

Forschungsprojekt 3.5.101

Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung: Erfahrungen und Auswirkungen

Projektbeschreibung

Bent Paulsen
Dr. Brigitte Gravalas
Katrin Gutschow
Martin Isenmann
Kornelia Raskopp

Laufzeit II/2004 bis IV/2005

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0

Bonn, im Februar 2004

www.bibb.de

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Zum 1. Januar 2003 wurde mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ das Sozialgesetzbuch III novelliert, was voraussichtlich zu einschneidenden Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft führen wird. Berufliche Qualifizierung soll nun noch stärker als bisher die schnelle Integration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Mit dieser „Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung“¹ wurden zwei neue Steuerungsinstrumente gesetzlich verankert: Die zum 1. Januar 2003 eingeführten *Bildungsgutscheine*² sollen von den Arbeitsämtern an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen für eine geförderte berufliche Weiterbildung ausgegeben werden, wenn die Notwendigkeit hierzu im Rahmen eines ausführlichen Beratungsgesprächs festgestellt wurde.³

Darüber hinaus ist die Einrichtung eines *Zertifizierungs- und Akkreditierungssystems* festgelegt, das die bisherige, über die Arbeitsverwaltung gesteuerte Vergabepaxis für Weiterbildungsmaßnahmen ablösen soll. Sogenannte „fachkundige Stellen“ sollen demnächst die Aufgabe übernehmen, sowohl die Bildungsträger selbst als auch die von ihnen durchgeführten Maßnahmen zu zertifizieren.⁴ Das Zertifizierungs- und Akkreditierungsverfahren wird derzeit in einer Rechtsverordnung präzisiert (Stand Juli 2003).

Bisher liegen nur wenige Informationen über ausgegebene und eingelöste Bildungsgutscheine vor.⁵ Die Bundesanstalt für Arbeit berichtete Anfang Juli, dass im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 30. Juni 2003 insgesamt 70.800 Gutscheine ausgegeben wurden. Bei mehr als der Hälfte (38.800) der ausgegebenen Bildungsgutscheine ist die Gültigkeitsdauer inzwischen abgelaufen. Von diesen Gutscheinen wurde der überwiegende Teil, nämlich 33.500 (86 Prozent), bei Weiterbildungsträgern eingelöst. 5.300 Personen, das sind knapp 14 Prozent, ließen ihren Bildungsgutschein verfallen.

Anhand dieser Zahlen ist eine Einschätzung der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung seit der Einführung der Bildungsgutscheine nicht möglich. Aufschlussreicher ist der Blick auf die Eintritte in die geförderte berufliche Weiterbildung: Die Zahlen der Bundesanstalt signalisieren einen gravierenden Rückgang und zwar um mehr als die Hälfte (- 53 Prozent) von 262.000 Eintritten im ersten Halbjahr 2002 auf 122.200 Eintritte im gleichen Zeitraum 2003. Es bleibt abzuwarten, ob diese Tendenz sich im Verlauf des Jahres fortsetzen wird, oder ob sich hier möglicherweise Umsetzungsprobleme in den Arbeitsämtern im ersten Halbjahr bemerkbar machen.

¹ Die Hartz-Kommission empfiehlt im Kapitel „Den Weiterbildungsmarkt neu ausrichten“, die berufliche Weiterbildung zukünftig an den Kriterien Markt- und Bedarfsorientierung sowie Zielgruppen- und Vermittlungsorientierung zu messen. Voraussetzung hierfür sei Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und der Nachweis von Evaluation und Erfolgskontrolle (Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: S. 158 ff.)

² „Der Bildungsgutschein repräsentiert ein Wertpapier mit einem bestimmten Nennwert, der für das nachfragende Individuum ein vom Staat garantiertes Anspruchsrecht auf Bildung darstellt. Dieses Wertpapier soll von Bildungsinstitutionen beim Staat eingelöst werden.“ (Timmermann 2003: S. 23)

³ Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: § 77 (1) Arbeitnehmer können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten und Leistung von Unterhaltsgeld gefördert werden, wenn 1. die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, bei Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung eine Vollzeitbeschäftigung zu erlangen oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit einer Weiterbildung anerkannt ist (...).

