, und wo es alle Jahre entsprechende Veranstaltungen gibt.“<sup>cdlii</sup>

„Dass es da auch gezielt Angebote zur Unterfütterung der LLL Strategie gibt und da sind wir vielleicht auch bei diesen nicht finanzierten Themen, das wäre schon so etwas wie ein Metadiskurs über Eb auch in Veranstaltungsform zu führen.“<sup>cdliii</sup>

„The dark side of LLL wäre ein Paradebeispiel oder auch die Gemeinwesenarbeitgeschichte, das sind Themen und Veranstaltungen, die weniger so einen unmittelbaren Ausbildungscharakter haben, also da geht es nicht so sehr um skills. Das wären die Stränge, die ich unter dem Dach sehen würde: das bifeb) als Ausbildungsort und Diskursort für MitarbeiterInnen der Eb.“<sup>cdliv</sup>

## **17. Professionalisierung / Qualitätssicherung**

### **Das bifeb) als Impulsgeber**

„Die Sache mit der wba, Ö-Cert wo es um Qualitätssicherung der Institutionen geht, auch wenn sie nicht die Ausfertiger waren, waren sie doch immer die Impulsgeber und der Ort wo diese Initiativen gestartet sind.“<sup>cdlv</sup>

„Da hat das bifeb) eine ganz ganz wichtige Rolle, meines Erachtens wird da in Zukunft auch noch sehr sehr viel zu tun sein, dann sind es natürlich konkrete Themen.“<sup>cdlvi</sup>

„Meines Erachtens kommt dem bifeb) schon eine sehr wichtige Rolle zu nämlich im Bereich der Professionalisierung, Stichwort wba zum Beispiel, das kooperative System der Eb halte

*ich überhaupt für etwas ganz Zentrales, also wenn wir heute über Governance sprechen, wenn wir darüber sprechen, dass hier unterschiedliche und auch sehr vielfältige Akteure einzubeziehen sind, also auch das von der europäischen Kommission, dann kann man sagen, da wird das kooperative System noch sehr stark gelebt.“ cdlvii*

*„Das größte Verdienst ist sicherlich dieses Kooperative System am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung auch anzusiedeln. Das ist maßgeblich Verdienst, würde ich sagen, von der Direktorin.“ cdlviii*

### **Kooperatives System / Zusammenarbeit**

*„Was ich ganz grandios finde, dieses wba, kooperative System. Weil ich es strategisch ganz wertvoll und gut gelungen finde, dass da das bifeb) viel mehr als Partner der großen Verbände in der Erwachsenenbildung agiert als das Unterrichtsministerium. Und das ist ganz wichtig auch nach außen, diese unabhängige Plattform zu bilden. Wir sind da natürlich eingebunden, aber sie sind der Player, sie sind im Mittelpunkt. Und mit dem was daraus entstanden ist, diese konsequente Weiterentwicklung, wba 3, die dann auch in den tertiären Bereich reingeht, das finde ich eine großartige Leistung.“ cdlxix*

*„Das kooperative System der Eb, das am bifeb) seine Verortung hat. Das geht zwar schon auf länger zurück, hat aber unter Wallmann finde ich einen enormen Schub gemacht. Alles was betrifft die Teile: Professionalisierung mit der wba, das Ö-Cert, die Verbindung von Hochschule und Uni und Eb. Da gibt es sicher auch noch Themen, die haben ja auch viele Lehrgänge, Bildungsberatung und solche Sachen. Das kenne ich aber nicht alles so gut.“ cdlx*

*„Es gibt ganz wenige Bereiche, wo ich so gerne mitarbeite, wo ich nur so ein ganz kleiner Teil bin und Verantwortung mit einbringe in dieses komplexe Geschehen, da habe ich den Eindruck, dass ich total gern in meinem Teil dabei bin. Wo ich mich auch freue und eingebunden fühle.“ cdlxi*

*„Das heißt auch die KEBÖ-VertreterInnen, dass die sehen, das sind nicht nur Verbandsinteressen, sondern da gibt es wirklich sektorspezifische Erfordernisse. Dass das möglich geworden ist ohne großen Widerstand, wo man ein effektives kompetentes Gegenüber braucht, auch als Bildungseinrichtung. Grundsätzlich glaube ich hat niemand ein Problem damit, dass das so implementiert worden ist, weil das eine organische Lösung ist.“ cdlxii*

*„Ich meine von der Semantik her muss man da vorsichtig sein, weil die wba macht ja nicht die Professionalisierung, sondern das wird ja dann durchgeführt von den Trägerorganisationen, aber – es wird eh sehr oft darüber gesprochen – das ist ganz einfach ein Vorzeigemodell.“ cdlxiii*

*„Und auch dieses Kooperative System des bifeb), wo die wba da auch dem bifeb) zugehört, das war ein bedeutender Schritt in Richtung Qualitätsentwicklung wo man TrainerInnen und anderen die Möglichkeit gibt erworbene Kompetenzen anzuschauen und festzuhalten und sich die Differenzen in der Qualifikation für ein gewisses Berufsbild zu erwerben, sei es TrainerIn, BeraterIn, Bibliothek, etc.“ cdlxiv*

*„Die Mitwirkung am Kooperativen System der Eb, die allerdings stark unterstützt worden ist, sehr netzwerkorientiert in Verbindung mit der KEBÖ und den Verbänden die dort vertreten sind, die Entwicklung der wba und die Mitarbeit in der Abwicklung der Zertifizierungswerkstätten. Als Ort Strobl und das bifeb) Wien, allerdings nicht als der alleinige Akteur in diesem Bereich sondern in Synergie und Zusammenarbeit des gesamten kooperativen Systems der Eb gemacht wurde.“ cdlxv*

### **Die wba als Meilenstein**

*„Ich halte das für einen der größten Innovationsschritte der letzten zwanzig Jahre, ein Anerkennungssystem in dieser Form zu schaffen. Man kann natürlich einzelne Punkte kritisch betrachten, aber im Wesentlichen ist es ein Meilenstein der österreichischen Erwachsenenbildung.“ cdlxvi*

*„Ich glaub, das ist schon ein Meilenstein in der österreichischen Erwachsenenbildung.“ cdlxvii*

### **Kompetenzen und Vielfalt anerkennen**

*„Ich glaub, es ist ganz einfach an der Zeit all die Kompetenzen, die man in einem Leben erworben hat, im beruflichen aber auch im privaten Kontext, irgendwann einmal sichtbar zu machen und zu bewerten und auch entsprechend mit einem Titel oder Abschluss zu versehen. Wir haben gerade in der Erwachsenenbildung historisch gesehen ganz unterschiedliche Quellberufe. Das ist quer durch.“ cdlxviii*

*„Das ist unheimlich spannend und unheimlich bereichernd und so erleben wir das immer. Und wir haben in der Erwachsenenbildung als hohen Wert erlebt, diese Vielfalt, mit diesen unterschiedlichen Zugängen. Und die Leute machen das aus Überzeugung und oft freiwillig und bekommen das in keinster Weise honoriert. Ich mein jetzt nicht den pekuniären Aspekt, sondern einfach die Anerkennung als gleichwertiger Teil unseres Bildungssystems.“ cdlxix*

*„Ich bin ja einer, der sehr für Professionalisierung steht, weil ich denke mir, man muss aus dem Eck der Liebhaberei irgendwie wegkommen. Und ich glaube auch dass es der Erwachsenenbildung und den Einrichtungen gut tut, ein bisschen in Richtung Professionalisierung zu gehen, einfach beim Personal zu schauen, welche Qualifikationen diese mitbringen, aber auch welche Abschlüsse ich selbst als Erwachsenenbildungseinrichtung anbiete, das den Leuten wirklich hilft und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung stärkt. Und das ist halt einfach der Zug hin zu anerkannten staatlichen oder internationalen Abschlüssen und Zertifikaten. Und insofern ist es eine gute und wichtige Entwicklung.“ cdlxx*

*„Die wba ist ja auch bei der Europäischen Kommission auf großes Interesse gestoßen. Viele interessieren sich mehr für den Prozess als für das Endprodukt. Der Prozess ist das Interessante im europäischen Konzert. Ich muss nicht irgendeinen Lehrgang durchlaufen, ganz klassisch, ich hab ein Studium oder was auch immer. Sondern man schaut einmal in der Kompetenzwerkstatt, in der Bilanzierung was man hat und ergänzt dann wieder, das ganz Bunte, das ist das was am meisten Interesse weckt. Am Schluss das Zertifikat, es führt*

zu einem Ergebnis, das ist ein Faktum. Aber das ganz flexible Instrument. Vor allem auf der Prozessebene.“ <sup>cdlxxi</sup>

„Wir haben lange darüber nachgedacht, wenn ich an die OECD Studien denke, die haben immer angemerkt, dass es in Österreich die Professionalisierung nicht gibt. Jeder hat eine andere Ausbildung, jeder darf dort und da arbeiten, da ist kein Unterschied zu merken. Wir haben uns dann schon auch lange überlegt, diese Akademisierung, wie es in manchen Ländern ist, ist schon auch ein Weg.“ <sup>cdlxxii</sup>

„Andererseits diese Vielfalt in der Eb bringt ja auch sehr viel. Dass Menschen aus unterschiedlichsten Kontexten kommen, das hereinzuholen, aber es braucht schon etwas wie eine Grundqualifikation, wäre für alle ja nicht schlecht.“ <sup>cdlxxiii</sup>

„Es bringt für die Einzelnen, meiner Meinung nach, einen Nutzen, wenn ich Kurse und Lehrgänge und Ausbildungen, die aber nur nonformal sind, also am WIFI, Volkshochschule oder sonst wo, wenn ich mir das anrechnen kann und sagen kann, jetzt habe ich ein Diplom oder ein Zertifikat und das hat formalen Charakter, das hat eine Bedeutung.“ <sup>cdlxxiv</sup>

### **Kann man Qualität in der Bildungsarbeit messen?**

„Das, was man messen kann, ist nicht Bildungsarbeit.“

Was kann man messen?

„Man kann messen wie lange Leute da waren, wie viele Kurse besucht worden sind, was bei den Menschen gut ankommt, ob die TrainerInnen eine Art von Zufriedenheit haben, aber alles das ist ja nicht der Kern von dem was Bildungsarbeit ist.“ <sup>cdlxxv</sup>

„Ja natürlich, es werden dann eben Standards eingeführt für bestimmte Bereiche, und die Standards kann man abtesten. Mit der WBA ist das angelegt. Ab dem Moment wo ich ein festgelegtes Curriculum habe wo man sagt diese und diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen muss jemand haben der in der Eb arbeitet. Damit setzte ich ja schon Qualitätsstandards, und das ist letztlich auch für das bifeb) eine Richtschnur. Wobei ja auch die wba am Schluss kein staatlich anerkanntes Zertifikat ist, sondern es ist ein Zertifikat der wba.“ <sup>cdlxxvi</sup>

„Man muss definieren was versteht man unter Qualität in der Bildung, aber ich bin gegen alle Positionen die so entweder oder Szenarien vor sich herschieben. Davon halte ich nichts, ich glaube man muss mit dem Trend der Zeit umgehen können. Also wenn ich sage Bildung ist nicht messbar, Qualität ist nicht messbar, verwehre ich mich dem. Ich muss in dem Diskurs bleiben. Nur dann kann ich gestalten. Wenn ich mich außerhalb dieses Diskurses stelle, dann wird über mich gestaltet.“ <sup>cdlxxvii</sup>

„Da sehe ich auch – Gefahr ist schon wieder ein zu starkes Wort, aber tendenziell auch Nachteile dämmern, wenn man jetzt – und das spüren wir jetzt schon – bifeb), wba-Zertifikate, da sagt man das ist das Berufsbild für die EblerInnen. So wie die Eb in Österreich aufgestellt ist, ist sie ja sehr bunt und sehr vielfältig.“ <sup>cdlxxviii</sup>



*„Ich will mir nicht vorstellen, dass z.B. die Erwachsenenbildung im gewerkschaftlichen Zusammenhang, mit der Erwachsenenbildung im konfessionellen Zusammenhang verglichen werden kann. Das sind zwei unterschiedliche Ansätze, die bis in die Methoden hinein teilweise Unterschiede aufweisen und das ist gut so.“ cdlxxxix*

*„Ich finde das schon auch wichtig – wba ob das Zertifikat oder Diplom ist, dass auch so etwas Platz haben muss, aber ich finde dass es kein Ziel ist, dass jeder in der Eb ein Zertifikat, Diplom oder was auch immer hat, das ist mir wieder zu unscharf.“ cdlxxx*

### **Die wba hinterfragen**

*„Meine Befürchtung ist, dass diese letztlich verwertungsorientierten Diskurse stark sein werden und noch mehr werden. Kompetenz, Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung, Professionalisierung usw., da sind viele gute Aspekte darin aber aus meiner Sicht zu wenig kritisch beurteilt, kritisch betrachtet. Sondern eher so, da haben wir etwas Neues und da hauen wir uns jetzt drauf und entwickeln uns weiter. Mehr Kritik wäre da gut. Das bifeb) könnte so einen Rolle einnehmen, sehr wohl auch sagen, das ist wichtig und da tun wir was, aber eben auch diesen Raum für Kritik und Reflexion aufmachen. Das würde ich für wichtig halten.“ cdlxxxix*

*„Ich persönlich halte sehr wenig von dieser Kompetenzorientierung. Das ist ein Wohlfühlwort, Wellnesswort, das völlig leer ist. Es geht nicht mehr darum Inhalte zu diskutieren, sondern es geht nur mehr um outcomes und so weiter...nach zwei Jahren kam dann die Frage mit welchen Inhalten wir uns eigentlich beschäftigen. Daher halte ich in der Erwachsenenbildung nicht allzu viel von dieser Kompetenzorientierung, ich halte auch nicht allzu viel von diesen Versuchen etwas nicht messbares messen zu wollen.“ cdlxxxii*

*Was steckt da noch dahinter, wie könnten wir das noch anschauen, wie könnten wir wieder Nutzen in den Vordergrund stellen, wo spielen wir mit, ökonomische Strategie, politische Strategie. Und da alternative Denkweisen, wie könnt man das gegen den Strich bürsten, brauchen wir das wirklich, oder bräuchte es vielleicht etwas anderes? Das würde ich eigentlich wichtig finden hier. Und ich glaube dass das auch noch weiter Thema sein wird. cdlxxxiii*

### **Sinnhaftigkeit von Assessments und Prüfungen**

*„Das sind ja auch die Themen heute wie kann man das anerkennen, non-formal, informell, ich muss mir Gedanken machen mit welchen Instrumenten kann ich das sichtbar machen und bewerten, Prüfung ist eine klassische Form, man sagt auch Assessments, Portfolios, wie immer auch da gibt es ein breites methodisches Spektrum, aber darüber müssen wir uns auch Gedanken machen.“ cdlxxxiv*

*„Bei einer internationalen Konferenz, da hat eine Kollegin aus Irland berichtet, die haben die Einrichtungen und Lehrenden befragt, glaubt ihr braucht es die Assessments und die Lehrenden haben gesagt: Nein das braucht kein Mensch. Dann haben sie die Lernenden befragt, da ist ein komplett anderes Bild rausgekommen, die wollen das natürlich. Und ich weiß selber noch, es ist interessant, aber ich bin auch interessiert zu wissen, wo stehe ich eigentlich, und sehr lange ist das sehr abgetan worden, das widerspricht den Prinzipien*

*einer sehr offenen prozessorientierten Eb, aber es stimmt nicht, ich möchte ja wissen was kann ich, wo stehe ich eigentlich.“ cdlxxxv*

*Eine Prüfung muss auch für Erwachsene nichts Negatives sein, da erlebe ich gewisse Vorbehalte in den Verbänden, so dass bewusst nicht geprüft wird. Es gibt sicher Methoden und Verfahren, wo das gar nicht notwendig ist. Das reflektierte, freiwillige Erwachsenenlernen in den Fokus zu stellen und zu reflektieren. Beim Zusammenfassen der Methoden und gelebte Praxen in der österreichischen Eb, und alle diese Linien ineinander Verflechten, da sehe ich Bedarf. Die Frage ist ob das bifeb) da eine Rolle übernehmen könnte. Das hängt auch mit der Curriculumentwicklung zusammen, das sieht auch vor wie ein erfolgreicher Abschluss aussehen soll, aus Sicht der Lernenden und der Einrichtung. Es muss kein Prüfungssetting sein von der Methodologie her, es kann ein Reflexionsverfahren sein, Beobachtung, etc. Da sollte man sich überlegen, zu welchem Zweck mit welchen Motiven sind die Menschen da. cdlxxxvi*

### **Zukunft der wba**

*„Nach wie vor finde ich, dass die wba eine wichtige Arbeit leistet, indem sie Leute ausbildet, in dem sie den Leuten Wege eröffnet, das ist großartig. Ich bin dafür, dass man die wba diesbezüglich ausbaut, aber das Problem ist mit diesen Abschlüssen. Die Abschlüsse sind auch okay, die Leute die das gemacht haben werden quasi belohnt. Natürlich müssen diese Abschlüsse auch eine Bedeutung haben, aber wenn man beginnt diese Dinge herzunehmen um Kriterien einzuführen, wer darf in der Erwachsenenbildung arbeiten und wer nicht, dann killen wir damit die Erwachsenenbildung als Bereich. Weil dieser Bereich lebt einfach von Eigeninitiativen, von Organisationen. Weil Erwachsenenbildung ist ein per se politischer Bereich, auch wenn man gegen die Spur macht, ist sie politisch. Nicht weil alles politisch ist, sondern weil Erwachsene mit Wissen zu konfrontieren immer einen politischen Aspekt hat. Weil diese Leute bestimmte Bildungsabläufe hinter sich hatten und nach eigenen Methoden lernen. Das heißt nicht in einem linearen Ablauf. Und es ist nicht Schule, das darf man nicht vergleichen mit Schule, wo letztendlich rational staatliche Uniformierung stattfindet im Wissensbereich.“ cdlxxxvii*

*„Es soll eine gewisse Pluralität einmal fortgesetzt werden und es soll eine gewisse Offenheit herrschen, dass man sich nicht auf die Wünsche der Geldgeber einschränkt, sondern sagt, wir wollen etwas Neues machen. Es wären bestimmte Dinge und in den letzten Jahren aufgekommene Erwachsenenbildungsprojekte undenkbar, hätte man von vorneherein gesagt alle Leute müssen unbedingt zertifiziert sein.“ cdlxxxviii*

*„Ich glaube, dass die wba, so wie sie jetzt konstruiert ist, schon eine sehr moderne Sache ist, so mit dem modularen System, dass da nicht quasi ein Curriculum ausgearbeitet wird und gesagt wird jemand soll jetzt das Curriculum von A bis Z anbieten, sondern dass da gesagt wird, es gibt ein Curriculum und die Leute können sich die Stücke des Curriculums selber zusammenbasteln, beim WIFI, oder wo auch immer, oder ich habe es schon gemacht.“ cdlxxxix*

*„Ich glaube, dass dieser Professionalisierungsstrang, der jetzt immer stärker in der Erwachsenenbildungsbranche Fuß fasst, weiterverfolgt werden soll. Ich glaube nicht, dass es eine verpflichtende Aus- und Weiterbildung geben wird in absehbarer Zeit für*

