



**BeratungsCenter
Bildung**



Bildung macht mobil –

Bildung mobil machen!

Studie zur Arbeit der
BeratungsCenter Bildung (BCB)
zwischen Elbe und Elster

Autor: Michael Thomas

Das Projekt „BeratungsCenterBildung (BCB)“ wurde gefördert vom BMBF, Projektträger Bildungsforschung der DLR im Rahmen des Programms „Lernende Regionen“

FKZ 01NE0604

Projektlaufzeit: 1.9.2006 – 30.9. 2008



Herausgeber:

Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster e.V

04910 Elsterwerda

Elsterstraße 1b

September 2008



BeratungsCenter Bildung

Bildung macht mobil –
Bildung mobil machen!

Inhalt

Kurzfassung

Statt einer Einleitung: Im Dschungel der Institutionen

Teil I: Konturen einer neuen Lern- und Bildungskultur

Teil II: Bildungs- und Lernraum zwischen Elbe und Elster

Teil III: BCB – Bildungsberatung vor Ort und mobil

Teil III.1.: BeratungsCenter Bildung: Profile – Leistungen – Adressaten

Teil III.2.: BeratungsCenter Bildung: Neue Praktiken der Beratung

Teil IV: Neue Wege: Erfahrungen - Probleme – Herausforderungen

Literatur/Quellen

Kurzfassung

Über einen Zeitraum von zwei Jahren – von September 2006 bis September 2008 – hat das Regionale Lernforum im Wirtschaftsraum Elbe-Elster in Form von stationären und mobilen Einrichtungen Bildungs- und Lernberatung betrieben. BeratungsCenter Bildung (BCB) wurden an sieben festen Standorten in den Landkreisen Riesa-Großenhain (Sachsen), Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz (beide Brandenburg) und an über einhundert mobilen Standorten „eingrichtet“. Sowohl mit dieser Länder übergreifenden Netzworkebildung wie dann mit den mobilen BCB ist das Lernforum neue Wege beim Aufbau einer flexiblen regionalen Lerninfrastruktur gegangen.

Das Projekt „BeratungsCenter Bildung“ wurde im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Lernende Regionen“, an welchem sich das Regionale Lernforum bereits seit 2001 erfolgreich beteiligt hatte, umgesetzt. Insofern wurden solche Center und wurde dieser Typ von Beratung auch in anderen Regionen der Bundesrepublik aufgebaut, durchgeführt. Vergleichbare Projekte sind etwa die „Informationspunkte Bildung“ in Heilbronn-Franken, die „Servicestellen Beratung und Lernen“ im Oldenburger Land und andere. Im Land Brandenburg sind es die vom LernNetz Berlin-Brandenburg installierten regionalen LernLäden in Berlin und im Landkreis Dahme-Spreewald, im Land Sachsen sind das die „i-Punkte“ der Lernenden Region Leipzig. Die Ansätze zeigen übergreifende Gemeinsamkeiten, zugleich aber auch einige Besonderheiten, die sich in erster Linie aus den jeweiligen regionalen Bedingungen ergeben.

Gemeinsam ist den Projekten der Anspruch, eine Form von Lernberatung anzubieten, die den Umbrüchen von Lernen und Beratung gerecht wird. Mit diesen Umbrüchen – ob bezeichnet als Übergang zur Wissensgesellschaft, zur postindustriellen oder zur Informationsgesellschaft – sind gravierende Veränderungen verbunden, die alle gesellschaftlichen Bereiche und insbesondere die von Lernen und Beratung betreffen. Zwischen den gesellschaftlichen Bereichen zeigen sich vielfache und flexible Übergänge, offene Schnittstellen. Unter der Perspektive einer wissensbasierten europäischen Entwicklung erfährt das Lebenslange Lernen eine besondere Bedeutung. Lebenslanges Lernen meint nicht nur eine bestimmte Lerndauer, sondern vor allem veränderte Formen und Inhalte. Gefragt ist selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen. Gerade dieses ist mit den offenen Übergängen und Schnittstellen verbunden und ermöglicht hier erforderliche Bewältigungsleistungen. Dabei erfahren Bildungs- und Lernberatung ebenso eine deutliche Aufwertung wie sie völlig anders zu gestalten sind. Stärker hervor treten angesichts der Unterstützung von Selbstlernen Mittler- und Begleitungsfunktionen.

Für die Umsetzung dieser neuen Anforderungen an Beratung im genannten Bereich kommt den jeweiligen regionalen Bedingungen beim Aufbau einer adäquaten Lern- und Beratungsstruktur erhebliche Bedeutung zu. Die BeratungsCenter Bildung wurden in Landkreisen mit einer peripheren Lage aufgebaut, gekennzeichnet durch deutliche wirtschaftliche Umbrüche über die vergangenen Jahre, durch Bevölkerungsverluste und andere soziale wie kulturelle Folgen genannter Umbrüche. Dies hat Konsequenzen für Bildungsbedarfe, für Lern- und Bildungsbereitschaft wie entsprechende Aktivitäten. Die Bedingungen stellen für Lern- und Bildungsberatung ganz spezifische und beträchtliche Herausforderungen dar.

Die BeratungsCenter Bildung haben sich auf die regionalen Bedingungen eingestellt und die Herausforderungen aufgenommen. Ihre Anlage und Arbeitsweise können als innovativ bezeichnet werden und sind ein adäquater Beitrag für eine den Voraussetzungen angemessene, flexible und offene regionale Bildungsinfrastruktur. Das betrifft die Arbeitsweise in einem Netzwerk, in dem wesentliche Träger und Kooperationspartner zusammengeschlossen waren, die Organisation der Beratungsleistung in stationärer und insbesondere die in mobiler Form: Alle erforderlichen Beratungsleistungen aus einer Hand und vor Ort.

Im Ergebnis zeigte sich eine sehr große Zustimmung, eine positive Aufnahme durch die Nutzerinnen und Nutzer der BeratungsCenter. Erreicht wurden mit den Beratungsdienstleistungen insbesondere wichtige regionale Zielgruppen wie Arbeitslose (Empfänger von ALG I, ALG II und auch Nichtleistungsempfänger) oder auch Schüler und Auszubildende. Besonders bildungsferne und soziale Problemgruppen konnten nur schwer, zunehmend aber gerade über die mobile Beratung erreicht werden. Über die Beratung im engeren Sinn hinaus ließen sich auch Ergebnisse in Richtung auf die erreichte Nutzung von Bildungseinrichtungen, Ausbildung und Umschulung und in begrenztem Umfang Erwerbsarbeit nachweisen. Der Stellenwert dieser Dienstleistung lässt sich überzeugend belegen.

Bildungs- und Lernberatung hat in einer Region wie dem Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster nicht nur nachweislich ihren besonderen Stellenwert, sie kann auch mit den sichtbar großen Herausforderungen angesichts von Lern- und Bildungsdefiziten umgehen. Dafür besitzen etwa die Überbrückungsleistungen durch Vernetzung ebenso eine besondere Bedeutung wie die variablen Organisationsformen der Beratung, insbesondere die mobile Beratung. Zugleich muss Beratung sehr umfassend, persönlich und vor allem motivierend sein – sie ist in hohem Maße Lebensberatung, Lebensbegleitung. Dies bringt völlig zu Recht die Person der Beraterin/des Beraters ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Deren besondere – soziale, kommunikative – Kompetenzen und die Praxis ausführlicher persönlicher Gespräche benennen gleichfalls Voraussetzungen wie Erfolgsfaktoren der durchgeführten Beratungen.

