



Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010

**in einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen
ExpertInnengruppe**

Endfassung

20. Jänner 2007



Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010

**in einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen
ExpertInnengruppe**

Dieses ExpertInnenpapier wurde auf der Grundlage eines ersten Konsultationsprozesses von Oktober bis Dezember 2006 unter der Mitarbeit folgender ExpertInnen überarbeitet und in vorliegender Form fertig gestellt:

Dr. Eva Cendon, Prof. Dr. Lynne Chisholm, Mag. Holger Heller, Prof. Dr. Wolfgang Jütte, Mag. MinR. Ernst Koller, Dr. Lorenz Lassnigg, Prof. Dr. Werner Lenz, DI Dr. Jörg Markowitsch, Mag. Thomas Mayr, Prof. Dr. Ada Pellert, Prof. Dr. Monika Petermandl, HR Dr. Hubert Regner, Mag. Peter Schlögl.

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	3
EXECUTIVE SUMMARY	5
GESELLSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN	8
1.1 Demographische Dimension	8
1.2 (Inter-)kulturelle Dimension	8
1.3 Ökonomische Dimension	9
1.4 Politische Dimension	9
1.5 Soziale Dimension	9
1.6 Geschlechterspezifische Dimension	10
2 STRATEGISCHE LEITLINIEN	10
2.1 Lebensphasenorientierung	10
2.2 Lernende in den Mittelpunkt stellen	12
2.3 Life Long Guidance	14
2.4 Kompetenzorientierung	16
2.5 Förderung der Teilnahme an Lebenslangem Lernen	18
3 FINANZIERUNG: EINE SYSTEMLOGISCHE PERSPEKTIVE	20
3.1 Prinzipien	20
3.2 Öffentliche Vollfinanzierung	22
3.3 Gemischte Finanzierung	23
3.3.1 <i>Allgemeine und besondere Förderung</i>	24
3.3.2 <i>Flankierende Maßnahmen</i>	25
3.4 Private Finanzierung	26
3.5 Exkurs: Internationale Diskussion und Erfahrungen	26
4 GOVERNANCE: INTEGRATIV-PARTIZIPATIVE KOORDINATION	27
4.1 Innovative politische Steuerungsformen	27
4.2 Politische Institutionalisierung durch LLL-Rat	28
4.3 Sektorspezifische Verankerung von LLL	29
4.4 Monitoring der Umsetzung	31
5 WEITERER PROZESS 2007/08	32
5.1 Politischer Prozess	32
5.2 Thematische Konkretisierung	33
5.3 Bewusstseinsbildung	33
6 LITERATUR	34
7 ANHANG	36

PRÄAMBEL

Das österreichische Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat sich vorgenommen, bis Beginn 2007 eine erste Grundlage für die Entwicklung einer kohärenten Strategie zu Lebenslangem Lernen (LLL) auszuarbeiten. Im September 2005 hat dazu im Rahmen eines Workshops eine Gruppe von fach einschlägigen ExpertInnen die aus ihrer Sicht zentralen Aspekte solch einer Strategie als ersten Entwurf formuliert. Als Grundlage dienten die wichtigsten europäischen Strategiepapiere und Arbeitsberichte zu Lebenslangem Lernen (z. B. Memorandum der Europäischen Kommission) sowie nationale Analysen und Berichte (z. B. OECD-Hintergrundbericht, Zielbericht, Weißbuch der Industriellenvereinigung).

Von Oktober bis Dezember 2006 wurde der Entwurf in einen ersten Konsultationsprozess geschickt, der auf zwei Ebenen – in „round tables“ mit fach einschlägigen AkteurlInnen und mithilfe schriftlicher Stellungnahmen – durchgeführt wurde. Neben einer internen Steuerungsgruppe im bm:bwk, mit der vorliegender Entwurf diskutiert und ergänzt wurde, waren zur Konsultation VertreterInnen aller Bundesministerien, AkteurlInnen aus den Bereichen Kindergarten, Schule, Erwachsenenbildung, Hochschulen, NGOs, sowie VertreterInnen der Sozialpartner – inklusive Bundesjugendvertretung und Seniorenrat – und des AMS eingeladen. Neben insgesamt acht „round tables“ langten bis Anfang Jänner 2007 42 Stellungnahmen zum Entwurf ein. ExpertInnen der Donau-Universität Krems moderierten die „round tables“ und arbeiteten die Ergebnisse aus diesen sowie Anregungen aus den Stellungnahmen in den Entwurf ein. Gemeinsam mit der ExpertInnengruppe wurde die Überarbeitung und Fokussierung des nun vorliegenden ExpertInnenpapiers fertig gestellt.¹

Das Papier zielt darauf ab, den Blick auf die wichtigen Eckpunkte einer Gesamtstrategie von LLL zu richten. Dabei werden keine neuen Gedanken formuliert, sondern es wird eine neue Art der Zusammenschau für eine innovative Bildungspolitik ermöglicht. Als ExpertInnenpapier gibt es im Sinne einer Politikberatung Vorschläge für Struktur und Prozess und stellt somit einen ersten Schritt zu einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich dar, der auf ersten Abstimmungen aufbaut. Zur Entwicklung einer kohärenten Strategie bedarf es im Weiteren eines politischen Prozesses, der Prioritäten festsetzt und politisch-institutionelle Zuständigkeiten definiert. Parallel dazu ist ein erweiterter Diskussionsprozess mit allen bildungspolitischen AkteurlInnen vonnöten, um die Themenfelder zu konkretisieren.

Wichtig für die weitere Entwicklung einer kohärenten LLL-Strategie ist zudem die Verknüpfung mit den großen europäischen Vorhaben wie dem EQF und dem aktuell stattfindenden Konsultationsprozess zu ECVET. Für die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens finden in Österreich gegenwärtig die Vorarbeiten statt. Des Weiteren ist eine Verknüpfung mit Bildung 2010 herzustellen sowie das Verhältnis unterschiedlicher Strategien (z.B. Österreichische Strategie für Nachhaltige Entwicklung, Strategie des „Lifelong Guidance“) zueinander zu klären.

In den folgenden Abschnitten werden ausgehend von der Definition Lebenslangen Lernens die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beleuchtet. Im Anschluss daran werden — aufbauend auf den Grundbotschaften des Memorandums der Europäischen Kommission — fünf strategische Leitlinien, die als besonders wichtig für eine österreichische LLL Strategie angesehen

¹ Zum Entstehungsprozess, der ersten Konsultation und den beteiligten AkteurlInnen siehe Anhang.

hen werden, beschrieben. Das vorliegende Papier hat sowohl von der Auswahl der ExpertInnen als auch vom Fokus einen Schwerpunkt auf der Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung ist nur ein Teilbereich einer umfassenden LLL-Perspektive. Nichtsdestotrotz haben wir den Eindruck, dass dieser Bereich erhöhter bildungspolitischer Aufmerksamkeit bedarf und einen Kern einer kohärenten LLL-Strategie bilden kann, zumal er sich einerseits durch eine hohe inhaltliche und strukturelle Vielfalt und relative Autonomie der AkteurInnen auszeichnet, andererseits LLL als Mainstreaming-Ansatz auch den verschiedenen Bedürfnissen bestimmter, benachteiligter Zielgruppen gerecht werden muss. Die anderen Sektoren werden dabei nicht als weniger wichtig angesehen, diese sind jedoch insgesamt besser institutionell gefasst. Des Weiteren wird spezielles Augenmerk auf Möglichkeiten der Finanzierung von LLL gelegt. Die für eine umfassende und kohärente LLL-Strategie unabdingbare neue Form von Governance wird daran anschließend ausgeführt. Den Abschluss bildet ein Vorschlag für den weiteren Prozess zur Entwicklung einer kohärenten LLL-Strategie.

Das Konzept des Lebensbegleitenden Lernens interpretieren wir als Mainstreaming-Ansatz, der quer zu allen vorhandenen Kompetenzen und Strukturen liegt und daher in seiner Realisierung von einem entsprechend ausgeprägten politischen Gestaltungswillen abhängt. Aus der Sicht der ExpertInnen sind folgende Schritte für einen umfassenden und kommunizierbaren Einstieg in das Thema LLL notwendig:

1. An neuralgischen Punkten Zeichen setzen

Um den Bewusstseinsprozess der Bevölkerung für LLL voranzutreiben, müssen ganz konkrete Verbesserungen geschaffen werden, z. B. die Möglichkeit, den Pflichtschulabschluss gratis nachholen zu können, oder Life Long Guidance so aufzugreifen, dass für Individuen Veränderungen spürbar werden. Eine breite Öffentlichkeitsarbeit für LLL benötigt spezielle „Produkte“, die LLL für den/die Einzelne „erlebbar“ machen. Dieser Prozess ist unter Einbeziehung der einzelnen Bildungssektoren zu beginnen, begleitet von einer entsprechenden PR-Kampagne, in der erste Ansätze für die Umsetzung von LLL enthalten sind.

2. Die Frage der Finanzierung thematisieren

Es gibt in Österreich in vielen Bereichen sehr intransparente und unterschiedlichste Finanzierungsstrukturen, bzw. es ist wenig empirisches Material vorhanden. In einigen Bildungsbereichen sind die Kompetenzen zum einen auf Bund-Länder-Gemeinden und zum anderen auf unterschiedliche Bildungsträger (Betriebe, AMS etc.) verteilt. Hier ist eine Klärung der Verantwortlichkeiten und Kompetenzen notwendig. Weiters ist bei der Vergabe der öffentlichen Mittel auf eine „maximale Hebelwirkung“ zu achten.

3. Politische Verantwortlichkeiten schaffen

Dies ist zum einen durch die Einsetzung eines „LLL-Rates“ zu gewährleisten, der als politisch einflussreiches Gremium die Koordinierungsaufgaben für LLL übernimmt. Dieses Gremium hat die Aufgabe, grundsätzliche politische Entscheidungen vorzubereiten und Zielvorgaben für die einzelnen Sektoren zu entwickeln. Für die Erwachsenenbildung, die als einziger Sektor ungenügend institutionell gefasst ist, ist ein sektorenspezifisches Gremium mit entsprechender gesetzlicher Grundlage einzurichten, dessen Hauptaufgaben eher auf operativen Tätigkeiten liegen (analog dem Fachhochschulrat), und dessen Aufgabe wie bei anderen sektorenspezifischen Gremien darin liegt, den LLL-Rat mit entsprechenden Daten zu versorgen.

EXECUTIVE SUMMARY

Obwohl der OECD-Länderbericht (OECD, 2003, BMBWK, 2004B) Österreich ein hohes Ausbildungsniveau der Bevölkerung², hohe Abschlussquoten der Sekundarstufe 2, eine hohe Priorität der beruflichen Erstausbildung, einen gut ausgebauten zweiten Bildungsweg und ein breites und ausreichendes Angebot für die Höherqualifizierung bescheinigt, besteht weiterer Handlungsbedarf, um zu den Besten aufzuschließen und für künftige Herausforderungen gewappnet zu sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben die Expertinnen und Experten fünf grundlegende strategische Leitlinien formuliert und entsprechende Empfehlungen daraus abgeleitet.

Lebensphasenorientierung: LLL muss den unterschiedlichen Lebensverläufen der einzelnen Individuen gerecht werden. Es muss möglich sein, Bildungsprozesse in jeder Phase des Lebenszyklus (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Phasen nicht bezahlter Arbeit, die für Lernprozesse genutzt werden, Pension) aufzunehmen und ins Lernen (wieder-)einzusteigen. Den Grundstein dafür hat die Schule zu legen. Ein wesentlicher Beitrag hierzu kann durch die Modularisierung des Bildungsangebots geleistet werden. Wichtig dabei ist, Zeit für Bildungsprozesse (z.B. durch Möglichkeiten der Bildungskarenz) zu geben.

Lernende in den Mittelpunkt stellen: Die Ausrichtung des LLL am Individuum bedeutet einen Perspektivenwechsel. Neue Lehr- und Lernmethoden und Lernarchitekturen sind zu entwickeln, neue Angebote im Sinne einer zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung von Lernen zu schaffen durch eine breitere Förderung und Nutzung von eLearning und Fernunterricht. Die sich wandelnde Rolle der Lehrenden als „learning facilitators“ erfordert die Entwicklung eines neuen Selbstverständnisses und neuer Aufgaben für Lehrende, verbunden mit einer entsprechenden Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung.

Life Long Guidance: Als essentielles Element einer LLL Strategie wird die Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung betrachtet. Hierbei muss ein breiter Zugang zu der Beratungsdienstleistung sichergestellt werden, d. h. das Angebot muss niederschwellig, unabhängig und anbieterübergreifend sein. Zum anderen ist die Qualität der Beratungsdienstleistung zu verbessern, indem die Professionalisierung der BeraterInnen vorangetrieben wird. Eine wichtige Weiterentwicklung ist die Schaffung eines breiten Zugangs zu Beratung.

Kompetenzorientierung: Ein System des lebenslangen Lernens benötigt Mechanismen, um an den unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten der Lernenden anknüpfen zu können. Wissen und Fähigkeiten— egal ob formal, nicht-formal oder informell erworben — sichtbar zu machen, stellt dafür eine wesentliche Voraussetzung dar. Die gegenseitige Anerkennung der erworbenen Zertifikate durch die verschiedenen Institutionen im Bildungsbereich eine weitere. Es muss sichergestellt werden, dass repetitive Phasen in der Aus- und Weiterbildung vermieden werden und nicht-formale bzw. informelle Kompetenzen voll anerkannt werden. Eine stärkere vertikale und horizontale Durchlässigkeit fördert zudem die berufliche Mobilität und reduziert individuelle, betriebliche und volkswirtschaftliche Kosten. Das Prinzip der dualen Ausbildung als Vorbild für duale Bildungsangebote auf unterschiedlichen Niveaus ermöglicht eine neue Verschränkung von Kompetenzen.

² Vergleiche auch Eurostat Arbeitskräfteerhebung – Modul LLL, 2005, in dem Österreich eine hohe Weiterbildungsbeteiligung bescheinigt wird.

Förderung der Teilnahme an LLL: Barrieren – sozialer oder wirtschaftlicher Art, Informationsdefizite oder institutionelle Rahmenbedingungen in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht – die einer Beteiligung an Lebenslangem Lernen entgegenstehen, müssen identifiziert und abgebaut werden. Daneben ist ein Anreizsystem zu schaffen, welches die Teilnahme an Lebenslangem Lernen fördert. Dabei ist schon im frühkindlichen Bereich und in der Schule anzusetzen, um Bildungsmotivation, Interessensentwicklung und Freude am Lernen zu stärken und die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln. Eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten zu allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung ist zu gewährleisten. Für die regionale Förderung der Teilnahme ist der Aus- und Aufbau von Lernnetzen und Bildungsverbänden voranzutreiben. Die Ergebnisse von Weiterbildung sind sichtbar und bewusst zu machen. Eine stärkere Verzahnung bzw. eine gegenseitige Anerkennung zwischen den Bildungsbereichen und unterschiedlichen Anbietern bei der Qualifizierung von Arbeitslosen erscheint wesentlich.