*ErwachsenenbildnerInnen, aber dass man zurückgreifen kann auf ein System der Aus- und Weiterbildung, das wie gesagt, bis hin in den tertiären Bereich reicht, finde ich schon einmal gut, und ich finde auch, dass das auch weiterhin gefördert gehört.“ cdx*

*„Da hat die öffentliche Hand durchaus einen Gestaltungsspielraum, dass sie dort, wo sie Förderprogramme aufsetzt auch dann entsprechende Qualifikationen bei den ErwachsenenbildnerInnen vorschreibt. Und ich finde, das ist grundsätzlich legitim und auch gut. Generell wird das wahrscheinlich schwer für die Erwachsenenbildungsbranche umzusetzen sein, weil ja sehr viele Einrichtungen auch auf stark nebenberuflicher und ehrenamtlicher Basis funktionieren. Aber im Prinzip finde ich das gut, dieser Professionalisierungsstrang wird sicherlich ausgeweitet und vertieft werden.“ cdxci*

### **Weiterentwicklung der wba**

*„Meines Erachtens gibt es bereits jetzt schon Themen, wo eine Adaptierung des Curriculums der wba notwendig ist. Beratung wird mehr und mehr. Also Beratung und Lernbegleitung wird mehr, ein ganz zentrales Thema für Menschen die in der Eb, Unterricht, begleitend tätig sind, und die ganze Frage welche Möglichkeiten bieten virtuelle Lernräume, also neue Technologien, das sehe ich in der wba noch nicht direkt abgebildet.“ cdxcii*

*„Die wba gehört natürlich weiterentwickelt, darf nicht stehen bleiben. Ich höre natürlich auch die Kritik, die es daran gibt, die gibt es. Warum braucht man das so, warum muss man da immer mit Nachweisen, man arbeitet ja schon so lange in der Eb, ist für manche nicht leicht zu erkennen. Aber eine gewisse Grundqualifikation braucht es.“ cdxciiii*

*„Als Herausforderung sehe ich auch, dass wir nicht im Zertifizierungswahn enden. Das ist wirklich etwas sehr schwieriges. Wie wir das lösen, weiß ich nicht. So wie in der Schule das Zeugnis einen so großen Stellenwert hat. Weiß ich selber, wir haben die wba die zertifiziert, wir haben das Ö-Cert. Aber wie wir den Spagat schaffen uns immer wieder zu überlegen, ist es das Richtige? Braucht es etwas anderes? Da offen zu sein dafür, da weiß ich nicht wo der Weg hingehet und nicht noch hundert andere Zertifikate dazu zu machen. cdxciiv*

*„Meine Vermutung ist, dass - wie in vielen anderen Bereichen - diese Zertifizierungen beispielsweise mit der Weiterbildungsakademie ein Schritt war, das wird mehr und mehr zu einer Standardisierung von Ausbildungen führen. Also die wba schafft zwar ein Dach für die Vielfalt, wo alles anrechenbar wird, was man erworben hat, aber der vermutete nächste Schritt ist, dass dieses Curriculum als Ausbildung angeboten werden wird.“ cdxci*

*„Man muss auch schauen, wie man die ehrenamtlichen ErwachsenenbildnerInnen weiterbildet (Bildung und Heimatwerk), wie können sich die Ehrenamtlichen professionalisieren und weiterentwickeln.“ cdxci*

*„Die Leute, die die Weiterbildungsakademie initiiert und kreiert haben, die haben, glaube ich, sehr, sehr gute Arbeit geleistet, aber jetzt müssten sich die politischen Akteurinnen und Akteure um die praktische Relevanz des Abschlusses kümmern. Wenn sie das nicht schaffen, dann brauche ich es persönlich nicht.“ cdxci*

*„Und wenn ich wieder nur eine nonformale Bestätigung habe, dann frage ich mich, für wen mache ich denn das dann.“ <sup>cdxcviii</sup>*

*„Ich glaube, dass es notwendig wäre, eben jetzt dann auch organisatorische Weiterentwicklungen, die ich zuerst schon angedeutet habe mit der GmbH-Lösung beispielsweise, anzugehen, um auch hier eine gewisse Professionalität sicherzustellen. Es ist schön, so lange die Menschen gut miteinander können und unverbindlich zusammenarbeiten, aber wenn das womöglich einmal dann aus welchen Gründen auch immer nicht so gut funktioniert, und wenn man da nicht wohlwollend behandelt wird, glaube ich, wäre für die Branche einfach wichtig, dass man dort den Fuß drinnen hat, und dass man auch rechtlich abgesichert ist mit diesen Modellen. Dass die nicht im luftleeren Raum oder immer nur auf Projektbasis weiterbestehen. Das glaube ich wäre für die nächsten Jahre, spätestens mit 2020 umzusetzen. Also, ich hoffe, dass das schon in den nächsten 5 Jahren eigentlich angegangen und realisiert werden kann.“ <sup>cdxcix</sup>*

### **Aufwertung des Berufsbildes über eine Verankerung in den Universitäten**

*„Ich persönlich halte es für sehr wichtig Kompetenz aufzubauen, da gehört ja auch Professionalisierung dazu, ein Teil davon geschieht in den Verbänden, das ist auch ok, aber ein größerer Teil sollte außerhalb den Verbänden geschehen. Im Grunde würde ich mir wünschen, dass, so wie in anderen Ländern, die Ausbildung von ErwachsenenbildnerInnen ein Thema ist, das von den Universitäten besetzt wird.“ <sup>d</sup>*

*„Ich glaube, dass dem bifeb) da ein sehr wichtiger Stellenwert zukommt, meines Erachtens sollte das noch viel stärker im tertiären Bereich verankert werden. Es braucht auch - glaube ich - wirklich, wenn es um eine Profession geht, eine öffentlich verankerte Ausbildung.“ <sup>di</sup>*

*„Diesen Zug zu staatlich anerkannten Abschlüssen, den gibt es natürlich und der wird sicher von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Mehrwert gesehen und ich unterstelle schon dass es ein hohes Interesse an Masterabschlüssen gibt, weil das einfach etwas anderes hergibt, als wenn ich sage, da steht bifeb) drauf.“ <sup>dii</sup>*

*„Man ist als Erwachsenenbildner eigentlich dagestanden ohne eine reglementierte Ausbildung, das hat es eigentlich nicht gegeben und gibt's bis heute nicht wirklich, sondern Erwachsenenbildung lebt ja von diesem Wissenstransfer, dass ich quasi einen Inhalt dann anderen weitervermittele oder andere bei Lernprozessen betreue. Durch diese Anerkennung und durch diese Zertifizierung glaube ich, ist es doch gelungen eine gewisse Gleichwertigkeit zu erzielen im Bildungssystem und die gegenseitige Anerkennung herzustellen. Es ist immerhin möglich, mit dieser zweistufigen Ausbildung der Weiterbildungsakademie dann sogar im tertiären Bereich eine akademische Ausbildung oder Weiterbildung zu absolvieren und mit einem akademischen Grad abzuschließen.“ <sup>diii</sup>*

### **Weiterentwicklung der wba in andere Bereiche**

*„Wo ich denke, dass das bifeb) eine wichtige Rolle spielen könnte, das ist die Anerkennung von Leistungen, von Abschlüssen und informell erworbenen Kompetenzen im Sinne eines*

*Life Long Learning. Das ist mit der wba begonnen, ich sehe es aber auch noch in vielen anderen Bereichen als ein Thema. Ich könnte mir vorstellen, dass das System mit Anerkennungsworkshops auch ausgedehnt wird auf andere Bereiche, die nicht nur auf Zielgruppen, die das bifeb) hat abzielen, übertragen wird.“<sup>div</sup>*

*„Die wba ist ein best practice Modell in der EU. Wie kann man die Professionalisierung über dieses Anerkennungsmodell hinaus weiterführen? Wir haben da schon an so eine Art Mustercurricula und Seminare gedacht, wo man als Kernkompetenzen der Eb Materialien entwickelt, auch über das Internet, dass man die Professionalisierung auf einen professionalisierte Basis bringt.“<sup>dv</sup>*

*„Es geht ja auch darüber hinaus auch andere Qualitäten, zusätzliche Qualitäten in den Bildungshäusern stärker zu verankern. Ich würde sagen Reflexionsfähigkeit. Auch die Fähigkeit Projekte gut abzuwickeln. Dann gibt's natürlich Entwicklungen, die oft noch funktionell agieren. Viele Einrichtungen, gerade die, die gefördert werden, die gilt es völlig neu aufzuwerten.“<sup>dvi</sup>*

### **Organisatorische Einbindung der wba in das bifeb)?**

*„Für mich wäre eigentlich der nächste logische Schritt wirklich, dass das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung selbst Träger dieser Weiterbildungsakademie wird, wobei ich begleitend meine, dass dazu erforderlich ist, dass es auch eine eigene Rechtspersönlichkeit wird und nicht als nachgeordnete Dienststelle des Unterrichtsministeriums geführt wird. Sondern wenn, beispielsweise der Bund beschließt eine 100%ige Tochter zu gründen in Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, könnte ich mir sehr gut vorstellen, dass ein wichtiger Arbeitsbereich dieser GmbH dann die Fortführung der Weiterbildungsakademie wäre. Ich könnte mir auch gut vorstellen, dass in so einer Konstruktion dann das jetzige bestehende Kooperative System auch eine andere höherwertige Rolle einnehmen könnte und einfach für die Zukunft neue Perspektiven erschließen könnte.“<sup>dvii</sup>*

*„Es ist eine Tatsache, sozusagen eine Realität, die wurde von außen geschaffen und damit muss das bifeb) jetzt umgehen. Ich denke mir das bifeb) sieht ja auch was wird von der wba verlangt, welche Module müssen die Leute erfüllen um zu den Diplomen zu kommen. Und das bietet das bifeb) natürlich auch an.“<sup>dviii</sup>*

## 18. Zusammenarbeit mit dem bifeb)

Die KooperationspartnerInnen und GastveranstalterInnen wurden auch befragt, wie sie die Kooperation mit dem bifeb) einschätzen. Welche Gründe gibt es, das bifeb) als Veranstaltungsort zu wählen und wie zufrieden sind die MieterInnen mit den Leistungen.

Vorweg kann gesagt werden, dass alle Befragten die Kooperation mit dem bifeb) als „sehr gut“ bezeichneten.

Detailliertere Rückmeldungen bestätigen dieses erste Bild.

### Warum das bifeb) als Veranstaltungsort?

Die einzigartige Lage des bifeb) ist ein großer Anreiz für VeranstalterInnen und KooperationspartnerInnen. Nachdem dem Ort schon ein eigenes Kapitel gewidmet wurde, an dieser Stelle nur mehr soviel dazu:

*„Es ist einfach schön dort.“<sup>dxix</sup>*

### Lage und Infrastruktur

*„Einerseits weil es relativ zentral in der Mitte von Österreich liegt und auch das Ambiente dort mit Natur und den Möglichkeiten, das ist für die SeminarteilnehmerInnen sehr angenehm.“<sup>dx</sup>*

*„Auch die Zielgruppe behinderte Menschen wird dort sehr geschätzt. Ich habe das Gefühl, es ist ein Anliegen dort, dass diese Zielgruppen, Benachteiligte, auch so vertreten sind.“<sup>dxix</sup>*

*„Für mich ist es hauptsächlich Seminarhaus und da ist die Infrastruktur, die gegeben ist sehr zu schätzen. Mit diesen kleinen dezentralen Häusern, die Lage die ist sehr gut eingenaht, keine Lärmbelästigung und Auszeiten und Pausen können gut genossen werden.“<sup>dxii</sup>*

*„Gute Lage und gute Infrastruktur, gerade wenn man in der ersten Ferienwoche anbietet, da ist das dann sehr attraktiv, da kann man dann auch in den See schwimmen gehen.“<sup>dxiii</sup>*

*„Zentrale Lage in Österreich, hervorragende Infrastruktur vor Ort, hervorragendes Setting für Seminare, keine Ablenkung und hervorragende Landschaft, passendes Preis-Leistungsverhältnis“.<sup>dxiv</sup>*

### Das Team

*„Vom Team her in allen Arbeitsbereichen unglaublich zuvorkommend, also auch auf dem höchsten Niveau, das ist in keiner Weise selbstverständlich. Die sind fachlich auch alle kompetent und auch fachlich bereit zu kooperieren, sowohl langfristige als auch spontane Anfragen, die im Arbeitsalltag auftauchen. Und sehr viel Anerkennung und sehr produktiver Austausch.“<sup>dxv</sup>*

*„Man trifft sich man vereinbart ein gemeinsames Frühstück, man vereinbart den Abend, da geht es dann um fachliche Dinge, um die Frage des Ideenaustauschs, das Einholen von Sichtweisen und Meinungen, auch die Bereitschaft mitzudenken, auch mit externen Kursen und Inhalten und alles andere als gleichgültig.“ dxvi*

*„Sehr kooperativ interessiert am Austausch. Und praktisch mit 110% Zuverlässigkeit. Weil wenn mir ein organisatorischer Fehler passiert, wird man freundlich darauf hingewiesen, dass da was nicht stimmt und man sich das dann nochmal ansehen muss.“ dxvii*

*„Die Zusammenarbeit ist sehr gut, weil die ist sowohl effizient, was das Organisatorische angeht, als auch angenehm was den Kontakt mit den MitarbeiterInnen angeht.“ dxviii*

*„Durchaus positiv, es ist immer ein spannender Austausch mit den Kollegen dort.“ dxix*

*„Inhaltlich sehr kompetente pädagogisch-wissenschaftliche MitarbeiterInnen.“ dxx*

*Ich kooperiere nicht mit dem bifeb) sondern mit den Menschen am bifeb). Es ist sicher die Person Grete Wallmann, mit ihrer Art, Offenheit, Ernsthaftigkeit und Professionalität und mit ihrer Art Altes zu schätzen und trotzdem den Blick nach vorne zu richten, im Hier und Jetzt verankert zu sein, alles hat Bedeutung, alle Ebenen. Das findet man selten, vor allem in den Führungsebenen. dxxi*

*„Weil es ein kompetenter Partner ist, mit viel Erfahrung.“ dxxii*

### **Guter Service und hohe Professionalität**

*„Zuverlässig, Dinge die man ausmacht, die haben gehalten, ich kenne keinen Seminaranbieter, der so perfekt vorbereitete Seminarräume hat, die ganz praktische Qualität stimmt.“ dxxiii*

*„Neben den Inhalten ist der Servicebereich genauso wichtig. Wenn ich kooperiere mit dem bifeb) muss es inhaltlich passen, aber alles hilft nicht wenn ich dort hinfahre und merke, alles andere passt nicht. Dann fahre ich kein zweites Mal hin.“ dxxiv*

*„Ich finde sie sehr gut. Auf allen Ebenen von der Direktorin angefangen bis runter, wenn etwas organisiert wird, wird das perfekt gemacht, das ist eine hohe Professionalität, die das bifeb) da darstellt und die es auch weitergibt, das finde ich super.“ dxxv*

*„Hervorragend! Nichts anderes als hervorragend. Das Personal ist im Idealmaße freundlich und entgegenkommend, da ist besonders zu erwähnen die Leiterin Ida Eisl, die Damen an der Rezeption, der Restaurantbetrieb, und auch der Informatikkoordinator der die Infrastruktur koordiniert und herrichtet, Hr. Elmayer, glaube ich, heißt er.“ dxxvi*

*„Und es ist das Preis-Leistungsverhältnis gut im Vergleich zu anderen Seminarhäusern und es ist unkompliziert, es gibt andere Seminarhäuser, da plagt man sich viel mehr.“ dxxvii*

*„Wenn ich ein Forschungsinstitut bin, ist es auch notwendig, dass im Sekretariat jemand sitzt, der freundlich mit Leuten umgeht. Aber es ist nicht so dramatisch wenn es nicht besonders serviceorientiert ist. An der Rezeption des bifeb) wäre das eine Katastrophe. Momentan steht das in einem guten Gleichgewicht, darauf sollte auch in Zukunft, auch bei der Personalauswahl geschaut werden. Da lege ich die Maßstäbe so an, wie auch woanders in einem Hotelbetrieb.“ dxxviii*

*„Das bifeb) ist immer sehr entgegenkommend und auf unsere Wünsche eingegangen, bei Problemen haben wir die gemeinsam und möglichst einfach gelöst. Das Personal beim Essen ist sehr hilfsbereit.“ dxxix*

*„Das bifeb) hat das Image sehr professionell zu sein, deshalb ist es auch ein Imagegrund. Das bifeb) hat einen guten Ruf, wenn man sagt man arbeitet mit dem bifeb) zusammen.“ dxxx*

### **Kooperationspartner und Vernetzung**

*„Ich bin sehr froh, dass es das bifeb) gibt, ich bin jederzeit bereit weiter Kooperationen auch in neuen Dingen zu entwickeln und auch jederzeit bereit, wenn es darum geht Dinge neu zu denken, auch mit einer anderen Form. Es wird ja auch mit wba und Ö-Cert überlegt das unter ein Dach zu bringen, da bin ich gerne bereit meine Expertise einzubringen.“ dxxxi*

*„Die Bereitschaft, auf wenig stark befahrene Wege zu gehen, wenn etwas Neues kommt, kann man das mit dem bifeb) gut machen, auch wenn sie noch nicht viel Erfahrung damit haben, da haben sie den Mut zu sagen: Trauen wir uns!“ dxxxii*

*„Aus dem Grund, dass sie für uns eine Bündelung der Eb-Landschaft sind und für die neutrale Metaebene der Eb stehen, wo sich alles vernetzt und sie eine neutrale Position haben. Und auch wenn wir Aufträge vom Ministerium und Projekte bekommen ist das bifeb) ein guter Ort das auszutragen.“ dxxxiii*

### **Gibt es noch etwas, das sie noch sagen möchten zum bifeb)?**

*„Was ich sehr schätze ist, dass ich immer das Gefühl habe, dass die Personen die dort arbeiten sehr gerne dort arbeiten, das merkt man. Egal ob man als Gastveranstalter oder Kooperationspartner dort ist, dieses familiäre spürt man und das ist wichtig. Das hat was mit großer Wertschätzung zu tun, zumindest kommt das für uns als Gäste und Kooperationspartner so rüber.“ dxxxiv*

*„Keine Tipps und keine Ergänzungen mehr, nur noch dass ich auch in so einem Rahmen sagen möchte, dass die Leute dort gute Arbeit machen. Natürlich ist jeder ein bisschen anderes und jeder hat seine Stärken und Schwächen von den MitarbeiterInnen her auch, aber ich habe das Gefühl die MitarbeiterInnen können durchaus stolz sein auf das, was sie da machen.“ dxxxv*

*„Dass ich die Kooperation positiv empfinde.“ dxxxvi*



## 19. Wünsche an das bifeb)

### **Wenn Sie einen Wunsch an das bifeb) frei hätten, was würden Sie sich wünschen?**

*„Sachen, die schon erfüllt sind! Auf jeden Fall weiterhin Minderheitenthemen als wichtige bedeutsame Themen hochhalten und da haben die schon Entscheidungsbefugnisse, bei einem Wechsel von Leitung, da ist dann wieder alles offen. Deshalb ist es ein Wunsch das Hochhalten von Themen, die im Mainstream Minderheitenstatus haben.“<sup>dxxxvii</sup>*