Ohne solche Beratungen sind die Brücken zum erforderlichen Lebenslangen Lernen nicht zu bauen und lassen sich Teilhabemöglichkeiten nicht nur im Bildungsbereich nicht durchsetzen.

Trotz nachweislichem Nutzen und offensichtlichem Stellenwert ist eine nachhaltige Verstetigung der Beratung in der Region bisher nicht gelungen. Eine Finanzierung über den Markt oder/und die Nutzerinnen und Nutzer ist bisher nicht möglich; die Anbindung eigenständiger Beratungsleistungen an vorhandene Trägerinstitutionen gelingt ebenso nicht. Beratung bleibt, vor allem mit ihrem Charakter einer öffentlichen Daseinsfürsorge, auf öffentliche Finanzierung angewiesen.

Beispiele aus anderen Regionen zeigen einmal, dass sich die BeratungsCenter Bildung auf dem richtigen Weg befunden hatten/befinden – hinsichtlich der Umsetzung erforderlich neuartiger Formen und Methoden gibt es eine hohe Kongruenz. Sie zeigen zudem noch deutlicher einige Besonderheiten und auch unvermeidliche Grenzen, die mit den gegebenen regionalen Bedingungen verbunden sind. Zugleich aber zeigen weitgehend alle diese Beispiele, dass eine nachhaltige Implementierung und Aufrechterhaltung von erforderlichen Beratungsleistungen noch immer nur in Ausnahmefällen gelingt. Insofern sind alle verantwortlichen Akteure und Institutionen hier in der Pflicht. Dass dies sich lohnt, aber auch mit Lernherausforderungen verbunden ist, kann die vorliegende Studie zeigen.

Statt einer Einleitung: Im Dschungel der Institutionen

Anja S. ist auf dem Weg. Wieder einmal. Es sind zwar nur die sechs Kilometer in die Kreisstadt. Aber immerhin. Denn eigentlich weiß sie nicht, was sie dort soll. Und das ging ihr schon häufig so, seit sie nach Babyjahr und anschließender Arbeitslosigkeit („mein Gott, wie schnell ist man in Hartz IV!“) immer wieder unterwegs ist. Manchmal zusammen mit ihrer Freundin, meistens aber allein. Ihre Freundin hat eben doch einige andere Fragen, ist jünger, hat noch kein Kind.

Anja weiß, dass sie nach dieser Unterbrechung ihrer Arbeit und mit der geringen Berufserfahrung, die sie bisher hat, unbedingt noch was lernen, sich weiterbilden muss. So „irgendwas mit Gestalten“ will sie machen. Und eigentlich will sie „wegen Kind und Mann und überhaupt“ hier bleiben.

Wo aber kann sie das lernen? Wer bietet eine solche Weiterbildung oder auch Umschulung an, die ja auch noch nicht so ganz klar abzustecken ist für sie? Sie muss natürlich, dass hat man ihr im Job-Center gesagt, sich eingrenzen, eine klare Orientierung finden. Dabei aber sind Annoncen, wie sie verschiedene Weiterbildungsinstitute hin und wieder schalten, oder auch die Namen dieser Institute kaum hilfreich.

Also ist sie immer wieder auf dem Weg. Fragt wieder einmal bei zwei Weiterbildungsinstituten nach, die sie sich rausgesucht hat, nach, geht dann noch beim Job-Center vorbei, war auch schon mal bei der Wirtschaftsförderung. Nach diesen Besuchen, den kurzen Gesprächen und Flyern wie Prospekten ist sie ebenso müde wie ratlos. Sicher, die Tipps waren nicht schlecht – aber zu allgemein. Sicher, sie muss sich eingrenzen (soll „ihre Präferenzen bestimmen“) – aber die Vorschläge, die da kamen, waren ihr zu spezifisch. Sie kann, das weiß sie, mehr. Und irgendwie will sie das auch jetzt wagen. Ihren Eltern zeigen, ihrem Freund.

Langsam aber beginnt sie zu resignieren: Wo anfangen? Irgendwie fühlt sie sich umstellt, umstellt von Informationen, von Angeboten und von Hilfen. Das ist paradox. Oder auch von dem zunehmenden Druck, den sie sich selber macht, den aber auch ihr Arbeitsvermittler macht. Ein Bildungsgutschein steht in Aussicht. Was aber damit tun? Wo lang, wo hin? Irgendwie ist es wohl doch *wie in einem Dschungel*.



Hätte ihr die folgende Annonce, der Flyer genutzt? Wohl kaum. Und dennoch treffen sie genau den Kern.

Erstmals gibt es einen Anlaufpunkt für alle Fragen rund ums Lernen: von den Voraussetzungen, über Angebote bis zu Fördermöglichkeiten. Bildungsberatung soll erreichen, dass jeder an Bildung teilhaben kann. Sie soll das verfügbare Potenzial sichtbar machen, zu seiner Weiterentwicklung beitragen und im Informationsaustausch mit den Bildungsträgern der Region bei der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote helfen.

Flyer Regionales Lernforum

Anja S. ist, so wird noch deutlich werden, für die Region eine ganz typische, eigentlich durchschnittliche Beratungskundin. Und sie ist selbst noch interessiert, ist lernbereit – was leider schon nicht mehr so typisch oder durchschnittlich ist: Lerninteressierte, Lernbereite stellen eine Minderheit dar. Insofern verwundert nicht, dass Anja S. nach einem halben Jahr ihren Weg gefunden hatte. Aber das ist eine längere Geschichte. Und die hat schon mit der spezifischen Lernberatung im Raum Elbe-Elster zu tun: Das BeratungsCenter Bildung vor ihrer Haustür war letztlich „der Glücksfall“. Nicht die Annonce oder der Flyer haben den Ausschlag gegeben – ihre Freundin, die war schon mal da und hat Anja mitgenommen.

Und dann war da noch der Artikel im Wochenkurier, an den sie sich erinnern konnte.

„Einen Weg durch den Bildungsdschungel mit seinen unzähligen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet jetzt der Verein Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum Elbe und Elster an. Das Projekt ‚BeratungsCenter Bildung‘ hilft allen, die den Überblick verloren haben und nicht mehr einschätzen können, was alles in ihnen steckt.“

Wochenkurier Riesa/Großenhain

I. Konturen einer neuen Lern- und Bildungskultur

Anja hat, das dürfte deutlich geworden sein, nicht nur eine Frage, sondern *vielen Fragen*. Und es geht nicht nur Anja so, oder ihrer Freundin, sondern sehr vielen Menschen – wo auch immer. Sie finden sich nicht zurecht, häufig selbst dann, wenn sie durchaus motiviert und interessiert sind. Ein Dschungel eben.

Dabei hat Anja eigentlich sehr einfache Fragen und sind die Felder, in denen sie sich bewegt relativ gut abgesteckt. Vielfach sieht es heute anders aus. Gar nicht mehr so gut abgesteckt oder geregelt: Berufsbilder wandeln sich zum Teil rasch, neue kommen hinzu. Immer weniger wird das, was man noch vor Jahren zu Recht das Normalarbeitsverhältnis – eine Vollzeitbeschäftigung – genannt hatte und womit sich zumeist eine ebenso normale Arbeits- oder Berufsbiografie – von der Schule in den Beruf, vom Beruf in die Rente – verband.

Einerseits haben gerade in den letzten Jahren verschiedene Formen von Teilzeitbeschäftigung und sogenannte prekäre Beschäftigungen zugenommen. Andererseits sind nicht nur noch immer hohe Raten von Arbeitslosigkeit und vor allem von verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit festzuhalten, normal ist zudem eine Vervielfältigung von Arbeit und Beschäftigung: Berufliche Wechsel bis zu Patchworkidentitäten, Nebenerwerbstätigen, mehrfache Anstellungen in geringfügiger Beschäftigung. Das ist überwiegend erzwungen, zum Teil gewollt, bringt überwiegend Belastungen Tendenzen zu Prekarisierung und Verarmung, zum Teil aber auch kreative Freiräume. Anja will demgegenüber weniger, will einfach neu im Beruf anfangen. Dennoch treffen sie diese Trends und Herausforderungen.