⁴ Vgl. § 84, 85, 86 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

⁵ Nach bisher vorliegenden Informationen wird bei der Bundesanstalt lediglich die Gesamtzahl der ausgegebenen und eingelösten Bildungsgutscheine erfasst. Differenzierte Aussagen werden daher nicht möglich sein. (Stand Juni 2003).

Forschungsfragen

Die Frage ist also nahe liegend, wie sich die Weiterbildungslandschaft in der nächsten Zeit verändern wird: Wie sieht das öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsangebot von morgen aus? Werden Module entwickelt?⁶ Wird sich das Angebot am Bedarf des Marktes, insbesondere der Betriebe, orientieren? Wird durch die gesetzlich veranlasste Neuausrichtung der Weiterbildungsmarkt transparenter und leistungsfähiger? Oder führt die gewünschte Marktberreinigung zu einem Verlust an Vielfalt im Angebot und zu einer zurückgehenden Innovationsbereitschaft der Weiterbildungsanbieter? Wird sich die vielfach kritisierte bisherige Vergabep Praxis grundlegend ändern? Welche Rolle spielt die Arbeitsberatung? Und *last but not least*: Welche Konsequenzen ergeben sich für die eigentliche Zielgruppe aller Bemühungen: die Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen?

Über sie liegen derzeit die wenigsten Informationen vor. Wir wissen, dass trotz stetig steigender Arbeitslosigkeit im ersten Halbjahr 2003 sehr viel weniger Menschen als in den vorausgegangenen Jahren an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Wie und von wem werden die Gutscheininhaber/innen beraten? Welche Informationen stehen ihnen zur Verfügung, welche benötigen sie? Wie und von wem wurde der Weiterbildungsbedarf festgestellt und welche Rolle spielt das geforderte Profiling? Werden Personengruppen ausgeschlossen? Welchen Einfluss hat der Bildungsgutschein auf die Bemühungen um Förderung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen? Und nicht zuletzt: Welche Wirkungen hat der Bildungsgutschein auf die Motivation und Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung?

Zum Forschungsstand

Die Diskussion über Bildungsgutscheine wurde in den vergangenen 30 Jahren des 20. Jahrhunderts bis in die jüngste Zeit vom amerikanischen Nationalökonom Milton Friedman entscheidend geprägt. Friedman beschrieb erstmals 1955 in seinem Werk „The Role of Government in Education“ die Idee, mit Hilfe von Bildungsgutscheinen einen direkten Bezug zwischen Steuern und Ausbildung herzustellen. Im 1982 erschienenen Werk „Capitalism and Freedom“ präziserte er die Einführung von Marktmechanismen ins Bildungssystem und forderte „educational vouchers“, die eine freie Schulwahl durch die Eltern ermöglichen sollen. Bildung soll demnach nicht mehr vom Staat über eine direkte Bezahlung der Bildungsanbieter finanziert werden, sondern stattdessen erhalten die „Nachfragenden“ die gleiche Investitionssumme in Form eines Bildungsgutscheins.⁷ Nach Friedmans Vorstellung entsteht auf diese Weise ein Wettbewerb, der durch Innovations- und Effizienzsteigerung letztendlich zu einer generellen Verbesserung der Ausbildungsqualität führt (Mangold; Oelkers; Rhyn 2000: S. 41).

Diese positiven Wirkungen werden in der internationalen Diskussion über Bildungsgutscheine von den Befürwortern bis heute immer wieder herangezogen. Ihnen stehen jedoch die Contra-Argumente der Kritiker des Konzepts gegenüber, die gesellschaftliche Desintegrationswirkungen anprangern. Faulstich fasst die Mängel und negativen Konsequenzen eines reinen Marktmodells zusammen, wie sie bereits in der bildungsökonomischen Diskussion der 60er Jahre von den Kritikern geäußert wurden:

- „Kurzfristigkeit der Planungshorizonte,
- fehlende Informationen über die Konsequenzen,
- Beschränktheit individueller Kosten-Nutzen-Kalküle,
- Vernachlässigung sozialer Aspekte,

⁶ Die Hartz-Kommission empfiehlt in ihrem Bericht, dass das Angebot im Bereich der beruflichen Weiterbildung modularisiert werden soll (Bericht der Kommission 2002, S. 159).