Neben den fünf strategischen Leitlinien schlägt die ExpertInnengruppe eine Abstimmung der unterschiedlichen Finanzierungs- und Fördersysteme hin zu einem neuen **systemlogischen Finanzierungsansatz** vor. Ein Kernelement der Empfehlung ist die Vollfinanzierung von Bildungsangeboten bis zum Ende der Sekundarstufe 1. Konsequenterweise wäre, dieses Prinzip – bei Überprüfung der erforderlichen Finanzvolumina – auf die gesamte Sekundarstufe 2 auszuweiten. Solch ein Finanzierungsansatz könnte auch altersunabhängig das Nachholen von Bildungsabschlüssen bis zur Sekundarstufe 2 beinhalten. Nach Abschluss der Sekundarstufe 2 soll das Finanzierungssystem von einer vorrangig öffentlichen Finanzierung auf eine gemischte Finanzierung umgestellt werden, wobei jedoch flankierende Maßnahmen zu setzen und Förderinstrumente zur Vermeidung sozialer Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung zu entwickeln sind. Ein Kernelement in der Ausgestaltung der gemischten Finanzierung, das sich aus den fünf Leitlinien des LLL ableitet, ist die Ausrichtung auf das Individuum. Ein "lernerzentriertes" Finanzierungsmodell kann als Antwort auf die steigende Individualisierung und Eigenverantwortung gesehen werden.

Wichtige Voraussetzung für die Umsetzung einer Strategie des Lebenslangen Lernens ist nach Ansicht der ExpertInnen ein Modell von **Governance** das folgende Eckpunkte enthält:

- eine flexible Governance-Struktur, die durch eine horizontale Integration von Politikbereichen und eine vertikale Integration der Kompetenzen auf Bund-Länder-Gemeinde Ebene, sowie eine Integration von unterschiedlichen Bildungsträgern (Betrieben, AMS etc.) gekennzeichnet ist und „Kontextsteuerung“ als neues Steuerungsmodell enthält;
- eine politische Institutionalisierung durch einen LLL-Rat als Koordinierungsgremium, der sich primär mit strategischen und koordinierenden Fragen im LLL Bereich beschäftigt und das Funktionieren der Schnittstellen im gesamten LLL-Bereich sicherstellt;
- eine sektorspezifische Verankerung von LLL, die in eine Fassung des Erwachsenenbildungsbereiches durch einen gesetzlich begründeten Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsrat mündet;
- eine entsprechende evidenzbasierte Politik, begleitendes Monitoring, Evaluierung und zyklische Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Für den weiteren **Prozess im Jahr 2007/08** sieht die ExpertInnengruppe eine notwendige Fokussierung auf folgende drei Stränge: den politischen Prozess, die thematische Konkretisierung und die Bewusstseinsbildung.

Übersicht 1: Eckpfeiler einer innovativen LLL-Politik in Österreich

LEITLINIEN	Lebensphasenorientierung
	Aufnahme von Bildungsprozessen jederzeit ermöglichen
	Modularisierung des Bildungsangebots
	Zeit für Bildungsprozesse geben
	Lernende in den Mittelpunkt stellen
	Verschränkung der Lernorte und Entwicklung neuer Lernarchitekturen
	Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden
	Breitere Förderung und Nutzung von eLearning und Fernunterricht
	Ein neues Selbstverständnis und neue Aufgaben für Lehrende entwickeln
	Life Long Guidance
	Ausbau bestehender unabhängiger, anbieterübergreifender Anlaufstellen für Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung
	Professionalisierung der Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung
	Zugang zu Beratung verbreitern
	Kompetenzorientierung
	Entwicklung von Kompetenzportfoliointstrumenten zur Anerkennung von insbesondere informell erworbenen Wissen und Fähigkeiten
	Duale Bildungsangebote auf unterschiedlichen Niveaus schaffen
	Förderung der Teilnahme an LLL
	Stärkung der Bildungsmotivation und der Freude am Lernen
	Flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten zu allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung
Aus- bzw. Aufbau regionaler Lernnetze und Bildungsverbünde	
Qualifizierung von Arbeitslosen durch Integration in und Kooperation mit öffentlichen und privaten Bildungsangeboten	
FINANZIERUNG	Öffentliche Vollfinanzierung bis zum Ende der Sekundarstufe 1 (inklusive vorschulischer Bereich) und kostenfreier Abschluss der Sekundarstufe 2 bei Erhaltung der betrieblichen Beiträge zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung
	Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für die Ausrichtung der gemischten Finanzierung auf das Individuum
	Gemischte Finanzierung nach Beendigung der Sekundarstufe 2 – Einbindung der Länder und bestimmter AMS Maßnahmen
	Besondere Förderung für spezielle Zielgruppen, z. B. durch Steueranreize
	Schaffung gesetzlicher Grundlagen zur Optimierung des lernerzentrierten Finanzierungsmodells (z. B. Steuerbegünstigung beim Ansparen)
	Ausweitung des lernerzentrierten Finanzierungsmodells auf den gesamten Bildungsbereich nach Abschluss der Sekundarstufe 2
GOVERNANCE	Innovative politische Steuerungsformen
	Politische Institutionalisierung durch LLL-Rat
	Sektorspezifische Verankerung von LLL
	Monitoring der Umsetzung
PROZESS	Politischer Prozess
	Thematische Konkretisierung
	Bewusstseinsbildung

GESELLSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das Konzept des lebenslangen Lernens — von der europäischen Kommission und den Mitgliedsstaaten zu Beginn im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie definiert — baut auf den Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit auf. LLL wird dabei verstanden "als jede zielgerichtete Lern­tätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient" (*Europäische Kommission, 2000*). LLL ist nicht mehr nur ein Aspekt von Bildung und Berufsbildung, sondern wird als Grundprinzip verstanden, "an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten" (*Europäische Kommission, 2000*). LLL wurde daher zunächst dort identifiziert, wo organisierte nachhaltige Lernprozesse stattfinden. Diese Definition wurde von der Europäischen Kommission im Jahr 2001 erheblich erweitert. Aufbauend auf den vier allgemeinen, zueinander komplementär stehenden Zielen — persönliche Entfaltung, aktive und demokratische BürgerInnen, soziale Eingliederung sowie Beschäftigungs- bzw. Anpassungsfähigkeit — die LLL beinhalten muss, wird unter LLL nun "alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt" verstanden (*Europäische Kommission, 2001*).

Vor dem Hintergrund demographischer, (inter-)kultureller, ökonomischer, politischer und sozialer Veränderungen sowie einer geschlechterspezifischen Perspektive bietet lebensbegleitendes Lernen als proaktive Gesamtstrategie eine umfassende Antwort auf die komplexen Herausforderungen für Gesellschaft und Individuum: dies sowohl in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit wie auf politische Teilhabe und Partizipation.

1.1 Demographische Dimension

Bevölkerungsprognosen zur demographischen Entwicklung in Österreich verweisen auf eine langfristig sinkende Zahl an Jugendlichen und eine Alterung der Bevölkerung im Haupterwerbsalter, die teilweise durch internationale Migrationsströme abgefedert werden wird. Eine Konsequenz daraus ist ein niedrig werdender Zustrom in die Ausbildungsprozesse und auf den Arbeitsmarkt (BMBWK, 2001B). Wiederkehrende Bildungsphasen werden daher für alle Bevölkerungsteile im erwerbsfähigen Alter zusehends notwendig, um sie länger im Erwerbsprozess zu halten. LLL ist folglich ein wichtiges Instrument für den Erhalt eines hohen Qualifikationsniveaus. Bildungsanbieter müssen sich dieser neuen Herausforderung stellen und ihre Angebote, Förderstrukturen und Lernzeitmodelle verstärkt für LLL-Prozesse weiter entwickeln.

1.2 (Inter-)kulturelle Dimension

Die zukünftige Bevölkerungsentwicklung wird wesentlich von internationalen Migrationsströmen geprägt sein (*Biffi, 2005*). Die große Herausforderung besteht darin, diese Personengruppen nicht nur in das Wirtschafts- und Sozialmodell zu integrieren, sondern auch ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Ein Europa der unterschiedlichen Kulturen – das sich einerseits durch die Interkulturalität innerhalb Europas und andererseits durch Migration aus anderen Ländern auszeichnet – sowie ein gemeinsamer Markt erfordern nicht nur ein hohes Maß an Mobilität innerhalb Europas, sondern auch einen adäquaten Umgang mit unterschiedlichen Kulturen. Migration verlangt nach Sensibilisierung und einer Auseinandersetzung mit dem "Anderen", dem Fremden.

Dies beansprucht eine interkulturelle Dimension von Lernen, indem neben Fremdsprachenkompetenzen auch Offenheit und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Kulturen vermittelt werden muss, sowohl von InländerInnen wie auch von MigrantInnen, da dies Voraussetzung für ein Leben in einer von kultureller Vielfalt geprägten Gesellschaft ist.

1.3 Ökonomische Dimension

Die Tertiärisierung, Globalisierung und Technisierung stellt die österreichische Wirtschaft vor eine große Herausforderung: einerseits eröffnen sich neue Märkte, andererseits schreitet der technologische Fortschritt mit immer größerer Geschwindigkeit voran. Die Anforderungen an die Arbeitskräfte werden immer komplexer, aber etwa auch in der Rolle von KonsumentInnen wird immer mehr Wissen erforderlich. Am Arbeitsmarkt zählen nicht mehr nur formale Qualifikationen, sondern auch nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen einschließlich sozialer Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die permanente Verkürzung der Halbwertszeit von Qualifikationen erhöht das Erfordernis und die Bedeutung von Lernen im gesamten Erwerbs- und Lebenszyklus. Vor diesem Hintergrund bietet das Konzept des lebenslangen Lernens eine Strategie, durch die umfassend auf die Vielfalt der gesellschaftlichen, insbesondere ökonomischen Herausforderungen reagiert werden kann.

1.4 Politische Dimension

Vor dem Hintergrund des ökonomischen und sozialen Wandels lassen sich zwei grundlegende Dimensionen feststellen: eine wirtschaftspolitische, die stark an ökonomischen Notwendigkeiten ausgerichtet ist und deren Ziel die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist, und eine demokratiepolitische Dimension, die eine Förderung der Zivilcourage verlangt, um eine aktive Teilhabe und Mitgestaltung des Individuums an einer vielfältigen Gesellschaft zu ermöglichen. Die Strategie des LLL baut auf diesen beiden politischen Dimensionen auf, indem sie beide als gleichwertige Ziele formuliert — "Förderung der aktiven Bürgerschaft und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit" (*Europäische Kommission, 2000*). Gemeinsam ist beiden, dass lebenslanges Lernen die Grundlage zur Förderung sozialer Inklusion, d. h. zur Teilhabe am politischen und wirtschaftlichen Leben, darstellt.

1.5 Soziale Dimension

Die soziale Segregation wird vor dem Hintergrund der Globalisierung und mit zunehmender Individualisierung immer größer. Für Geringqualifizierte wird es immer schwieriger, Beschäftigung zu finden und zu halten. Berufliche Kompetenzen und deren ständige Weiterentwicklung schaffen Beschäftigbarkeit und werden zur primären Säule sozialer Absicherung. Lebenslanges Lernen kann zu einem sozialen Ausgleich beitragen, indem der Zugang und die Teilnahme aller BürgerInnen an der Wissensgesellschaft gefördert werden. Da jedoch das Interesse am lebenslangen Lernen mit dem Bildungsniveau korreliert, d. h. mit dem Bildungsniveau auch die Weiterbildungsneigung zunimmt, kann die allgemeine, unspezifische Förderung von Bildungsprozessen zu einer Verstärkung bildungsspezifischer Unterschiede (Matthäus Effekt) führen und soziale Ausgrenzung forcieren. Deshalb muss besonderes Augenmerk auf eine zielgruppenorientierte Förderung sozial und geografisch benachteiligter Gruppen, behinderter Menschen, MigrantInnen, bildungsferner Schichten, Personen mit niedrigen Basisqualifikationen, Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit bedrohter ArbeitnehmerInnen gerichtet sein.

1.6 Geschlechterspezifische Dimension

Österreich hat sich der Strategie des Gender Mainstreaming zur Erreichung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern verpflichtet. Entsprechend dieser Strategie sind alle Vorhaben und Empfehlungen systematisch in Bezug auf die Geschlechter-Perspektive zu analysieren und zu bewerten. Gerade im Bildungsbereich zeigen sich große geschlechtsspezifische Differenzen die in ungleiche Partizipationschancen für Frauen und Männer an LLL münden. Daher muss die Gleichstellungsorientierung aktiv in alle Analyse-, Planungs- und Umsetzungsschritte einbezogen werden, damit Bildungsprogramme nicht zur Zementierung der geschlechtsspezifischen Disparitäten im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt führen. Neben der Gleichstellungsorientierung aller Maßnahmen sind dazu zusätzlich frauenfördernde Strategien und Maßnahmen notwendig. Ziel ist der Aufbau einer integrativen Gesellschaft, die allen Menschen gleiche Zugangs- und Teilnahmechancen zum Lernen bietet.

2 STRATEGISCHE LEITLINIEN

Eine wesentliche Grundlage für LLL sind die sechs von der Europäischen Kommission genannten Grundbotschaften: neue Basisqualifikationen für alle, höhere Investitionen in die Humanressourcen, Innovation in den Lehr- und Lernmethoden, Bewertung des Wissens, Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung, das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen (*BMBWK, 2001A*). Die folgenden fünf strategischen Leitlinien der österreichischen LLL-Strategie, die eng zusammen hängen, stehen im Geiste dieser Grundbotschaften und legen maßgebende Kriterien fest, an denen sich Institutionen und gesellschaftliche Teilsysteme in Österreich zu messen haben. Aufgrund der großen bildungspolitischen Bedeutung wird der Grundbotschaft „Höhere Investitionen in die Humanressourcen“ ein eigener Abschnitt gewidmet, der eine Reform der Finanzierungssysteme vorschlägt.

2.1 Lebensphasenorientierung

LLL bedeutet das Aufbrechen des eindimensionalen Denkens im Sinne von durchgängigen Ausbildungs- und Erwerbsbiographien. „Normallebensläufe“ verändern sich durch die Neuverteilung von Bildungs- und Berufsphasen. Das Konzept der Zweiphasigkeit — wonach auf die Ausbildung eine durchgehende Berufstätigkeit im Erwerbszyklus folgt — verliert zusehends an Bedeutung. Gleichzeitig steigt die Notwendigkeit, Qualifikationen stetig anzupassen und zu erweitern bzw. sich beruflich neu zu orientieren, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Gesellschaft und Individuen sind immer wieder gefordert, Anpassungsleistungen und Umorientierungen in verschiedenen Lebensphasen vorzunehmen. Die Politik ist ihrerseits gefordert, auf die individuellen Lebensentwürfe und Realitäten der einzelnen Individuen einzugehen, bzw. den unterschiedlichsten Lebensverläufen gerecht zu werden. Strategien, Systeme und Strukturen des LLL müssen sich daher zunehmend an den Lebenssituationen, Schwerpunkten und Perspektiven der Individuen in unterschiedlichen Lebensphasen orientieren. Dem Individuum muss in jeder Phase des Lebenszyklus (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Phasen nicht bezahlter Arbeit, die für Lernprozesse genutzt werden, Pension) möglich sein, ins Lernen (wieder-)einzusteigen.