Hintergründe wie Erklärungen dafür sind vielfältig. Auf einige soll skizzenhaft eingegangen werden. Denn sie betreffen unser Thema, die BeratungsCenter Bildung, direkt und werden bei der folgenden Darstellung immer wieder heranzuziehen sein. Das bleibt notwendig etwas abstrakt; ohne diesen Überblick sind jedoch entsprechende Einschätzungen und Empfehlungen nicht möglich.

Gesellschaftliche Wandlungsprozesse

Konstatiert und in entsprechend Konzepte gebracht werden Individualisierung und Pluralisierung, ebenso ein Wandel vom Fordismus zum Postfordismus, vom Industrialismus zum Postindustrialismus, von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft. Eine genaue Übersicht ist schwierig und nicht erforderlich. Ausschlaggebend ist die hohe Konvergenz solcher Befunde und Konzepte, die zeigt: Es hat sich *Grundlegendes geändert*.

Im Bereich von Arbeit und Beschäftigung bedeutet das, dass die Selbstverständlichkeit einer (lebenslangen) Einordnung und (gesicherten) Zuteilung schwindet, die noch vor etwa zwei Jahrzehnten das Bild vom Arbeiter, vom Ingenieur geprägt hat: Mehr und mehr sind die Einzelnen gezwungen, sich selbst ihre Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeit zu schaffen. Mit einer „Dezentrierung der Erwerbsarbeit“ einerseits – Erwerbsarbeit verliert zunehmend ihren zentralen Platz in der Lebensorganisation des Einzelnen –, und einer „Subjektivierung der Arbeit“ andererseits – der Einzelne kann sich immer weniger irgendwo nur an- und einpassen, er muss stärker offene und selbständige Gestaltungsformen seiner Arbeit finden –, sind enorme Konsequenzen für das Individuum verbunden. Mehr und mehr setzt sich ein Vergesellschaftungsmodus durch, der nicht die Gesellschaft (oder den Staat) zum Ausgangspunkt hat, sondern das Individuum. Und zwar über alle ideologischen und politischen Auslegungen hinweg. Die Herausforderung, aber auch die Chance für individuelles Handeln und zunehmend Forderung gerade junger Menschen, besteht darin, weitgehend das Leben selbst zu organisieren und selbst Formen der Teilhabe an Arbeit zu finden.

Das aber verlangt Aktivität, selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen. Erforderlich ist eine Handlungsfähigkeit, die so oder so mit den skizzierten Auflösungen und mit gravierenden Unübersichtlichkeiten klar kommt, sich also *durch den Dschungel zu navigieren vermag*. Das hat für Lernen, für Bildung, Aus- oder Weiterbildung ebenfalls gravierende Konsequenzen. Selbstlernen ist zweifellos anders zu organisieren (organisiert sich anders), als Lehre; und Kompetenzen, die zum Selbstlernen gefragt sind, sind andere als Qualifikationen oder Wissen.

Viele der hiermit verbundenen Diskussionen und Orientierungen lassen sich, will man nicht bei der trivialen Feststellung bleiben, dass Wissen immer wichtiger wird, mit den Konzepten vom lebenslangen oder lebensumspannenden Lernen verbinden. Im „Memorandum zum Lebenslangen Lernen“ haben sie ihren zentralen Platz in der europäischen Entwicklungsstrategie gefunden, die nach dem Ort ihrer Verabschiedung als Lissabon-Prozess bezeichnet wird: Europa soll zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum“ der Welt werden (Europäischer Rat 2000).

Dieser Übergang ist notwendig, so das Memorandum, mit einer Ausweitung des lebenslangen Lernens verbunden: Lebenslanges Lernen wird zum übergreifenden „Grundprinzip, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten aus(zu)richten“ haben (Europäische Kommission 2000: 3).

Was heißt das? Es sind nicht mehr Einrichtungen, Institutionen oder Angebote von Bildungs- oder Weiterbildung, die den Ausgangspunkt bilden und in denen gelehrt und gelernt wird: Also Pläne, Vorgaben, an denen sich die Menschen zu orientieren haben: „Bieten folgen Kurse – suchen Sie sich Ihren aus! Wir empfehlen: Floristin.“ Diese Einrichtungen und Institutionen sind vielmehr „Mittel zum Zweck“, Dienstleistungskulisse für Lernprozesse der einzelnen Menschen in einer Vielfalt von Bereichen und Formen. „Weil Sie das wollen und brauchen, bieten wir es Ihnen an!“

„Kurz gesagt: Bildungs- und Ausbildungssysteme sollten sich an die individuellen Bedürfnisse und Wünsche anpassen und nicht umgekehrt.“

Europäische Kommission 2000: 9)

Es ist hier thematisch nicht erforderlich, den vielfältigen Konsequenzen dieser Orientierung, oder den folgenden wissenschaftlichen und politischen Debatten, den Konsultationsprozessen auf nationaler und auf europäischer Ebene zu folgen. Allein mit den knappen Ausführungen zeigen sich die Dimensionen der Veränderungen. Hinzuweisen ist auf zwei zentrale inhaltliche Komponenten.

Lernen in Netzwerken

In den genannten Debatten wurde immer wieder deutlich, dass für ein solches lebenslanges Lernen jeweils „ein angemessenes Angebot an offenen und flexiblen Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene (zu schaffen) ist, um (potenziell) Lernende und Lernangebote zusammenzuführen“ (Stahl 2005: 23). Eine besondere Bedeutung kommt dabei Lernen und Lernorganisation in Netzwerken zu, wie eben im Programm „Lernende Regionen“ generell und im Wirtschaftsraum Elbe-Elster seit 2001 mit dem Regionalen Lernforum speziell praktiziert.

Dabei geht es um den möglichen und erforderlichen ganzheitlichen Anspruch, der die *Region insgesamt* betrifft – die Region soll insgesamt lernförderlich sein, mit entsprechender Infrastruktur, entsprechenden Instrumenten, entsprechender Mentalität. Regionen sollen zu Innovationsräumen werden.

Zugleich geht es um die Organisation des Lernens für die Einzelnen *in der Region*; mit Blick darauf sollten die „Lernenden Regionen“ zu „Kreativschmieden für innovative Lernideen“ werden. Beides kann gerade in Netzwerken geleistet werden. Lebenslanges Lernen ist mit einer Vielfalt von Lernorten und Lernformen verbunden.

Diese liegen zunehmend außerhalb der klassischen institutionellen Bildungseinrichtungen – sowohl den Weiterbildungseinrichtungen außerhalb der Arbeit wie solchen innerhalb der Arbeit; vor allem aber liegen sie *zwischen* diesen hauptsächlichen Lebensbereichen. Es geht um Schnittstellen oder Übergänge, die eben mit den gleichfalls „klassischen“ Mustern fester Übergänge (Schule > Ausbildung; Ausbildung > Beruf; Beruf > Rente) wenig zu tun haben. Gerade an solchen *Schnittstellen und Übergängen findet Lernen statt*. (Vgl. Kirchhöfer 2005).