*„Ich glaube ganz grundsätzlich muss man sagen, es ist gut, dass es das bifeb) gibt, weil es einfach ein Zentrum für die Eb ist vor allem auch für die gemeinnützigen Anbieter, und dort Dinge zu halbwegs vernünftigen Preisen laufen, die sich die Kollegenschaft sonst wahrscheinlich nicht leisten könnte.“*

*„Weiter so...“<sup>dxxxviii</sup>*

*„Weiter so, und auch gemeinsam weiter so.“<sup>dxxxix</sup>*

### **Strahlkraft**

*„Noch flächendeckender aktiv sein zu können, in Österreich. Da nehme ich das manchmal schon auch als Hypothek war, dass die in Strobl sitzen. Das ist nur mehr auf der Landkarte zentral, aber dann auch schon nicht mehr. Da einfach auch mehr Strahlkraft entwickeln zu können, in welcher Konstellation auch immer, in Kombination mit Wien, Dependancen usw.“*

*„Gleichzeitig auch ihre Akzeptanz noch weiter ausbauen bei den Eb-Einrichtungen, bei den vielen kleinen Vereinen, bei den politischen Entscheidungsträgern, wo wirklich wenn das bifeb) spricht, jeder sagt, das sind die Top-ExpertInnen, die kennen das Feld und kennen die Player, die sind ganz nah am Puls, das müssen wir machen, wenn die das sagen. Also da noch mehr in diese Richtung Strahlkraft entwickeln.“<sup>dxl</sup>*

*„In dieser Zusammenschau von Informationsverarbeitung, was die alles aufnehmen, Aufbau und Weiterentwicklung der eigenen Expertise, so plausible und überzeugende Visionen zu entwickeln, dass sie letztlich dem Unterrichtsministerium etwas die Wadeln richten, dass die sagen, ja die haben vollkommen recht, da müssen wir hin.“<sup>dxli</sup>*

### **Positive Autorität**

*„Dass es wertvoll ist für alle Menschen, die dort arbeiten, oder die davon hören, dass die es als etwas Positives ansehen, obwohl es letztendlich eine offizielle staatliche Institution ist. Dass es nicht als Autorität im negativen Sinne gesehen wird, sondern es eine gute Hilfestellung ist.“<sup>dxlii</sup>*

*„Vom bifeb) würde ich mir wünschen noch mehr Offenheit in der Diskussion. Manchmal sind sie etwas zu... furchtsam nicht... aber vielleicht zu abwartend, sie wissen ja nicht, ob*

*das Ministerium.... Noch mehr Offenheit, die Dinge am Tisch legen, noch mehr Zug aufs Tor. Das wollen wir machen, so müssen die Strukturen geschaffen werden“.* <sup>dxliii</sup>

### **Kontinuität**

*„Dass es so weiter geht wie jetzt und dass es sich in den Dingen, die ich für wichtig halte noch besser positioniert. Aber auch diese Kontinuität zu erhalten. Und es läuft vieles sehr gut und in dem auch weiter zu agieren. Über diese personellen Veränderungen hinaus auch das zu erhalten, wenn nicht sogar noch auszubauen.“* <sup>dxliv</sup>

*Eine weitere Stärkung ihrer schon starken Position in der Eb, bei gleichzeitiger Offenheit für neue Entwicklungen. Sich dessen bewusst sein und eine Vorreiterposition einzunehmen, aber gleichzeitig nicht abgehoben und arrogant zu werden, einfach wachsam bleiben was die Landschaft der Eb betrifft, für neue Dinge und Bewährtes, was man fortführen kann. Sich ruhig stärker und bewusst im Sinne der Professionalisierung der Eb nutzen.* <sup>dxlv</sup>

*„Zunächst einmal wünsche ich mir, dass die jetzige Direktorin noch so lange dem bifeb) erhalten bleibt, dass eben diese nächsten organisatorischen Schritte in Richtung Professionalisierung noch mit ihr realisiert werden. Das wäre eigentlich mein größter Wunsch und dass das halt so vorbereitet wird, dass das auch eine gute Übergabe ist an die Nachfolge, die das dann in dem Sinn weiterführt.“* <sup>dxlvi</sup>

### **Kooperationen**

*„Viel intensivere Kooperation noch mit Universitäten und Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, ohne dabei diese Erdung zur Praxis zu verlieren.“* <sup>dxlvii</sup>

*„Ich denke mir, dass das bifeb) vielleicht stärker und intensiver die Zusammenarbeit mit der Wissenschaftsebene und mit Universitäten pflegen könnte, nicht nur insofern dass es Personen einbindet in die bifeb) Aktivitäten, das passiert in einem hohen Maße, sondern dass man wirklich das herunterbrechen dessen, was in der Wissenschaft passiert in der Praxis stark mitdenkt, bei der Programmgestaltung und inhaltlich.“* <sup>dxlviii</sup>

### **Andere Veranstaltungsorte**

*„Ich glaube, es würde Sinn machen, dass Veranstaltungen und Seminare in Kooperation mit dem bifeb) durchaus außerhalb des bifeb) stattfinden, zum Bsp. in Wien, damit man hier möglichst viele Regionen abdeckt.“* <sup>dxlix</sup>

### **Positionierung und Diskurs**

*„Diskursräume. Das ist das, was für mich den Wert hat und was das Wichtigste ist. Mir sind diese Lehrgänge im Detail gar nicht so wichtig sondern dieses Austausch auf relativ neutralem und sehr angenehmem Boden. Da würde ich sogar manchmal wichtiger finden solche Dinge wieder mehr zu positionieren, also so österreichweite Strategieentwicklungen und Diskussionen.“* <sup>dl</sup>

*„Mehr gesellschaftskritische Positionierung.“* <sup>dli</sup>

*„Ich würd mir wünschen, dass man einerseits inhaltlich natürlich innovativ und offen ist für Neues, aber bestimmte Grundhaltungen oder pädagogische Grundsätze, das man dem treu bleibt. Diese Qualität würde ich sehr bedauern, wenn die in Zukunft verloren ginge.“<sup>dliv</sup>*

*„Als DAS Zentrum wenn ich jetzt eine Frage habe die Eb betrifft, dass ich als erstes im bifeb) anrufe und mich dort kundig mache, sehe ich es nicht. Das könnte eine Rolle sein, die man anstreben könnte in Zukunft. Ich denke, dass es ein Anspruch sein sollte, dass dort ein Ort ist, nicht nur physisch sondern von dort Personen tätigen, dass das DIE Kompetenzstelle für Eb sein sollte, das sehe ich momentan nicht so, es sollte ein Anspruch für die Zukunft sein.“<sup>dlviii</sup>*

### **Feste und Freiräume**

*„So als Wunsch geäußert, dass man die Angebote des bifeb)s mit lustvollen Elementen stärker aufpeppt. Also dass systematisch so etwas wie Feste und Feiern in Zusammenhang mit Bildungsangeboten stattfinden, das passiert in einzelnen Bildungsangeboten schon, aber dass man diese Kultur weitertreibt.“<sup>dlv</sup>*

### **Organisatorisches und Essen**

*„Einen Shuttle von Attnang oder von Wels zum bifeb), das wär wahrscheinlich das, was man überhaupt am Besten nachbessern könnte.“<sup>dlvi</sup>*

*„Was das Essen angeht, das Essen ist generell sehr gut, aber wenn man länger dort ist so ein paar Tage, auf Dauer ist das Essen zu schwer. Es gibt manchmal büffetartiges, da kann man sich dann selber weniger nehmen, aber es soll so eine Art Light Speisplan geben. Weil es ist auch schwierig, sich das dann selbst zusammenzustoppeln. Die Gefahr, dass man da zunimmt, ist groß.“<sup>dlvii</sup>*

*„Ich habe gehört, der Koch ist nicht mehr so gut wie der vorige, sie könnten wieder so einen einstellen wie den vorigen. Der war etwas besser, das Essen ist schon wichtig. Zuerst kommt das Essen und dann die Bildung. Wenn es etwas gscheites zu Essen gibt dann geht alles besser. Aber da ist das bifeb) gut.“<sup>dlviii</sup>*

*„Ich finde, dass die Preise in die Höhe gehen, was auch das Essen anbelangt etc. Das sollte so gering wie möglich gehalten werden. Wie das zu finanzieren ist, weiß ich nicht im Detail, aber das ist wichtig.“<sup>dlviii</sup>*

*„Also der blinde Fleck ist die Küche. Vieles ist zu üppig. Ich wüsste jetzt gar nicht die korrekte Lösung, aber es ist ein Thema. Also der Seminarhotelbetrieb ist ein wichtiges Thema natürlich.“<sup>dlviii</sup>*

*„In letzter Zeit hat man das Gespür, dass da etwas eingespart wird. So sagen SeminarteilnehmerInnen, beim Essen und auch bei den Zimmern, z.B. harte Handtücher, das Gemütliche, dass man sagt, da fühlt man sich wohl, da fühlt man dass es Sparmaßnahmen gibt, es ist so kühl im Speiseraum.“<sup>dlx</sup>*

*„Ja bitte ein freies WLAN, das hat mich schon länger beschäftigt. Ich denk mir jedes Mal das gibt's nicht, das ist ja schon fast in jedem Kaffeehaus. Das ist nicht mehr zeitgemäß und in diesem Zusammenhang ist Internet einfach wichtig.“<sup>dlxi</sup>*

*„Es ist ein einziger Kritikpunkt der mir bei den Personen/TrainerInnen der letzten Jahre aufgefallen ist. Im Kontext 99% positiv aber dieser Punkt ist mir aufgefallen. Das bifeb) verlangt für die Nutzung des WLAN eine Grundgebühr, das ist nicht mehr state of the art international, das gibt es in jedem Café gratis, viele TeilnehmerInnen schreiben rein in den Feedbackbogen größte Verärgerung oder Verstimmung über dieses wireless lan. Niemand würde sich aufregen die Zimmerkosten fünfzig Cent oder einen Euro zu steigern, aber jeder regt sich auf wenn er drei oder vier Euro für das Internet pro Tag bezahlen muss. Viele unserer TeilnehmerInnen nutzen und brauchen die Internetverbindung um Verbindung mit ihrer Institution aufrechtzuhalten.“<sup>dlxii</sup>*

Manche Wünsche bleiben wohl unerfüllbar:

*„Dass immer Sommer ist, damit man dort schwimmen kann.“<sup>dlxiii</sup>*

## **20. bifeb) 2020 – Entwicklungen und inhaltliche Ausrichtungen**

Welche Herausforderungen kommen in den nächsten Jahren auf das bifeb) und die Erwachsenenbildung in Österreich zu. Nicht alle genannten Themen und Vorschläge sind direkt an das bifeb) gerichtet. Viele der Antworten richten sich allgemein an alle Beteiligten und AkteurInnen.

*„Von den Inhalten her glaube ich, ist das Bundesinstitut grundsätzlich sehr gut aufgestellt, da sehe ich wenig Veränderungsbedarf.“<sup>dlxiv</sup>*

Wir haben die genannten Ideen und Vorschläge nach Themen geordnet und diese Themen hier wiederum in alphabetischer Reihenfolge dargestellt. Damit soll keine inhaltliche Bewertung gemacht werden. Alle Themen stehen für sich.

### **20.1 Adult Learning / Adult Education / Lernprozesse**

#### **Learning designer**

*„In den Schulen gibt es diese learning designer, ich glaube das wird auch ein Thema für die Eb. Dieser learning designer kommt aus der neuen Mittelschule, da hat man LehrerInnen schon zu learning designern ausgebildet. Das ist das eine, was man können muss. Bei den Lehrenden oder BegleiterInnen geht es schon sehr stark um diesen Paradigmenwechsel weg von der reinen Instruktion. Es braucht eine gewisse bildungstheoretische Kompetenz, ich muss mich schon mit Lernen auseinandersetzen.“<sup>dlxv</sup>*

*„Ich gehe es eigentlich umgekehrt an, ich plane von hinten weg. Im Gegensatz bis jetzt war das ein commitment von oben runter und das hat man dann runter gebrochen.*

*Beim lernergebnisorientierten Ansatz gehe ich von der Beschreibung der Tätigkeiten im Kleinen weg. Also wenn man sich zum Beispiel einen Beruf anschaut, wie Friseurin, dann*

*überlegt man sich selber als Kunde, wenn man da reinkommt, was müssen die Leute die dort arbeiten, alles können. Und das beschreibe ich und baue das auf von unten.“ dlxvi*

### **TeilnehmerInnenorientierte Curricula**

*„Aber das ist auch sinnlos, das so eng zu fassen und zu sagen wie beim Führerschein, ich muss da jetzt einen Multiple Choice Test machen und zu sagen ich bekomme 1000 Fragen und davon muss ich 800 richtig beantworten. Sondern ein Lerneffekt wird fast immer da sein und wenn man den Ansätzen des konstruktivistischen Lernens folgt dann ist es wesentlich von der Motivation und von der Beteiligung abhängig, wie viel ich mir tatsächlich mitnehme. Das heißt natürlich, dass es massiv darauf ankommt, wie teilnehmerInnenorientiert sind die Curricula gestaltet, die einzelnen Workshops gestaltet, damit ich sagen kann, o.k. da lernen die Leute wirklich was. Also um es in einem Satz zu sagen, umso mehr Spaß die Teilnehmer beim Teilnehmen haben umso besser.“ dlxvii*

*„Wo es keinen Sinn hat oder wo wahrscheinlich die Lerneffekte am geringsten sind, das ist wahrscheinlich wenn ein Mitarbeiter wo geschickt wird und der sitzt dann klassenzimmermässig drinnen, so quasi die Schulerfahrung und hört vorne jemanden reden, das bringt auch dem Unternehmen natürlich auch nichts.“ dlxviii*

*„Dass es nicht zeitgemäß ist, dass der Lehrer vorne steht und die Schüler in der Bank, das ist in Prinzip ein alter Hut der aber trotzdem ständig wiedergekauft wird. In der Eb haben wir insgesamt einen starken Übergang von der klassischen Kursorientierung, die eben so schulklassenzimmermässig war, zu eher beteiligungsorientierten Formen, weil es einfach erwiesen ist, dass je mehr man selber tut und formuliert, desto mehr lernt man, vom reinen zuhören lernt man fast nichts. Je mehr man Dinge selbst erarbeitet, aber da kommt es natürlich sehr auf die Materie an, es gibt auch Materien, wo man selber mehr zuhören muss, aber was klar ist, ist dass beteiligungsorientierte Formate wichtig sind, aber soweit ich sehe wird das im bifeb) weitgehend praktiziert.“ dlxix*

*„Die Diskussion einer Curriculumsentwicklung in der Eb, das sind Themen denen sollte man nachgehen. Wie gestalte ich Curricula in der Eb, erwachsenengerecht, lernergebnisorientiert, welche methodisch didaktischen Konsequenzen hat das. Wie arbeite ich mit Menschen zielorientierter. Da sehe ich Entwicklungsnotwendigkeit. Da muss man aufpassen dass man da nicht Professionalisierungsentwicklungen verpasst, dass nicht auf einmal die Auftraggeber AMS mehr Grundlagenarbeit machen als die traditionellen Eb Verbände.“ dlxx*

### **Lernprozesse im Mittelpunkt**

*„Es ist ein bisschen mehr von learning die Rede und nicht von education. Wenn man sich die aktuellen Gesellschaftsprognosen anschaut und die starken Paradigmen, dann würde ich sagen kommt da immer mehr dieses Beratende rein, Auch im Sinne von Erwachsenenbildung heißt es einfach Expertise für das Lernen Erwachsener zu haben. Aber weniger von der inhaltlichen Seite her.“ dlxxi*

*„Dass didaktische Fragestellungen noch stärker werden und auch das Zusammenfließen von Training und Beratung und Coaching... Das spielt sich im Moment stark am freien*

*Ausbildungsmarkt ab und das bifeb) hat natürlich seine Basics, aber diese Dinge mehr zusammenzuführen kann ich mir vorstellen könnte wichtig werden.“ dlxxii*

*„Sozusagen mehr den Lernprozess an sich im Blick zu haben, als den Inhalt. Das ist so eine Entwicklung, die ich so wahr nehme, wo viele kritische Stimmen eben sagen wir verlieren die Inhalte aus den Augen, da versucht das bifeb) eher ein bisschen seine Richtung zu zeigen und auch Veranstaltungen wie zum Beispiel the dark side of life long learning zu haben. Meine Vermutung ist, das die Nachfrage nach dieser andern Seite noch stärker werden wird.“ dlxxiii*

*„Adult Learning ist sicher eine Voraussetzung für Adult Education. Da gehören auch Grundkompetenzen dazu, wie über Lernprozesse Bescheid zu wissen und sie initiieren, steuern, anregen, überprüfen, überlegen zu können. Aber Education hat für mich auch diese Überlegung etwas zu lernen, was sich lohnt und einfach abgestimmte Lerninhalte abzudecken. Im aktuellen Bildungsprogramm war eben auch das Thema, Bildung zugänglich zu machen für Benachteiligte. Das wäre mehr Adult Education.“ dlxxiv*

## **20.2 Aktives Altern / Bildungsarbeit für ältere Menschen**

Interessanterweise wurde das Thema Bildungsarbeit für ältere Menschen in den Interviews nur wenig angesprochen. Wohl scheint es ein Bewusstsein dafür zu geben, dass es einen Bedarf gibt. Doch scheinen die Ideen dafür zu fehlen. Ein weiterer Grund, warum das bifeb) hier besonders gefragt ist.