Die Lebensphasenorientierung impliziert einen umfassenden Perspektiven- und Paradigmenwechsel³, weg von der Angebotsorientierung hin zur Bedarfs- und Bedürfnisorientierung der Individuen⁴. Dies bedeutet, den unterschiedlichen Lebensverläufen der Individuen gerecht zu werden und beinhaltet die aktive Herausforderung, den lebenslangen persönlichen Bildungs- und Entwicklungsprozess als zusammenhängendes Ganzes zu betrachten. Wichtig ist die Einbeziehung der ganzen Entwicklung: frühkindliche, familiäre und vorschulische Entwicklungs- und Bildungsphasen, Schule und daran anschließende Bildungsphasen sind gemeinsam zu betrachten. Auch die Berufstätigkeit gliedert sich in unterschiedliche Phasen, die immer wieder neue Anforderungen stellen. Bildungssysteme und deren Steuerung sind auf nationaler, institutioneller und regionaler Ebene darauf auszurichten.

Empfehlung: Aufnahme von Bildungsprozessen jederzeit ermöglichen

Lernbiografien können sehr vielfältig sein: Zum einen sind durchgängige, ununterbrochene Bildungswege bis hin zum höchsten angestrebten formalen Abschluss zu beobachten, zum anderen gibt es Lernbiografien, in denen Bildungszeiten und Arbeitsphasen einander abwechseln oder aber parallel verlaufen. Letztere werden zunehmend an Bedeutung gewinnen und verlangen Rahmenbedingungen, die einen Wiedereinstieg in Bildungsprozesse in allen Lebensphasen erlauben. Die jederzeitige Aufnahme von Bildungsprozessen beinhaltet aber nicht nur das Erwerbsleben sondern umfasst die gesamte Lebensspanne. Bildungsfernen Gruppen ist daher besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Für Bildungseinrichtungen bedeutet das Konzept der Lebensphasenorientierung, dass an die Stelle einer spezifischen (normierten) Zielgruppe, die sich durch Alter und Erfahrungen klar abgrenzt, nun vielmehr Menschen mit unterschiedlichsten Zugangsbedingungen, (Lern-)Erfahrungen und Zeitrestriktionen treten, die die Angebote der Institutionen in Anspruch nehmen. Unterschiedliche Angebote für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden werden benötigt.

Empfehlung: Modularisierung des Bildungsangebots

Die Modularisierung des Bildungsangebots — als Instrument um Flexibilitätsanforderungen gerecht zu werden — ist eine zeitliche und inhaltliche Verteilung von Bildungsabschnitten, die sich an Kompetenzen orientiert, wodurch der schrittweise und zielgerichtete Aufbau von (Teil-)Kompetenzen im Lebenszyklus ermöglicht wird. Über einen längeren Zeitraum können beruflich verwertbare Kompetenzen erworben werden, die auch der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Mobilität dienen. Für (potentielle) BildungsnachfragerInnen steigt damit einerseits die bessere Vereinbarkeit von Bildung, Erwerbstätigkeit und Familie und andererseits wird die „Lernbarkeit“ von Programmen/Curricula erhöht, während Bildungsanbieter besser und flexibler ihr Angebot den sich wandelnden Anforderungen anpassen können. Für bildungsferne Gruppen oder Personen mit besonderen Bedürfnissen wird damit möglich, Teilabschlüsse zu erwerben, die auch anerkannt werden. Darüber hinaus kann sich das Individuum selbst einen Überblick über seinen/ihren persönlichen Entwicklungsstand schaffen. Modularisierung darf allerdings nicht zu Lasten von Persönlichkeitsentwicklung und sozialem Lernen gehen.

³ Auch hier gibt es schon einige Ansätze in Richtung Lebensphasenorientierung, beispielsweise berufsbegleitend organisierte Fachhochschullehrgänge und Konzepte zu Distance/eLearning.

⁴ Der Paradigmenwechsel ist zum Teil bereits im Gang, beispielsweise in den Bedarfs- und Akzeptanzanalysen bei der Akkreditierung von FH-Studiengängen.

Empfehlung: Zeit für Bildungsprozesse geben

Um den Wiedereinstieg in Lernprozesse zu ermöglichen, ist neben einem entsprechenden Finanzierungsmodell (siehe Kapitel 3) vor allem notwendig, Zeit für Weiterbildung im Sinne einer ausgewogenen Work-Life-Education Balance zu geben. Für im Arbeitsprozess stehende Personen bedeutet dies adäquate Modelle für die Vereinbarkeit von Arbeit, Privatem und Bildung vorzufinden. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung stellt die Bildungskarenz dar, die durch Entwicklung und Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen attraktiver und leichter zugänglich gemacht werden sollte (*Sozialpartner, 2006, WIFO, 2006*).

2.2 Lernende in den Mittelpunkt stellen

Eine Strategie des LLL hat sicher zu stellen, dass die Bildungsangebote, Lernzeitmodelle und Förderinstrumente den individuellen Lebensentwürfen der Menschen gerecht werden. Jedes Individuum muss die Möglichkeit haben, in den einzelnen Lebensphasen Lern- und Bildungsprozesse aufzugreifen bzw. immer wieder in solche einzutreten. LLL erfordert ein radikales Umdenken insofern, dass die Lernenden in den Mittelpunkt gerückt werden und aus dieser Perspektive der Blick auf die Bildungssysteme und die Arbeitswelt gerichtet wird.

Für das Individuum bedeutet das, sich Ziele zu setzen und diese konsequent zu verfolgen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und aktiv sein Leben zu gestalten. Der Grundstein dazu ist in Vorschule und Schule zu legen. Es sind jedoch auch entsprechende Angebote und Zugänge zum "Lernen" und entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen notwendig. An dieser Stelle sind Institutionen und gesellschaftliche Teilsysteme gefordert — sie müssen neue und transparente Angebotsformen schaffen, die Professionalisierung der Lehrenden verstärken, neue Beratungsdienstleistungen aufbauen sowie durch neue methodisch-didaktische Ansätze die Individuen am Zugang und an der Teilnahme am Lebensbegleitenden Lernen unterstützen. Ein wesentliches Augenmerk ist dabei auf die Schnittstellen und auf Übergangsphasen im Erwerbs- und Lebenszyklus zu richten.

Empfehlung: Lernorte verschränken und neue Lernarchitekturen entwickeln

Lernorte sind zu verschränken und neue Lernarchitekturen, in denen Theorie und Praxis auf vielfältige Art miteinander verbunden werden, zu entwickeln. Die Lernarchitekturen sind dabei so zu gestalten, dass Lernen für die unterschiedlichen Altersgruppen an Attraktivität gewinnt (*European Commission, 2003B*). Lernen findet an ganz unterschiedlichen Orten statt, nicht nur in formalen Lernumgebungen, wie Schulen, Universitäten, Fachhochschulen oder Weiterbildungseinrichtungen, sondern auch in informellen Lernumgebungen, wie am Arbeitsplatz, im Haushalt, im Rahmen von politischen Tätigkeiten bzw. Freizeit- oder Sozialaktivitäten. Eine wesentliche Rolle im Rahmen des LLL insbesondere in Bezug auf informelles und selbstgesteuertes Lernen erfüllen öffentliche Bibliotheken, die als Informations-, Kommunikations- und Technologiezentren dienen und einen niederschweligen Zugang bieten.

Individuen sind dort zum Lernen anzuregen, wo sie sich aufhalten, besonders zu berücksichtigen sind lernungewohnte Personen. Diese unterschiedlichen Orte sind lernförderlich zu gestalten, zu lokalisieren und miteinander in Verbindung zu bringen sowie die ablaufenden Lernprozesse für die Lernenden transparent zu machen. Gleichzeitig ist es erforderlich, die traditionellen Lernorte wie Schulen attraktiver zu machen.

Empfehlung: Neue Lehr- und Lernformen entwickeln

Didaktisch betrachtet führt der Perspektivenwechsel von "teaching to learning". Neue Lehr- und Lernformen sind zu entwickeln, die auf methodisch-didaktischen Prinzipien aufbauen, wie "active learning methodologies and collaborative learning" (*European Commission, 2003B*). Der pädagogische Perspektivenwechsel durch "active learning methodologies" umfasst eine große Bandbreite von Methoden und Zugängen, die in der allgemeinen Erwachsenenbildung schon vielfach umgesetzt sind und entsprechend zu berücksichtigen sind:

- Ein ganzheitlicher Zugang zum Lernen.
- Unabhängiges, selbstgesteuertes Lernen in Kombination mit gruppenorientiertem Lernen.
- Zielgruppenorientierte Pädagogik.
- Lernen zwischen den unterschiedlichen Generationen.
- Prozessorientiertes Lernen und Projektarbeit.
- Effektive Einbeziehung und Nutzung unterschiedlichster Medien, im speziellen eLearning, im Sinne einer bestmöglichen umfassenden Unterstützung, die den unterschiedlichen Anforderungen der Lernenden gerecht wird (*European Commission, 2003B*).

Empfehlung: Breitere Förderung und Nutzung von eLearning und Fernunterricht

Zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung wird beispielsweise mittels innovativer Lehr- und Lernmethoden möglich. Auf diese Weise können EinwohnerInnen geografisch benachteiligter Regionen aber auch Arbeitskräfte mit atypischen Beschäftigungszeiten (z. B. Beschäftigte im Tourismus, der Bauwirtschaft, im Schichtbetrieb) und Menschen, die nicht im Berufsleben stehen (z. B. HeimarbeiterInnen, Karenzierte) an Bildungsmaßnahmen partizipieren.

eLearning, als eine Form des distance learning, wird in Österreich laut OECD noch unzureichend wahrgenommen. Zum einen ist es notwendig, die strukturellen Bedingungen anzupassen, zum anderen stellt die Entwicklung von Anwenderkompetenzen eine wichtige Voraussetzung dar. Individuen benötigen Kompetenzen für ein selbstgesteuertes Lernen, die schon in der Schule⁵ aufzubauen sind (*Spiel/Schober, 2003, Spiel et al, 2004*). Daneben sind niederschwellig „Rampen“ für jene zu schaffen, die keinen Zugang zu diesen neuen Lernformen haben (insbesondere Lernungewohnte und Bildungsferne). Bei der Umsetzung ist insbesondere auf die Kombination von Anwesenheits- und Fernlernen (blended learning) zu achten, da der face to face Kontakt zu anderen TeilnehmerInnen und TrainerInnen einen wichtigen sozialen Aspekt darstellt.

Empfehlung: Ein neues Selbstverständnis und neue Aufgaben für Lehrende entwickeln

Durch den Perspektivenwechsel zu den Lernenden ergeben sich für Lehrende ein neues Selbstverständnis und neue Aufgaben. Das Öffnen und Neustrukturieren der Lernumgebung in den Bildungseinrichtungen sowie die pädagogische Neuausrichtung hin zu aktiven Lernmethoden und zur verstärkten Partizipation der Lernenden bedarf einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Lernenden.

⁵ Vgl. dazu die Evaluierung des österreichweiten Modellversuchs "e-Learning und e-Teaching mit SchülerInnen-Notebooks". Projektbericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (*Spiel/Popper, 2003*).

Die Rolle der Lehrenden in diesem Kontext muss neu definiert werden; sie sind zunehmend als "learning facilitators", als "ErmöglicherInnen" von Lernen gefordert. Ihre Aufgabe liegt in der Förderung des kritischen und selbständigen Denkens der Lernenden und in der Unterstützung in ihrer Selbstverantwortung. Darüber hinaus ist für die Lernenden eine möglichst lernförderliche Umgebung zu gestalten. Diese neue Rolle mit den damit verbundenen Aufgaben erfordert nicht zuletzt neue Ansätze in der Aus- und Weiterbildung der Lehrenden (*European Commission, 2003B*). Bereits bestehende innovative Ansätze sind dabei zu berücksichtigen.⁶

2.3 Life Long Guidance

Die Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung sowie Formen des Bildungskoaching und Bildungsmentoring, wie sie in Österreich von vielen unterschiedlichen Institutionen und Anbietern zur Verfügung gestellt werden, erhalten im Rahmen einer LLL-Strategie eine noch wesentlichere Funktion⁷. Als wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Life Long Guidance kommen dabei der Entwicklung von Lernfreude im Sinne von Bildungsmotivation und dem „Lernen lernen“ schon in der Schule eine wesentliche Rolle zu. Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf beinhaltet eine breite Palette von Maßnahmen, die eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen ermöglichen sollen und möglichst vielfältig von den unterschiedlichen Einrichtungen und Anbietern angeboten werden sollen. Für Lernende muss Beratung im Sinne einer Life Long Guidance niederschwellig, unabhängig und anbieterübergreifend zur Verfügung stehen und insbesondere bildungsferne und benachteiligte Gruppen fokussieren. Wesentlich ist die LLL Beratung an Schnittstellen und in Übergangsphasen im Erwerbs- und Lebenszyklus. Eine noch stärkere Verschränkung der unterschiedlichen Formen von Beratungsaktivitäten sowie eine weitere Professionalisierung der BeraterInnen sind daher vonnöten.

Eines der Hauptziele von Life Long Guidance liegt darin, jene Kompetenzen zu stärken, die Menschen befähigen, eigene Ziele zu definieren, Entwicklungswege zu erkennen, Alternativen abzuwägen, Entscheidungen vorzubereiten, bewusst zu treffen und deren Konsequenzen zu reflektieren. Der Hauptfokus liegt daher in der Hilfe zur Selbsthilfe, dem Erkennen und Fördern der eigenen Ressourcen, der Motivation, Unterstützung und kontinuierlichen Begleitung.

Zu den zentralen Aufgaben zählen:

- Lernende umfassend unterstützen, Selbstreflexion zu üben, Entscheidungen zu treffen und ihr Leben zu planen. Ein wichtiger Teilaspekt dabei ist "Lernen zu lernen": die Lernfähigkeit zu entwickeln, um sich eigenverantwortlich auf die persönliche Entwicklung und Karriere zu konzentrieren.

⁶ Beispielsweise die „Weiterbildungsakademie Österreich“ (wba) des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, die 2007 startet und ein innovatives Qualifizierungs- und Anerkennungssystem für ErwachsenenbildnerInnen darstellt.

⁷ Dieser Funktion wird im Rahmen der Initiative des bm:bwk zur Entwicklung einer nationalen Strategie zu „Lifelong Guidance“ besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Sie zielt ab auf eine verstärkte Vernetzung und Integration von Beratungsaktivitäten beginnend in der Schule (vgl. <http://www.schulpsychologie.at/guidance/>).

- Lernende beraten und ihnen Orientierungshilfe bieten: Das Potential der Lernenden erheben (Stärken/Schwächenprofile, Ableiten von Bildungs- und Qualifikationswegen), Orientierungshilfe am Bildungsmarkt bieten (welches Angebot für welchen Bedarf mit welcher (beruflichen) Perspektive) und Berufsaussichten/-Chancen am Arbeitsmarkt ermitteln.
- Bildungsmotivation fördern: Den Spaß und die Freude durch Lernen und beim Lernen sowie auf den zu erwartenden Nutzen herauszustreichen und adäquat zu vermitteln.
- PR-Kampagnen (z.B. Sensibilisierungs- und Motivationskampagnen) insbesondere auch in den Regionen lancieren, um Möglichkeiten von LLL aufzuzeigen und insbesondere Bildungsferne und Menschen mit niedrigen Basisqualifikationen den Zugang und die Teilnahme zum Lernen möglichst niederschwellig und "barrierefrei" zu gestalten (*European Commission, 2003B*).