⁷ Man spricht hier auch von Subjekt- statt Objektfinanzierung, da die Mittel nicht mehr den Schulen (Objekt) zufließen, sondern den Nachfragern (Subjekt); vgl. Wolter 2000: S. 26 oder Timmermann 2003: S. 23).

- Unterversorgung mit Kompetenzen,
- fehlende Bildungsangebote.“⁸

Bei Faulstich deutet sich an, woran die Diskussion über Bildungsgutscheine seit ehedem krankt: an empirischer Evidenz über die tatsächlichen Nutzungs- und Wirkungsweisen dieses Finanzierungsmodells (vgl. auch Timmermann 2003: S. 24 und Wolter 2002: S. 9). Wolter bemerkt hierzu: „Die geringe Zahl von empirischen Untersuchungen lässt rein auf der Basis wissenschaftlicher Evidenz weder eine starke Befürwortung von Bildungsgutscheinprogrammen zu, noch lassen sich diese damit einfach ablehnen.“ (Wolter 2001: S. 79)

Die Idee des Bildungsgutscheins ist seit den 90er Jahren in verschiedenen Ländern ausprobiert worden, um den Bildungsmarkt zu einem nachfragerorientierten System zu verändern. Erprobt wurden die Bildungsgutscheine u.a. in Chile, Großbritannien, Kolumbien, Österreich, Schweden, in der Schweiz und in den USA. In Deutschland werden Gutscheinmodelle im Bildungssystem insbesondere für Kindertagesstätten⁹ und Hochschulen kontrovers diskutiert.¹⁰

Zentrale Forschungshypothesen

Hypothesen zur Zielgruppe Weiterbildungsträger

- Je länger eine Einrichtung am Weiterbildungsmarkt besteht und je etablierter eine Einrichtung am Weiterbildungsmarkt ist, desto weniger Probleme ergeben sich für die Einrichtung aus der Einführung des Bildungsgutscheins und der Einführung des Zertifizierungssystems.
- Es wird ein Konkurrenzkampf zwischen den Weiterbildungseinrichtungen entstehen, der Kapazitäten freisetzt und der die bisherigen Kooperationsbemühungen und Netzwerke verändert. Es werden neue Strukturen und Formen der Kooperation entstehen, wobei sich insbesondere das Verhältnis zwischen den Arbeitsämtern und den Trägern verändern wird.
- Das regionale Angebotsspektrum der Weiterbildungsträger wird sich in den Arbeitsamtsbezirken gegenüber den Vorjahren verändern. Der zeitliche Umfang der Maßnahmen wird modifiziert, und zwar werden zunehmend Weiterbildungen in Modulform angeboten und insgesamt wird das Angebot flexibilisiert (Kursbeginn, Anzahl der Teilnehmenden).
- Durch den Bildungsgutschein entsteht ein Bedarf an Bildungsberatung, der nicht nur für die Weiterbildungsanbieter ein neues Aufgabenfeld liefert.
- Die Bildungsträger werben mit neuen Marketingstrategien um ihre Kunden. Die Mehraufwendung für Werbung ist ein zusätzlicher Kostenfaktor, der besonders die kleinen Anbieter belastet.

⁸ Faulstich, Peter: Hartz Gesetz - Konsequenzen und Alternativen. Vortrag gehalten auf der Fachtagung der Arbeitnehmerkammer Bremen am 02.04.2003: „Zukunft der beruflichen Weiterbildung?“.

⁹ In Hamburg wurde 1994 per Bürgerbeschluss das „Neue Steuermodell“ eingeführt. Es ermöglichte u.a. die Einführung von Gutscheinmodellen im Bereich der Kindertagesstätten und in den berufsbildenden Schulen. Seit dieser Zeit wurde ohne Ergebnis um die sog. KITA-CARD gestritten. Nun soll ab August 2003 ein Kindergarten-Gutschein eingesetzt werden, mit dem - so Staatssekretär Lange - „ein Paradigmenwechsel hin zu einem nachfrageorientierten System“ eingeführt werden soll (Die Welt, 23.05.2002). Zwischen 1997 und 2002 bekamen Berufsschüler einen Gutschein im Wert von 50 €, den sie bei Sportvereinen oder Fitness-Studios einlösen konnten. In den Schulen wurde der Sportunterricht gekürzt, damit die Auszubildenden länger im Betrieb bleiben konnten. Weniger als 15 % der Schüler machten von diesem Angebot Gebrauch (Bethge 2002: S. 209).