*„Ich halte auch das Thema ältere Menschen genauso wichtig, wobei ich da nicht ganz zu frieden bin, das geht mir zu stark persönlich in Gerontologie hinein, und die eigentlichen Themen sind meines Erachtens wenn man so active aging sagt, wie kann man die heute 50 jährigen stärker in das Lebenslange Lernen integrieren, das hat nichts mit den 80 jährigen zu tun. Also da fehlt mir vieles noch. Active aging, das heißt natürlich Arbeit in Betrieben, also das finde ich wär da schon wichtig.“ dlxxv*

*„Ein Thema ist sicherlich auch dann die alternde Gesellschaft. Modelle, Bildungsangebote für ältere Personen zu schaffen. Da gäbe es sicherlich auch einen großen Handlungsbedarf und natürlich ein Feld, das ist jetzt ein bisschen so in Richtung Gesundheitsförderung geht, wenn Leute schon länger arbeiten müssen und ihnen das zumutbar ist, dann muss ich auch unterstützende Bildungsangebote oder Gesundheitsangebote setzen, damit ich auch tatsächlich diese Berufe bis zum Pensionsantritt ausüben kann. Und da gibt es so ein bisschen ein Bewusstsein, Wellbeingangebote.“ dlxxvi*

*„Wir haben beispielsweise so Bildungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose konzipiert und sind darauf gekommen, dass es einmal unheimlich wichtig ist, hier auch einmal zu reflektieren, wie man mit seinem Körper umgeht. Und gesunde Ernährung ist ein Aspekt, sich hier ein bisschen frisch zu halten. Und dann eigentlich, wenn die Leute dann mit sich selber ins Reine kommen und sich wohler fühlen, dann viel offener sind für andere Veränderungen, was jetzt Bildungswege betrifft oder so.“ dlxxvii*

### **20.3 Basisbildung**

*„Und letztendlich das Bild für jedeN, die wir in Österreich leben, zu wissen was ist Eb. Das Nachholen von Bildungsabschlüssen wird weiterhin ein Thema bleiben. Ein altes Thema.“<sup>dlxxviii</sup>*

*„Ist aber ein wichtiges Thema, das ist ein ganz ein wichtiges Thema für mich, weil es letztlich um Standardisierung der Bildung, der Allgemeinbildung geht und ob man das will oder nicht will und ob das gut ist, weiß ich jetzt auch nicht. Ich habe schon eine Meinung aber bin mir nicht sicher ob es die richtige ist. Aber die Diskussion muss auf jeden Fall geführt werden und da ist das (bifeb) meiner Meinung nach auch der richtige Ort.“<sup>dlxxix</sup>*

#### **Empowerment**

*„Was mir sehr gut gefällt an Projekten, die von NGO's gemacht werden, ganz allgemein was man mit Empowerment bezeichnet. Einfach drauf zu achten, dass jene Personen, die bedingt durch ihren Lebensweg nicht mit Bildung einfach so in Berührung gekommen sind, dass sie durch die Bildung auch gestärkt werden.“<sup>dlxxx</sup>*

*„Jede/r einzelne bringt etwas mit und das auch hereinzuholen und das Selbstbewusstsein der Einzelnen zu stärken. Das muss für alle eine Zielrichtung sein. Die Kritikfähigkeit zu erhöhen damit, sie zu beteiligen am gesellschaftlichen Leben. Dass wir da Personengruppen ausgrenzen halte ich für sehr sehr schlecht. Jugendliche müssen mit unterschiedlichen Wegen hereingeholt werden, damit sie etwas Sinnvolles machen und tun. Dann muss es Möglichkeiten geben, die Beeinträchtigungen in welcher Form auch immer haben. Dafür sollten wir Geld haben. Sonst kostet das später wesentlich mehr. Das noch mehr zu sehen, alles was wir nicht früh genug machen. Falsche Berufsentscheidungen, wenn dann jemand krank wird, was das dann dem Staat kostet. Was das alles kostet volkswirtschaftlich, das bedenkt man eigentlich zu wenig. In der Gesundheit sagt man immer die Vorsorge.“<sup>dlxxxi</sup>*

*„Dazu braucht es natürlich Geld, aber gut. Hier bessere Kooperationen und dieses Konkurrenzdenken – ich weiß nicht ob es wirklich fruchtbares Konkurrenzdenken gibt, aber dass das keine Rolle spielt. Sondern dass jeder und jede gemeinsam, auch wir brauchen Weiterbildung, auch wir brauchen Unterstützung, dass wir uns als Teil des Ganzen sehen. Wie wünschen uns wir das und wie wünscht sich das jemand anderer. Oder wie kann ich jemand dazu bringen, dass er sich das wünscht. Keine Zwangsbeglückung, aber die Möglichkeiten zu bieten.“<sup>dlxxxii</sup>*

*„Ich glaube grundsätzlich diese Themen über Bildungsangebote für Menschen, die als bildungsfern unter Führungszeichen bezeichnet werden, das wird immer mehr Thema sein, wie erreicht man die, was heißt das, wie kann dieses lebensbegleitende Lernen für Menschen mit einem geringeren Bildungszugang gestaltet werden und in wieweit ist der Begriff der Bildung auch da zu sehen.“<sup>dlxxxiii</sup>*

## **Bildungsferne Schichten / Zugang zu Bildung**

*„Mir ist immer wichtig, dass jemand weiß, was es gibt. Und sich dann bewusst entscheidet und sagt das will ich nicht. Aber aus dem System rauszufallen, aus dem Bildungssystem und dann keine Wege mehr zu sehen, das darf uns einfach nicht passieren.“ dlxxxiv*

*„Wie kann ich den Zugang zur Eb verbreitern, wie kann ich Personen erreichen, die gemeinhin als Bildungsferne oder als unfreiwillig Bildungsferne gelten. Ich meine es muss nicht jeder in Kurse kommen, aber das sehe ich als ganz zentrales Thema, die Mittelschichtorientierung. Die Mittelschicht trägt nach wie vor die Gesellschaft und haltet sie auch zusammen, das ist ein Großteil der Eb.“ dlxxxv*

*„Ein ganz zentrales Thema ist natürlich bildungspolitisch die Sache mit den early school leavers, auch Zugang zu tertiärer Bildung ist ein ganz zentrales Thema, wenn ich nur denke, wie ich studiert habe, hat es keine Beschränkungen gegeben und heute ...“ dlxxxvi*

*„Die Eb ist da ja in der leidvollen Situation so ein Stück weit eine Reparaturfunktion zu haben. Also so quasi das, was das Schulsystem nicht leistet, das soll dann in der Eb nachgeholt werden, das funktioniert natürlich überhaupt nicht. Aber wenn man sich anschaut ein Großteil der Mittel der EU-Fonds da in der Eb werden für Reparaturgeschichten aufgewendet. Gut, es wird immer Leute geben, die werden Abschlüsse nachholen wollen, aber das Versagen des Schulsystems kann nicht mit der Eb kompensiert werden, sondern da muss das Schulsystem geändert werden. Und damit würde auch die Eb mehr für andere Aufgaben freigesetzt.“ dlxxxvii*

*„Ein wichtiges Ziel ist für mich sicherzustellen, dass für jeden/jede einfach Zugang zur Bildung möglich ist. Unter dem subsumiere ich alles andere. Das mit den unterschiedlichsten Zugängen. Die einen brauchen das die anderen das. Diese breite Palette auch anzubieten. Und dass einzusehen, dass sich das ständig ändert. Nicht zu sagen jetzt habe ich einen Zugang zu einer Gruppe und das bleibt dann. Dazu braucht es als Basis natürlich auch die Professionalisierung und dann braucht immer wieder Experimente. So offen zu sein, dass man auch diese Experimente zulässt. Um es letztendlich allen zu ermöglichen.“ dlxxxviii*

## **Digital divide**

*„Ich glaube, eines der Generalthemen wird sein, wie schaffen wir diesen Spagat, in den wir uns auch in Bildungsprozessen hinein bewegen, dieses digital divide, was man vor ein paar Jahren auch abgefeiert hat, gibt es auch in der Bildung. Sattsam bekannt, dass gut ausgebildete Personen sich länger und intensiver weiterbilden. Die Kehrseite ist, dass weniger ausgebildete Personen sich weniger weiterbilden und wenn sie sich weiterbilden eher in kürzere Weiterbildungen gehen. Diesen Spagat aufzufangen, das sehe ich als eine der größten Herausforderungen.“ dlxxxix*

*„Die große Herausforderung in der Eb ist, wie bildungsferne Gruppen besser hereingeholt werden können, weil wir haben diesen Matthäus-Effekt, dass, je besser jemand ausgebildet ist, desto stärker beteiligt er sich an Weiterbildung von sich aus, aber auch vom System her. Es werden Leute, die schon gut ausgebildet sind, mehr geschickt.“ dxc*



*„Aufsuchende Bildungsarbeit, es ändert sich trotzdem nichts. Jeder hat so Bilder im Kopf, ich habe aber das Gefühl so richtig greifen tut es nicht. Vielleicht machen wir es nicht flächendeckend genug, nicht konsequent genug, ich weiß nicht, da gibt es viele Ursachen.“  
dxc*

*„Da orte ich jetzt, dass manche Verbände sagen – nachvollziehbar – die Zahlungskräftigen oben, die anderen machen nur viel Arbeit und bringen nicht viel monetär, konzentrieren sich auf die. Dann gibt es die Idealisten, die konzentrieren sich auf die anderen und erstoßen sich da. Insofern haben wir jetzt diese Spaltung in der Eb.“  
dxcii*

*„Ich finde, dass Ungleichheit zu wenig thematisiert ist, soziale Ungleichheit, Bildungsungleichheit, Ausschluss von bestimmten Personen und Personengruppen. Sich da auch wieder zu positionieren, das wieder zum Thema zu machen und natürlich auch in einer gewissen kritischen Perspektive. Nicht nur aufspringen auf die Dinge, die ohnehin schon passieren. Da haut sich jetzt jeder drauf und meint das ist Bildung. Aber die Ausformung davon ist einfach eine horrend und ignoriert sowohl wissenschaftliche Erkenntnisse dazu als auch, dass da Menschen abgerichtet werden zum funktionieren in einer Gesellschaft. Und die Erwachsenenbildung tut dann auch noch so als hätte sie einen tollen, wichtigen Beitrag geleistet, dass es diesen Menschen jetzt besser geht. Und letztlich führt man diese Menschen dem Arbeitsmarkt zu und es wird nicht darüber diskutiert warum und was ist überhaupt sinnvoll.“  
dxciii*

*„Eher Bildungsinstitutionen mit anderen Bereichen vernetzend. Also zum Beispiel wie kann Gesundheitsbildung besser zu den Menschen kommen. Mit welchen Gesundheitseinrichtungen kann ich mich da vernetzen, um auf Gemeindeebene besser zu operieren. Dann politische Bildung, da geht es vor allem um das Thema BürgerInnenkompetenz, wie kann ich Leute dazu bringen, dass sie partizipieren in ihrem Gemeinwesen. Dann das ganze Thema der Beziehungsbildung im weitesten Sinn, da wird eh viel gemacht im Bereich Elternbildung, aber da könnte man schon überlegen, wie könnte das noch besser gehen.“  
dxciv*

### **Minderheiten**

*„Sich relative wirtschaftliche Unabhängigkeit zu bewahren, auch die geistige Freiheit gegenüber der Politik zu bewahren und auch diesen Spielraum, weil man keine Gewinne erzielen muss, den zu nutzen um so Minderheitenthemen wie Umgang mit SeniorInnen und alternden Menschen, die nicht den üblichen Bildungsweg haben. Die MultiplikatorInnen, die für Minderheiten zuständig sind, weiter zu stärken. Die Aufmerksamkeit darauf zu behalten was sind die bildungspolitischen Themen, wo können Minderheiten gestärkt werden. Das tun sie schon, das kann tendenziell anstrengender werden zumindest im Vertreten gegenüber der Politik.“  
dxcv*

### **Bildungsberatung**

*„Die Vielfalt, eine Anlaufstelle sein um die Vielfalt von Bildungswegen überschaubar zu halten, sowohl für Lernende als auch Lehrende. Ich denke, dass die Zugänge zu Bildungswegen schwieriger werden, da sie vielfältiger werden und daher schwerer zu managen sind. Da muss man sicher stetig aufpassen, was gibt es an Errungenschaften, was*

*gibt es in den Bildungsinhalten jenseits von Politik hochzuhalten. Solche Vermittlungsinstitutionen, die wirtschaftlich relativ unabhängig sind, gibt es nicht viele. Da glaube ich, dass die Bedeutung eher groß ist.“<sup>dx cvi</sup>*

### **Bildungsmanagement**

*„Da ist das Thema Bildungsmanagement, da ist noch ein hoher Bedarf im Bereich Eb und WB, dass BildungsmanagerInnen stärker qualifiziert werden in Österreich, und dadurch auch die Bedeutung des Themas erkannt wird, dass man, damit Bildung stattfindet, ein ordentliches und verantwortungsvolles Bildungsmanagement in den Einrichtungen braucht.“<sup>dx cvii</sup>*

*„Das bifeb) sollte auch das Thema Bildungsmanagement, da es sich um Bildung handelt, so angehen, dass auch ethische und moralische Dinge eine Rolle spielen sollte. Ich sehe aber bei meinem Kooperationspartner bifeb) und auch bei der KEBÖ schon ein Verständnis dafür, dass Bildungsmanagement keine x-beliebige Managementfunktion ist.“<sup>dx cviii</sup>*

### **20.4 Community education / Lernende Regionen**

*„Es wäre wichtig, dass sich die Eb noch stärker überlegt, wie kann ich das serviceorientierter gestalten. Da sind wir dann auf das Thema Vernetzung gekommen, und da habe ich dann gesagt Lernende Regionen, weil das wäre ein stückweit so ein Modell, wie man das auf regionaler Ebene vernetzt, das hat auch fallweise ganz gut funktioniert, oft aber auch nicht. Da fällt mir jetzt noch so ein Punkt ein, das bifeb) ist regional überhaupt nicht vernetzt. Ich erlebe das bifeb) als einen ziemlichen Fremdkörper in seiner eigenen Region, die Leute wissen gar nichts. Und das war nämlich absurd, weil die Region wo Strobl ist, ist selber eine lernende Region.“<sup>dx cix</sup>*

*„Das bifeb) könnte schon mehr nachdenken, wie es als Bildungseinrichtung ihre Ressource auch für die Region mehr öffnet. Ich habe mir immer gedacht, zum Beispiel diese Geschichte mit der NS-Vergangenheit, jetzt auch für die ganze Region, das ist natürlich wertvoll, dass sie das gemacht haben, das ist aber wahrscheinlich etwas, das in der Region selber eher kritisch gesehen wird.“<sup>dx c</sup>*

*„Natürlich nicht mit dem moralisierenden Zeigefinger an die Region heranzugehen, sondern zu schauen, was brauchen die in der Region und mit welcher Sprache und welchem Auftreten können wir uns da integrieren. Und das ist ein hartes Stück Arbeit, weil wir machen selber Projekte so auf Bürgermeisterebene und da muss man eine andere Sprache sprechen. Da darf man nicht als die Verkopften aus Wien daherkommen.“<sup>dx ci</sup>*

*„Das andere ist das Thema, aber ob es das bifeb) leisten kann, dass sie auch Themen entwickeln, die für Länder interessant sind. Momentan sind eher Bundthemen am bifeb) behandelt, das bifeb) ist auch dem Bund zugeordnet, aber es gibt auch Länderthemen, man könnte mit den Ländern reden, was wären wichtige Themen der Eb für die Länder, das könnten andere sein als es der Bund begreift. Ob es sich dem widmen kann, ist die Frage, oder auch wie Gemeinden die Bildung sehen.“<sup>dx cii</sup>*

*„Community education ist ein Thema der nationalen Plattform, die Sensibilisierung der Regionen. Das bifeb) könnte überlegen, ob es Möglichkeiten gibt, besser mit Ländern und Gemeinden zu kooperieren, die Regionen sind ein Riesenthema, das ist eine große Herausforderung, vielleicht könnte das bifeb) etwas mit unterstützen. Ein Beispiel ist wie die Länder die LLL Strategie bezogen auf das Länder-Bund-Modell umsetzten. Wo sind die Menschen die Basisbildung und Pflichtschulabschlüsse nachfragen, das weiß man bis jetzt nicht, es gibt keine statistischen Daten, wie viele Menschen gibt es da und wo sind die, da gibt es keine Daten darüber. Das bifeb) könnte da zum Beispiel eine Möglichkeit anbieten. LLL-Strategie zum Länder-Bund Förderprogramm. Das wäre ein aktuelles länderübergreifendes Thema das bearbeitet werden sollte.“<sup>dciii</sup>*

*„Das wäre ausbaubar, die LLL Strategie der Länder, manche haben eine Strategie, manche keine, das wäre eine lohnende Sache, wenn das bifeb) mit Zustimmung des bm:ukk so einen Prozess moderieren könnte mit wissenschaftlicher Unterstützung. Weil sonst wird sich viel Unterschiedliches ereignen, manche werden es machen, manche weniger. Und die Menschen in den Ländern sollten Bedingungen haben im kleinen, vielfältigen Österreich. Was durchaus eine Stärke ist, dass die Länder verschieden sind. Jedes Land hat seine Besonderheiten, aber auch die Schwäche, dass das Abstimmen schwierig ist, da hat eine neutrale Moderation seine Vorteile.“<sup>dciv</sup>*

*„Es ist mir ein besonderes Anliegen auch die Gemeinden einzubinden, da ja da auch die Menschen wohnen, die fühlen sich aber nicht zuständig für die Erwachsenenbildung, die sind als Partner noch nicht wirklich am Tisch. Auf der nationalen Plattform ist auch der Länder - Gemeindebund vertreten, zögernd, da sind Gespräche notwendig damit die Bedenken weniger werden. Bedenken, dass sie mehr leisten müssen und mehr zahlen.“<sup>dcv</sup>*

## **20.5 E-Learning**

*„Generell funktioniert Bildung nicht so einfach dass man sagt, ich mach das nur mit einer Logistik. Ich muss sehr genau und gut didaktisch begründet definieren, was findet in welcher Phase statt, wo, welcher Lernort, ob das Präsenz oder ein virtueller Lernort ist, das ist keine Frage der Organisation, sondern das ist eine Frage der didaktischen Sinnhaftigkeit, darum geht es glaube ich. Und mein Eindruck ist, alle Formen des virtuellen Lernen werden zunehmen, und man sieht schon jetzt, was sich an Universitäten tut, was sich an Schulen tut, das sehe ich bei meinen Kindern, für die ist es selbstverständlich, dass die dann den Inhalt der Vorlesungen im Web haben, das können sie zum Lernen wunderbar verwenden.“<sup>dcvi</sup>*

*„Wir haben das auch sehr pragmatisch definiert. Wie kann man das umsetzen: wir sind davon ausgegangen, dass ich als Erwachsener nicht immer einmal in der Woche am Abend für drei Stunden herkommen kann. Dann haben wir einmal im Monat ein Wochenende gehabt, das geht sich bei vielen nicht aus, das heißt, wie kann man den Menschen entgegenkommen und es ermöglichen, dass sie das dann nachholen. Nachholen ist ein schlechtes Wort, mitlernen, dass sie auch im Lernprozess bleiben. Danach haben wir das aufgesetzt... das hat recht gut funktioniert. Aber die Bedeutung der realen Lernorte und ich glaube auch die Bedeutung von vielleicht Lernkontemplation ermöglichenden Orten wie es das bifeb) ist, das bleibt, oder ich schätze dass das sogar zunimmt.“<sup>dcvii</sup>*

„Einen Trend, den ich mit Besorgnis sehe, gerade bei so länger dauernden Curricula, ist dass das Präsenzlernen durch E-Learning aus Kostengründen ersetzt wird. Und es ist schon o.k. dass man E-Learning als Ergänzung anwendet, also diese Portfoliogeschichten, dass die Leute zum Beispiel einen virtuellen Bereich haben wo sie ihre Unterlagen und Materialien bekommen und wo sie auch diskutieren können. Aber das kann niemals die Präsenzphasen ersetzen. Also man weiß, dass blended learning die angesagte Methode ist. Ich bin trotzdem überzeugt, dass die Präsenzphasen überwiegen sollten. Und es ist so ein starker Trend von den Unis, dass vieles mit E-Learning ersetzt wird. Das ist am Anfang in Wirklichkeit teurer, aber wenn ich ein bestimmtes Curriculum häufig durchspiele, dann wird es billiger. Doch es kann mir niemand erzählen, dass ein Kurs, in dem siebzig Prozent über E-Learning abgewickelt wird, ein Fortschritt ist.“<sup>dcviii</sup>

„Die Gefahr ist, dass unter diesem Schlagwort E-Learning oder blended learning die Lernverantwortung vollkommen an die Teilnehmer delegiert wird. Und das ist im Prinzip nichts anderes als vor fünfzig Jahren schon als diese Bildungsinstitute dann diese Inserate in die Zeitung gegeben haben, was man alles werden kann. Da hat man dann sagen können, ich möchte Werbekauffrau werden und man hat das Geld dorthin überwiesen, und die haben dann das Buch, die Lernunterlage geschickt. Das hätte man dann zu Hause lernen sollen und das haben vermutlich neunzig Prozent abgebrochen. Man hätte dann zur Prüfung antreten können und man hätte sich in Wirklichkeit das zu Lernende selbst aneignen müssen, isoliert. Die Gefahr, dass man da scheitert, ist groß, bzw. auch die Wahrscheinlichkeit, da auch tatsächlich zu lernen, ist viel geringer als wenn ich da eine Präsenzgeschichte habe.“<sup>dcix</sup>