Empfehlung: Ausbau bestehender unabhängiger, anbieterübergreifender Anlaufstellen für Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung

Kennzeichnend für die österreichische Weiterbildungslandschaft ist eine vielfältige Anbieterstruktur. Betriebe treten ebenso als Bildungsanbieter auf wie öffentliche Schulen, gemeinnützige Einrichtungen, Kammern, Gewerkschaften und private Bildungsanbieter. Sie sind einerseits Ausdruck einer gewünschten Vielfalt, die Wahlmöglichkeiten eröffnet, andererseits herrscht ein Mangel an Übersicht, weshalb sowohl die Qualität als auch der Nutzen des einzelnen Angebots für das Individuum oder den Betrieb als Nachfrager schwer zu beurteilen sind. Wesentlich sind daher eine bessere Aufbereitung und Vernetzung von Informationen, sowie deren leichtere Zugänglichkeit. Darüber hinaus sind bereits bestehende anbieterübergreifender Beratungsstellen zu stärken und auszubauen. Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung im Sinne von Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf kann somit als Strategie zur Sicherstellung einer angemessenen Wissens- und Kompetenzbasis in der Bevölkerung dienen und zu einer engeren Verzahnung von Bildung und Arbeit eingesetzt werden.

Die Beratungsaktivitäten sollten umfassend sein und Aspekte von Bildungs-, Berufs- und Karriereplanung beinhalten. Im Rahmen der Beratung sollen Bildungspfade aufgezeigt und so Perspektiven für Bildungswege und Bildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Der Bildungs- und Berufsberatung fällt zudem noch eine weitere Rolle zu, nämlich die Effizienz im Bildungssystem zu erhöhen. Dies wird u. a. durch eine Reduktion der Schulabbrüche erreicht, aber auch durch eine Verkürzung der Ausbildungsdauer, da durch eine kompetente Berufs- und Bildungsberatung die Zahl der AusbildungswechslerInnen verringert werden kann (*Sultana, 2004*).

Empfehlung: Professionalisierung der Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung

Wesentliches Element einer Berufs-, Bildungs- und Karriereplanung sollte auch die Professionalisierung dieses expandierenden Berufsfeldes sein. Etablierte Berufe unterliegen in der Regel klaren Bestimmungen hinsichtlich des Zugangs und Qualifikationswegs mit klar abgegrenzten beruflichen Aufgabenprofilen.

Neben der Professionalisierung der BeraterInnen und der Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards ist eine breite Implementierung unterschiedlicher Unterstützungsmaßnahmen in unterschiedlichen Einrichtungen, Umfeldern und Berufen voranzutreiben.

Empfehlung: Zugang zu Beratung verbreitern

Für einen breiten Zugang zu Beratungsaktivitäten ist in einem ersten Schritt besonderes Augenmerk auf die Entwicklung eines flächendeckenden Systems von Beratungsstrukturen in Österreich zu richten. Formen regionalisierter und niedrigschwelliger (aufsuchender) Bildungsberatung mit Fokus auf die Bedürfnisse bildungsferner und benachteiligter Gruppen und mit der Entwicklung spezifischer Instrumente der Zielgruppenerreichung sind auf- und auszubauen. Auch das lernerzentrierte Finanzierungsmodell (siehe Kapitel 3) könnte zur Inanspruchnahme von Leistungen der Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung verwendet werden.

2.4 Kompetenzorientierung

Ein System des lebenslangen Lernens benötigt Mechanismen, um an den unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten der Lernenden anknüpfen zu können. Zum einen geht es um Minimalanforderungen, die eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft erst ermöglichen: neben den klassischen Grundkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen sind auch der Umgang mit Neuen Medien (IKT) und die Entscheidungsfähigkeit als Grundkompetenzen erforderlich. Zum anderen geht es um berufliche Grundkompetenzen. Ein Aus- und Weiterbildungssystem, das über weitgehend geschlossene Bildungsgänge Qualifikationen vermittelt und zertifiziert, ist dafür inadäquat. Der Übergang zur Förderung lebenslanger Kompetenzentwicklung ist vielmehr notwendig, da das Aneignen von Wissen auf Vorrat weniger denn je funktioniert. Die besondere Herausforderung liegt darin, die Qualifikationen in Kompetenzen zu übersetzen, ein Prozess, dem in der Konzeption des nationalen und europäischen Qualifikationsrahmens besondere Bedeutung erwächst. Vor diesem Hintergrund wird es wesentlich sein, nicht-formales und informelles Lernen, Erfahrungslernen und soziale Kompetenzen transparent zu machen und zu integrieren. Diese Kompetenzen umspannen einen weiteren Rahmen als die in Institutionen und einzelnen Bildungssegmenten vermittelten und derzeit zertifizierten Qualifikationen und zeichnen sich durch prinzipielle Offenheit und Anschlussfähigkeit aus.

Die *Europäische Kommission* (2005) schlägt folgende Ausprägungen des Kompetenzbegriffs als relevant vor:

- Kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien und Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird.
- Funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist.
- Personale Kompetenz, die das Verhalten und den Umgang in bzw. mit einer gegebenen Situation betrifft.
- Ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche oder soziale Werte umfasst (*Europäische Kommission*, 2005).

Der Kompetenzbegriff bringt die Fähigkeit des Individuums zum Ausdruck, Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten selbstgesteuert zu bündeln (*Europäische Kommission*, 2005). Kompetenzen müssen einerseits übertragbar (transferable) — d. h. in unterschiedlichen Situationen und Kontexten anwendbar — und andererseits multifunktional (multifunctional) — d. h. brauchbar zum Erreichen unterschiedlicher Ziele, zum Lösen unterschiedlicher Probleme und zum Bewältigen unterschiedlicher Aufgaben — sein. Insgesamt sind Kompetenzen Voraussetzung dafür, um im Wechselspiel zwischen Privatem, Arbeit und Lernen ein gelungenes Leben führen zu können (*European Commission*, 2003A).

Kompetenzorientierung beinhaltet zwei Perspektiven: zum einen die Sichtbarmachung nach außen – im Hinblick auf Arbeitsmarkt, Bildungsinstitutionen – die durch entsprechendes Vertrauen der Sektoren zueinander und durch die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren aber auch innerhalb der einzelnen Sektoren zu sichern ist. Zum anderen ermöglicht Kompetenzorientierung eine Entwicklungsperspektive für das Individuum selbst im Sinne einer eigenen Standortbestimmung.

Der Bedarf, das vorhandene Wissen auch sichtbar zu machen, kommt vor allem aus dem Bereich des Arbeitsmarktes, da Diplome, Abschlusszeugnisse und Qualifikationsnachweise für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wichtige Orientierungshilfen darstellen. Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und der immer schärfer werdende Wettbewerb um Arbeitsplätze hat die Nachfrage nach zertifiziertem Lernen stark erhöht.

Darüber hinaus müssen die erworbenen Zertifikate auch von den verschiedenen Institutionen im Bildungsbereich anerkannt werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Zeitintensität von Bildung, und der Notwendigkeit, Bildung mit beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen, von Bedeutung. Im Sinne eines möglichst ökonomischen Umgangs mit der Lebenszeit ist sicher zu stellen, dass qualitätsvolle Bildung in möglichst kurzer Zeit erworben werden kann. Repetitive Phasen in der Aus- und Weiterbildung müssen vermieden und erworbenes Wissen – egal ob formal, nicht-formal oder informell erworben – verstärkt gegenseitig anerkannt werden. Eine stärkere vertikale und horizontale Durchlässigkeit fördert zudem die berufliche Mobilität und reduziert individuelle, betriebliche und volkswirtschaftliche Kosten (Bauer, 2001). Hinsichtlich der Durchlässigkeit über alle Bildungs- und Altersstufen hinweg könnte Österreich auf den Erfahrungen aus Dänemark und Schweden aufbauen (*Unabhängige Expertenkommission, 2004*).

Empfehlung: Entwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten zur Anerkennung von insbesondere informell erworbenen Wissen und Fähigkeiten

Ziel muss es letztlich sein, erworbenes Wissen und Fähigkeiten – unabhängig davon wo und wie sie erworben worden sind – sichtbar zu machen, zu dokumentieren und im Hinblick auf einen europäischen bzw. nationalen Bezugsrahmen anzuerkennen. Sensitive und objektive Anerkennungsmaßnahmen⁸ können so einen Beitrag zur Herstellung der Chancengleichheit liefern. Die Praktikabilität der Anerkennung darf jedoch nicht aus den Augen verloren gehen. Die Forschung im Bereich der Modellierung, Messung, Anerkennung und Zertifizierung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen entwickelt sich im Augenblick sehr dynamisch und umfasst eine Fülle von Verfahren, die der Qualitätssicherung bedürfen.

Ein mögliches Instrument zur Erkennung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen ist das Kompetenzportfolio⁹. Formal und nicht-formal erworbenes Wissen kann auch mit Hilfe eines Bildungspasses – beginnend mit der Frühförderung bis hin zum Lernen in Verbindung mit Arbeitsprozessen während der Arbeitsphasen – umfassend dokumentiert werden.

⁸ Die große Herausforderung besteht darin, dass das Sichtbarmachen von erlerntem Wissen nicht zu einer Dokumentation von Bildungsdefiziten sowie zu einer Entfremdung der pädagogischen Zielsetzungen und Erfolgserlebnisse im nicht-formalen/informellen Bildungsbereich führt.

⁹ Vgl. dazu das bereits existierende Instrument des Europäischen Sprachenportfolio (<http://www.coe.int/t/dg4/portfolio>).

Eine andere Möglichkeit besteht darin, Arbeitszeugnisse mit einer stärkeren Kompetenzbeschreibung auszustatten. Dabei würde es sich — ähnlich dem europäischen Diplomzusatz (European Diploma Supplement) im Bereich der Hochschulbildung, das eine nähere Erläuterung des Zeugnisses hinsichtlich der Lehrinhalte darstellt — um eine Dokumentation des Gelernten auf betrieblicher Ebene handeln.

Daneben spielen jedoch auch traditionelle Verfahren, wie die formale Anerkennung von Abschlüssen als Berechtigung oder die Absolvierung von Zusatzprüfungen, zur Öffnung von Übergängen eine Rolle.

Empfehlung: Duale Bildungsangebote auf unterschiedlichen Niveaus schaffen

Das Prinzip der dualen Ausbildung, wie es in der Lehrausbildung erfolgreich praktiziert wird, könnte für den Bereich der Weiterbildung als Vorbild dienen. Betrieben würde auf diese Weise die Rolle zukommen, spezifische Kompetenzen der betrieblichen Praxis zu vermitteln und zu bescheinigen. Ergänzend wird ein Bildungsangebot einer Bildungseinrichtung absolviert. In Deutschland liegen im tertiären Sektor mit den dualen Studiengängen und Berufsakademien seit vielen Jahren entsprechende Beispiele vor und in der Weiterbildung – zumindest für den IT-Bereich – auch ein vieldiskutiertes Modell (Meyer, 2006).

2.5 Förderung der Teilnahme an Lebenslangem Lernen

In Österreich ist die Teilnahme an Lebenslangem Lernen geringer als der Bildungswunsch (BMBWK, 2004A). Aus diesem Grund müssen Barrieren, die einer Beteiligung am Lebenslangen Lernen entgegenstehen, identifiziert und abgebaut werden. Dazu zählen mangelnde Lernkompetenzen und negative Lernerfahrungen, soziale und wirtschaftliche Barrieren, Informationsdefizite sowie institutionelle Rahmenbedingungen in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. Die Rolle der Sozialpartner, insbesondere der Kollektivvertragspartner ist hier besonders wesentlich. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass entsprechende Anreize und Unterstützungsmechanismen für eine stärkere Beteiligung an LLL geschaffen werden und ein ausreichender öffentlicher Finanzierungsbeitrag sichergestellt wird. Wichtig für die Förderung der Teilnahme an LLL scheint auch die Sicherstellung der Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Bildungssegmenten — eine stärkere Verzahnung und Kooperation der einzelnen Bildungsinstitutionen untereinander und mit dem Arbeitsmarkt sowie die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen im öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Bildungsbereich (einschließlich des betrieblichen) wird damit unumgänglich (BMBWK, 2004B).

Empfehlung: Stärkung der Bildungsmotivation und der Freude am Lernen

Der Grundstein für LLL muss möglichst früh gelegt werden, da die ersten Lebensjahre für den Erwerb der Grundkompetenzen und für die weitere Lernmotivation wesentlich sind (Spiel/Schober, 2003, Spiel et al, 2004). Hier hat Österreich noch einiges an Nachholbedarf bei der frühkindlichen Erziehung (OECD, 2006) wie auch in der Schule. Positive Lernerfahrungen in der Schule führen zu einer höheren Bereitschaft zur Teilnahme an Lebenslangem Lernen und ermöglichen einen frühen Ausgleich von Benachteiligungen.

Dafür ist der Aufbau von Bildungsmotivation sowie die Förderung der Kompetenzen, um diese zu realisieren, insbesondere in der Schule und schon davor notwendig. Schulen sind für diese Aufgaben zu stärken durch eine systematische Aus- und Weiterbildung der LehrerInnen in Bezug auf LLL-Vermittlungskompetenzen.

Empfehlung: Flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten zu allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung

Um den Zugang zu LLL für alle zu verwirklichen, ist es notwendig, für die österreichische Bevölkerung eine Grundversorgung mit Angeboten zu allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung (z.B. Alphabetisierungskurse, ECDL-Kurse) zur Verfügung zu stellen. Dabei ist ein breites und regional gestreutes Angebot allgemeiner Erwachsenenbildung insbesondere im Bereich grundlegender Kulturtechniken) sicherzustellen. Dafür ist ein Engagement der Bildungspolitik in der Erwachsenenbildung notwendig, um die Einrichtungen mit entsprechenden finanziellen Ressourcen auszustatten (*Sozialpartner, 2006*).

Empfehlung: Ausbau bzw. Aufbau regionaler Lernnetze bzw. Bildungsverbände

Die Vernetzung der AkteurInnen des Bildungswesens auf regionaler Ebene wird als wesentlich erachtet, wenn es darum geht, strukturelle Fortschritte für die Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen zu erzielen und Synergien zu nutzen. Ziel muss es sein, die Bildungsaktivitäten konsequent an den Bedürfnissen der (potenziellen) Nachfragenden und an den Lebensumständen der Lernenden zu orientieren. Ein hoher Stellenwert dabei kommt im ländlichen Raum dem umgebungsnahen Lernen sowie den Konzepten von Lernenden Gemeinden und Lernenden Regionen zu, die auch einen wesentlichen Beitrag zu politischer Bildung leisten. Auch öffentliche Bibliotheken haben hier eine zentrale Funktion.

Weiterbildungsverbände sind effiziente und effektive Modelle der betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsplanung; es müssen hier einfachere und schneller umsetzbare sowie wirksamere Modelle entwickelt werden, der Aufbau solcher Netzwerke ist zu fördern und muss extern unterstützt werden, um die Nachhaltigkeit zu sichern. Erforderlich ist, auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Unternehmen einzugehen und einfache Verwaltungsabläufe zu garantieren bzw. durch externe Stützstrukturen den Aufbau dieser Netzwerke zu sichern.