¹⁰ Der Sachverständigenrat der Hans-Böckler-Stiftung legte im Oktober 1998 ein Diskussionspapier mit dem Titel: „Für ein verändertes System der Bildungsfinanzierung“ vor. Darin empfiehlt er die Einführung von Bildungsgutscheinen im Anschluss an die Allgemeine Schulpflicht, also in der Sekundarstufe II. Sowohl in Bezug auf die Kindergärten als auch die Primar- und SEK I-Schulen sei eine tatsächliche Wahlfreiheit der Eltern mit Hilfe von Bildungsgutscheinen nicht gegeben (Hans-Böckler-Stiftung 1998: S. 47).

- Die Personalstruktur und die Arbeitsbedingungen für das Personal werden sich verändern. Es werden weniger feste Arbeitsverträge abgeschlossen und mehr Honorarkräfte eingestellt.
- Die Preiskonkurrenz zwischen den Anbietern wird sich verstärken. Die Qualität der Weiterbildungen wird sich hierdurch verschlechtern.

Hypothesen zur Zielgruppe: Bildungsgutscheininhaberinnen und -inhaber

- Bei Bestand einer hohen Verbleibsquote als Förderkriterium: Die Weiterbildungsträger suchen sich unter diesen Bedingungen Gutscheininhaber mit günstigen Vermittlungsbedingungen aus.
- Der Bildungsgutschein wird nur dann von den Inhaber/innen akzeptiert und eingelöst, wenn zuvor eine intensive und individuelle Bildungsberatung stattgefunden hat.
- Personen mit günstigen Bildungsvoraussetzungen lösen den Bildungsgutschein eher ein und sind motivierter als bildungsferne Personen mit eher ungünstigen Voraussetzungen.
- Personen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen entscheiden sich eher auf der Basis der Beratungsgespräche für eine Weiterbildungsmaßnahme und führen seltener eigene Recherchen durch als Personen mit günstigeren Bildungsvoraussetzungen.
- Die Zielgruppe der geförderten FbW-Maßnahmen wird sich verändern. Die Zahl an Personen mit ungünstigen Ausgangsbedingungen (niedriger/kein Bildungsabschluss, Schwerbehinderte, ältere Arbeitslose, Langzeitarbeitslose) geht zurück.

Forschungsziele

Das Forschungsprojekt zeigt auf, unter welchen (Rahmen-)Bedingungen der Bildungsgutschein als Steuerungsinstrument in der öffentlich geförderten Weiterbildung nützlich sein kann. Dazu analysiert das Projekt den Einführungsprozess der Bildungsgutscheine und leistet damit eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf die Erfahrungen der beteiligten Akteure (Arbeitsämter, Gutscheininhaber und Weiterbildungsträger). Dabei sollen ihre Handlungs- und Entscheidungsstrategien analysiert und die (intendierten und nicht intendierten) Auswirkungen dieses neuen Steuerungsinstruments auf die öffentlich geförderte Weiterbildung ermittelt werden (z. B. auf die Eigenverantwortung und Motivation der Gutscheininhaber, auf die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und auf die Qualität der geförderten beruflichen Weiterbildung). Durch das Forschungsprojekt werden Informationen bereitgestellt, die Probleme auf verschiedenen Ebenen (Träger, Individuen, Arbeitsämter) sowie förderliche und hinderliche Faktoren offen legen werden. Diese können als Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung und Optimierung der Prozesse und Strategien nützlich sein. Beispielsweise als Hinweise für die Konzeption von bedarfsge rechten Beratungsangeboten für die Gutscheininhaber/innen, als Anregung für die Entwicklung geeigneter Behauptungsstrategien für die Bildungsanbieter, zur Information für politische Entscheidungsträger und zur Information für eine interessierte Öffentlichkeit.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Mit der Einführung der Bildungsgutscheine als neues bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Steuerungselement soll die Qualität öffentlich finanzierter beruflicher Weiterbildung gefördert werden. Damit ist das Projekt dem Forschungskorridor 5 "Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme" zu zuordnen.

3. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden:

Im Projekt werden qualitative und quantitative Forschungsmethoden gleichermaßen zum Einsatz kommen. Das Forschungsdesign ist flexibel ausgerichtet, da der Einführungsprozess der Bildungsgutscheine noch nicht abgeschlossen ist. Deshalb steht die praktische Verwertbarkeit der Ergebnisse im Vordergrund des Projektes, mit dem systematische und handlungsleitende Informationen über aktuelle Entwicklungen auf dem Weiterbildungsmarkt gewonnen werden sollen. Es wird eine exemplarische, explorative Vorgehensweise gewählt, die – aus Kapazitätsgründen – zum Teil auf Fremdforschungsaufträge zurückgreifen muss.

In der Projektplanung sind drei Arbeitsebenen vorgesehen:

Ebene 1:

Arbeitsverwaltung: Sekundärstatistische Analysen

- Statistische Sekundäranalysen: Sofern vorhanden zu Bildungsgutscheinen auf der Ebene der BA, sonst exemplarisch für ausgewählte Landesarbeitsämter oder auf Arbeitsamtsebene.
- Analyse der Weiterbildungsstatistik und Aufbereitung verschiedener sekundärstatistischer Quellen im Zeitverlauf sowie Unterschiede zwischen Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern, beispielsweise:
 - Bundesanstalt für Arbeit: Eintritte, Austritte, Bestand an beruflicher Weiterbildung etc.
 - Landesarbeitsämter: Eintritte, Austritte, Bestand an beruflicher Weiterbildung etc.
 - Arbeitsämter: Eintritte, Austritte, Bestand an beruflicher Weiterbildung etc.

Ebene 2:

Weiterbildungsträger: Schriftliche Befragungen - Expertenworkshop - Fallbeispiele

- Das Projekt kooperiert mit dem Weiterbildungsmonitor - **wbmonitor** - des BIBB. Aufgrund der hohen Aktualität und Brisanz des Themas wurde bereits im Vorfeld eine erste **wbmonitor**-Befragung durchgeführt. Die Befragung sollte in Form einer Momentaufnahme Informationen darüber bereitstellen, wie die Weiterbildungslandschaft auf den neu eingeführten Bildungsgutschein reagiert. Anfang Juli 2003 wurde der Fragebogen "Dynamik in der Weiterbildungslandschaft!" an insgesamt 4.521 Weiterbildungsanbieter versandt. Ca. ein Drittel dieser Träger bieten über das Arbeitsamt geförderte FbW-Maßnahmen an. Mit Unterstützung des **wbmonitors** soll die Entwicklung in der Trägerlandschaft in einer Längsschnittperspektive während der Projektlaufzeit beobachtet werden.
- Zum Jahresende 2004 soll ein **Expertenworkshop** mit Weiterbildungsträgern organisiert werden. Ziel dieses Workshops soll es sein, ausgehend von den Ergebnissen der ersten **wbmonitor**-Befragung vom Juli 2003 das weitere Vorgehen zu diskutieren. Es sollen Kontakte geknüpft werden, um geeignete Interviewpartner zu finden und weitere Hypothesen für die folgenden Untersuchungen zu generieren.
- Auf qualitativer Ebene sollen im nächsten Schritt 30 Weiterbildungsträger im Rahmen von **Fallstudien** einbezogen werden. Mittels Intensivinterviews soll untersucht werden, mit welchen Strategien auf die neue Situation reagiert wird und welche Erfahrungen mit dem eingeführten Gutscheinsystem gemacht wurden.
- Zum Ergebnistransfer wird am Ende des Projekts ein **Abschlussworkshop** durchgeführt.