„Und das wäre mein Ratschlag ans bifeb) da nicht zu sehr aufzuspringen, die Donau-Uni macht das zum Beispiel. Und warum machen sie das, aus Kostengründen. Da steht nicht der Wunsch dahinter, dass das didaktisch so toll ist, aber das wird aber so verkauft, mit diesem Hype mit Web 2.0., wird das als Fortschritt verkauft, aber es ist aus Ersparnisgründen.“<sup>dcx</sup>

„Ich denke das Modell dazu ist welche Bedürfnisse haben Menschen, wo brauchen sie Unterstützung in ihrer Lebensführung wo Eb - Angebote helfen können. Und da muss Eb erst einmal schauen, wie holen sich die Leute zeitgemäß Unterstützung und was sind die Stärken der Eb wo Eb zusätzlich etwas liefern kann. Damit meine ich, dass einfach Leute sich sehr viel Unterstützung einfach aus dem Internet holen können, wenn es um Wissen geht. Wenn ich eine Prostataerkrankung habe, schaue ich mal im Internet nach. Der Wert der Eb liegt im sozialen Bereich, im Bereich des Kommunizierens und Interagierens. Da könnte Eb für sehr viele Lebensbereiche überlegen, wie kommen wir noch besser zu den Menschen, was sind Herausforderungen für die Menschen.“<sup>dcxi</sup>

## **20.6 Kritische Reflexion**

„Einen gesellschaftskritischen Zugang und die Reflexion halte ich einfach für ganz wichtig und es gibt ganz wenige Räume, wo das wirklich Platz hat und auch breiteren Raum hat und wo ich das bifeb) für sehr geeignet halte. Auch in diesem Übergang von verschiedenen Interessen, eben nicht nur akademisch, nicht nur praxisorientiert, sondern so eine Mischung zwischen ExpertInnen, AkteurInnen, akademisches Feld, es ist diese Mischung die das ausmacht. Und diese Gesellschaftskritik halte ich einfach generell für notwendig.“

*Woran ich arbeite, ist das in der Erwachsenenbildung in irgendeiner Form zu stärken und insofern wäre es für mich natürlich äußerst wünschenswert, wenn das bifeb) da das auch nützt und dementsprechend positioniert.“<sup>dcxii</sup>*

*„Es wird jetzt nicht die revolutionäre Enge entstehen – schön wäre es – aber es wäre auch etwas dubios wenn das Ministerium die Revolution finanzieren würde, weil dann wäre es keine Revolution. Aber gewisse Nischenräume, mit aller Gefahr, dass das dann wieder die Funktion hat, ja ein bisschen Kritik machen wir ohnehin, die Gefahr ist eben da.“<sup>dcxiii</sup>*

*„Diese kritische Schiene der Auseinandersetzung mit Politiken der EU und Österreich finde ich sehr wichtig. Das sollte unbedingt beibehalten werden.“<sup>dcxiv</sup>*

*„Auf der inhaltlichen Ebene so diese kritische Reflexion, aktuelle Entwicklungen. Ich wünsche mir schon eine stärkere inhaltliche Auseinandersetzung, nämlich was sind bedeutsame Inhalte in der Weiterbildung. Was brauchen wir an Grundversorgung. Für die Ausbilder oder generell die Gesellschaft? Einerseits auf einer operativen Ebene, was die Themen in der Gesellschaft sind; da denk ich mir gibt es in ganz Österreich einen aktuellen Diskurs in allen Bundesländern. Aber vor allem auch was heißt das für die Professionalisierung. Und dann auch für das bifeb).“<sup>dcxv</sup>*

*„Und das ein bisschen zu sozialisieren, zu sehen welche Trends gibt es in der Gesellschaft und wie kann man diese Dinge in Bildungsabläufe, -prozesse umsetzen. Also intervenieren in die Bildungsabläufe, das wäre sicherlich ein wichtiger Punkt.“<sup>dcxvi</sup>*

### **Positionierung zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis**

*„Ich glaube das bifeb) sollte für sich nochmal überlegen, wo es genau positioniert werden sollte und realistisch positioniert werden kann, im Dreieck zwischen Forschung, Politik und Praxis. In der Tradition ist die Ecke Praxis am wichtigsten gewesen. Zunehmend kam die Mitwirkung in der Politikgestaltung hinzu, daraus kam eine Wechselbeziehung zwischen Politik und Praxis. Forschung ist weniger gut entwickelt, die Frage ist ob es überhaupt eine Frage vom bifeb) sein sollte, die Grenzziehung ist schwierig weil eine akademische WB braucht selbstverständlich eine Verbindung zu Wissenschaft und Forschung.“<sup>dcxvii</sup>*

*„Nicht nur beim bifeb) und nicht nur im Eb-Sektor gibt es Verschiebungen bei Berufsprofilen und Aufgaben von Bildungseinrichtungen aller Art. Die Berufsprofile werden komplexer, überschreiten Grenzen von Wissen und Kompetenz, die früher nicht selbstverständlich waren. Das führt zu einem Aufblähen der Aufgabefelder vieler Menschen, inklusive der Menschen, die beim bifeb) arbeiten. Das ist manchmal eine Überforderung an Ressourcen und Zeit die man hat, das stellt die Frage, wo können wir die Ressourcen optimal einbringen, wo sollen wir es tun und wo sollen wir es lassen.“<sup>dcxviii</sup>*

*„Für das bifeb) ist es eine Versuchung zu meinen, sie müssen auch in der angewandten Forschung präsent sein und zu versuchen eine Marke zu sein, dass auch bifeb) veröffentlichen kann bei Forschungsprojekten usw.“<sup>dcxix</sup>*

*„Man müsste es koppeln mit Entwicklung, eine forschungsbasierte Entwicklungsabteilung zu haben zum Beispiel. Man müsste das dann sehen, wie man das umsetzen kann, ob es ein*

*Modell ist oder ein Produkt. Aber es geht sich nicht aus mit so wenig Personal. Das ist so eine Lücke, die da fehlt.“<sup>dcxx</sup>*

### **Kritisch emanzipatorische Erwachsenenbildung**

*„Und die Erwachsenenbildung, ich sehe weiterhin, dass kritische Erwachsenenbildung, kritische emanzipatorische Ansätze noch weniger werden, das ist die Befürchtung. Es wird der Arbeitsmarkt noch härter, es sind Arbeitsverdichtungen. Jetzt kann man auch noch mit der Krise argumentieren. Was alles nicht geht und warum das nicht geht. In dieser ganzen Krisensymptomatik findet auch eine Verdichtung von Barbarei wieder vermehrt statt und die Erwachsenenbildung ist da schon eine gute Handlangerin das mitzutragen und sich dann wichtig zu fühlen. Mit Ängsten arbeiten, Illusionen erzeugen, dass man mit Bildung solche Dinge auch lösen kann, zumindest individuell und da letztlich zu den gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen ihren Beitrag leisten, ohne zu reflektieren, dass sie einen Beitrag leistet.“<sup>dcxxi</sup>*

*„Die hoffnungsfrohe Variante ist, dass angesichts der derzeitigen Entwicklungen auch teilweise kritische Stimmen wieder mehr Raum haben, aber vielleicht ist auch meine Wahrnehmung schuld, dass ich mich zur Zeit so intensiv damit beschäftige, dass mir solche Personen mehr auffallen, aber ich nehme wahr, dass viele junge WissenschaftlerInnen sich mit kritisch emanzipatorischer Eb beschäftigen.“<sup>dcxxii</sup>*

*„Ich denke, in Zusammenhang mit der krisenhaften Entwicklung der Gesellschaft lässt sich ein Anwachsen von Initiativen feststellen, oft aus der Not geboren, Arbeitsloseninitiativen, neue Formen der Nachbarschaftshilfe, etc. Es entstehen so Basisinitiativen, die nicht besonders reflektiert sind, die sind nicht aus der Theorie heraus kommen. Die sind aus der Not geboren und aus einer unbewussten Sehnsucht nach einem andern Leben, eines anderen Umgangs miteinander. Das sind durchaus Bereiche wo es ökonomisch überhaupt nicht hinhaut, und auch nicht Bereiche, wo es leicht ist, also wo materiell viel herauschaut. Es sind Bereiche, wo Menschen im wesentlichen anders miteinander umgehen und im Grunde genommen ist ja das eine alte Bildungsidee: der Mensch soll sich verändern, er soll mit sich und mit anderen anders umgehen. Die Frage ist, ob man nicht solche Projekte stärker hineinholen könnte in die Bildungsarbeit, mit den Leuten arbeiten, ihnen Räume auch zur Verfügung stellen könnte, wo sie vielleicht Dinge lernen können, die sie für dieses Projekt brauchen können, aber auch ein bisschen nachdenken können, wie es weitergeht. Und manchmal einen theoretischen Überbau erst gewinnen, den sie von vornherein gar nicht haben.“<sup>dcxxiii</sup>*

*„Es ist die Frage, wie muss Lernen organisiert werden, unter welchen Rahmenbedingungen oder Bedingungen muss es Menschen angedient werden, damit es diese emanzipatorische Wirkung trotzdem noch entwickelt. Und das zweite ist sozusagen auch ein bisschen darüber zu forschen oder daran mitzuarbeiten an der Fragestellung, ob Bildung sich wirklich erschöpfen kann im Reflektieren von Zuständen oder nicht wesentlich stärker aktiv in die Veränderung von Zuständen hineinwirken muss. In der ganzen Bildungsszene gehen wir davon aus: wir haben es mit Menschen zu tun, die klären wir quasi auf und haben die geschicktesten Methoden und möglichst in Relation mit der Praxis und in einer achtungsvollen Art und Weise. Aber wir hoffen, dass die dann herausgehen und andere sind*

und auch in die Gesellschaft so hineinwirken, dass sie zu einer anderen, zu einer besseren wird. Doch dafür sind wir nicht mehr zuständig.“<sup>dcxxiv</sup>

## **20.7      Universitätslehrgänge / Zusammenarbeit mit Hochschulen**

„Die Kooperation mit Unis und Hochschulen ist ein wichtiger Punkt.“<sup>dcxxv</sup>

„Ich glaube, dass die Zusammenarbeit mit Universitäten für das bifeb) bis 2020 eine wichtige Schiene sein wird. Der Masterlehrgang ist mal der erste, mit Krems gibt es glaube ich eine zweite Kooperation. Das hilft auch zur Professionalisierung der Einrichtung, da wird auch das bifeb) 2020 eine wichtige Rolle spielen müssen, weil auch die Professionalisierung ein wichtiges Thema ist. Kooperation nicht als Selbstzweck, sondern als Teilnahmemöglichkeit für die Institutionen, dass Leute aus den Institutionen, pädagogische MitarbeiterInnen an den Lehrgängen teilnehmen. Es ist gegenseitig befruchtend, weil das bifeb) mit viel Praxis und einem Netzwerkwissen bei der Konzeption der Lehrgänge dabei sein kann.“<sup>dcxxvi</sup>

„Ich denke mir, dass die Ausbildungslehrgänge, insbesondere die höherwertigen, sicherlich weitergeführt werden sollen. Es soll auch womöglich der eine oder andere Bereich noch besser abgestimmt werden mit dem System der Weiterbildungsakademie. Also, dass man hier wirklich Synergieeffekte erzielt. Ich glaube, das sollte man sukzessive auch angehen. Und was ich auch wichtig fände für die Zukunft, das sind sicherlich neue Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, verstärkt mit den Universitäten. Was also zum Teil eine Entlastung für die Universitäten darstellen könnte.“<sup>dcxxvii</sup>

„Ich glaub auch, dass die LektorInnen aus der Praxis eigentlich für die Universitäten ein großer Gewinn wären. Und da könnte ich mir einige Kooperationen vorstellen.“<sup>dcxxviii</sup>

„Das Modell, das schwierig zu bewerkstelligen ist, ist die Verbindung von Unis und PHs. Das ist eine Bewegung, die keine Bedrohung ist für das bifeb), sondern womöglich eine Chance. Daran könnte man überlegen, wo können wir, wenn wir diese Aktivitäten auch qualitätsvoll angehen möchten, die richtigen Partner finden, die uns stärken, wo wir etwas einbringen können, das auch unsere Partner stärkt. Pferdefuß dabei ist der Status als Dienstbehörde, das schafft Probleme bei den PHs in Bezug auf die Anbindung an die Unis. Das ist das Ausleuchten einer Problematik, kein Vorschlag. Das sollte beim bifeb) bei den strategischen Überlegungen für die Zukunft mit aufgenommen werden.“<sup>dcxxix</sup>

„Das ist jetzt glaube ich eine der wichtigen Gestaltungsaufgaben, zu schauen wie schafft man das Andocken an den Hochschulbereich, das ist Teil der Professionalisierungsarbeit. Zu schauen, wie man da ein möglichst durchlässiges System konzipiert, da erlebe ich hohe Initiative und Engagement. Da wird noch viel zu tun sein in den nächsten Jahren, um mit dem Bildungsangebot auch im Hochschulbereich Resonanz auslösen zu können.“<sup>dcxxx</sup>

### **Empirische Arbeit**

„Also was in Zukunft sicher Bedeutung gewinnt, ist ein Stück empirische Arbeit auch in der Weiterbildung, wobei es dabei, glaube ich, weniger darum geht, neue Studien aufzustellen,

*sondern das was schon erforscht wird in den unterschiedlichen Bereichen schlüssig zusammen zu bringen. Theorie und Praxis gut zu verbinden.“<sup>dcxxxix</sup>*

*„Grundlagenforschung gemeinsam mit Hochschulen wäre glaube ich ein interessantes Vorhaben. Die Pädagogischen MitarbeiterInnen die das bifeb) auch hat, die auch Lehrgangsentwicklung machen, die gibt es ja sehr abgezählt. Eine Person macht ein Konzept, aber das geht nie ein in die Organisation, wenn die Person weg ist, ist das Konzept auch weg.“<sup>dcxxxii</sup>*

*„Forschungsbasierte Entwicklung ausbauen, oder auch Forschungsarten, wie Vergleichende Forschung speziell für den Eb Bereich ausbauen, gewisse Themen abdecken die es noch nicht gibt.“<sup>dcxxxiii</sup>*

### **Dokumentation – Gedächtnis**

*„Ein Punkt, der wieder generell etwas schwierig ist in der österreichischen Eb ist das Gedächtnis. Die Eb läuft Gefahr einer Selbstvergessenheit. Das müsste man als einen Auftrag des Ministeriums formulieren, dass es da einen Dokumentationsbedarf gibt. Das muss vielleicht das bifeb) jetzt nicht selber machen, aber dass man ein Augenmerk darauf hat.“<sup>dcxxxiv</sup>*

### **Publikationen**

*„Was mir als Entwicklungsfeld einfällt, wenn man auf die Administration in Einrichtungen schaut und dieses Themenfeld so als Mittelsposition zwischen Politik und Praxis sieht, da ist es eine Schwäche der Landschaft in Österreich insgesamt - nicht unbedingt des bifeb) – so etwas wie Wissensmanagement, Expertisebündelung, Nachhaltigkeit, Reflexionstätigkeit, eigene Schriftenreihen herauszubringen. Es gibt zwar mit dem Magazin der Eb ein Medium für die Eb, eine Reihe die im bm:ukk angesiedelt ist, aber es gibt keinen Publikationsprozess. Das deutsche Institut für Eb hat so etwas, verschiedene Schriftenreihen, die sehr praxisorientiert und welche die eher theorieorientiert sind. Das Ministerium müsste einen Auftrag ans bifeb) geben. Gerade in einer Landschaft die sehr projektorientiert arbeitet, wäre das schon ein Ort der Arbeit Ergebnisse zu sichern, Diskurse abzubilden, das wäre schon sehr spannend.“<sup>dcxxxv</sup>*

### **Wissenschaft**

*Was ich als Schwäche des österreichischen Eb-Systems momentan sehe, ich weiß nicht ob das bifeb) das einlösen kann, wieder eine stärkere Theorieorientierung in der Eb zu befördern. Es gibt relativ wenig Lehrstühle auf den Universitäten, und die Verbände neigen zu etwas praxiologischen Zugängen. Es braucht nicht die über drüber Theoretiker, aber es bräuchte einen gut strukturieren Praxis-Theorie-Boden. Diese Schwäche zu kompensieren, das kann nicht die Praxis leisten. Man müsste sich überlegen was sind Methoden, Angebote um Praxis und Theorie am Knotenpunkt näher zusammenzubringen. Das ist ein spannendes Entwicklungsfeld denke ich für den gesamten Sektor, ein Entwicklungsschritt der zu machen wäre.<sup>dcxxxvi</sup>*



## 20.8 LLL & NQR

*„Es soll der LLL Dialog weiter gehen, in wieweit die Themenstellungen der Nationalen Plattform berücksichtigt werden, die für Themen und Projektentwicklungen nützlich sind, es gibt die Treffen in Wien, die sind ein langer Tisch, es gibt auch Themen, die auf der Plattform noch nicht angesprochen sind. Da müsste sich das bifeb) über das bm:ukk mit der Plattform kurzschließen und man müsste schauen, in wieweit der LLL Dialog das berücksichtigen könnte. Auf der Nationalen Plattform sind die Vertreter von gewissen Gruppierungen, Projektträgern, und man könnte sich anschauen, wie manche Ideen weiterentwickelt werden. Das würde ich mir als bifeb) anschauen, da sind auch die Förderprogramme beheimatet, die für gewisse Themen zuständig sind.“<sup>dcxxxvii</sup>*

*„Das sollte ein klarer Auftrag des bifeb) sein, um da zur Entwicklung beizutragen, Plattformen für Begegnung, internationale Expertise reinholen, Platz für Austausch, Forschung, Entwicklung, dazu Beiträge zu liefern, das ist eine Aufgabe des bifeb).“<sup>dcxxxviii</sup>*

*„Das prozesshafte Orientieren, das sich aus der Entwicklung und Umsetzung der Strategie LLL 2020 ergibt, das ist die Aufgabe des bifeb), das bifeb) hat es schon aufgegriffen.“<sup>dcxxxix</sup>*

*„Die Strategie LLL 2020, das ist ein mittel und längerfristiges Programm, das auch Leitlinie für das bifeb) sein sollte. Ganz stark sollte die europäische Einbettung und das Schauen über die Landesgrenzen hinaus, auch über Europa hinaus von Nordamerika bis fern Ost bis Afrika und Südamerika, angegangen werden. Da sind interessante Entwicklungen im Gange, da sollte eine Kompetenzstelle wie das bifeb) daran teilhaben, das sollte man verstärken und intensivieren, um es in einen internationalen Entwicklungsprozess mit einzubringen. Das betrifft uns auch direkt, weil wir sind an den Schnittstellen des Bildungswesen und der Wirtschaft und der internationale und globale Blick ist ein unverzichtbarer, weil der alle Entwicklungen berührt und auch die Bildung wesentlich beeinflusst und das könnte man in Eb Bereich noch intensivieren.“<sup>dcxl</sup>*