Insofern sind für unterstützende Dienstleistungen wie Bildungs- und Lernberatung solche *offenen Form der Institutionalisierung* in Netzwerken besonders angemessen. Beratung kann sich den neuen Übergangsbereichen zuwenden, kann sich von einer zu engen Bindung an Träger lösen, kann breitere Zielgruppen erreichen etc. Angesichts der in der Region zwischen Elbe und Elster gegebenen regionalen Bedingungen sind flexible Einrichtungen besonders wichtig. Das ist der eine Aspekt.

Neuer Stellenwert von Beratung

Zugleich ist für den zweiten Aspekt darauf hinzuweisen, dass sich Inhalt und Bedeutung von Bildungs- oder Lernberatung verändert und sichtbar verstärkt haben. Auch hierzu hat die Europäische Kommission verschiedene Empfehlungen gegeben und Initiativen eingeleitet. Dabei wird allerdings zunächst ein eher kritischer Zustand reflektiert (OECD 2004). Dieser betrifft vor allem den schlechten Zugang zu Beratungsleistungen und deren häufig sehr begrenzten, punktuellen Charakter. Erforderlich sei demgegenüber eine Beratungsinfrastruktur, die Selbstverantwortung und Lebenslanges Lernen unterstützt, die also eher umfassender angelegt und ganzheitlich organisiert sein muss. Das weist noch einmal auf den Netzwerkaspekt hin, geht aber tiefer: Beratung muss, so paradox das klingen mag, vor allem darauf zielen, den/die Nutzer zunehmend von Beratung unabhängig zu machen und zu erfolgreichem eigenverantwortlichen Handeln zu befähigen. Erst so wird sie den Herausforderungen der umbrechenden Arbeitsgesellschaft, den Konturen im Übergang zur Wissensgesellschaft gerecht: Die Selbststeuerung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie ist das zentrale Ziel.

„Die ‚neue‘ Arbeitsgesellschaft mit ihren Chancen, Herausforderungen, Unsicherheiten und Problemen für das selbstverantwortliche Individuum als Lerner und Akteur verlangt ... nach einer Beratungsinfrastruktur, die erfolgreiches Agieren dieser Individuen in aller Regel erst ermöglicht. Selbstverantwortung in der Wissensgesellschaft macht erst unter dieser Voraussetzung Sinn und ‚Career guidance‘ als komplexe Dienstleistung gehört entsprechend zum Instrumentarium des ‚Empowerment‘ für die Bürger. Bewertung, Orientierung und Unterstützung ... sollen drei wesentliche Dimensionen sicherstellen:

- Beratung und Navigation als integrierte Bestandteile aller Bildungsaktivitäten;
- Beratung und Navigation als integrierte Bestandteile des Beschäftigungssystems;
- kontinuierliche Verfügbarkeit derartiger Beratungsleistungen auf neutraler Basis.“ (Stahl 2005a: 146)

Beratung verliert also, mit Selbstverantwortung, Lebenslangem Selbst-Lernen, mit Wissensgesellschaft usw., *nicht an Bedeutung*. Ganz im Gegenteil – es lässt sich gegenüber den traditionellen Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen (und auch in deren Interesse!) von einem Bedeutungszuwachs sprechen: In dynamischen Übergangsprozessen und zunehmender Unsicherheit sind spezifische Unterstützungsleistungen erforderlich. Angesichts der größeren Abhängigkeiten, Durchdringungen oder auch „Entgrenzungen“ zwischen Bereichen – Arbeit und Freizeit; Arbeitswelt und Lernwelt; Unternehmen und Weiterbildung etc. – sind ebenso Unterstützungen oder Brückenleistungen gefragt. Das Bild vom Navigieren, von erforderlicher Navigation ist schon sehr zutreffend.

Zugleich ist dieses Bild nicht nur zutreffend für die erforderliche Orientierung im Dschungel – also eine Art Bildungs-GPS –; es ist vor allem auch zutreffend für die Anforderungen an Beratung, an Beraterinnen und Berater. Denn eines ist klar: Der Bedeutungsgewinn von Beratung ist zugleich damit verbunden, dass die heute erforderliche Beratung sehr wenig zu tun hat mit Beratung vor zwanzig oder dreißig Jahren. Das betrifft gerade auch Lernberatung.

Damals, also vor zwanzig, dreißig ... Jahren, war beispielsweise in der Bundesrepublik die Beratung eindeutig in der Zuständigkeit des Staates, es gab ein staatliches Beratungsmonopol, das 1967 ausdrücklich durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt wurde. Dabei ging es vor allem um Beratung beim Übergang von der Schule zu Ausbildung oder Studium, dann um die bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Mit der relativ weiten Geltung von Normalarbeitsverhältnis und Normalarbeitsbiografie schien weitere spezifische Beratung nicht mehr erforderlich. Und inhaltlich ging es vor allem um Information, um Wissensvermittlung oder Aufklärung und um die Stärkung von individuellen Bewältigungskonzepten. „In unserem Zusammenhang ist daran vor allem interessant, was in diesem Konzept nicht thematisiert wird: die Integration von Lernprozessen in die Arbeits- und Lebenszusammenhänge der Erwachsenen.“ (Baethge et al. 2004: 14f.) Beratung war *Hilfe bei standardisierten Übergängen* und besondere Unterstützung *bei eher zusätzlichen, eher in Ausnahmen auftretenden Problemen*. Berufliche Anforderungen erschienen eindeutig definierbar, Weiterbildung ließ sich als hochgradig formalisierte institutionalisieren.

Beratung – neue Inhalte

Vor dem Hintergrund der umrissenen Wandlungen hat sich nicht nur die Bedeutung von Beratung erhöht, deutlich verändert haben sich auch Zuständigkeit und Inhalt von Beratung. Beides hängt zusammen. Sie ist eben weniger standardisiert, weniger an festen Planken und Laufbahnen orientiert; eine Vielfalt von Suchprozessen im lebenslangen Lernen macht Beratungserfordernisse im Grunde universell.

Im Osten allerdings, dies sei nur deshalb angemerkt, weil damit Konsequenzen verbunden sind bis in die aktuellen Beratungskontexte, wurden diese Veränderungen nicht vorgenommen: Die hier 1990 implementierte, übertragene Beratung und Weiterbildung folgte einem grundlegenden Verständnis von rascher Wiedereingliederung von Arbeitslosen und orientierte sich an einem Normalarbeitsverhältnis, für das im Osten die Grundlagen weggebrochen waren. Die Folgen waren und sind fatal; streitbar und zugespitzt war formuliert worden: „Der Mythos Weiterbildung ist zerbrochen!“ Der Osten des Landes hat es also bis heute mit einer eher fragilen und gebeutelten *Weiterbildungslandschaft* zu tun, die *selbst unter erheblichem Lerndruck* steht.

Auf die veränderte Zuständigkeit in diesem Bereich weist beispielsweise die 1998 erfolgte Aufhebung des staatlichen Monopols für Berufsberatung hin. Neben und mit der gestiegenen Nachfrage wie den umrissenen Problemen war ein Grund dafür, stärker kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen zu ermöglichen. Das stand und steht im Einklang mit den skizzierten Leitlinien der Europäischen Kommission und betont deren wirtschaftliche Ausrichtung.

Mit dieser Ausrichtung kann eine einseitige Funktionalisierung und Effizienzorientierung verbunden sein. Zugleich aber hängen die veränderten Inhalte vor allem mit dem generell gesellschaftlich erforderlichen eigenverantwortlichen und selbstorganisiertes Handeln bzw. Lernen zusammen. Beratung ist *weit mehr als Informationsvermittlung*; die Metapher vom Navigieren weist darauf hin.