Ebene 3:*Bildungsgutscheininhaber/innen: Schriftliche Befragung - Fallbeispiele*

- Die Befragung von Bildungsgutscheininhaber/innen soll exemplarisch über ausgewählte Arbeitsämter erfolgen. Bei der Auswahl werden die Kontakte des BIBB zu Arbeitsämtern genutzt. Bei der Vergabe der Befragung sind die nachgewiesenen Kontakte des Auftragnehmers zu Arbeitsämtern ein Auswahlkriterium. Sollte sich eine solche Vorgehensweise als undurchführbar erweisen, wird über den **wbmonitor** der Kontakt zu Bildungsgutscheininhaberinnen und -inhabern erfolgen. Eine Gelegenheit hierzu bietet sich im Rahmen der nächsten Monitorbefragung an. Die Weiterbildungseinrichtungen der FbW-Maßnahmen sollen motiviert werden, einen Fragebogen an die Gutscheininhaber in ihrer Einrichtung zu verteilen. Aufgabe dieser **schriftlichen Befragung** soll es insbesondere sein, vertiefende Informationen über die Zielgruppe zu erhalten: Alter, Geschlecht, Ausbildung, Dauer der Arbeitslosigkeit, Erfahrungen mit der Auswahl der Träger, Beratungsbedarf, Profiling etc.
- Auf qualitativer Ebene sollen 30 Bildungsgutscheininhaberinnen und -inhaber im Rahmen von **Fallstudien** einbezogen werden. Mittels Intensivinterviews soll untersucht werden, auf welchen Wegen die Befragten in die jeweilige Veranstaltung gekommen sind, welche Handlungsstrategien gewählt wurden und welche Entscheidungsstrukturen und -muster sich hieraus ergeben (Gruppe 1). Darüber hinaus sollen solche Personen in die Fallstudien einbezogen werden, die zwar einen Gutschein erhalten, diesen aber nicht eingelöst haben (Gruppe 2). Im Fokus der Interviews stehen die Gründe für das Nicht-einlösen. Darüber hinaus sollen die Interviewpartner eine Einschätzung der in Gruppe 1 ermittelten Handlungsstrategien und Entscheidungsvarianten abgeben.

Fremdforschungsaufträge

Die Befragungen über den **wbmonitor** werden von der Fragebogenerstellung bis zur Auswertung und Dokumentation vom Projektteam geleistet. Zu den weiteren Forschungsschritten sollen in eingeschränktem Umfang Fremdforschungsaufträge vergeben werden:

A. Fallbeispiele: Weiterbildungsträger

Für die Durchführung und Auswertung der Fallbeispiele soll ein Auftrag an ein externes Forschungsinstitut vergeben werden. Der Auftragnehmer muss über nachgewiesene Erfahrungen mit qualitativen Forschungsansätzen nach dialogisch-partizipativen Modellen im Sinne einer praxisorientierten Forschung verfügen. Das Projektteam wird sich an den Interviews beteiligen.

B. Befragung der Gutscheininhaber/innen. Die Verteilung des Fragebogens erfolgt entweder über die ausgewählten Arbeitsämter oder über die Weiterbildungsträger. Der Stichprobenumfang kann erst festgelegt werden, wenn die Verteilungsmodalitäten geklärt sind. Der Fragebogen wird vom Projektteam erstellt. Der Versand, die Datenerfassung und die Auswertung und Dokumentation werden ebenfalls vom Projektteam durchgeführt. Es wird jedoch geprüft, ob ein Teil der Datenauswertung auch im Rahmen einer Diplom- oder Masterarbeit durchgeführt werden kann.. Mittel für Datenerfassung sind vorzusehen.

C. Fallbeispiele: Gutscheininhaber/innen

Für die Durchführung und Auswertung der Fallbeispiele bei Gutscheininhaber/innen soll ein Auftrag an ein externes Forschungsinstitut vergeben werden. Die Forschung muss methodisch so angelegt sein, dass eine Analyse der unterschiedlichen Handlungsstrategien und Entscheidungsstrukturen möglich ist. Es ist zu prüfen, welcher methodische Ansatz einen geeigneten Zugang liefert. Das Projektteam wird sich beteiligen, d. h. 5 Fallbeispiele selbst erstellen.

4. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Das Projekt kooperiert eng mit **wbmonitor** des Bundesinstituts. Es baut auf Ergebnisse aus dem Vorhaben "Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung" auf, das vom BMBF finanziert und 2002 abgeschlossen wurde. Es werden Kontakte zu externen Forschungseinrichtungen geknüpft, beispielsweise zur Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), die zwischen Mai und Juni 2003 ein Projekt zum Thema „Bildungsgutscheine“ im östlichen Ruhrgebiet durchführt hat.¹¹ Darüber hinaus ist eine Kooperation mit Prof. Wittwer, Uni Bielefeld, vereinbart, der zur Zeit im Rahmen des Programms „Lernende Regionen“ ein Projekt mit Weiterbildungsträgern durchführt ("Bildungs-Benchmarking OWL" - Teilprojekt von RegioNet OWL") und bei der DFG im Oktober einen Projektantrag zum Thema "Qualitätsentwicklung im Kontext kompetenzorientierter beruflicher Weiterbildung" stellt.