Empfehlung: Qualifizierung von Arbeitslosen durch Integration in und Kooperation mit öffentlichen und privaten Bildungsangeboten

Das Arbeitsmarktservice (AMS) versucht mittels Qualifizierungsmaßnahmen, die Vermittelbarkeit von Arbeitslosen zu erhöhen. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden jedoch, wie bereits die OECD in ihrem Prüfbericht (*OECD, 2004*) konstatiert, vorwiegend von gemeinnützigen Einrichtungen im Bildungsbereich durchgeführt. Verbindungen zu anderen Bildungseinrichtungen, wie z. B. Abendschulen für Berufstätige oder Fachhochschulen, stuft die OECD als gering ein — eine stärkere Verzahnung der Bildungsprogramme bzw. eine gegenseitige Anerkennung ist daher dringend notwendig. Durch die Weiterbildung im öffentlichen Bildungssystem würden sowohl im Erwerbsleben Stehende als auch Arbeitslose zur selben Kategorie von BildungsnachfragerInnen zählen; dadurch wird die Herstellung der Chancengleichheit durch die Vermeidung von Stigmatisierung möglich.

3 FINANZIERUNG: EINE SYSTEMLOGISCHE PERSPEKTIVE

Ziel der nachfolgenden Ausführungen ist die Formulierung von Eckpunkten eines konsistenten Ansatzes zur Bildungsfinanzierung in Österreich. Für die weitere konkrete Ausgestaltung dieses Rahmens bedarf es einer umfassenden und verlässlichen Datengrundlage (z. B. Transparenz der Finanzflüsse, Evaluationsergebnisse eingesetzter Politikinstrumente), die heute nur in Ansätzen vorhanden ist (Lenz, 2005, BMBWK, 2004A)¹⁰.

Zur Formulierung einer kohärenten LLL Strategie wird eine Abstimmung unterschiedlicher Finanzierungs- und Fördersysteme in einem neuen systemlogischen Finanzierungsansatz benötigt. Auf die Frage, wie die Mittel für LLL insbesondere für die Erwachsenen-/Weiterbildung aufgebracht werden sollen, gibt es in der Literatur eine Reihe unterschiedlicher Modelle der Regulierung und Finanzierung, insbesondere (Lassnigg, 2000, Lassnigg, 2003, Schneeberger/Mayr, 2004):

- Öffentliche Finanzierung von Institutionen der Weiterbildung.
- Finanzierung durch die Individuen, mit oder ohne Darlehen bzw. Anspruch auf Deckung des Lebensunterhalts.
- Verteilung von Ansprüchen oder Rechtstiteln auf Bildungsleistungen (z. B. Bildungsgutscheine, mit oder ohne rückzahlbare Komponenten).
- Finanzierung durch die Unternehmen.
- Parafiskalische Fonds, in die meist die Unternehmen einen bestimmten Anteil der Lohnsumme (oder auch anderer Kennziffern) einbringen.

Eine Bewertung von Finanzierungsmodellen nach Arbeitsmarkteffizienz, Bildungsmarkteffizienz, Chancengleichheit und Anreize für LLL zeigt¹¹, dass kein Modell alle Kriterien erfüllt. Gemessen an der Gesamtheit aller Kriterien scheint allerdings ein Modell, in dem Ansprüche oder Rechtstitel mit Kreditkomponente verteilt werden, am ehesten dazu in der Lage zu sein.

3.1 Prinzipien

Das Ziel, das österreichische Bildungs- und Qualifizierungssystem am Prinzip des LLL auszurichten, macht es notwendig, tradierte Strukturen der Bildungsfinanzierung zu hinterfragen und diese, wo notwendig, anzupassen (Lassnigg/Pechar, 2003). Ziel ist die Schaffung eines Finanzierungssystems, das in sich logisch ist und klaren Prinzipien (sowie dem LLL Konzept) folgt. In einem ersten Schritt sind im Zusammenspiel der AkteureInnen aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft auf unterschiedlichen Ebenen (Bund, Länder, Gemeinden) und mit vielfältigen Kompetenzen Grundsatzentscheidungen hinsichtlich des Ausmaßes der öffentlichen Verantwortung für unterschiedliche Bildungsbereiche und -ebenen zu treffen. Darauf aufbauend können Finanzierungsmodelle entwickelt werden. Eine auf einem umfassenden LLL Begriff aufbauende Bildungsfinanzierung orientiert sich an folgenden Prinzipien:

¹⁰ Eine empirische Darlegung der Finanzierung von Bildung und ihre Aufteilung nach Unternehmen, Staat und Individuum scheitert bislang an der prinzipiellen Nicht-Vergleichbarkeit der Daten: Unternehmen messen nach den Vorgaben der betrieblichen Kostenrechnung, der Staat nach der kameralistischen Haushaltsrechnung, während die Aufwendungen der privaten Haushalte für Bildung kaum statistisch erfasst werden (Balzer/Nuissl, 2000).

¹¹ Näheres hierzu in Lassnigg (2000) und Timmermann (1993, 2003).

1. **Implementierung eines systemlogischen Ansatzes:** Die Finanzierung der einzelnen Bildungsbereiche ist in sich konsistent und folgt einer klaren Linie. Dies gilt insbesondere auch für neu zu schaffende Bildungsangebote.
2. **Effiziente Nutzung vorhandener Ressourcen:** Ausgangslage für ein konsistentes LLL-Finanzierungssystem ist das derzeit bestehende Budget, das auf verschiedenen Ebenen für Aus- und Weiterbildung eingesetzt wird. Eine wesentliche Herausforderung liegt darin, die vorhandenen Ressourcen und finanziellen Mittel möglichst effizient einzusetzen (EK, 2003). Um eine optimierte Mittelverwendung zu erreichen, sind effektive Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung im gesamten Bildungssystem einzusetzen und die Mittelaufwendungen und Erträge nachhaltig transparent zu gestalten.
3. **Zusätzlicher Mittelbedarf für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung:** Marktversagen im Bereich der Weiterbildung ist in einem ersten Schritt konkret zu analysieren, um es in einem zweiten Schritt gezielt mittels zusätzlicher, öffentlicher Mittel bekämpfen zu können (OECD, 2003a, Lassnigg, 2005). Insbesondere im Hinblick auf den Ausgleich von Benachteiligung im Zugang zu wirksamer Aus- und Weiterbildung ist der Einsatz von zusätzlichen öffentlichen Mitteln erforderlich, um die angestrebten ökonomischen und sozialen Zielsetzungen der LLL-Strategie zu erreichen. Dieser gezielte Einsatz öffentlicher Mittel hat sich auch in den Nordischen Ländern als besonders effizient erwiesen (Tuijnman/Hellström 2001).
4. **Zusätzlicher Mittelbedarf im Bildungsbereich als Zukunftsinvestitionen:** Um mittel- und langfristig wirtschaftlichen Wohlstand und soziale Inklusion zu sichern, bedarf es einer neuen budgetären Schwerpunktsetzung in Richtung Zukunftsinvestitionen, insbesondere im Bildungsbereich. Jeder Finanzierungsansatz für Lebenslanges Lernen muss in eine finanzielle Gesamtbetrachtung eingebettet sein, die auch Folgekosten für die Gesellschaft u. a. durch fehlende oder ungünstige Bildungswegentscheidungen, mangelnde Qualifikation oder soziale Kompetenz berücksichtigt. Daher stellt die Frühförderung hier einen wesentlichen Aspekt dar (Wößmann/Schütz, 2006).
5. **Öffentliche, gemischte und private Finanzierung:** Es liegt in der Entscheidung der politischen AkteurlInnen und damit der demokratischen Willensbildung auf unterschiedlichen Ebenen, welche Art von Bildung ab welcher Stufe als ein öffentliches, ein privates oder ein gemischtes Gut betrachtet wird. Bei der gemischten Finanzierung muss sichergestellt sein, dass die zum Einsatz kommenden Mittel eine maximale Hebelwirkung für zusätzliche Investitionen erzielen. Die Gewichtungentscheidung innerhalb der gemischten Finanzierung — Höhe des öffentlichen und privaten Finanzierungsanteils — muss sich an forschungsbasierten Indikatoren orientieren. Hierzu zählen u. a. die Zugangschancen benachteiligter Bevölkerungsgruppen, die einer besonderen Förderung bedürfen, und gesellschaftliche und standortpolitische Nutzenabwägungen.
6. **Basisbildung:** Aufgrund umfangreicher positiver externer Effekte (hohe soziale Erträge, Weichenstellungen für weitere Bildungswege) ist die Basisbildung unabhängig vom Alter des Lernenden als öffentliches Gut zu betrachten und daher öffentlich zu finanzieren. Welche Bildungsabschlüsse oder Kompetenzen als Basisbildung definiert werden, ist auf breiter Ebene politisch zu entscheiden.

7. **Fokus auf lernerzentrierte Finanzierungsmodelle:** Die gemischten Finanzierungsmodelle können entweder angebots-/institutionenzentriert oder nachfrage-/lernerzentriert sein. Während angebotszentrierte Finanzierungsmodelle die Grundfinanzierung von Bildungsanbietern sicherstellen bzw. Subventionen an Bildungsanbieter bereitstellen, richten lernerzentrierte Finanzierungsmodelle die Förderungen am Individuum aus (CEDEFOP, 2002). Sie können als eine Antwort auf steigende Individualisierung und Eigenverantwortung gesehen werden. Ergänzend zu allgemeinen Förderungen sollen bestimmte benachteiligte Personengruppen spezielle Förderungen erhalten. Lernerzentrierte Finanzierungsmodelle müssen durch ein System der Qualitätssicherung der Bildungsangebote flankiert werden.
8. Alle Vorschläge zur Ausgestaltung eines auf einer sinnvollen Kombination von angebots-/institutionenzentrierten und nachfrage-/lernerzentrierten Finanzierungsmodellen beruhenden Finanzierungssystems, sollen — sofern vorhanden — auf **internationalen Erfahrungswerten** aufbauen bzw. diese berücksichtigen und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

3.2 Öffentliche Vollfinanzierung

Empfehlung: Öffentliche Vollfinanzierung bis zum Ende der Sekundarstufe 1 und kostenfreier Abschluss der Sekundarstufe 2 bei Erhaltung der betrieblichen Beiträge zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung

Im Prinzip sollte sich die öffentliche Vollfinanzierung bis zum Abschluss der Sekundarstufe 2 unabhängig vom Alter erstrecken (Balzer/Nuissl, 2000, Riddell, 2004). Für die ersten neun Bildungsjahre ergibt sich eine solche Vollfinanzierung systemlogisch (Pflichtschule). Eine Ausweitung des Prinzips auf die gesamte Sekundarstufe 2 wäre eine politische Entscheidung, die sich großteils bereits aus dem Status quo ergibt. Zu berücksichtigen sind im österreichischen System die betrieblichen Beiträge zur Lehrlingsausbildung, die nach Möglichkeit erhalten werden sollten. Zur Sicherung sozialer Erträge sind auch in diesem Bereich gezielte öffentliche Beiträge sinnvoll.

Im Sinne der Konsistenz eines künftigen LLL Finanzierungssystems würde dieses Prinzip auch bedeuten, dass die öffentliche Vollfinanzierung auf das Nachholen von Bildungsabschlüssen und die Basisbildung bis zur Sekundarstufe 2 ausgeweitet wird¹². Dieses Prinzip gewährleistet einen breiten und ausbaufähigen Sockel an allgemeiner und beruflicher bzw. berufsvorbildender Basisqualifikation.

Die Umsetzung dieses Prinzips bräuchte ein breites politisches Commitment und wäre von den unterschiedlichen AkteurlInnen gemeinsam zu tragen. In einem ersten Schritt sind die dafür erforderlichen Finanzvolumina zu prüfen, um ihre Aufbringung nachhaltig sicherstellen zu können.

¹² Zusätzliche sozialpolitische Maßnahmen wie z. B. die Deckung des Lebensunterhalts, Koppelung mit AMS Maßnahmen bleiben davon unberührt bzw. sollen neu angedacht werden.

Empfehlung: Öffentliche Vollfinanzierung des vorschulischen Bereiches

Das Prinzip einer Vollfinanzierung der Basisbildung sollte auch den vorschulischen Bereich erfassen, d. h. dass die Frühförderung mittel- bis langfristig in den öffentlich vollfinanzierten Bildungsbereich inkludiert werden sollte. Eine solche öffentliche Vollfinanzierung würde sich positiv insbesondere auf die Integration von Kindern aus bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund in das Bildungssystem auswirken und so Folgekosten für die Gesellschaft infolge ungünstiger Bildungswegentscheidungen reduzieren (OECD, 2005B, Schlögl/Lachmayr, 2004, Wöbmann/Schütz, 2006).

Empfehlung: Integratives Bildungsangebot an der Schnittstelle zwischen Schule und Lehre

Ferner kämen spezifische Angebote für Jugendliche mit höchstens Pflichtschulabschluss neu hinzu, die keinen Ausbildungsplatz finden und derzeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufgefangen werden (Sozialpartner, 2006). Diesen Jugendlichen soll ein innovatives und integratives Bildungsangebot bereitgestellt werden, das auf ihre Akzeptanz trifft. Wesentlich ist, damit die Beschäftigungsfähigkeit (employability) der Jugendlichen zu unterstützen und an der Schnittstelle von Schule/Lehre/Beruf einen Übergang zu schaffen.

3.3 Gemischte Finanzierung

Empfehlung: Gemischte Finanzierung nach Beendigung der Sekundarstufe 2

Nach Abschluss der Sekundarstufe 2 sollte die vorrangig öffentliche Finanzierung in eine gemischte Finanzierung übergehen. Die Gewichtsentscheidung, wie hoch der öffentliche Anteil an der gemischten Finanzierung ist, muss möglichst transparent sein, sich an Indikatoren orientieren und von einer konkreten Nutzungsverteilung für das Individuum (Behrman/Stacey, 1997), die Gesellschaft und den Wirtschaftsstandort getragen sein (CEDEFOP, 2001). Insgesamt muss zudem sichergestellt sein, dass die zum Einsatz kommenden öffentlichen Mittel eine Hebelwirkung für zusätzliche private Investitionen erzielen.

Übersicht 3: Finanzierungssysteme öffentlich und privat angebotener Bildungsangebote — Status quo

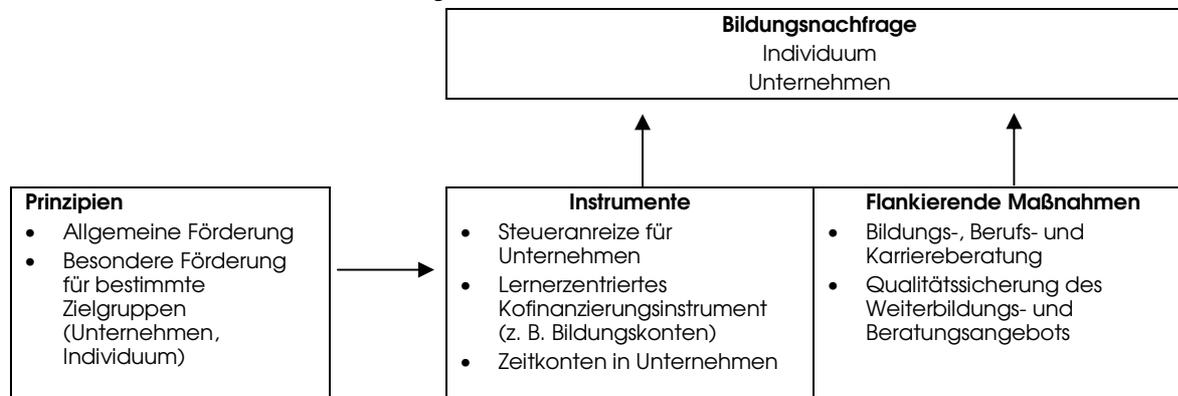
	Öffentlich angeboten/gesetzlich geregelt	Privat angeboten und/oder nicht gesetzlich geregelt
Primär öffentlich finanziert	Uni FH Kolleg	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen*)
Primär privat finanziert	Lehrgänge Postgraduale Masterprogramme	Allgemeine Erwachsenenbildung Berufliche Weiterbildung

*) Eigentlich handelt es sich um ArbeitnehmerInnen-/ArbeitgeberInnenbeiträge.