„Fachliche Beratung ist ... im Hinblick auf grundlegende Bedürfnisse wie Berufsfindung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Chancen gefragt. Auf Grund der Diversifizierung der Beratungsangebote kommt es in Zukunft darauf an, die Angebote zu verknüpfen und eine Verzahnung der verschiedenen Bereiche Bildung und Arbeit sowie Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten.“

(Abschlussbericht 2007)

Allerdings, auf noch auszumachende Defizite wurde hingewiesen. Die neue Lernkultur mit ihrer Ausrichtung auf Kompetenz und lebenslanges Lernen lässt sich nicht so einfach implementieren; die *Beratung befindet sich selbst noch im Umbruch*.

Defizite betreffen etwa deren Institutionalisierung – die Beratungslandschaft zeigt sich als überaus heterogen und unübersichtlich – wie auch deren Professionalisierung – übergreifende Qualitätsstandards, klare Regelungen oder Zertifizierungen.

Insofern handelt es sich beim Thema Beratung oder bei den BBC um ein spannendes, ein offenes oder, um den Wanderungen durch die Beratungs- und Bildungslandschaft gerecht zu werden, *ein weites Feld*. Die „Lernenden Regionen“ hatten sich darauf in einer (bisher) abschließenden Phase konzentriert und den Aufbau von Beratungsdienstleistungen zum Schwerpunkt gemacht. Das Regionale Lernforum unserer Region war daran erfolgreich beteiligt. Das war und ist zweifellos noch einmal besonders herausfordernd in einem Wirtschaftsraum wie dem zwischen Elbe und Elster. Die Ansprüche waren groß, vieles sollte neu begonnen werden, war erstmalig so der Fall und beanspruchte damit, innovativ zu sein. Vielleicht waren das zu große Ansprüche, wäre Bescheidenheit eher gefragt? Einzelne Einschätzungen weisen darauf hin.

„Hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung der Lernenden Regionen ist eine mögliche Schlussfolgerung, dass die in Agglomerationen agierenden Netzwerke tendenziell eher als die in ländlichen Regionen über die Möglichkeit verfügen, neue Verfahren und Methoden im Bildungsbereich zu erproben. In ländlichen Regionen hingegen dürfte ... auch die reine Bereitstellung von Bildungsmaßnahmen innovativ und bedarfsgerecht sein.“

(DIW, 2004: 503)

Die Frage kann zunächst offen bleiben. Mit ihr und der angedeuteten Spanne ist jedenfalls ein Rahmen für die Einschätzung vorgegeben. Wenden wir uns also, bevor wir nach Strategie und Umsetzung der spezifischen Lernberatung fragen, kurz den regionalen Bedingungen zu.

II. Bildungs- und Lernraum zwischen Elbe und Elster

Nun hat die Geschichte von Anja vor allem auch damit zu tun, wo sie lebt und wo sie nach Möglichkeiten für Lernen und Weiterbildung sucht. Dabei geht es nicht nur um die Tatsache, dass sie die sechs Kilometer bis in die Kreisstadt hat. Das ist nur der eine Punkt. Viel hängt davon ab, was die Umgebung dem Einzelnen an Möglichkeiten zu bieten hat, an Lern- und Bildungsmöglichkeiten, an Arbeitsmöglichkeiten, allgemeinen Lernanlässen. Hier unterscheiden sich einzelne Regionen in Deutschland ganz beträchtlich. Im Osten des Landes haben in den vergangenen Jahren diesbezügliche Differenzierungen zwischen Regionen zugenommen.

Das Regionale Lernforum hatte sich 2001 in einem grenzüberschreitenden Raum zwischen Brandenburg und dem Land Sachsen konstituiert. Entsprechend wurden dann in diesem Raum – zunächst den Landkreisen Riesa-Großenhain und Elbe-Elster, später noch dem Landkreis Oberspreewald-Lausitz in Brandenburg – Beratungsleistungen aufgebaut. Von den beiden Ländern wurde dieses Projekt der Lernenden Regionen unterschiedlich wahrgenommen und unterstützt. Das ist aber hier jetzt nicht Thema, größere und besondere Relevanz kommt den regionalen Bedingungen zu. Das ist knapp zu unterstreichen.

Drei Landkreise im peripheren Raum

Die drei Landkreise haben zusammen eine Fläche von ca. 4.000 km² und eine Bevölkerungszahl von etwa 370.000 Einwohnern. Sie sind also eher dünn besiedelt, zu weiten Teilen sind sie ländlich geprägt. Zugleich haben die Kreise bis 1990 starke industrielle Potenziale besessen. Diese Potenziale sahen ebenso unterschiedlich aus – mit Kohle- und Energieproduktion vor allem in Oberspreewald-Lausitz und partiell in Elbe-Elster, mit Stahlerzeugung und Metallverarbeitung in Riesa-Großenhain und Metall- und Textilindustrie in Elbe-Elster – wie sie auch heute gewisse Unterschiede aufweisen.

Diese Unterschiede sind nicht zu ignorieren, sie haben ersichtlich ihren Einfluss auch auf die konkrete Projektumsetzung gehabt. Von übergreifender Bedeutung ist allerdings, dass die Region insgesamt durch traditionelle wirtschaftliche Muster geprägt war, einen drastischen wirtschaftlichen und vor allem industriellen Einbruch erfahren und sich bisher noch keine ausreichende Kompensation dafür – oder gar eine Re-, eine Neu-Industrialisierung – ergeben hat. Damit liegen die drei Kreise hinsichtlich wirtschaftlicher (jeweiliges BIP), finanzieller (regionale Lohn- und regionale Kaufkraftstruktur) und auch sozialer (Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsquote) Daten bei entsprechenden Rankings und Indikatoren im Hinterfeld der Landkreise in Deutschland.

Nach den aufgeführten Charakteristika – ihrer ländlichen Struktur und stark altindustriellen Prägung, den aufgeführten Indikatoren – wie zudem nach räumlicher Lage und Trends der Bevölkerungsentwicklung (Abwanderung und Alterung) handelt es sich bei der Region insgesamt um einen *peripheren Raum*. Damit ist eine Klassifizierung gemeint, die in übergreifender Hinsicht für Regionalentwicklung bedeutsam ist. Kein anderes Kriterium, so hat die Raumordnung festgestellt, wirkt durchschlagend wie dieses.

„Eine periphere Lage wirkt sich negativ auf die Produktivität aus. Die Lage bzw. die Anbindung einer Region hat offensichtlich den größten Einfluss (auf die Regionalentwicklung, d.A.) unter allen einbezogenen Variablen, wobei hier in erster Linie europaweite Erreichbarkeit und nicht die kleinräumige Zentralität der Lage gemessen wird.“

(Kawka/Maretzke 2007: 19)

Aber auch das ist nicht zu verabsolutieren oder zu vereinseitigen, besondere Gestaltungsherausforderungen verlangen allerdings besondere Konzepte. Nicht solche, die sich an einseitigen Wachstumszielen orientieren. Entsprechende Konzepte und Aktivitäten, mit denen sich dann auch Alternativen für Beschäftigung und Lernen verbinden können, gibt es in den hier betrachteten Kreisen durchaus. Das Regionale Lernforum hat sie, wie etwa die Beschäftigungsstrategie für Elbe-Elster, berücksichtigt. Darauf kann hier nicht eingegangen werden. Mit unserem thematischen Fokus ist vor allem Folgendes festzuhalten:

Problematische Prägungen

Die Region hat mit den aufgeführten wirtschaftlichen Traditionen und Entwicklungen zugleich bestimmte normative Orientierungen (einen spezifischen regionalen Habitus) wie entsprechende, eher mittlere bis geringe Bildungs- und Qualifikationsstrukturen. Zu Ersterem gehören klassische Erwerbs- oder Arbeitsmuster – das für die DDR oft betonte besondere „Arbeiterliche“ (Engler 1999) findet sich hier in markanter Form. Un- und Angelernte, vor allem aber Facharbeiter und Meister dominieren in den Qualifikationen; unterrepräsentiert sind höhere Bildungsabschlüsse. Verschiedene Untersuchungen zu Lern- und Weiterbildungsverhalten habe gezeigt, dass solche kulturellen Muster *weniger offen sind für Lernen und Bildung*. Regionale Untersuchungen zu altindustriellen Gebieten haben gezeigt, dass solche Muster sich gegenüber Veränderungsanforderungen als *sehr sperrig* erweisen. Zu konstatieren ist eine Dominanz von Gruppen „gelegentlicher Lerner“ und „bildungsferner Lerner“ in der regionalen Bevölkerung. Darauf hat auch das Regionale Lernforum in Erhebungen hingewiesen: Eines der Hauptprobleme ist die gering ausgeprägte Lern- und Bildungsbereitschaft bzw. -aktivität.