*„LLL ist die Vision, dass wirklich Bildung einfach an sich positiv ist, dass das einen Hype hat, dass das cool ist, sexy ist. Nicht, dass es etwas ist dass man tun muss, wenn man den Job verliert. Oder im Urlaub sich nicht verständigen kann, weil es halt so blöd ist, dass man nach 15 Jahren in Italien immer noch die Pizza nicht gescheit bestellen kann. Das ist Druck, sondern etwas, das Neugier macht. Das wäre die Vision. Und auch in den Köpfen, darum bin ich gar nicht auf die Inhalte eingegangen, weil LLL für jemand der gerade einen Basisbildungskurs absolviert hat, ganz was anderes ist, als für einen a.o.Uni-Prof irgendwo, der genauso LLL, darum tu ich mir schwer mit den Inhalten. Aber was die verbindet wäre die Offenheit, die Motivation zu sagen, mich interessiert dies und mich interessiert das. Interesse wecken. Da bin ich wirklich auf der Awareness-Ebene.“<sup>dcxli</sup>*

*„Ich denke, das was das bifeb) schon macht und was auch wichtig ist bis 2020 sind die Grundlagenthemen immer in diesem Kontext mit dem lebensbegleitenden Lernen. Die Themen sind zum Beispiel Grundlagen im methodischen Arbeiten, im pädagogischen Bildungsbegriff, in der Bedeutung von Bildung, in der gesellschaftspolitischen Bildung. Auch wenn es um Einbindung verschiedener Zielgruppen geht, Stichwort Barrierefreiheit, welche Zielgruppen können da mit eingebunden werden? Ob man das jetzt Inklusion und Diversity nennt, das sind für mich so Grundlagenthemen.“<sup>dcxlii</sup>*

*„Das eine ist dieser gesellschaftliche Wandel, der sehr stark mit diesem Appell des Lebenslangen Lernens verbunden ist und der ja tatsächlich für sehr viele Menschen bedeutet, dass sie permanent oder immer wieder in ihrem Leben Phasen haben, wo sie zum Schüler werden müssen. Das wäre auch stärker unter den Gesichtspunkten zu reflektieren, wie diese Art von Lernen zu so etwas wie mehr Selbstbewusstsein von Menschen beitragen kann. Wie kann es angesichts der Not lernen zu müssen trotzdem noch dazu kommen, dass Lernen befreiend wirkt?“<sup>dcxliii</sup>*

## **NQR**

*„Der nächste Punkt ist diese NQR-Debatte. Die ist noch lange nicht am Ende, meiner Meinung nach, das sollte man überhaupt noch einmal von vorne aufrollen. Also da hätte das bifeb) schon eine starke meinungsbildende Rolle.“<sup>dcxliv</sup>*

*„Ganz allgemein gesprochen geht es darum, dass die Eb viel stärker in das System integriert wird, in das Bildungssystem, das ist ein Prozess der schon seit zwei Jahrzehnten läuft und der mit dem 2. Bildungsweg und mit der Initiative Eb wieder fortgeschritten ist, gleichzeitig wird es aber auch wichtig... und den NQR halte ich für ganz essentiell, ist aber auch mit der Gefahr verbunden, dass alles, was nicht in den NQR reinpasst, als nicht förderungswürdig und -fähig angesehen wird. Das sehe ich als großes Problem, dass das dann ausgegrenzt wird, dass dann vielleicht eine Verengung der Eb ausschließlich auf das Berufliche stattfindet, wobei es ist ganz wichtig ist, überhaupt keine Frage. Für zwei Drittel der Menschen hat es den allerhöchsten Stellenwert, aber es ist nicht alles.“<sup>dcxlv</sup>*

## **Berufsbildung**

*„Wo das bifeb sich viel raushaltet, warum auch immer, dieser ganz große Bereich betriebliche Weiterbildung, AMS-Schulungsmaßnahmen, dieser Umgang mit Arbeitslosen und allem was dazu gehört Das ist etwas, wo sich das bifeb überhaupt noch nicht positioniert hat. Ich befürchte, sie können es nicht. Da kommt man dann teilweise mit dem Ministerium in Konflikt, denn das sind auch politische Entscheidungen.“<sup>dcxlvii</sup>*

*„Ich nehme diese Berufsbildung als eigene Szene wahr, so ein bisschen Erwachsenenbildungsszene mit diesen allgemein bildenden Anteilen und Interessen. Und dann gibt es berufliche Bildung, da haben wir dann Übergänge auch personeller Art in beide Richtungen. Und dann so diese engere, wirtschaftsnahe, ökonomienahe, ganz stark in diesen Arbeitsprozess, Arbeitslosigkeit, das ist eine andere Szene, auch der Berufsausbildung, die sich da am bifeb) auch wenig abspielt. Mehr Erwachsenenbildung als allgemeine Erwachsenenbildung.“<sup>dcxlviii</sup>*

*„Es wäre auch für Lehrer wichtig das bifeb) zu kennen. Und für Institutionen, die auch mit Erwachsenen arbeiten, inhaltlich. Soziale Institutionen, AMS, etc. nicht nur ErwachsenenbildnerInnen, auch Berufsinformationszentren usw.“<sup>dcxlviii</sup>*

*„Gewisse neue Schienen auszuprobieren, zum Beispiel lernen am Arbeitsplatz, wie baut man Schienen auf, wo man jetzt nicht Kurse und Lehrgänge macht sondern eine Art direkten Draht in die Betriebe hat und je nach Bedarf so eine Art mobile Eingreifgruppe hat. Die Kopplung soll direkt zum Arbeitsplatz gehen, weil sonst braucht man immer den*

*Transfer zum Arbeitsplatz, umso näher man dran ist, umso weniger braucht es einen Transfer.“<sup>dcxlix</sup>*

### **Internationale Arbeit**

*„Eine weitere Sache wäre, die auf der Mitarbeiterebene und persönlichen Ebene nicht so besteht, aber strukturell, die Frage, ob das bifeb) so etwas wie eine internationale Abteilung bräuchte. Das wäre auch ein Auftrag, dieses Thema aktiver zu bearbeiten. Eine wichtige Rolle bei der Internationalisierung ist zu schauen, wie läuft da der internationale Diskurs. Das ist sicher ein bisschen diffizil, wenn man so etwas aufsetzt, aber da gibt es glaube ich eine gewisse Brücke, wenn das Ministerium das als sinnvoll erachtet, dort anzudocken.“<sup>dcl</sup>*

### **20.9 MigrantInnen**

*„Wir sehen das ja in den Arbeitsmarktschulungen, dass wir natürlich gerade im Ballungsraum sehr viele Jugendliche, junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben. Ich glaube, dass das auch gut und wichtig wäre, hier mehr in Qualifizierungsmodelle für diese Personengruppen zu investieren, weil das die künftigen Arbeitskräfte sein werden und zum Teil schon sind in Österreich. Und ich glaube auch, dass es zur Unterstützung, wie das jetzt schon von vielen Vereinen auch getan wird, Ausbildungen bedarf.“<sup>dcli</sup>*

*„Man muss rechtzeitig schauen auf staatlicher Seite, aber auch auf den anderen Institutionen im Bildungsbereich, dass man mehr Leute integriert mit Migrationshintergrund. Man hat ja auch gesehen, beispielsweise bei der Polizei oder bei anderen Bereichen, wie wichtig es eigentlich ist, Leute mit so einem Hintergrund zu integrieren, weil sie auch einen anderen Zugang zu diesen Menschen haben. Und ich glaube, dass das auch im Bildungsbereich so ist, wenn man eine wirkliche Durchmischung haben will, wenn man eine chancengerechtere Bildung realisieren möchte, dann muss man einfach auch von den Lehrenden her darauf achten, dass man immer mehr Personen einsetzt, die dann solche auch fördern können. Und dazu bedarf es sicherlich auch Ausbildungsversuche und Modelle. Ich glaube, dass man sich, wie gesagt, dieser Gruppe zuwenden müsste, verstärkt. Ich glaube, dass da schon viel verschlafen wurde. Das ist sicherlich ein Feld auch für das Bundesinstitut. Ob das jetzt die Akzeptanz findet dort, ist die Frage.“<sup>dclii</sup>*

*„Weil wir ja auch wissen, dass die MigrantInnen oft lieber zu solchen selbstorganisierten Vereinen tendieren, als zu anderen staatlichen Einrichtungen. Da wäre es sinnvoll zu kooperieren mit solchen Vereinen, die ja hervorragende Arbeit leisten, um die da stärker einzubinden. Und da gibt es ja auch, wie gesagt, sehr viele Kompetenzen, vor allem was den interkulturellen Umgang betrifft usw., den man verstärkt für die Erwachsenenbildung nutzen könnte, weil wenn man sich so anschaut, beispielsweise in der Weiterbildungsakademie von den bisherigen AbsolventInnen her, hat man vergleichsweise wenig mit Migrationshintergrund. Das heißt, diese Gruppe ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert und da muss ich als Erwachsenenbildner halt versuchen immer gegenz steuern, weil man will ja auch diese Zielgruppen ansprechen und für alle offen sein.“<sup>dcliii</sup>*

„Ein Thema wird sein, dass wir den Personen mit Migrationshintergrund – es gibt einfach keinen besseren Begriff – das Angebot für diese Personengruppen insgesamt auszubauen. Uns muss nach der Bevölkerungsentwicklung klar sein, dass diese Menschen einen hohen Anteil haben. Nicht nur über die NGO's, die ja einen Zugang haben, sondern es braucht auch die traditionelle Eb und auch im Bereich der in der Eb tätigen, auch hier brauchen wir einfach Personen mit Migrationshintergrund, die dorthin gehen. Das zu öffnen für die Professionalisierung, dass wir schauen, dass wir Personen haben, die dann auch über das Know-How verfügen, dass die in die Institutionen hineinkommen. Ich weiß zwar wie schwierig das ist, überall wird Personal abgebaut, aber wir brauchen Personen mit dem Know-How. Einfach Sprache, die die Erfahrung haben.“ <sup>dcliv</sup>

„Mir hat das Projekt in Wien sehr gut gefallen – Leuchtturm – wo man versucht hat eine Ausbildung zu machen im Bereich Bildungsberatung, wo nur Personen mit Migrationshintergrund waren. Das ist auch sehr wichtig, weil das ist eine andere Erfahrung. Und ich glaube, das Potenzial müssen wir auch nutzen. Da können wir wieder eine Zielgruppe haben. Das ist schon eine große Herausforderung, wo sich die Institutionen der Eb umstellen müssen. Das ist unsere Zielgruppe, wie kommen wir an die heran, wie machen wir das.“ <sup>dclv</sup>

## **20.10 Vision entwickeln**

„Das liegt daran, dass dieser Bereich sich auch neue Ziele setzt, und nicht nur die Ziele der 70er Jahre die kultiviert worden sind. Also die eigenen Ziele auch mal wieder zu reflektieren. Was ist schon eingelöst jetzt, wir müssen nicht mehr festhalten an diesen Zielen vielleicht.“ <sup>dclvi</sup>

„Ja, da gemeinsam mit dem Ministerium schauen was sind da die Themen für die nächsten 10 – 15 Jahre. Das wäre natürlich auch schön, dass hier das bifeb) für den Sektor eine gewisse Rolle übernimmt diesen Prozess zu identifizieren, anzugehen was sind die Themen.“ <sup>dclvii</sup>

„Ausgangspunkt ist das Jetzt. Zuerst das, was jetzt ist. Das was jetzt ist einmal zu beschreiben: Was tun wir eigentlich und welche Richtungen hat das? Auch Grundüberlegungen zu benennen, welche Ausrichtung wollen wir haben. Wie wichtig sind die berufsorientierten Lehrgänge, warum sind uns die wichtig und warum genau die so positionieren. Inwiefern Kristallisationspunkt für Österreich, wie die Zusammenarbeit mit dem Ministerium, wie auch Abgrenzung oder darüber hinausgehend. Wie auch politisch positionieren: Wo stehen wir, wieso stehen wir dort? Das ist sicher etwas, das dann nur intern erfolgen kann. Aber letztlich dort zu positionieren: Wo fühlen wir uns zugehörig, welchen Bildungsbegriff haben wir? Was sind die Grundlagen unseres Handelns. Und wenn ich daran anknüpfe, welche Positionen warum welche Aufgaben haben, dann kann ich damit auch eine Argumentation aufbauen letztlich, warum muss ich diese Position wieder genauso nachbesetzen. Oder noch verbessern im Idealfall. Aber damit das, was mir wichtig ist, nicht verloren geht.“ <sup>dclviii</sup>

„Die Ausdifferenzierung eben anhand der Positionen. Was sind Gemeinsamkeiten der Positionen, wer übernimmt welche Aufgaben in dieser Gesamtstrategie und wo ist dann nochmal die thematische Ausrichtung. Dort ist dann schon bei personellem Wechsel ein

*Themenwechsel möglich. Das ist überhaupt kein Problem, denn das hängt ja an gewissen Personen. Aber das, was ich stattdessen ersetze, schaue ich, dass ich eine Person habe, die mit einem Themenfeld daherkommt, das in den Gesamtkontext wieder reinpasst. Wo ich einfach sage, da verletze ich nicht meine Grundüberzeugung, meine Grundhaltungen und erweitere jetzt um dieses Themenspektrum. Aber es muss auch klar sein, diese neue Person muss auch mit dieser Grundhaltung übereinstimmen.“ dclix*

*„Ein Impuls von mir ist: wenn das bifeb) sich den Herausforderungen des Wandels und der Innovation stellen will und das auch tun will, dann könnte man auch versuchen etwas mehr einzubringen, als man auf Anhieb herausbekommt, indem man versucht aktiv eine nicht eigennützig orientierte Netzwerkarbeit zu machen. Nicht nur für TrainerInnen, sondern auch für die Anbieter. Also z.B. Arbeitskreise zwischen Einrichtungen, wo das bifeb) was anbieten kann, finanzielle Unterstützung für Treffen, Anlauffinanzierungen für Projektanträge, ohne zu meinen man müsse die Hauptrolle immer spielen. Man investiert mehr, aber verlangt dafür nicht am Ende dafür an erster Stelle zu stehen. Das wäre eine Umverteilung, die in die österreichische Landschaft gut passt.“ dclx*

*„Die besondere Kompetenz vom bifeb) herausarbeiten und nicht versuchen für alles zuständig zu sein.“ dclxi*

### **Zusammenarbeit mit dem Ministerium**

*„Was entwicklungsfähiger ist, ist die Frage wie präsent ist das bifeb). Ich erlebe die handelnden Personen in den Themen als sehr präsent, aber als Institution könnte man noch präsenter sein, das resultiert in der Regel in mehr Arbeit. Vielleicht in dem einen oder anderen Handlungsfeld, dass man sich da bewusst präsent macht. Das bm:ukk probiert schon die Positionierung in den letzten Jahren zu unterstützen, aber es geht auch darum die KollegInnen am bifeb) nicht noch zusätzlich mit Arbeit zu belasten. Es sollte keine verlängerte Werkbank vom bm:ukk sein. Schön wäre, wenn ich mich in die Rolle der Leitung des bifeb) versetzte, dass man sagt, bei dem Thema kann man keine Expertenrunde machen, ohne dass man das bifeb) dabei hat. Profilierung durch Fokussierung der Aktivitäten und sich auch als Vertreter der Einrichtung zu präsentieren.“ dclxii*

### **Netzwerken und Ermöglichen**

*„Es ist eher eine Ermöglicherrolle, die sollte bestehen bleiben. Es gibt einen Punkt, wo ich sage, da würde der gesamte Sektor leiden, dass man nicht nur verbandorientiert denkt, sondern dass diese verschiedenen Sichtweisen immer wieder themenorientiert verflochten werden. Da würde ich im zweiten Schritt sagen, da würden wir etwas verlieren wenn das nicht mehr passiert. Die Energie, die es braucht, um die Themen immer wieder zusammenzuführen und zu strukturieren, das kann die Abteilung Eb nicht leisten, das können die Verbände alleine nicht leisten, das würde schon eine Lücke hinterlassen. Auch Netzwerke systematisch zu erfassen.“ dclxiii*

*„Themen, wir sind an einigen dran, das sind auch sehr spezialisierte rechtliche Geschichten, Sozialversicherung für Referierende, etc. da ist gesetzmäßig einiges in Frage und im Fluss, weiß nicht wieweit das bifeb) da unterstützen kann, das sind Themen wo Institutionen immer wieder nachfragen. Da könnte das bifeb) auch im Sinne von WB und Diskussionsplattform tätig sein, alles was Rahmenbedingungen für Eb betrifft, da wird sich*

*viel tun in nächster Zeit, auch für die Gemeinnützigen, da der Profitbereich da vor anderen Herausforderungen steht als der Gemeinnützige.“ dclxiv*

## **20.11 Generationenwandel im bifeb)**

*„Es ist schon mal ein guter Weg sich dessen bewusst zu sein und sich darauf vorzubereiten. Das ist schon mal ein erster Schritt. Es ist nicht selbstverständlich, das muss man auch dazu sagen.“ dclxv*

*„So wie das Ziel jetzt ist, irgendwann müssen sie das Team verjüngen, dass es weiterhin gute Arbeitsplätze sind, die sich auch eine gute ruhige Position erhalten können, in der Außenposition ein bisschen weiter weg von Wien.“ dclxvi*

### **Personenabhängig / Übergabe der Kontakte**

*„Leider sehr stark personenabhängig. Leider insofern, wenn andere Personen sind, wird möglicherweise vieles was da passiert nicht mehr passieren.“ dclxvii*

*„Den entsprechenden Kooperationspartnern ist, glaube ich, ganz wichtig, dass man die auch in diesen Übergang mit einbezieht und nicht Kontakte verliert. KooperationspartnerInnen mitreden lassen ist jetzt zu viel, das würde ich nicht sagen, aber auch Bedürfnisse wahrzunehmen und zu erhalten, wie kann ich die Kooperationspartner, die ich jetzt habe, wenn sie mir in die gesamte Strategie reinpassen, halten. Was kann ich tun, dass ich die nicht verliere, selbst wenn ich einzelne Personen verliere oder austausche. Das ist sicher so eines. Das andere ist immer Generationenwechsel oder grundsätzliche Wechsel, wie bereitet man das gut vor. Indem man rechtzeitig Personen nachholt und mit groß werden lässt, die ein bestimmtes Themenspektrum zum Beispiel abdecken können, das diese Personen dann auch übernehmen können.“ dclxviii*

*„Es gehen nicht alle gleichzeitig, das heißt, da kann man sehr wohl auch schauen, dass man Übergänge schafft. Indem man schaut, wie werden bestimmte Positionen wann mit wem nachbesetzt. Rechtzeitig schauen, wer würden diese Personen sein, würden die das auch erfüllen, wie kann ich die schon rechtzeitig hierher (ein)binden. Gäbe es Ideen, wie man diese jetzt schon hier (ein)binden kann. Kommt ja dazu, ist ja ein Ort an dem man nicht recht schnell jemanden findet, der hierherkommt. Es ist doch sehr abseits. Da muss man, glaube ich, schon rechtzeitig schauen, wie könnte man wen da her holen.“ dclxix*