Das derzeitige Finanzierungsspektrum erstreckt sich von den (primär) öffentlich finanzierten Universitäten und Fachhochschulen, die öffentlich bereitgestellt bzw. gesetzlich geregelt sind, bis hin zur (primär) privat finanzierten (allgemeinen) Erwachsenenbildung sowie der beruflichen Weiterbildung, die von privaten bzw. gemeinnützigen Bildungseinrichtungen angeboten werden.

In einem gemischten, lernerzentrierten Finanzierungsmodell umfasst das Förderspektrum allgemeine Förderungen und besondere Förderungen für bestimmte Zielgruppen, die durch verschiedene Beratungsleistungen und Qualitätssicherungsinstrumente flankiert werden.

Übersicht 4: Gemischte Finanzierung



Der Zugang und die Teilnahme an LLL setzen finanzielle Mittel zur Deckung der Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen und ausreichende Zeitressourcen (Arbeits- oder Freizeit) voraus.

3.3.1 Allgemeine und besondere Förderung

Empfehlung: Ausrichtung der gemischten Finanzierung auf das Individuum — lernerzentriertes Finanzierungsmodell

In einem gemischten, lernerzentrierten Finanzierungsmodell könnte die **allgemeine Förderung** von Bildungskonten¹³ über Bildungsgutscheine, Bildungsbeihilfen bis hin zu Bildungsdarlehen — sowie Kombinationen daraus — reichen (Dohmen/Cleuvers, 2003, OECD, 2004). Dieses Finanzierungsmodell könnte um Maßnahmen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilität (Bildungsurlaub und Bildungskarenz) ergänzt werden.

Eckpunkte eines lernerzentrierten Finanzierungsmodells

- Ansparmodell mit staatlicher Prämie bzw. geförderten Darlehen. Die staatliche Prämie beinhaltet eine allgemeine Förderung sowie eine spezielle Förderung für bestimmte benachteiligte Zielgruppen.
- Das Kapital kann nur dazu verwendet werden, bei akkreditierten Bildungseinrichtungen Kurse bzw. Lehrgänge zu bezahlen.
- Nach einer entsprechenden Ansparphase soll auch die Möglichkeit bestehen, ein Bildungsdarlehen aufzunehmen, das langfristig zurückgezahlt und staatlich gefördert wird.
- Bereits bestehende Initiativen und Förderungen für Weiterbildung auf Landesebene sollen über dieses Instrument abgewickelt werden, d. h. Registrierung und Kontoführung sollen auf zentraler Ebene abgewickelt werden, konkrete Beratung und Weiterbildung auf regionaler Ebene.

¹³ Näheres zu Bildungskonten auf europäischer Ebene findet sich unter www.e-lap.org (ELAP Network).

- Eventuell sollte dieses Instrument mittelfristig mit Zeitmodellen im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung gekoppelt werden bzw. in bestehende Modelle der Bildungskarenz integriert werden.
- Die weitere Entwicklung des europäischen Bildungsraumes wird zeigen, ob das Förderinstrument national begrenzt oder international portabel werden muss.

Empfehlung: Förderung des Aufbaus von Personalentwicklungsstrukturen in Betrieben

Auf **Unternehmensebene** (besondere Förderung) sollen zielgerichtete Strukturförderungen, wie beispielsweise der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen (im Betrieb oder in der Region durch Vernetzung) sowie die zur Verfügung Stellung von good practice Instrumenten in der Personalentwicklung vorgesehen werden. Durch nachhaltige Strukturentwicklung und Qualitätssteigerung in der betrieblichen Personalentwicklung können nachhaltige Effekte auf ein gesteigertes Qualifikationsniveau der Bevölkerung erzielt und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit (employability) erhöht und das Arbeitslosigkeitsrisiko gesenkt werden.

Empfehlung: Besondere Förderung für spezielle Zielgruppen

Für **spezifische Zielgruppen** (besondere Förderung), insbesondere für Personen, die von einem lernerzentrierten Finanzierungsmodell nicht Gebrauch machen können (beispielsweise Personen mit nur geringer eigener Handlungs- und Entscheidungskompetenz) sollten Spezialförderungen bzw. -programme vorgesehen werden (beispielsweise Alphabetisierungskurse), die außerhalb dieses Instruments abzuwickeln sind. Zu diesen Zielgruppen zählen (Langzeit-)Arbeitslose, gesellschaftliche Randgruppen, Personen mit besonderen Bedürfnissen, gering qualifizierte Personen und Personen mit sprachlichen Defiziten und AnalphabetInnen. Das Ziel ist, die vorhandenen sozialen Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung zu mildern (Ehmann, 2003) und damit einen breiten Zugang zu LLL und das Verweilen in verschiedenen Bereichen des Bildungssystems zu ermöglichen (BLK, 2004), um die Beschäftigungsfähigkeit und Portabilität von Bildung zu stärken (Balzer/Nuissl, 2000). Zusätzlich zu diesem Instrument sollten zielgerichtete Strukturförderungen und eine Angebotsförderung für besonders förderwürdige Anbieter in der allgemeinen Weiterbildung vorgesehen werden.

3.3.2 Flankierende Maßnahmen

Empfehlung: Einführung von Qualitätsstandards für Bildungsangebote bei Inanspruchnahme öffentlicher Mittel aus der gemischten Finanzierung

Das gemischte Finanzierungsmodell muss durch wichtige Begleitmaßnahmen im Bereich der Beratung und Qualitätssicherung flankiert werden. Einerseits soll das lernerzentrierte Finanzierungsinstrument auch für die Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung herangezogen werden können. Als Folge der gestärkten Nachfrage entstehen neue und bedarfsgerechte Angebote bei gemeinnützigen und privaten Anbietern. Andererseits benötigen Anbieter von Bildungs-, Berufs- und Karriereberatungsdienstleistungen, die Gelder aus dem lernerzentrierten Finanzierungsinstrument entgegen nehmen wollen, eine Akkreditierung auf Basis von Qualitätsstandards. Dies gilt für Bildungsanbieter ebenso wie für Einrichtungen, die Bildungs-, Berufs- und Karrieredienstleistungen anbieten wollen.

3.4 Private Finanzierung

Nicht alle Kurse, die unter die Rubrik LLL fallen, müssen auch förderwürdig sein. Es wäre auch denkbar, zwischen akkreditierten und nicht-akkreditierten Bildungsangeboten zu unterscheiden. Öffentliche Gelder sollten – wenn es um qualifizierte Abschlüsse oder um bestimmte politische Schwerpunktsetzungen geht – nur bei akkreditierten Angeboten zur Verfügung gestellt werden.

3.5 Exkurs: Internationale Diskussion und Erfahrungen

Der *Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung* (2002) empfiehlt für Deutschland ein Bildungskonto, das sich zusammensetzt aus Bildungssparen, Bildungsdarlehen und Bildungsgutschein. Die *unabhängige Expertenkommission* zum LLL in Deutschland (2004) empfiehlt ein Bildungskonto¹⁴, das individuelles Bildungssparen für einkommensschwache Gruppen durch Einrichtung von Bildungssparkonten und Gewährung staatlicher Bildungssparprämien fördert und gleichzeitig die Möglichkeit der Darlehensaufnahme (Bildungskredit) eröffnet. Die staatliche Förderung und die mit der Bildungssparprämie verbundene Verwendungspflicht enden mit dem Übergang in die Pension. Die Kommission spricht sich allerdings ausdrücklich dagegen aus, dass das verbleibende Guthaben mit dem Pensionsantritt anderen Verwendungszwecken zugeführt oder als ergänzende Alterssicherung verwendet wird. Vielmehr sollte das Guthaben eine Finanzierungsquelle von LLL im Alter darstellen. In Kanada und den Vereinigten Staaten gibt es Bildungskonten für Personen unter einer bestimmten Einkommensgrenze, in den Niederlanden richtet sich das Bildungskonto an gering qualifizierte Erwachsene. Die negativen Erfahrungen Großbritanniens mit Bildungskonten, die insbesondere auf unzureichende Qualitätskontrollen zurückzuführen sind, verdeutlichen die Wichtigkeit effektiver Qualitätssicherungsmechanismen.

Bildungsgutscheine gibt es außer in Österreich auch noch in Deutschland, im Schweizer Kanton Genf und im Vereinigten Königreich, die speziell gering qualifizierte und arbeitslose Personen ansprechen sollen (OECD, 2005A). Die Effektivität der Bildungsgutscheine hängt wesentlich von den institutionellen Rahmenbedingungen und der Akzeptanz ab.

In Frankreich wurden im Jahr 2004 Zeitkonten eingeführt. Für Deutschland empfiehlt die *unabhängige Expertenkommission* für LLL (2004) betriebliche Lernzeitkonten (Seifert, 2001). In Zeiten des Aufbrechens standardisierter Beschäftigungsformen und damit verbundener fester Arbeitszeiten dürften Zeitkonten allerdings zukünftig eher als nicht gangbar erscheinen. In den Niederlanden erhalten ArbeitnehmerInnen finanzielle Anreize, Geld anzusparen, um Phasen nicht-bezahlter Arbeit, die für Lernprozesse genutzt werden, damit zu finanzieren. Im Vereinigten Königreich wurden die wenig erfolgreichen Bildungskonten aufgrund fehlender Qualitätssicherungsmaßnahmen durch Bildungsbeihilfen ersetzt (OECD, 2005A). Auch die Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen in Südtirol bestätigen die Bedeutung flankierender Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen (*Unabhängige Expertenkommission*, 2004). Generell zeigt sich, dass Gutscheinmodelle bei benachteiligten Personengruppen nur dann greifen, wenn sie ein gezieltes Design mit ausreichenden zusätzlichen Förderkomponenten aufweisen (OECD 2003A).

¹⁴ Ein umfassender Überblick über Bildungskonten in Europa findet sich in *Schmi/Bruttel* (2003). Sie diskutieren auch die Möglichkeit der Funktion einer Lernversicherung, die Bildungskonten haben könnten. Mit einer solchen Lernversicherung könnte man nicht nur die Weiterbildungskosten versichern, sondern auch den Lohnausfall. Näheres zur Lernversicherung findet sich auch bei *Schläßli* (2002).

4 GOVERNANCE: INTEGRATIV-PARTIZIPATIVE KOORDINATION

4.1 Innovative politische Steuerungsformen

Das Konzept des Lebensbegleitenden Lernens nimmt durch den Mainstreaming-Ansatz eine Quersicht zu den traditionellen Politikbereichen und Kompetenzverteilungen ein. Eine erfolgreiche Implementierung der LLL-Perspektive erfordert daher ein kongruentes Governance-Modell. Mit Governance ist die Gesamtheit der Wege und Prozesse, durch die Individuen sowie öffentliche und private Institutionen ihre Interessen regeln oder ausgleichen, gemeint (*Lebensministerium, BMBWK, 2006*).

Bottom Up- und Top Down-Ansätze müssen einander in einer flexiblen Governance-Struktur ergänzen. Damit muss es zum einen zur horizontalen Integration unterschiedlicher Politikbereiche kommen – wenn die Wirtschafts- und Finanzperspektive nicht mit der Perspektive der Bildungspolitik verbunden wird, so wird keine kohärente LLL-Strategie entstehen können. Zum anderen ist vertikale Integration erforderlich: Gerade im Bildungsbereich sind etwa die Kompetenzen auf Bund-, Landes- und Gemeindeebene so aufeinander zu beziehen, dass z.B. die vorschulische Bildung wie auch die Erwachsenenbildung den Stellenwert erhalten kann, den eine überzeugende LLL-Strategie fordern muss. Durch die vertikale und horizontale Integration sollten dabei nicht nur die Politikbereiche sondern auch Institutionen und unterschiedliche Stakeholder miteinander vernetzt werden.

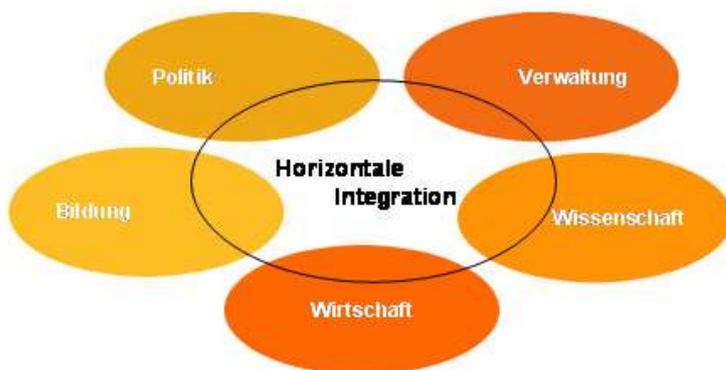


Abb. 1a: Horizontale Integration



Abb. 1b: Vertikale Integration

Eine effektive Governance-Struktur im Bereich des LLL erfordert insbesondere auch die Einbeziehung von AkteurInnen aus dem öffentlichen und aus dem nicht-öffentlichen Bereich, wie z.B. Sozialpartner, RepräsentantInnen aus den Bildungssektoren, NGOs etc. Für jene Bereiche, die einer staatlichen Steuerung unterstehen, können konkrete Maßnahmen oder Instrumente mit direkter Wirkung politisch beschlossen und verordnet werden. Für weite Bereiche der Bildung ist dies jedoch nicht möglich. Vor allem im non-formalen Bereich und insbesondere in der Weiterbildung sind die AdressatInnen eine äußerst heterogene Gruppe von Bildungsanbietern, die in ihrer Gebarung und in ihrer konkreten Angebotsausrichtung nicht direkt beeinflusst und gesteuert werden können.

Aufgrund der erhöhten institutionellen Autonomie, die auch den öffentlichen Bildungseinrichtungen in den letzten Jahren gewährt wurde, stellt sich auch hier die Frage nach einem adäquaten Steuerungsmodell. Damit wird die Kontextsteuerung als neues Steuerungsmodell im Rahmen der modernen Governance-Ansätze diskutiert: die einzelnen Sektoren des Bildungssystems und ihre jeweiligen Institutionen erhalten aus dem LLL-Gesamtkonzept abgeleitete qualitative Vorgaben, die sie auf unterschiedlichen Wegen erfüllen können. Die LLL-Leitlinien sind in den Bildungseinrichtungen und auf allen politischen Ebenen zu verankern. Dazu braucht es neben individuellem Engagement vor allem entsprechende Strukturen und Rahmenbedingungen.