So erfreulich es ist, dass sich die Arbeitslosigkeit in den genannten Kreisen in den vergangenen Jahren reduziert hat – sie ist nicht nur noch immer relativ hoch (in Elbe-Elster mit knapp 16 %, in Oberspreewald-Lausitz mit über 16 % im September 2008), vor allem haben wir eine weitgehend *verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit* von mehr als 50 % der Gesamtzahl Arbeitsloser zu konstatieren. Damit werden die genannten Muster noch einmal verstärkt, zugleich nehmen die Defizite in verfügbarer Qualifikation, abrufbarer praktischer Berufs-/Arbeitserfahrung und ebenso in allgemeiner Bildung zu.

Zudem sind viele dieser Langzeitarbeitslosen durch zahllose und fruchtlose Maßnahmeschleifen geschickt worden, die ihnen Bildung, Weiterbildung als immer weniger sinnvoll erscheinen ließen bzw. lassen.

Gerade für sie geht, wenn sie nicht schon resigniert haben, Arbeit über alles – und ist alles Andere nichts! Das war für die Beraterinnen und Berater häufig eine problematische Erfahrung.

„Wir können keine Arbeitsplätze schaffen, aber wir geben Hilfe zur Selbsthilfe. Neun von zehn aber, die anfangs kamen, wollten nur schnell Arbeit. Von Beratung, Bildung wollten die nichts wissen.“

(Berater, R. Cz.)

„Das Problem besteht darin, dass es sehr schwer fällt, jemanden zu motivieren, sich Wissen anzueignen und weiterzubilden, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, wenn man in der Region kaum an neue Jobs kommt, weil es einfach zu wenige gibt.“

(Beraterin, C. Sch.)

Trifft diese Langzeitarbeitslosigkeit mit etwa zwei Drittel vor allem die ältere Generation der über 50jährigen, so ist noch auf eine besondere Problemgruppe innerhalb der Langzeitarbeitslosen und häufig auch der Nichtleistungsbezieher hinzuweisen: eine oft als „verlorene Generation“ bezeichnete Gruppe von Jüngeren (zu einem Großteil Frauen), die nach der Wende nie den Weg in Beruf und Arbeit gefunden haben. Im Osten Deutschlands handelt es sich immerhin um etwa ein Drittel der heute zwischen 25 und 40jährigen. In den hier einbezogenen Landkreisen dürfte deren Anteil noch etwas höher sein. Diese Menschen, die nie die Erfahrung beruflicher Erwerbsarbeit gemacht haben, sind nicht nur deutlich bildungsfern. Sie haben sich zudem oft in dieser Situation „eingerichtet“ und werden ohne zusätzliche Unterstützung keinen Anschluss an Berufs- oder Arbeitswelt mehr finden.

Allein mit diesem markanten Ausschnitt aus den sozialen und kulturellen Konstellationen der Region ergeben sich direkte Konsequenzen für mögliche Lernunterstützung, Bildungsberatung etc. So wichtig und sinnvoll diese sind – die Voraussetzungen bleiben kompliziert: Erforderlich sind besondere Zugänge (niedrigschwellig), besondere Motivation und Ansprache. Gefragt sind Unterstützungen, die wirklich Wege ebnen, und nicht wieder in Maßnahmekarrieren münden. Gefragt ist also eine sehr umfassende, *komplexe Beratung, die zugleich Lebensbegleitung* ist, und gefragt ist Beratung bzw. direkte *Unterstützung über die Kernaufgaben von Beratung hinaus*.

Paradoxe Konsequenzen

Ein weiterer Aspekt muss noch erwähnt werden. Das nicht weniger problematische Gegenstück zu diesen sozialen Trends in der Region stellt der enorme regionale Bevölkerungsverlust dar. Dabei geht es auch hier nicht nur um die Quantität allein.

Die Abwanderung ist hochgradig eine solche der erwerbsaktiven Bevölkerung – insbesondere der zwischen 25 und 34 Jahren – mit eher hoher Qualifikation und Bildung. Vor allem angesichts der in der Region nicht gegebenen (oder für manche, die auch aus der Arbeit heraus abwandern, eben nicht attraktiven) Arbeitsmöglichkeiten sind die mit Qualifikation und Bildung verbundenen individuellen Chancen ein wesentlicher Grund dafür. In der Konsequenz zeigt sich eine paradoxe Herausforderung, ein Dilemma für Lernen und Weiterbildung: Unterstützung in dieser Hinsicht kann gerade weitere Abwanderung (einen „brain drain“) befördern und das regionale Humanpotenzial noch weiter reduzieren. Allerdings, auch hier kann *Lernunterstützung allein keine Lösung* anbieten, zeigt sie sich wiederum „nur“ als Teil regionalwirtschaftlicher und regionalpolitischer Herausforderungen. Lerndienstleister können hier aber immer wieder fordernd auftreten, und sie können sich stark machen für Lernen und Bildung als „Wert an sich“.

Der regionale Arbeitsmarkt bleibt auf absehbare Zeit begrenzt aufnahmefähig. Die regionale Wirtschaft ist für weitergehende Effekte (noch) zu schwach. Die innovativen und ersichtlich nachhaltigen Entwicklungen, etwa im Umfeld von Metall- und Elektroindustrie, von Chemie, Kunststoff etc., stehen eher zunehmend vor dem vielfach prognostizierten Dilemma: Ihre Nachfrage nach Arbeitskräften können sie aus dem Reservoir des brach liegenden regionalen Arbeitspotenzials nicht befriedigen: Ein Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften und Überhang an weniger qualifizierten Arbeitskräften wird die Region noch über längere Zeit kennzeichnen. Hier sind sicher auch (!) größere Eigenanstrengungen und offenere Sichtweisen von KMU gefordert, die über lange Jahre aus einem vorhandenen und noch ausreichenden Reservoir schöpfen konnten. Das bedeutet aber in keinem Fall, dass damit „die Stunde der Lernberatung“ schlagen würde: Einmal werden sich – vielleicht eine geringere Zahl von KMU in der Region – die sogenannten „Ressourcenvernutzer“ (Behr) nicht so leicht von ihrem Verschleißkurs abbringen lassen. Sie sind beratungsresistent. Dann aber suchen KMU selbst über Netzwerke, Verbände etc. Brücken zu regionalen und überregionalen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen. Hier ist ein spezifischer Platz für zusätzliche Lernberatung schwer zu definieren.