5. Literaturhinweise

Balli, C.; Krekel, E.M.; Sauter, E. (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bonn (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 62)

Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung. Projektabschluss-Bericht (Förderkennzeichen BMBF W 1115.0). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Denzler, S. (2002): Bildungsgutscheine für Weiterbildung. Erste Erfahrungen in der Schweiz. In: Education Permanente, Heft 4, S. 18-21

Dohmen, D. (2000): Bildungsfinanzierung über Bildungskonten, Bildungsgutscheine und Bildungsdarlehen: Kosten einer Umstellung der Bildungsfinanzierung für Auszubildende, Eltern und Staat. Gutachten für den Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung (Kurzfassung). Köln

Dohmen, D. (2002): Bildungsgutscheine und Pro-Kopf-Zuweisungen - Ansätze zur Finanzierung von Schulen? In: Dohmen, D.; Cleuvers, B., S. 122-133

Dohmen, D.; Cleuvers, B. (2002): Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung - Neue Trends für Kindertagesstätte, Schule und Hochschule. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (Hrsg.), Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. (Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie, Band 1)

Dohmen, D.; R. Rottkord (2002): Internationale Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen im Hochschulbereich. Vortrag bei der Veranstaltung „Bildungsgutscheine statt Studiengebühren? am 6. März 2002 in Düsseldorf. FiBS Forum Nr. 9. Köln

Fuchsloh, C. (2003): Die Umsetzung der Hartz-Vorschläge und die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung durch Bildungsgutscheine. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens (RdJB), Heft 1, S. 68-79

¹¹ Das Projekt der sfs Dortmund wurde im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. In die Studie wurden 8 Bildungseinrichtungen des östlichen Ruhrgebiets sowie Vertreter/innen der Arbeitsverwaltung, der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, der Kammern und der Gewerkschaften befragt. Eine weitere wichtige Informationsquelle war eine Veranstaltung, die die Sozialforschungsstelle am 16. Juni 2003 gemeinsam mit der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund durchgeführt hat (Kühnlein, G.; Klein, B. 2003).

Klemm, K. (2002): Über entscheidende Differenzen des Sachverständigenratsgutachtens zu Milton Friedmans Modell der Schul-Vouchers. In: I. Lohmann; R. Rilling (Hrsg.): Die verkaufte Bildung. Kritik und Kontroversen zur Kommerzialisierung von Schule, Weiterbildung, Erziehung und Wissenschaft. Opladen, S. 169-176

Kühnlein, G; Klein, B. (2003): Bildungsgutscheine - mehr Eigenverantwortung, mehr Markt, mehr Effizienz? Erfahrungen bei der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf. In Planung

Mangold, M.; J. Oelkers, H. Rhy (1998): Die Finanzierung des Bildungswesens durch Bildungsgutscheine. Modelle und Erfahrungen. Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Hrsg.). Bern

Mangold, M. J. Oelkers; H. Rhy (2000): Bildungsfinanzierung durch Bildungsgutscheine - Modelle und Erfahrungen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 46 Jg., Nr. 1, S. 39-59

Sachverständigenrat Bildung der Hans-Böckler-Stiftung (1998): Für ein verändertes System der Weiterbildung. Düsseldorf 1998. (Diskussionspapiere Nr. 1. Ein Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung)

Schläfli, A. (2002): Fazit aus ersten Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen. In: PANORAMA (Fachzeitschrift für Berufsbildung, Berufsberatung, Arbeitsmarkt in der Schweiz). Heft 2, S. 34-35

Timmermann, D. u.a. (2003): Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens. In BWP 32. Jg., Heft 3, S. 19-24

Vogel, J. P. (1972): Der Bildungsgutschein - eine Alternative der Bildungsfinanzierung. In: Neue Sammlung. Göttinger Zeitschrift für Erziehung und Gesellschaft, 12. Jg., S. 514-527

Wolter, S.C. (2002): Bildungsgutscheine in der Weiterbildung? In: Education Permanente, Heft 4, S. 6-9