*„Meine Wahrnehmung ist, dass im bifeb) noch viel mehr personenabhängig ist. Dass das dort eher an Personen hängt und nicht so eine Kultur ist. Was dann eher wieder mit der Struktur zu tun hat. Wenn man das rein quantitativ anschaut, das Personal, das da in so einem Bildungsdialog überhaupt eintreten kann, ist das ja die Spitze des Eisbergs. Die meisten sind ja dann mit dem Beherbergungsbetrieb und solchen Dingen beschäftigt.“ dclxx*

*„Es sind ja auch die Menschen die das sehr prägen. Ein Wechsel ist auch wieder ein Neubeginn. Von der Menge her findet da fast ein vollständiger Bruch statt, das ist auch ein Riss. Das bifeb), so erlebe ich es, ist in den Köpfen der Menschen, wer an welchen Themen dran ist, wer für welche Prozesse verantwortlich, wer mit welchen KooperationspartnerInnen, das lässt sich auch nicht wirklich verschriftlichen. Oder Kooperationserfahrungen. Mit wem muss man wie zusammenarbeiten, damit am Ende*

*etwas Gutes rauskommt. Da werden eher verschränkte Prozesse sichtbar, wo schon begleitend Personen eingeführt werden sollten.“ dclxxi*

### **Kontinuität sichern**

*„Wichtig wäre, dass man die Kontinuität sichert. Die Fr. Dr. Wallmann wird in Pension gehen, es gehen einige in Pension, da gibt es einen Personalwechsel. Es gilt sorgfältig die Leitungsperson auszuwählen und auch das Team, um die Kontinuität zu sichern. Wir reden viel über Innovation, die kann sich nur entwickeln, wenn es eine gute Grundlage gibt. Die Arbeit von der Fr. Dr. Wallmann sollte da auch ein Stück weit fortgesetzt werden.“ dclxxii*

*„Die Nachfolge mit Personen jetzt schon vorbereiten mit Personen die professionalisiert worden sind in der Eb. Es ist ein hochprofessionelles Berufsfeld wie jedes andere auch, und das müssen auch MitarbeiterInnen verkörpern in ihrer Ausbildung, in ihrem Werdegang. Das wäre die Nachbesetzung. Und die Führungsspitze auch jemand, der mit den Themen zu tun hat und auch Führungsqualitäten hat. Aber um Gottes willen nicht nur Manager. Es braucht jemanden der auch vom Fach eine Ahnung hat. Bildung ist nicht Babywindeln verkaufen. Auch nicht jemand aus der Schule. Wichtig ist die erwachsenenpädagogische Professionalität wie sie im Fach gerade diskutiert wird, dass die vertreten ist.“ dclxxiii*

*„Das ist nicht so ein Wohlfühl- und Kuscheleffekt, sondern ich glaube, dass das Potenzial dafür vorhanden ist, im bifeb) auch so eine Art Beobachtungsmonitorcenter einzurichten. Ich meine, dass das noch expliziter wird. Auch wenn die Leute mal in Pension sind oder weg sind, dass das noch erhalten bleibt.“ dclxxiv*

*„Dass die Leute während ihrer Arbeitszeit jüngere Leute einschulen. Auch die vielleicht als AssistentInnen beginnen und dann diesen Job übernehmen. Das ist auch wichtig. So wird glaube ich ein besserer Generationenwechsel gemacht mit Weitergabe des Wissens und der Techniken.“ dclxxv*

*„Ich halte nichts davon, dass weil Menschen etwas jünger sind, sie tabula rasa machen müssen. Und weil sie eben von diesen Dingen nichts verstehen und das verstecken müssen, alles neu machen, damit sie ihre eigenen Stärken einsetzen können. Das ist natürlich unglaublich toll für die Selbstwertbildung und für die eigene Biographie der Leute, aber für die Institution schlecht.“ dclxxvi*

*„Wie ich bei der Fr. Dr. Wallmann von außen her betrachte, sie setzt sich nie so groß in Szene, sie ist nie so eine ideal inszenierte Institutsleiterin. Ich glaube aber schon, dass sie die Abläufe gut kennt und überall mitmacht. Und ich erlebe sie als sehr kollegial und sehr kompetent. Das ist das, was ich weiß über sie. Und wenn die Nachfolge glaubt, dass das so sein sollte, das würde ich mir sehr wünschen.“ dclxxvii*

*„Es klingt jetzt wie Anbiederung, aber ich würde mir schon eine Frau wünschen als Nachfolge in der Leitung des bifeb). Rein aus symbolischen Gründen. Weil gerade eine Institution, wo in allen Bereichen so viele Frauen vertreten sind, von einer Frau geleitet werden sollte.“ dclxxviii*

### **Inhalte festschreiben**

*„Ich halte immer für eine gute Strategie, die Dinge die einem wichtig sind und die, weil es so an den Personen hängt, die oft informell passieren, festzuschreiben, irgendwann in irgendeiner Form. Ich bin keine Anhängerin von Leitbildern, aber im Sinne von Grundstrategien, Grundausrichtungen festzulegen und auch zu sagen, ich lege alles, dass diese Bahn weiterhin erhalten werden kann.“<sup>dclxxxix</sup>*

*„Ich glaube schon, dass das intern auch festgeschrieben gehört, bis hin zu welche Arbeitsplätze habe ich warum. Also jetzt die strategisch wichtigen Positionen/Personen, welche Aufgabe haben diese Arbeitsplätze. Also kein Arbeitsplatz im klassischen Sinn, sondern eher welche strategische Funktion hat diese Position, welche Inhalte deckt diese Position ab, warum brauchen wir diese Position mit diesen Inhalten; und damit dann natürlich auch verbunden, warum muss meine Nachbesetzung diese Position wieder genauso besetzen. Und das heißt für mich zuerst einmal als internes Papier eine Ausrichtung, eine Grundhaltung die beschreiben muss: Was will ich als bifeb), wo sehe ich mich jetzt, wie wäre der Wunsch, dass es weiter geht.“<sup>dclxxx</sup>*

### **Organisatorische Absicherung**

*„Natürlich ist das Bundesinstitut auch personell limitiert, es gilt der Stellenplan, solange man als nachgeordnete Dienststelle des Bundes agiert, stößt man da an Grenzen. Ich sage eine GesmbH bietet da natürlich auch mehr Gestaltungsspielraum. Man tut sich leichter als Projektpartner. Man kann Leute auch zeitlich befristet leichter anstellen und jetzt natürlich ist es sehr limitiert.“<sup>dclxxxi</sup>*



## 21. Wünsche für das bifeb)

*„Es soll noch 100 Jahre weiterleben.“ dclxxxii*

### **Geistiger Freiraum und Einfluss**

*„Dass die sich so ihren geistigen Freiraum erhalten können und es ihnen auch als Teamgeist gelingt. Natürlich merken auch alle Beteiligten, wenn eine neue Leitung kommt, die würden die Veränderung am allermeisten spüren und unter Umständen belastet sein, ich wünsche denen, dass die in diesem offenen Geiste noch lange weiter arbeiten können und dabei selber vergnügt sind.“ dclxxxiii*

*„Viel Erfolg, ich würde sagen weiterhin ein kreativer und angenehmer Ort für Weiterbildung in der Eb zu sein. Der einerseits gutes Lernen ermöglicht für Leute aus der Eb und andererseits so eine Art Tankstelle, bei der man Energie auftanken kann.“ dclxxxiv*

*„Ich wünsche dem bifeb) auch die Mittel natürlich um diese Pläne auch alle zu verwirklichen und dass dieses gute Team, das es dort gibt, Bestand hat, bzw. dass da auch Personen kommen, die dazu passen und einfach diese Idee weitertragen. Weil man lebt in der Erwachsenenbildung auch sehr viel, sage ich jetzt einmal, von außernatürlichem Engagement. Es ist jetzt nicht nur die reine Berufsausübung und Pflichterfüllung in diesem Beruf, sondern die Erwachsenenbildner, die ich halt kenne und schätze, die leben das, und es braucht einfach auch solche Personen, die das leben, und die sich da engagieren. Auch über die Zeit manchmal hinaus, um das an die Menschen weiterzubringen. Und ich glaube, das ist einfach auch in allen Lernprozessen so, dass dann irgendwo auch der Funke überspringen muss. Und das muss man auch leben. Da gehört ein hohes Maß an Identifizierung dazu und das wünsche ich auch dem Bundesinstitut. dclxxxv*

### **Gute Bezahlung und Absicherung**

*„Budgetäres Wachstum sollte die Konsequenz eines fachlichen Wachstums oder Zuständigkeitswachstums sein. Ich glaube, es würde sich gut vertragen mehr Möglichkeit für ein historische Gedächtnis und mehr Möglichkeit für Exploration. Es braucht vielleicht eine gewisse Ausweitung des Kernpersonals, um bestimmte Aufgaben übernehmen zu können.“ dclxxxvi*

*„Geld könnte ich ihm natürlich auch wünschen.“ dclxxxvii*

*„Und auch einen guten Arbeitsplatz, ich weiß nicht, ob die dann immer so gut bezahlt sind. Aber gut man hat dann auch einen Arbeitsplatz beim Ministerium, das ist sicher nicht so schlecht, sagen wir dass das weiter ein guter Arbeitgeber bleibt, das ist sicher auch nicht so garantiert in der Region.“ dclxxxviii*

*Dass es weiter existiert auf jeden Fall und dass es dem allgemeinen Sparwahn und der allgemeinen Ideologie, privat ist gut und staatlich ist schlecht, nicht zum Opfer fällt. dclxxxix*

*Ich wünsche es ihm, dass es dort bleiben darf. Ich glaube, dass es auch regional dort eine große Bedeutung hat. Da wünsche ich ihm sogar, dass es das ein bisschen mehr*

*intensiviert. Ich glaube, dass es wichtig ist, so eine Einrichtung zu haben, die zwar sehr viele Besucher von Außen hat, aber dass sie auch vielleicht mit spezifischen Angeboten auch wirklich direkt für die Bevölkerung, die dort im Umfeld lebt, mehr Bedeutung hat mit einer niederschweligen Form der Weiterbildung womöglich, oder mit Kooperationen dort in dem Bereich. Also, das würde ich den bifeb) wünschen.“* <sup>dcxc</sup>

*„Eine Personalpolitik. Es fällt und steht mit der Person an der Spitze. Eine kluge Förderpolitik. Ohne öffentliche Förderungen geht das nicht, so meine Überzeugung. Ich weiß was in Bildungshäusern umgesetzt wird, was man reinwirtschaften kann und was nicht. Wenn man in der innovativen Entwicklung ist, muss man Geld haben, das man investieren kann, das nicht über Seminare mühsam zusammengesammelt wird, sondern da gehört investiert, wie es aus meiner Sicht passiert, da sollte die Anbindung ans Ministerium bleiben.“* <sup>dcxci</sup>

*„Und das muss man auch sagen, das ist nur möglich, wenn es öffentliche Förderungen gibt, da ist das bm:ukk mit der Abteilung Eb einen richtigen Weg gegangen und wird ein richtiger Weg gegangen. Das ist sehr verlässlich alles.“* <sup>dcxcii</sup>

### **Unabhängigkeit**

*„Relativ viel Unabhängigkeit. Dass sie trotz Zwängen, die von außen kommen und kommen müssen, die Arbeitsfähigkeit des bifeb) und den Geist des bifeb) noch halten können, und dass es nicht aufgegeben wird. Da habe ich manchmal schon das Gefühl, da sind so starke Interessen und gerade mit diesen Entwicklungen, LLL-Strategie, NQR und so weiter, da ist man schon von manchen Seiten sehr stark an einseitiger Meinungsbildung interessiert, und bifeb) könnte als Handlanger von politischen Akteuren gesehen werden und ich hoffe,... ich wünsche dem bifeb), dass es das weitgehend vermeiden kann.“* <sup>dcxciii</sup>

*„Organisationsstrukturen so schaffen zu können, da bin ich wieder bei Ö-Cert, dass optimal agiert werden kann, dass alle strategisch wichtigen Felder im Kerngeschäft drinnen sind.“* <sup>dcxciv</sup>

*„Ich bin sehr froh, dass wir das bifeb) haben. Das ist wirklich so ein kleiner Schatz, den wir haben. Und den sollten wir uns auch erhalten. Und auch erkennen, dass wir das einfach auch nutzen, es aber wichtig ist, diese Eigenständigkeit des Bundesinstitutes, dass es ein wichtiger Teil davon ist, dass das bifeb) so ist wie es ist. Da muss man immer Wert legen, dass man damit wie etwas organisiert ist, schon einen Beitrag dazu leistet, was dann dort ist.“* <sup>dcxcv</sup>

*„Das bifeb) sollte auch in Zukunft Möglichkeitsräume haben um zu experimentieren, um Innovationen zu schaffen. Das ist etwas ganz Wichtiges, das auch in der momentanen Position noch teilweise möglich ist.“* <sup>dcxcvi</sup>

### **Fortgesetzte Entwicklungen**

*„Dem bifeb) wünsche ich, dass die Entwicklung, die in den letzten Jahren verstärkt in Gang gesetzt worden ist, dass die genauso weitergeht in dieser Dynamik und in ihrer Professionalität. Und dass die Bedeutung des bifeb jetzt im österreichweiten Kontext über diese Zielgruppen hinaus, die ja jetzt schon erreicht werden wirklich gestärkt und gesteigert wird.“* <sup>dcxcvii</sup>

### **Positive Rückmeldungen**

*„Dass es von allen, die in der Eb tätig sind, als Ort mit angenehmer Atmosphäre und den Möglichkeiten sich dort weiterzubilden, auszutauschen und zu vernetzen gesehen wird.“*  
dcxcviii

*„Das es das bifeb) weiter gibt und dass es als etwas Wertvolles angesehen wird und ausgebaut wird.“* <sup>dcxcix</sup>

### **Was noch?**

*„Es ist tatsächlich so, bifeb) ist für mich etwas wahnsinnig Positives. Ich weiß auch nicht warum das so ist, vielleicht wegen der Leute, wegen dieser Offenheit, die dort herrscht. Das es schön ist dort. Also ich fahre sehr gerne hin, auch wenn der Weg beschwerlich ist. Ich fahre immer gern hin und habe dort tolle Erlebnisse und komme dann nach Hause und fühle mich wohl.“* <sup>dcc</sup>

## Fußnoten – Interviewverzeichnis

---

- i Interview Nr. 10
- ii Interview Nr. 4
- iii Interview Nr. 2
- iv Interview Nr. 4
- v Interview Nr. 1
- vi Interview Nr. 1
- vii Interview Nr. 3
- viii Interview Nr. 2
- ix Interview Nr. 2
- x Interview Nr. 11
- xi Interview Nr. 2
- xii Interview Nr. 4
- xiii Interview Nr. 10
- xiv Interview Nr. 10
- xv Interview Nr. 11
- xvi Interview Nr. 11
- xvii Interview Nr. 11
- xviii Interview Nr. 11
- xix Interview Nr. 4
- xx Interview Nr. 4
- xxi Interview Nr. 1
- xxii Interview Nr. 1
- xxiii Interview Nr. 1
- xxiv Interview Nr. 4
- xxv Interview Nr. 4
- xxvi Interview Nr. 10
- xxvii Interview Nr. 10
- xxviii Interview Nr. 5
- xxix Interview Nr. 4
- xxx Interview Nr. 2
- xxxi Interview Nr. 5
- xxxii Interview Nr. 2
- xxxiii Interview Nr. 11
- xxxiv Interview Nr. 4
- xxxv Interview Nr. 8
- xxxvi Interview Nr. 5
- xxxvii Interview Nr. 5
- xxxviii Interview Nr. 11
- xxxix Interview Nr. 11
- xl Interview Nr. 8
- xli Interview Nr. 5
- xlii Interview Nr. 5
- xliii Interview Nr. 8
- xliv Interview Nr. 10
- xlv Interview Nr. 4
- xlvi Interview Nr. 2
- xlvii Interview Nr. 4
- xlviii Interview Nr. 11
- xlix Interview Nr. 1
- <sup>1</sup> Interview Nr. 4
- li Interview Nr. 4

---

lii Interview Nr. 4  
liii Interview Nr. 2  
liv Interview Nr. 6  
lv Interview Nr. 5  
lvi Interview Nr. 6  
lvii Interview Nr. 2  
lviii Interview Nr. 2  
lix Interview Nr. 6  
lx Interview Nr. 10  
lxi Interview Nr. 8  
lxii Interview Nr. 10  
lxiii Interview Nr. 1  
lxiv Interview Nr. 2  
lxv Interview Nr. 1  
lxvi Interview Nr. 11  
lxvii Interview Nr. 6  
lxviii Interview Nr. 6  
lxix Interview Nr. 8  
lxx Interview Nr. 5  
lxxi Interview Nr. 5  
lxxii Interview Nr. 2  
lxxiii Interview Nr. 4  
lxxiv Interview Nr. 6  
lxxv Interview Nr. 6  
lxxvi Interview Nr. 6  
lxxvii Interview Nr. 6  
lxxviii Interview Nr. 6  
lxxix Interview Nr. 2  
lxxx Interview Nr. 2  
lxxxi Interview Nr. 6  
lxxxii Interview Nr. 6  
lxxxiii Interview Nr. 5  
lxxxiv Interview Nr. 2  
lxxxv Interview Nr. 5  
lxxxvi Interview Nr. 4  
lxxxvii Interview Nr. 6  
lxxxviii Interview Nr. 6  
lxxxix Interview Nr. 8  
xc Interview Nr. 7  
xci Interview Nr. 2  
xcii Interview Nr. 2  
xciii Interview Nr. 2  
xciv Interview Nr. 7  
xcv Interview Nr. 4  
xcvi Interview Nr. 4  
xcvii Interview Nr. 2  
xcviii Interview Nr. 5  
xcix Interview Nr. 5  
c Interview Nr. 4  
ci Interview Nr. 5  
cii Interview Nr. 5  
ciii Interview Nr. 2  
civ Interview Nr. 5  
cv Interview Nr. 4  
cvi Interview Nr. 4  
cvii Interview Nr. 2  
cviii Interview Nr. 5

---

cix Interview Nr. 2  
cx Interview Nr. 2  
cxi Interview Nr. 1  
cxii Interview Nr. 10  
cxiii Interview Nr. 4  
cxiv Interview Nr. 2  
cxv Interview Nr. 4  
cxvi Interview Nr. 4  
cxvii Interview Nr. 7  
cxviii Interview Nr. 4  
cxix Interview Nr. 4  
cxx Interview Nr. 2  
cxxi Interview Nr. 5  
cxxii Interview Nr. 2  
cxxiii Interview Nr. 2  
cxxiv Interview Nr. 2  
cxxv Interview Nr. 5  
cxxvi Interview Nr. 4  
cxxvii Interview Nr. 4  
cxxviii Interview Nr. 6  
cxxix Interview Nr. 5  
cxxx Interview Nr. 5  
cxxxii Interview Nr. 6  
cxxxiii Interview Nr. 2  
cxxxiv Interview Nr. 4  
cxxxv Interview Nr. 4  
cxxxvi Interview Nr. 6  
cxxxvii Interview Nr. 4  
cxxxviii Interview Nr. 4  
cxxxix Interview Nr. 4  
cxl Interview Nr. 1  
cxli Interview Nr. 5  
cxlii Interview Nr. 2  
cxliii Interview Nr. 4  
cxliv Interview Nr. 4  
cxlv Interview Nr. 4  
cxlvi Interview Nr. 6  
cxlvii Interview Nr. 5  
cxlviii Interview Nr. 1  
cxlix Interview Nr. 2  
cl Interview Nr. 2  
cli Interview Nr. 2  
clii Interview Nr. 2  
cliii Interview Nr. 2  
cliv Interview Nr. 6  
clv Interview Nr. 6  
clvi Interview Nr. 6  
clvii Interview Nr. 2  
clviii Interview Nr. 5  
clix Interview Nr. 5  
clx Interview Nr. 5  
clxi Interview Nr. 6  
clxii Interview Nr. 5  
clxiii Interview Nr. 2  
clxiv Interview Nr. 6  
clxv Interview Nr. 6