Beratung als Daseinsvorsorge

Angesichts der in einigen markanten Ausschnitten aufgeführten regionalen Charakteristika lässt sich belegen, dass *Investitionen in Lernen und in Bildung* einen sehr umfassenden, und universellen Charakter *im Sinn zu leistender Daseinsvorsorge* bekommen. Wir wollen das innovative Ziel der Entwicklung von kreativen und wettbewerbsfähigen regionalen Räumen zwar nicht aus den Augen verlieren, der Daseinsvorsorge und dem Abbau von Nachteilen im Bildungsbereich kommt jedoch besondere Bedeutung zu.

Dies ist ein gewichtiger Aspekt einer regionalen Stabilisierung von „lebenswerten Räumen“, denn Defizite im Bildungsbereich haben kurz und langfristig vielfach belegte destruktive Folgen. Der älteren Generation droht weiterer sozialer Abstieg, reale Verarmung; den jüngeren Generationen werden Chancen verbaut. Elementare Teilhaberechte müssen demgegenüber gewährleistet werden.

Über Formen und Möglichkeiten einer solchen Daseinsvorsorge muss angesichts der demografischen Trends weiter nachgedacht und verhandelt werden. Hier sind Landes- und Kommunalpolitik gefragt. Eines scheint dabei aber offensichtlich: Gerade flexible Formen von Lern- und Bildungsinfrastrukturen, die die lokalen oder regionalen Anknüpfungspunkte finden, haben ihren Platz. Die Konsequenz besteht insofern in einem eindeutigen *Plädoyer für eine regional, lokal und vor allem auch eine mobil organisierte Bildungs- und Lernberatung*. Sie ist eine adäquate Antwort auf die neuen Herausforderungen Lebenslangen Lernens, Teilhabe daran ist umzusetzen des europäischen Grundrecht.

Zugleich aber ist vor Überforderung zu warnen. Es ist deutlich geworden, dass die regionalen Bedingungen nicht die besten Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen bieten und so auch die Voraussetzungen für entsprechende Dienstleistungen schwierig sind. Das betrifft den gesamten Bereich der Nutzer bis zu den Adressaten, betrifft somit auch Struktur und Inhalt möglicher Angebote. Vieles muss einfach zugänglich und einfach „gestrickt“ sein; postindustrielle oder wissenschaftliche Euphorien sind kaum am Platz.

Auch eine noch so gute, effektive Bildungs- und Lernberatung kann grundlegende regionale Probleme nicht lösen. Auf eine mögliche Paradoxie wurde schon hingewiesen. Beratung kann nicht selbst die vielfach erforderlichen Unterstützungsleistungen bereitstellen, Beratung kann keine Arbeitsplätze schaffen. Lernberatung ist ein tragender Pfeiler in einem modernen, zukunftsfähigen und lebenswerten regionalen Haus. Wände und Dach gehören aber mindestens ebenso zu einem solchen.

III. BCB – Bildungsberatung vor Ort und mobil

Bildungs- oder Lernberatung besitzen einen hohen Stellenwert. Das wurde mit den Ausführungen zu grundlegenden Entwicklungstrends im zweiten Teil unterstrichen. Zugleich wurde nicht nur deutlich, dass die Bildungsberatung vielfach heterogen, unübersichtlich und gelegentlich auch nicht ausreichend profiliert ist. Vor allem wurde mit dem dritten Teil gezeigt, dass sich in unserer Region neben den allgemeinen auch ganz besondere *Chancen wie Herausforderungen für Bildungsberatung* stellen. Das Regionale Lernforum hat diese ergriffen und sich jenen gestellt.

Insofern hat sich letztlich eine sehr eigenständige, an die regionalen Bedarfe angepasste und mit den neuen Beratungsherausforderungen kompatible Beratungsinfrastruktur und Beratungsleistung *auf Zeit* herausgebildet.

„Neutrale, unabhängige Beratung hat weitgehend geklappt. Wir haben Kontakt zu Arbeitsagenturen aufgebaut, die haben als ‚Türöffner‘ funktioniert. Sicher besser in Sachsen, aber insgesamt hat es geklappt. Die Bindung zu anderen Institutionen, zu Landkreisen war gut, und insbesondere auch mit dem Ministerium in Brandenburg.“

(Projektmanagerin, K.P.)

Eine Verstetigung ist bisher nicht in Sicht. Vorgehensweise, Erfahrungen und Ergebnisse sind unabhängig von einer möglichen Weiterführung und vor allem als Anregung für eine solche Weiterführung interessant. Der Bedarf ist offensichtlich, auf einen tragenden Pfeiler sollte nicht verzichtet werden.

III.1. BeratungsCenter Bildung: Profile – Leistungen – Adressaten

Die zentrale Begründung für den Aufbau und für die Leistungen der BeratungsCenter Bildung im Raum Elbe-Elster lag für die Promotoren aus dem Regionalen Lernforum in dem ersichtlichen Widerspruch zwischen einem breiten Angebot für Aus- und Weiterbildung und der eher geringen Nachfrage nach Bildung. Sie haben damit berechtigt, wie das voranstehende Kapitel gezeigt hat, an gegebene regionale Probleme angeschlossen. Insofern konnten sie im Businessplan formulieren:

„Dem Leistungskonzept der ‚BeratungsCenter Bildung‘ liegt die Idee zugrunde, diese Kluft zwischen Angebot und Nachfrage im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster nachhaltig zu reduzieren.“ (Businessplan: 3)

Dabei sollten die BCB so platziert bzw. ausgerichtet werden, dass sich die in verschiedenen Bereichen vorhandenen Disparitäten überwinden lassen, Lebenslanges Lernen unterstützt wird und insbesondere bildungsferne Bevölkerungsgruppen einen Zugang dazu finden. In dem Sinn sollten sich die BeratungsCenter als Dienstleister profilieren – nicht zuletzt mit Blick auf zu erschließende Finanzierungsmöglichkeiten –, die eine sehr umfassende, universelle und unabhängige Beratung anbieten. Damit wird den im ersten Kapitel umrissenen Herausforderungen einer neuen Beratungskultur entsprochen.

*„Institutionalisierte Bildungsberatung kann einen breiten und besseren **Zugang zu den vielen Bildungsangeboten** der Region Elbe-Elster herstellen. Die BeratungsCenter Bildung dürften damit auch ein wichtiges **Bindeglied** zwischen dem Bildungsangebot und der Bildungsnachfrage verkörpern, das die Bildungsressourcen der Bevölkerung zu aktivieren vermag. Unser Konzept der Bildungsberatung soll insofern auch **Verbindungen** zu kompetenten Ansprechpartnern für spezifische Nachfragen herstellen (z.B. zu den Bildungsberatern mit Spezialgebieten). Es entsteht eine Basis zur **weiteren Vernetzung** der vorhanden regionalen Bildungsträger und Bildungsakteure. Dadurch können **unmittelbare Rückmeldungen** an die Bildungsträger erfolgen (z.B. hinsichtlich aktueller Bildungsbedürfnisse und -nachfragen). Durch die Informationsfunktion der BeratungsCenter werden die regionalen Bildungsträger mit ihren Spezialkomponenten in der Öffentlichkeit noch stärker bekannt gemacht.“*

(Businessplan: 4)

Orientiert wird also auf eine sehr eigenständige Funktion dieser BCB – eben deren Überbrückungs- oder Bindegliedfunktion für die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche. Die BCB sollen sich insofern als „Anlaufpunkte für alle Fragen rund um das Lernen“ profilieren, also im Grunde als One-Stop-Agencies: Es ist ein Anlaufpunkt.

„Wir können den Leuten die Möglichkeit geben, hier in unseren Räumlichkeiten eine passende Weiterbildungsmöglichkeit zu finden. Beziehungsweise möchten viele Kunden sich zu ihrem jetzigen Beruf noch in eine Fachrichtung spezialisieren oder ein Praktikum absolvieren, auch da können wir helfen.“

(Projektmanagerin, K.P.)