Lebenslanges Lernen verlangt nach einem nationalen Referenzmodell, das auf einem Paradigmenwechsel hinsichtlich Ergebnis- und Kompetenzorientierung sowie Verlässlichkeit (durch nationale Koordination) aufbaut. Es ist ein Zielsystem zu entwickeln, zu dem sich Regionen und Institutionen in Bezug setzen (z. B. Schulprogramme, Entwicklungspläne der (Fach)Hochschulen und Universitäten, Angebote der Weiterbildung) bzw. ihre Rolle im Gesamtkonzept definieren und beschreiben.

Die Perspektive des Lebenslangen Lernens braucht überzeugende Leitbilder, öffentliche Wahrnehmung bzw. Sensibilisierung und konkrete Schritte. Die Entwicklung und Förderung von Netzwerken für die Abstimmung inhaltlicher und strategischer Fragen, Information und zur Stützung hat sich für die regionale Verankerung und Einbindung lokaler Akteure in unterschiedlichen Politikbereichen als besonders nützlich erwiesen. Netzwerke stellen damit eine wesentliche politische Steuerungsform als Teil eines kongruenten Governance-Modells dar.

4.2 Politische Institutionalisierung durch LLL-Rat

Aufgabe der Politik ist die Interessen der unterschiedlichen AkteurInnen sinnvoll zu bündeln und zu definieren, welche Zielvorgaben es gibt und bis wann die Umsetzung zu erfolgen hat.

Für die Umsetzung wird ein entsprechendes nationales Koordinierungsgremium benötigt, um politische Grundsatzentscheidungen vorzubereiten und die Vorgaben für die einzelnen Sektoren zu definieren. Für die eingangs angesprochene horizontale Integration und die entsprechende politische Institutionalisierung wird die Einrichtung eines LLL-Rats vorgeschlagen, der sich primär mit strategischen und koordinierenden Fragen im LLL Bereich beschäftigt.

Dieser Rat sollte auf der Ebene der Bundesregierung angesiedelt sein und direkt dem Kanzler/der Kanzlerin unterstellt sein. Er müsste die Akzeptanz sowohl des Wirtschafts- als auch des Bildungssektors haben und von einer entsprechenden Geschäftsstelle unterstützt werden. Der LLL-Rat müsste jedenfalls die Koordination mit den maßgeblichen gesellschaftlichen Kräften für eine gemeinsam getragene LLL-Strategie sicherstellen und dafür sorgen, dass LLL durch die MinisterInnen für Bildung, Arbeit/Wirtschaft, Finanzen und das Lebensministerium als ressortübergreifende Strategie behandelt wird und entsprechendes politisches Gewicht erhält. Wesentliche Aufgaben bestehen damit darin, das Funktionieren von Schnittstellen im gesamten LLL Bereich sicherzustellen und die verschiedenen maßgeblichen AkteurInnen (insbesondere Sozialpartner, Länder, AMS) zu koordinieren. Eine Voraussetzung dafür wäre eine klare Verteilung der Beiträge und Verantwortlichkeiten der verschiedenen AkteurInnen im System des LLL. Mit dem in Entwicklung befindlichen Nationalen Qualifikationsrahmen stünde dem LLL-Rat weiters ein wichtiges Instrumentarium zur Verfügung.

4.3 Sektorspezifische Verankerung von LLL

Die (möglichst kohärenten) bildungspolitischen Gesamtzielvorstellungen in Bezug auf LLL sind sektorenspezifisch in den einzelnen Bildungssegmenten umsetzen und in qualitative und quantitative Zielvorgaben zu übersetzen.

Die Aufgabe der Politik besteht dabei in der Formulierung des politischen Gesamtziels und in der "Kontextsteuerung."

Österreich hat in den letzten Jahren die Steuerungsformen der Bildungspolitik modernisiert und kann daher auf erfolgreiche Beispiele zurückgreifen. Die Steuerung erfolgt durch rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Ressourcen und eine entsprechende Informationspolitik und sollte auf einer vorangegangenen Grundlagen- und Begleitforschung basieren. Institutionen können zu einer kohärenten Vorgangsweise u. a. durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen, durch indikator- oder ergebnisorientierte Finanzierung, Entwicklungsplanungen (z. B. Entwicklungspläne der Fachhochschulen), entsprechende finanzielle und steuerrechtliche Anreize oder Standards im Bereich der Qualitätssicherung angeleitet werden.

Für die meisten Sektoren des Bildungssystems existieren bereits entsprechende Gremien, die zum einen die spezifischen Anliegen des entsprechenden Sektors und seiner Institutionen vertreten, zum anderen mithelfen, bildungspolitische Vorgaben (mit) zu entwickeln und umzusetzen: Der tertiäre Bereich wird etwa insbesondere durch die Rektorenkonferenz der Universitäten und der Pädagogischen Hochschulen, den Wissenschaftsrat, die Fachhochschulkonferenz und den Fachhochschulrat vertreten, der Schulsektor durch die Landeslehrerinnenräte, die betriebliche und arbeitsmarktpolitische Seite durch die Sozialpartner und das AMS, etc. Die Erwachsenenbildung/Weiterbildung hingegen ist ein Bereich, dem eine institutionelle Fassung fehlt. Zugleich ist die Weiterbildung Erwachsener angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung ein immer wichtiger werdender Bereich im Gesamtlebenszyklus insbesondere im Hinblick auf die demografischen Veränderungen.

Daher wird für diesen Sektor die Einrichtung eines eigenen Gremiums, eines Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsrats empfohlen. Voraussetzung wäre die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage ("Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsgesetz").

Bei der Besetzung dieses Gremiums sind alle relevanten Akteure in diesem Bereich einzubeziehen. Vorbild könnte hierfür beispielsweise der Fachhochschulrat sein oder, als internationales Beispiel, das irische Zertifizierungsgremium für Aus- und Weiterbildung (FETAC). Die Aufgaben des zu installierenden Gremiums, die in Abstimmung mit den unterschiedlichen Stakeholdern in der Erwachsenen-/Weiterbildung weiter zu konkretisieren sind, umfassen vorrangig:

- Entwicklung von Instrumenten für Vergabemodalitäten finanzieller Mittel: dies ist insbesondere wichtig für die Umsetzung eines systemlogischen Finanzierungsansatzes, im Hinblick beispielsweise auf Angebote zum Nachholen von Bildungsabschlüssen vor dem Hintergrund einer vielfältigen Anbieterstruktur (öffentlich, gemeinnützig, privat).
- Die Entwicklung von Richtlinien und Standards für die Akkreditierung von Kursen, einzelnen Modulen, Programmen und Anbietern und deren Anerkennung bei einer weiterführenden Ausbildung.
- Die Professionalisierung der Lehrenden: Entwicklung von Standards und Richtlinien zur Qualifikation von Erwachsenen-/WeiterbildnerInnen (hier ist die „Weiterbildungsakademie Österreich“ (wba) des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen als innovatives Qualifizierungs- und Anerkennungssystem für Erwachsenenbildner/innen zu berücksichtigen).
- Die Professionalisierung der Life Long Guidance: Entwicklung von Standards und Richtlinien zur Qualifikation der BeraterInnen im Bereich Bildungs-, Berufs- und Karriereplanung (dies in enger Kooperation und Verschränkung mit der sektionsübergreifenden Arbeitsgruppe im BMBWK in der Entwicklung einer „Lifelong Guidance“-Strategie).
- Aufbau eines Berichtswesens und Erstellung eines jährlichen Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsberichts, der die Verbesserung der empirischen Basis sowie das Sichtbarmachen von Bedarfen in diesem Bereich, ermöglicht.

Um die genannten Aufgaben erfüllen zu können, müsste das operativ tätige Gremium mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet werden, wie beispielsweise der Kompetenz, Daten einzufordern, Evaluierungen zu vergeben und Richtlinien zu definieren. Damit würde das Gremium zu einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und -sicherung im Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsbereich beitragen und die Etablierung einer Evaluationskultur vorantreiben. In diesem Gremium müssten die Sozialpartner ebenso vertreten sein wie RepräsentantInnen der Wissenschaft, der KEBÖ, des Ländernetzwerks Weiter.Bildung, der NGOs, von Unternehmen, des AMS Verwaltungsrats, ExpertInnen aus der Praxis sowie VertreterInnen selbständiger Trainingsanbieter.

4.4 Monitoring der Umsetzung

Die für LLL erforderliche Mainstreaming-Perspektive kann nur durch entsprechende evidenzbasierte Politik und begleitendes Monitoring der erreichten Fortschritte umgesetzt werden. Eine kohärente Life Long Learning Strategie ist außerdem keine statische Anforderung, sondern ein Prozess, der sich durch zyklische Qualitätsentwicklung und -sicherung weiterentwickelt (*Lebensministerium, BMBWK, 2006*).

Die Umsetzung der Leitlinien muss durch geeignete Indikatorensysteme evaluiert und veröffentlicht werden. Monitoring und Evaluation kommt daher ein wichtiger Stellenwert zu. Sie sind wesentliche Stütze innovativer politischer Steuerungsformen.

Wichtige Voraussetzung hierfür sind eine zentrale Datenerhebung und das Monitoring mit Hilfe strategischer Kennzahlen. Die erhobenen Daten sollen die Grundlage für strategische Entscheidungen liefern, das laufende Monitoring soll die Zielerreichung dokumentieren und zur Qualitätssicherung beitragen.

In einem ersten Schritt sind die für ein Monitoring relevanten Kennzahlen auf System- und Institutionenebene zu formulieren. In einem zweiten Schritt sind die in ihrer operativen Tätigkeit autonomen Bildungsinstitutionen mittels Dokumentations- und Berichtspflicht dazu anzuhalten, die notwendigen Daten zu liefern. In einem dritten Schritt müssen die ermittelten Werte evaluiert werden. Auf diese Weise kann ein Beitrag zur Entstehung einer entsprechenden Evaluationskultur geleistet werden.

Qualität wird im politischen Prozess durch Monitoring gewährleistet. Zielvorgaben und Qualitätsdimensionen für die einzelnen Sektoren müssen aufeinander abgestimmt sein. Die Institutionen müssen über Qualitätssicherungsverfahren verfügen, die zeigen, dass sie LLL wahrnehmen und entsprechende Perspektiven entwickeln.

5 WEITERER PROZESS 2007/08

Für 2007/08 sind zur Entwicklung einer kohärenten LLL-Strategie auf mehreren Ebenen Prozesse in Gang zu setzen, die zum einen den politischen Prozess vorantreiben, zum anderen einen erweiterten Konsultations- und Diskussionsprozess mit einer thematischen Konkretisierung von Themenfeldern ermöglichen.

Auf der Basis des bisherigen Prozesses und bisherigen ersten Konsultation sieht die ExpertInnengruppe drei Stränge, an denen im nächsten Jahr parallel zu arbeiten ist.

5.1 Politischer Prozess

- Vordringlich für die Entwicklung einer kohärenten LLL-Strategie ist in einem ersten Schritt eine **politische Absichtserklärung** über das Ausmaß der Unterstützung für die Entwicklung einer umfassenden LLL-Strategie. Dazu ist ein **bildungspolitisches Bekenntnis der Bildungsministerin** notwendig, aber auch die entsprechende Einbeziehung der weiteren für einen umfassenden Prozess des LLL zuständigen MinisterInnen (insbesondere des BMWA und des BMLFUW). Die notwendige Abstimmung der LLL-Strategie mit anderen Ministerien könnte auch durch die Vorlage des Papiers im **Ministerrat** erfolgen sowie durch die Einigung der Regierung darauf, dass die Entwicklung einer umfassenden kohärenten **LLL-Strategie** ein **wichtiger Meilenstein** dieser Legislaturperiode sein soll.
- In einem nächsten Schritt sind **Aufgaben** und **Besetzung** eines politisch einflussreichen und ministerienübergreifend agierenden **LLL-Rates** zu konkretisieren und der Rat einzusetzen. Dieser sollte politische Grundsatzentscheidungen vorbereiten und den einzelnen Sektoren klare Zielvorgaben geben, die auch durch entsprechendes **Monitoring, Evaluation** und **Benchmarks** abgesichert sind.
- Auf der Basis von Defiziten und Verbesserungspotenzialen von LLL in Österreich sind **Priorisierungen** vorzunehmen und mit **Zeitvorgaben** zu versehen. Eine Verständigung auf konkrete quantifizierte Vorgaben mit Benchmarks ist notwendig. Eine **Vernetzung mit anderen Strategien** in den unterschiedlichen Sektoren, ist dabei unbedingt erforderlich. Zu entscheiden ist über die erforderlichen **Verantwortlichkeiten** und **finanziellen Mittel**, beispielsweise die Kompetenzfrage Bund-Länder-Gemeinden und die finanzielle Gewichtung zwischen Staat, Unternehmen/Institution und Individuum.
- Für die Erwachsenenbildung sind die Einsetzung eines **Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsrates** mit entsprechendem **Aufgabenprofil** und die **notwendigen gesetzlichen Änderungen** (neues Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsgesetz) sowie die **Klärung der Zuständigkeiten** von Bund-Länder-Gemeinden voranzutreiben.

5.2 Thematische Konkretisierung

Parallel zu dem erforderlichen politischen Prozess sollen im nächsten Jahr Maßnahmen für eine **erweiterte Diskussion** und **thematische Konkretisierung** des Papiers stattfinden. Die **ExpertInnengruppe** könnte hier die Rolle der **Begleitung, Moderation und Ergebnissicherung** wahrnehmen.

- Dazu sollten **thematische Veranstaltungen** unter der gemeinsamen **Überschrift „LLL“** mit unterschiedlicher Trägerschaft und unterschiedlichen Zielgruppen (hierzu gibt es bereits Vorschläge aus dem ExpertInnenworkshop und den „round tables“) abgehalten werden. **Ergebnisse** und **Dokumentation** der unterschiedlichen Veranstaltungen sollten für die weitere inhaltliche Konkretisierung einer LLL-Strategie an das bm:bwk gehen.
- Als **Anreize** für die unterschiedlichen Träger/Einrichtungen und für die Dokumentation der Veranstaltungen wird empfohlen, dass z.B. **Dokumentationen** durch das bm:bwk finanziert werden oder einzelne **ReferentInnen** bezahlt werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass das bm:bwk beim **EB-Award** eine eigene Kategorie für Projekte, die LLL „disseminieren“, vergibt.
- Die Website **www.lebenslangeslernen.at** ist als **Informations- und Kommunikationsplattform** für den Prozess zu nutzen:
 - als **Dokumentation** mit der Endfassung des ExpertInnenpapiers, einer **Zusammenfassung** der eingelangten Stellungnahmen und einem **Archiv** der bereits vorhandenen Texte zu LLL,
 - als **Informationsplattform** für thematische Veranstaltungen und sonstige Aktivitäten 2007
 - und als Ort der **Kommunikation und Interaktion**: z.B. für Diskussionen über Themen/Thesenpapiere und Dokumentationen von Veranstaltungen.