---

clxvi Interview Nr. 4  
clxvii Interview Nr. 4  
clxviii Interview Nr. 5  
clxix Interview Nr. 1  
clxx Interview Nr. 2  
clxxi Interview Nr. 4  
clxxii Interview Nr. 4  
clxxiii Interview Nr. 2  
clxxiv Interview Nr. 5  
clxxv Interview Nr. 5  
clxxvi Interview Nr. 5  
clxxvii Interview Nr. 5  
clxxviii Interview Nr. 2  
clxxix Interview Nr. 5  
clxxx Interview Nr. 2  
clxxxi Interview Nr. 1  
clxxxii Interview Nr. 2  
clxxxiii Interview Nr. 5  
clxxxiv Interview Nr. 5  
clxxxv Interview Nr. 5  
clxxxvi Interview Nr. 5  
clxxxvii Interview Nr. 5  
clxxxviii Interview Nr. 1  
clxxxix Interview Nr. 2  
cxc Interview Nr. 2  
cxci Interview Nr. 2  
cxcii Interview Nr. 2  
cxciii Interview Nr. 4  
cxniv Interview Nr. 2  
cxv Interview Nr. 2  
cxvi Interview Nr. 2  
cxvii Interview Nr. 5  
cxviii Interview Nr. 4  
cxvix Interview Nr. 4  
cc Interview Nr. 5  
cci Interview Nr. 2  
ccii Interview Nr. 6  
cciii Interview Nr. 6  
cciv Interview Nr. 3  
ccv Interview Nr. 4  
ccvi Interview Nr. 4  
ccvii Interview Nr. 6  
ccviii Interview Nr. 2  
ccix Interview Nr. 2  
ccx Interview Nr. 2  
ccxi Interview Nr. 4  
ccxii Interview Nr. 4  
ccxiii Interview Nr. 4  
ccxiv Interview Nr.1  
  
ccxvi Interview Nr. 5  
ccxvii Interview Nr. 5  
ccxviii Interview Nr. 5  
ccxix Interview Nr. 1  
ccxx Interview Nr. 2  
ccxxi Interview Nr. 2  
ccxxii Interview Nr. 5

---

ccxxiii Interview Nr. 2  
ccxxiv Interview Nr. 2  
ccxxv Interview Nr. 2  
ccxxvi Interview Nr. 6  
ccxxvii Interview Nr. 5  
ccxxviii Interview Nr. 6  
ccxxix Interview Nr. 6  
ccxxx Interview Nr. 5  
ccxxxi Interview Nr. 4  
ccxxxii Interview Nr. 5  
ccxxxiii Interview Nr. 4  
ccxxxiv Interview Nr. 5  
ccxxxv Interview Nr. 7  
ccxxxvi Interview Nr. 5  
ccxxxvii Interview Nr. 11  
ccxxxviii Interview Nr. 12  
ccxxxix Interview Nr. 16  
ccxl Interview Nr. 16  
ccxli Interview Nr. 19  
ccxlii Interview Nr. 15  
ccxliii Interview Nr. 28  
ccxliv Interview Nr. 35  
ccxlv Interview Nr. 28  
ccxlvi Interview Nr. 14  
ccxlvii Interview Nr. 11  
ccxlviii Interview Nr. 27  
ccxlix Interview Nr. 27  
ccl Interview Nr. 12  
ccli Interview Nr. 18  
cclii Interview Nr. 10  
ccliii Interview Nr. 11  
ccliv Interview Nr. 27  
cclv Interview Nr. 30  
cclvi Interview Nr. 30  
cclvii Interview Nr. 14  
cclviii Interview Nr. 23  
cclix Interview Nr. 14  
cclx Interview Nr. 19  
cclxi Interview Nr. 19  
cclxii Interview Nr. 11  
cclxiii Interview Nr. 23  
cclxiv Interview Nr. 31  
cclxv Interview Nr. 27  
cclxvi Interview Nr. 13  
cclxvii Interview Nr. 14  
cclxviii Interview Nr. 11  
cclxix Interview Nr. 10  
cclxx Interview Nr. 11  
cclxxi Interview Nr. 18  
cclxxii Interview Nr. 25  
cclxxiii Interview Nr. 33  
cclxxiv Interview Nr. 12  
cclxxv Interview Nr. 25  
cclxxvi Interview Nr. 21  
cclxxvii Interview Nr. 21  
cclxxviii Interview Nr. 23  
cclxxix Interview Nr. 23





---

cccxxxvii	Interview Nr. 27
cccxxxviii	Interview Nr. 31
cccxxxix	Interview Nr. 31
cccxl	Interview Nr. 19
cccxli	Interview Nr. 19
cccxlii	Interview Nr. 32
cccxlili	Interview Nr. 16
cccxliv	Interview Nr. 33
cccxlv	Interview Nr. 14
cccxlvi	Interview Nr. 25
cccxlvii	Interview Nr. 25
cccxlviii	Interview Nr. 28
cccclix	Interview Nr. 27
ccccl	Interview Nr. 22
ccccli	Interview Nr. 12
cccclii	Interview Nr. 13
ccccliii	Interview Nr. 22
ccccliv	Interview Nr. 27
cccclv	Interview Nr. 12
cccclvi	Interview Nr. 33
cccclvii	Interview Nr. 28
cccclviii	Interview Nr. 10
cccclix	Interview Nr. 27
cccclx	Interview Nr. 35
cccclxi	Interview Nr. 13
cccclxii	Interview Nr. 27
cccclxiii	Interview Nr. 27
cccclxiv	Interview Nr. 29
cccclxv	Interview Nr. 29
cccclxvi	Interview Nr. 25
cccclxvii	Interview Nr. 25
cccclxviii	Interview Nr. 25
cccclxix	Interview Nr. 12
cccclxx	Interview Nr. 14
cccclxxi	Interview Nr. 25
cccclxxii	Interview Nr. 14
cccclxxiii	Interview Nr. 25
cccclxxiv	Interview Nr. 25
cccclxxv	Interview Nr. 25
cccclxxvi	Interview Nr. 25
cccclxxvii	Interview Nr. 14
cccclxxviii	Interview Nr. 14
cccclxxix	Interview Nr. 14
cccclxxx	Interview Nr. 20
cccclxxxi	Interview Nr. 20
cccclxxxii	Interview Nr. 19
cccclxxxiii	Interview Nr. 25
cccclxxxiv	Interview Nr. 10
cccclxxxv	Interview Nr. 20
cccclxxxvi	Interview Nr. 19
cccclxxxvii	Interview Nr. 20
cccclxxxviii	Interview Nr. 21
cccclxxxix	Interview Nr. 32
cccxc	Interview Nr. 20
cccxcii	Interview Nr. 25
cccxciii	Interview Nr. 31
cccxciiii	Interview Nr. 27

---

cccxciv	Interview Nr. 27
cccxcv	Interview Nr. 25
cccxcvi	Interview Nr. 27
cccxcvii	Interview Nr. 29
cccxcviii	Interview Nr. 17
cccxcix	Interview Nr. 27
cd	Interview Nr. 17
cdi	Interview Nr. 19
cdii	Interview Nr. 27
cdiii	Interview Nr. 31
cdiv	Interview Nr. 32
cdv	Interview Nr. 32
cdvi	Interview Nr. 33
cdvii	Interview Nr. 14
cdviii	Interview Nr. 19
cdix	Interview Nr. 22
cdx	Interview Nr. 22
cdxi	Interview Nr. 19
cdxii	Interview Nr. 23
cdxiii	Interview Nr. 24
cdxiv	Interview Nr. 32
cdxv	Interview Nr. 28
cdxvi	Interview Nr. 28
cdxvii	Interview Nr. 29
cdxviii	Interview Nr. 33
cdxix	Interview Nr. 14
cdxx	Interview Nr. 22
cdxxi	Interview Nr. 20
cdxxii	Interview Nr. 35
cdxxiii	Interview Nr. 19
cdxxiv	Interview Nr. 28
cdxxv	Interview Nr. 35
cdxxvi	Interview Nr. 27
cdxxvii	Interview Nr. 27
cdxxviii	Interview Nr. 27
cdxxix	Interview Nr. 30
cdxxx	Interview Nr. 12
cdxxxi	Interview Nr. 10
cdxxxii	Interview Nr. 27
cdxxxiii	Interview Nr. 31
cdxxxiv	Interview Nr. 33
cdxxxv	Interview Nr. 15
cdxxxvi	Interview Nr. 25
cdxxxvii	Interview Nr. 11
cdxxxviii	Interview Nr. 11
cdxxxix	Interview Nr. 13
cdxl	Interview Nr. 17
cdxli	Interview Nr. 11
cdxlii	Interview Nr. 17
cdxliii	Interview Nr. 16
cdxliv	Interview Nr. 12
cdxlv	Interview Nr. 18
cdxlvi	Interview Nr. 12
cdxlvii	Interview Nr. 19
cdxlviii	Interview Nr. 24
cdxliv	Interview Nr. 25
cdl	Interview Nr. 19

---

cdli	Interview Nr. 19
cdlii	Interview Nr. 21
cdliii	Interview Nr. 19
cdliv	Interview Nr. 19
cdlv	Interview Nr. 24
cdlvi	Interview Nr. 17
cdlvii	Interview Nr. 17
cdlviii	Interview Nr. 19
cdlix	Interview Nr. 11
cdlx	Interview Nr. 28
cdlxi	Interview Nr. 31
cdlxii	Interview Nr. 35
cdlxiii	Interview Nr. 17
cdlxiv	Interview Nr. 21
cdlxv	Interview Nr. 22
cdlxvi	Interview Nr. 31
cdlxvii	Interview Nr. 20
cdlxviii	Interview Nr. 20
cdlxix	Interview Nr. 20
cdlxx	Interview Nr. 20
cdlxxi	Interview Nr. 11
cdlxxii	Interview Nr. 10
cdlxxiii	Interview Nr. 10
cdlxxiv	Interview Nr. 25
cdlxxv	Interview Nr. 14
cdlxxvi	Interview Nr. 19
cdlxxvii	Interview Nr. 17
cdlxxviii	Interview Nr. 11
cdlxxix	Interview Nr. 29
cdlxxx	Interview Nr. 11
cdlxxxi	Interview Nr. 27
cdlxxxii	Interview Nr. 29
cdlxxxiii	Interview Nr. 27
cdlxxxiv	Interview Nr. 17
cdlxxxv	Interview Nr. 17
cdlxxxvi	Interview Nr. 35
cdlxxxvii	Interview Nr. 29
cdlxxxviii	Interview Nr. 29
cdlxxxix	Interview Nr. 19
cdxc	Interview Nr. 20
cdxci	Interview Nr. 20
cdxcii	Interview Nr. 17
cdxciii	Interview Nr. 10
cdxciv	Interview Nr. 10
cdxcv	Interview Nr. 32
cdxcvi	Interview Nr. 33
cdxcvii	Interview Nr. 25
cdxcviii	Interview Nr. 25
cdxcix	Interview Nr. 20
d	Interview Nr. 17
di	Interview Nr. 17
dii	Interview Nr. 19
diii	Interview Nr. 20
div	Interview Nr. 16
dv	Interview Nr. 28
dvi	Interview Nr. 31
dvii	Interview Nr. 20

---

dviii	Interview Nr. 19
dix	Interview Nr. 28
dx	Interview Nr. 16
dx i	Interview Nr. 13
dx ii	Interview Nr. 26
dx iii	Interview Nr. 26
dx iv	Interview Nr. 33
dx v	Interview Nr. 12
dx vi	Interview Nr. 12
dx vii	Interview Nr. 12
dx viii	Interview Nr. 16
dx ix	Interview Nr. 18
dx x	Interview Nr. 24
dx xi	Interview Nr. 33
dx xii	Interview Nr. 18
dx xiii	Interview Nr. 24
dx xiv	Interview Nr. 24
dx xv	Interview Nr. 33
dx xvi	Interview Nr. 33
dx xvii	Interview Nr. 16
dx xviii	Interview Nr. 24
dx xix	Interview Nr. 26
dx xx	Interview Nr. 33
dx xxi	Interview Nr. 28
dx xxi i	Interview Nr. 33
dx xxi ii	Interview Nr. 33
dx xxi iii	Interview Nr. 13
dx xxi v	Interview Nr. 13
dx xxi vi	Interview Nr. 14
dx xxi vi i	Interview Nr. 16
dx xxi vi ii	Interview Nr. 12
dx xxi vi iii	Interview Nr. 28
dx xxi ix	Interview Nr. 35
dx l	Interview Nr. 11
dx li	Interview Nr. 11
dx li i	Interview Nr. 29
dx li ii	Interview Nr. 11
dx li v	Interview Nr. 27
dx li v i	Interview Nr. 28
dx li v i i	Interview Nr. 20
dx li v i ii	Interview Nr. 17
dx li v i iii	Interview Nr. 14
dx li x	Interview Nr. 17
dx l i	Interview Nr. 27
dx l i i	Interview Nr. 27
dx l i i i	Interview Nr. 31
dx l i i i i	Interview Nr. 22
dx l i v	Interview Nr. 14
dx l v	Interview Nr. 19
dx l v i	Interview Nr. 19
dx l v i i	Interview Nr. 23
dx l v i i i	Interview Nr. 29
dx l i x	Interview Nr. 32
dx l x	Interview Nr. 15
dx l x i	Interview Nr. 32
dx l x i i	Interview Nr. 33
dx l x i i i	Interview Nr. 29
dx l x i v	Interview Nr. 20

---

dlxv	Interview Nr. 17
dlxvi	Interview Nr. 17
dlxvii	Interview Nr. 19
dlxviii	Interview Nr. 19
dlxix	Interview Nr. 19
dlxx	Interview Nr. 35
dlxxi	Interview Nr. 32
dlxxii	Interview Nr. 32
dlxxiii	Interview Nr. 32
dlxxiv	Interview Nr. 32
dlxxv	Interview Nr. 17
dlxxvi	Interview Nr. 20
dlxxvii	interview Nr. 20
dlxxviii	Interview Nr. 10
dlxxix	Interview Nr. 25
dlxxx	Interview Nr. 10
dlxxxi	Interview Nr. 10
dlxxxii	Interview Nr. 10
dlxxxiii	Interview Nr. 13
dlxxxiv	Interview Nr. 10
dlxxxv	Interview Nr. 17
dlxxxvi	Interview Nr. 17
dlxxxvii	Interview Nr. 19
dlxxxviii	Interview Nr. 10
dlxxxix	Interview Nr. 11
dx	Interview Nr. 19
dxci	Interview Nr. 11
dxcii	Interview Nr. 11
dxciiii	Interview Nr. 27
dxniv	Interview Nr. 19
dxv	Interview Nr. 12
dxvi	Interview Nr. 12
dxvii	Interview Nr. 16
dxviii	Interview Nr. 16
dxix	Interview Nr. 19
dx	Interview Nr. 19
dxci	Interview Nr. 19
dxcii	Interview Nr. 21
dxciiii	Interview Nr. 21
dxniv	Interview Nr. 21
dxv	Interview Nr. 21
dxvi	Interview Nr. 17
dxvii	Interview Nr. 17
dxviii	Interview Nr. 19
dxix	Interview Nr. 19
dx	Interview Nr. 19
dxci	Interview Nr. 19
dxcii	Interview Nr. 27
dxciiii	Interview Nr. 27
dxniv	Interview Nr. 29
dxv	Interview Nr. 31
dxvi	Interview Nr. 29
dxvii	Interview Nr. 30
dxviii	Interview Nr. 30
dxix	Interview Nr. 30
dcxx	Interview Nr. 23
dcxxi	Interview Nr. 27

---

dcxxii	Interview Nr. 27
dcxxiii	Interview Nr. 14
dcxxiv	Interview Nr. 14
dcxxv	Interview Nr. 28
dcxxvi	Interview Nr. 18
dcxxvii	Interview Nr. 20
dcxxviii	Interview Nr. 20
dcxxix	Interview Nr. 30
dcxxx	Interview Nr. 35
dcxxxi	Interview Nr. 31
dcxxxii	Interview Nr. 35
dcxxxiii	Interview Nr. 23
dcxxxiv	Interview Nr. 35
dcxxxv	Interview Nr. 35
dcxxxvi	Interview Nr. 35
dcxxxvii	Interview Nr. 21
dcxxxviii	Interview Nr. 22
dcxxxix	Interview Nr. 22
dcxl	Interview Nr. 22
dcxli	Interview Nr. 11
dcxlii	Interview Nr. 13
dcxliii	Interview Nr. 14
dcxliv	Interview Nr. 25
dcxlv	Interview Nr. 17
dcxlvi	Interview Nr. 27
dcxlvii	Interview Nr. 27
dcxlviii	Interview Nr. 15
dcxlix	Interview Nr. 23
dcl	Interview Nr. 35
dcli	Interview Nr. 20
dclii	Interview Nr. 20
dcliii	Interview Nr. 20
dcliv	Interview Nr. 10
dclv	Interview Nr. 10
dclvi	Interview Nr. 35
dclvii	Interview Nr. 35
dclviii	Interview Nr. 27
dclix	Interview Nr. 27
dclx	Interview Nr. 30
dclxi	Interview Nr. 30
dclxii	Interview Nr. 35
dclxiii	Interview Nr. 35
dclxiv	Interview Nr. 18
dclxv	Interview Nr. 27
dclxvi	Interview Nr. 12
dclxvii	Interview Nr. 27
dclxviii	Interview Nr. 27
dclxix	Interview Nr. 27
dclxx	Interview Nr. ???
dclxxi	Interview Nr. 35
dclxxii	Interview Nr. 28
dclxxiii	Interview Nr. 28
dclxxiv	Interview Nr. 29
dclxxv	Interview Nr. 29
dclxxvi	Interview Nr. 29
dclxxvii	Interview Nr. 29
dclxxviii	Interview Nr. 29

---

dclxxix	Interview Nr. 27
dclxxx	Interview Nr. 27
dclxxxi	Interview Nr. 20
dclxxxii	Interview Nr. 23
dclxxxiii	Interview Nr. 12
dclxxxiv	Interview Nr. 19
dclxxxv	Interview Nr. 20
dclxxxvi	Interview Nr. 35
dclxxxvii	Interview Nr. 25
dclxxxviii	Interview Nr. 12
dclxxxix	Interview Nr. 14
dcxc	Interview Nr. 20
dcxci	Interview Nr. 28
dcxcii	Interview Nr. 28
dcxciii	Interview Nr. 25
dcxciv	Interview Nr. 11
dcxcv	Interview Nr. 10
dcxcvi	Interview Nr. 35
dcxcvii	Interview Nr. 31
dcxcviii	Interview Nr. 10
dcxcix	Interview Nr. 29
dcc	Interview Nr. 29