5.3 Bewusstseinsbildung

Eine breite öffentlichkeitswirksame LLL-Kampagne erscheint in diesem Stadium der Entwicklung noch zu früh, da dafür konkrete **öffentlichkeitswirksame „Produkte“** einer LLL-Strategie benötigt werden, wie beispielsweise einen „gebührenfreien Pflichtschulabschluss für alle“. Die Diskussion der **Entwicklung** und **Konkretisierung** erfolgt noch in einer facheinschlägigen Semi-Öffentlichkeit (Thematische Konkretisierung), daher erfolgt auch die **Bewusstseinsbildung** noch **in einer facheinschlägigen Öffentlichkeit**. Eine entsprechende breite und **öffentlichkeitswirksame Kampagne** wird daher für eine **Phase erster konkreter Umsetzungen** empfohlen.

6 LITERATUR

- Balzer, C., Nuisl, E. (Hrsg.), Finanzierung Lebenslanges Lernen, DIE-Forum 1999, 2000.
- Bauer, F., Perspektiven einer Berufsbildungsreform für das 21. Jahrhundert, WISO 24(1), Linz, 2001, S. 11-41.
- Behrman, J. R., Stacey, N., The Social Benefits of Education, The University of Michigan Press, 1997.
- Biffi, G., Immigration: The Potential Impact on EU Society, WIFO Working Papers 253/2005, Wien 2005.
- BLK, Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, Heft 115, Bonn 2004.
- BMBF Deutschland, Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, 2004.
- BMBF, Die Strategie für das Lebenslange Lernen verwirklichen: Ausstellungskatalog zur Konferenz "Regionale Netzwerke für lebenslanges Lernen", Berlin, 2004.
- BMBWK, Österreichische Länderbericht: Memorandum über lebenslanges Lernen der europäischen Union, Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 5, Wien 2001A.
- BMBWK, Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht: Memorandum über lebenslanges Lernen der europäischen Union, Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 6, Wien 2001B.
- BMBWK, OECD Länderprüfung über Erwachsenenbildung: Hintergrundbericht Österreich, Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1, Wien 2004A.
- BMBWK, Prüfbericht der OECD über Erwachsenenbildung, Wien, 2004B.
- CEDEFOP, National actions to implement Lifelong Learning in Europe, Eurydice, 2001.
- CEDEFOP, Innovations in lifelong learning. Capitalising on ADAPT, CEDEFOP Panorama Series 25, Luxemburg, 2002.
- CEDEFOP, Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, Cedefop Panorama series 102, Luxemburg 2004.
- DIE — Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Länderstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes: Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens, Bonn 2003.
- Dohmen, D., Cleuvers, B. A. (Hrsg.), Finanzierung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen. Financing of Further Education and Lifelong Learning, Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie, Band 2, Bielefeld, 2003.
- Ehmann, C., Bildungsfinanzierung und soziale Gerechtigkeit. Vom Kindergarten bis zur Weiterbildung, wbv, Bielefeld, 2003.
- European Commission, Implementation of "Education & Training 2010" Work Programme: Working Group "Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages", Progress Report, Brussels, November 2003A.
- European Commission, Implementation of "Education & Training 2010" Work Programme: Working Group "Making learning attractive and strengthening links to working life, research and society at large", Progress Report, Brussels, November 2003B.
- Europäische Kommission, Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Brüssel, 2005.
- Europäische Kommission, Memorandum über Lebenslanges Lernen: Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, Oktober 2000.
- Europäische Kommission, Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel, 2001.
- Europäische Kommission, Strategien für das lebenslange Lernen in Europa: Bericht zur Umsetzung der Ratsentscheidung von 2002 zum lebensbegleitenden Lernen, EU- und EWR-/EFTA-Länder, Brüssel, 2003.
- Heller, H., Lifelong Learning. Konzepte und Leitlinien der IV zur Forcierung und Umsetzung von Lifelong Learning (LLL) in Österreich. IV Weißbuch, Wien, 2004.
- Lassnigg, L., Lifelong Learning: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen, Reihe Soziologie 45, Institut für Höhere Studien, Wien, 2000.
- Lassnigg, L., Zur Finanzierung der Erwachsenenbildung – Expertise zum Hintergrundbericht für das OECD Projekt "Thematic review on adult learning", Wien equi-IHS, 2003.
- Lassnigg, L., Labour market training, lifelong learning policy and transitional labour markets. In: Bredgaard, T., Larsen, F., (Eds.), Employment policy from different angles, 2005.
- Lassnigg, L., Pechar, H., Bildungsinvestitionen – neue Sichtweisen und alte Probleme? Expertise zur Umsetzung des Europäischen Ziels "Bestmögliche Nutzung der Ressourcen", Diskussionspapier, Wien equi-IHS und iff-Hochschulforschung, 2003.

- Lebensministerium, BMBWK, Österreichische Strategie zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung, 2006.
- Lenz, W., Porträt Weiterbildung - Österreich, wbv, 2005.
- Meyer, R., Theorieentwicklung und Praxisgestaltung in der beruflichen Bildung. Berufsbildungsforschung am Beispiel des IT-Weiterbildungssystems, wbv, Bielefeld 2006.
- OECD, Upgrading workers' skills and competencies, Employment outlook, Chapter 5, Paris, 2003A.
- OECD, Thematic Review on adult learning: Austria country note, Paris, 2003.
- OECD, Co-Financing Lifelong Learning. Towards a systematic approach, Paris, 2004.
- OECD, Promoting Adult Learning, Paris, 2005A.
- OECD, Learning a Living. First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey, Statistics Canada and OECD, 2005B.
- OECD, Starting Strong. Early Childhood and Care Policy, Länderbericht für Österreich, 2006.
- Riddell, W. G., The Social Benefits of Education: New Evidence on an Old Question, Department of Economics, University of British Columbia, 2004.
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung, Reformempfehlungen für das Bildungswesen. Weinheim: Juventa, 2002.
- Seifert, H., Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2001.
- Schlöffli, A., Fazit aus ersten Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen, Panorama 5/2002, S. 34-35.
- Schlögl, P., Lachmayr, N., Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich, Studie des ÖIBF, Wien, 2004.
- Schmid, G., Bruttel, O., Individuelle Bildungskonten: Von den europäischen Nachbarn lernen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2002, S. 25- 29.
- Schneeberger, A., Beteiligungsstruktur und Ressourcen der Erwachsenenbildung in Österreich, ibw, Wien, Entwurf Juli 2005.
- Schneeberger, A., Mayr, T., Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich, ibw-Schriftenreihe Nr. 126, Wien, 2004.
- Sozialpartner Austria, Chancen durch Bildung. Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Strategie für mehr Wachstum und Beschäftigung, o.O., 2006.
- Spiel, C., Popper, V., Evaluierung des österreichweiten Modellversuchs "e-Learning und e-Teaching mit SchülerInnen-Notebooks", Projektbericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2003.
- Spiel, C., Schober, B., Lebenslanges Lernen als Ziel: Zur systematischen Förderung von Bildungsmotivation. /Erziehung und Unterricht, 9/10/, S. 1282-1293, 2003.
- Spiel, C., Wagner, P., Schober, B., Motivation zum Lebenslangen Lernen: Welchen Beitrag kann die Schule leisten? In Niermann, F.& Wimmer, C. (Hrsg.), Musiklernen - ein Leben lang. Materialien zu Weiterbildung - lifelong development, Wien, 2004, S. 81-93.
- Steiner, M., Learning City Vienna: Strategien zum Aufbau eines Systems zum lebenslangen Lernen in Wien, in: SWS-Rundschau, 4/2002, S. 381-399, Wien, 2002.
- Sultana, R.G., Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung — Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, CEDEFOP Panorama series 102, 2004.
- Timmermann, D., Financing mechanisms. Their impact on post compulsory education, In: Levin, H. M., Schütze, H. G. (Hrsg), Financing recurrent education, Beverly Hills, 1993, S. 99-129.
- Timmermann, D., Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2002, S. 19- 24.
- Tuijnman, A., Hellström, Z., (Eds.) Curious Minds: Nordic Adult Education Compared, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2001.
- Unabhängige Expertenkommission für LLL in Deutschland, Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission, Finanzierung Lebenslanges Lernen: Der Weg in die Zukunft, Berlin, 2004.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.), Bildung neu denken! Das Zukunftsprojekt, Opladen, 2003.
- WIFO, Weißbuch. Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Zusammenfassung, Wien, Oktober 2006.
- Wößmann, L., Schütz, G., Efficiency and Equity in European Education and Training Systems, Analytical Report Accompanying the Communication by the European Commission, Brüssel, 2006.

7 ANHANG

Übersicht über den Gesamtprozess 2005/2006:

4.-6. September 2005	ExpertInnenworkshop im Auftrag des bm:bwk an der Donau-Universität Krems: „Prioritäre strategische Zielsetzungen einer kohärenten Life-Long-Learning-Strategie in Österreich bis 2010“, unter Beteiligung folgender ExpertInnen: Prof. Dr. Ada Pellert (Donau-Universität Krems, Workshopleitung), Prof. Dr. Lynne Chisholm (Universität Innsbruck), Mag. Holger Heller (IV), PD Dr. Wolfgang Jütte (Donau-Universität Krems), Mag. MinR. Ernst Koller (bm:bwk), Dr. Lorenz Lassnigg (IHS), Prof. Dr. Werner Lenz (Universität Graz), DI Dr. Jörg Markowitsch (3s Unternehmensberatung), Mag. Thomas Mayr (ibw), Prof. Dr. Monika Petermandl (Wirtschaftsuniversität Wien), HR Dr. Hubert Regner (Vorsitzender des Universitätsrates der Donau-Universität Krems), Mag. Peter Schlögl (OEIBF); Mag. Julia Bock-Schappelwein (WIFO, Dokumentation), Dr. Eva Cendon (Donau-Universität Krems, Dokumentation), Mag. Ulrike Huemer (WIFO, Dokumentation), Mag. Katharina Cortolezis-Schlager (teamconsult, Moderation).
Ende November 2005	Abgabe des abgestimmten Entwurfs an den Auftraggeber.
6. März 2006	Präsentation des ersten Entwurfs vor den SektionsleiterInnen des bm:bwk durch Prof. Dr. Ada Pellert.
13. Juni 2006	Präsentation des ersten Entwurfs im Rahmen der Auftaktveranstaltung EU-Bildung-2010, Thementisch zur LLL-Strategie, moderiert von Prof. Dr. Ada Pellert.
20. September 2006	„round table“ zum Konsultationsprozess mit intraministerieller Steuerungsgruppe des bm:bwk: Diskussion des Entwurfs und Anknüpfungspunkte aus den einzelnen Sektionen für eine kohärente LLL-Strategie.
Oktober bis Dezember 2006	„Round tables“ im bm:bwk, moderiert und dokumentiert von Prof. Dr. Ada Pellert und Dr. Eva Cendon (Donau-Universität Krems) mit folgenden AkteurInnen: VertreterInnen Bundesministerien (6. Oktober 2006); VertreterInnen Hochschulen (3. November 2006); KEBÖ (7. November 2006), EB-/LLL-VertreterInnen der Bundesländer, VertreterInnen der Kindergärten (20. November 2006), VertreterInnen Sozialpartner, AMS, Seniorenbund, Bundesjugendvertretung (22. November 2006); NGOs (6. Dezember 2006); VertreterInnen der Landes-/Stadtschulräte, BundesschülerInnenvertretung, Elternvereinigungen (7. Dezember 2006). Für den Bereich Vorschule und Schule Einbeziehung der Expertise von Prof. Dr. Christiane Spiel und Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober für Erweiterungen in vorliegendem Papier.
24. Oktober 2006	Teilnahme von Dr. Eva Cendon am Workshop zu Lifelong Guidance in Wien.
5.-6. November 2006	ExpertInnenworkshop an der Donau-Universität Krems zur stärkeren Fokussierung und Strukturierung des Entwurfs mit Berücksichtigung erster Stellungnahmen mit folgenden ExpertInnen: Prof. Dr. Ada Pellert (Donau-Universität Krems, Workshopleitung), Prof. Dr. Lynne Chisholm (Universität Innsbruck), Mag. Holger Heller (LIMAK), Prof. Dr. Wolfgang Jütte (Donau-Universität Krems), Mag. MinR. Ernst Koller (bm:bwk), Dr. Lorenz Lassnigg (IHS), Prof. Dr. Werner Lenz (Universität Graz), DI Dr. Jörg Markowitsch (Donau-Universität Krems), Mag. Thomas Mayr (ibw), Prof. Dr. Monika Petermandl (Wirtschaftsuniversität Wien), Mag. Peter Schlögl (OEIBF), Dr. Eva Cendon (Donau-Universität Krems, Dokumentation).
12.-13. Dezember 2006	Präsentation der ersten Ergebnisse des Konsultationsprozesses mit Bezug zur Erwachsenenbildung bei der Tagung <i>Lifelong Learning: Einladung zum Dialog</i> im BfEB (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung) durch Prof. Dr. Ada Pellert.

Übersicht eingelangter schriftliche Stellungnahmen bis 2. Jänner 2007:

1	<i>bm:bwk</i>	Sektion I
2		Sektion II
3		Sektion VII
4		BIfEB
5	<i>Bundesministerien</i>	BMSG, Sektion V
6		BMF, Sektion I/21
7		BMF, Sektion II/4
8		BMLV, Sektion II, FGG7
9		BMWA, Sektion II
10		BMWA, Sektion I/4
11		BMLFUW, Sektion II/2
12	<i>KEBÖ</i>	bfi Österreich
13		Forum katholischer Erwachsenenbildung in Österreich
14		Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)
15		Ring Österreichischer Bildungswerke (RÖBW)
16		Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich
17		Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV)
18	<i>Ländernetzwerk Weiter.Bildung</i>	Ländernetzwerk Weiter.Bildung
19	<i>EB-/LLL-VertreterInnen der Länder</i>	Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Gruppe Kultur, Wissenschaft und Unterricht, Abteilung Kultur und Wissenschaft
20		Amt der Steiermärkischen Landesregierung, FA 6B, Referat Erwachsenenbildung und Öffentliche Bibliotheken
21		Amt der Kärntner Landesregierung, Abteilung 6 – Bildung, Arbeitsmarkt und Familienförderung
22		Amt der Salzburger Landesregierung, Abteilung. 2: Bildung, Familie, Gesellschaft
23		Amt der Burgenländischen Landesregierung, Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst
24		Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung
25	<i>EB-Netzwerke in den Ländern</i>	Bildungsnetzwerk Steiermark
26		BUKEB (Burgenland)
27	<i>Sozialpartner</i>	Bundesarbeitskammer (BAK)
28		Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
29		Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs
30	<i>Landeschulräte</i>	LSR Kärnten, Landesschulinspektor für AHS und Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik
31		LSR Kärnten, Abendgymnasium Klagenfurt
32		LSR Steiermark
33		LSR für Burgenland
34	<i>Hochschulen</i>	AQA- Österreichische Qualitätssicherungsagentur
35		Österreichische Rektorenkonferenz (ÖRK)
36	<i>Interessensvertretungen</i>	ÖDKH - Österreichischer Dachverband der Berufsgruppen der Kindergarten- und HortpädagogInnen, BKHW - Berufsgruppe von Kindergarten- und HortpädagogInnen Wiens
37		Bundesjugendvertretung (BJV)
38		Österreichischer Seniorenrat
39	<i>NGOs</i>	Learn forever, vertreten durch nowa Netzwerk für Berufsausbildung
40		ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
41		Österreichische UNESCO-Kommission
42		ZSI - Zentrum für Soziale Innovation