Zugleich bleiben die BeratungsCenter sehr stark, und das wird auch bis auf Ausnahmen so praktiziert, an Bildungsinstitutionen gebunden: In der Regel arbeitet die Beraterin/der Berater mit einer halben Stelle im Bereich der Beratung, mit einer halben in dem der Trägerinstitution.

Dieses Modell hat verschiedene Vor- und Nachteile. Zu den Vorteilen gehört beispielsweise, dass diese Träger zusätzliche Infrastrukturleistungen/ -kosten übernommen haben. Sie konnten den Kontakt zu Nutzern befördern, solche den Beraterinnen und Beratern zuführen und für einen Erfahrungsaustausch über die verschiedenen Bereiche von Bildung und Beratung hinweg sorgen. Damit waren und sind sie wichtig für Weiterbildung und Qualifizierung der Beraterinnen und Berater. Als aktive Mitglieder im Netzwerk und zum Teil direkt im Regionalen Lernforum konnten sie wesentlich die Beratungsarbeit unterstützen und beispielsweise Türen zu anderen Bildungsträgern und Kooperationspartnern öffnen.

Eher nachteilig war demgegenüber die Tatsache, dass die Beraterinnen und Berater in der Regel mit einer halben Stelle und zudem mit einer durch das Projekt gegebenen Befristung ihre Beratung zu machen hatten. Das war nicht nur eine zeitliche Restriktion. Eine wirklich selbständige und hinreichend freie Beratung ist – das ist keine Kritik an den Beraterinnen und Beratern – unter diesen Bedingungen schwierig.

Unter den gegebenen regionalen Bedingungen dürften die Vorteile überwiegen. Jedenfalls wurde das auch so in Gesprächen mit den Verantwortlichen kommuniziert. Für die Umsetzung der komplexen Beratungsfunktion und damit zu verbindende Ansprüche kann der Weg aber eher nicht als optimal angesehen werden. Eine eigenständige, ganzheitliche Beratung braucht die ganze Person. Bei der Anbindung an eine Trägereinrichtung halten sich zudem die genannten Vorteile mit möglichen Konflikten aus einem legitimen Eigeninteresse hinaus die Waage. Die Gefahr besteht, wie sie auch immer wieder in Beobachtungen zur Beratungslandschaft konstatiert wird, dass Beratung doch zu einer Nebensache für das Hauptgeschäft der jeweiligen Trägereinrichtung wird.

Dienstleistungen und Zielstellungen

Für die Bildungsberatung wurden eine ganze Reihe von Kerndienstleistungen definiert, die wiederum die Komplexität dieser Dienstleistung unterstreichen. Verwiesen wird auf folgende Schwerpunkte:

- Schaffung von Transparenz zu Bildungsbereichen und konkreten Bildungsangeboten
- Informationen zu bestehenden Fördermöglichkeiten und deren Voraussetzungen
- Ausarbeitung von Motivationsangeboten (z.B. für Lebenslanges Lernen)
- Sensibilisierung hinsichtlich Selbstreflexion und Kompetenzerfassung
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger in der Region

- Abbau von Lernbenachteiligungen und Vermeidung von Ausgrenzungen
- Vernetzung der Bildungsträger in der Region durch Kommunen, Events etc.
- Etablierung eines regionalen Bildungsmarketing
- Unterstützung der KMU bei der künftigen Fachkräftesicherung
- Verknüpfung regionaler Akteure in ein gemeinsames Netzwerk (Businessplan: 7)

Mit dieser breiten Zielstellung ist zugleich eine relativ breite Zielgruppenorientierung verbunden. Erreicht werden sollten „grundsätzlich alle Bildungssuchenden, zum Beispiel: Jugendliche, Unternehmensleitungen, Erwerbstätige, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, ALG I-, ALG II- und Nichtleistungsempfänger, Berufsrückkehrer/-innen; Senioren/-innen; Unternehmensnachfolger/Selbständige/Existenzgründer/Zuwanderer“. (Siehe: *BeratungsCenter Bildung. Lernen ein Leben lang*)

Gerade mit dieser in zweifacher Hinsicht – Zielstellungen wie Zielgruppen – sehr breiten Anlage soll sich ein Alleinstellungsanspruch für die BCB formulieren lassen:

„Bildungsberatungsstellen mit einem derartig umfassenden Ansatz ... gibt es gegenwärtig im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster nicht. Zwar existieren Bildungsträger, Vereine etc., die vereinzelt ebenfalls Bildungsberatung anbieten, jedoch vorrangig zum Zwecke der eigenen Interessen und der eigenen Leistungsvermarktung, womit die Unabhängigkeit und die Universalität der Bildungsberatung verloren gehen. Deshalb und weil sich die BeratungsCenter Bildung an die breite Öffentlichkeit und die verschiedensten Zielgruppen wenden, bestehen viele Möglichkeiten für den Aufbau von Alleinstellungsmerkmalen.“

(Businessplan: 13)

Das erscheint auf den ersten Blick eher als ein Widerspruch in sich und erfährt in der Umsetzung einige Korrekturen. Dennoch muss man Ziele und Ansprüche einer solchen Alleinstellung mit Bezug auf die dargestellten Anforderungen an moderne Beratungsdienstleistungen wie zu den regionalen Bedingungen als positiv hervorheben. Das betrifft dann auch die praktische Umsetzung, trotz einzelner Korrekturen. Der Aufbau der BeratungsCenter Bildung kann als eine *Innovation im Bildungsbereich* der Region bezeichnet werden.

„Ich möchte behaupten, dass unsere Arbeit sehr positiv angenommen wird. Gerade bei der Vielzahl der Bildungseinrichtungen und -angebote kann es bei den Bildungssuchenden schon leicht zu Verwirrungen kommen. Wir möchten für sie aus dem Dschungel dieser Angebote das passende finden. Manche Klienten kommen sogar mehrmals zu uns, um sich Rat zu holen.“

(Beraterin, K.B.)

Darin findet sich ihre Alleinstellung wie nachhaltige Begründung. Insofern gehen der Aufbau dieser BCB und deren Praxis über eine einfache Bereitstellung noch fehlender Institutionen, wie sie die DIW-Studie bereits als innovativ für Regionen wie etwa Elbe-Elster ansah, hinaus. Das hat aber dann seine Kehrseite, wenn eine *nachhaltige* Implementierung nicht gelingt: Fehlende Institutionen kann man zum Teil kompensieren und sie machen sich nur in bestimmten Bereichen bemerkbar. Das *Fehlen von Beratungsleistungen* der hier dargestellten Art – bezogen auf die unterschiedlichen Lebensbereiche wie eine lebensumspannende Lernbiografie – führt zu gravierenden Defiziten, *bricht gerade die entscheidenden Brücken ab*, über die lebenslanges Lernen verwirklicht werden kann. Oder es nimmt dem regionalen Haus einen tragenden Pfeiler.

Zu der Alleinstellung gehört schließlich ebenso, dass die BCB bzw. die Bildungsberatung eine spezifische Corporate Identity ausprägen wollten und konnten. Versinnbildlich wird das mit einem sehr aussagekräftigen Logo. Ebenso gehören zu dieser Corporate Identity die aktive gemeinsame Arbeit im Netzwerk mit einer dichten Vertrautheit zwischen den Beraterinnen und Beratern, das offensiv vorgebrachte Selbstverständnis als innovatives Lernprojekt und schließlich auch die erfolgte Institutionalisierung bzw. Professionalisierung: Businessplan, Beratungshandbuch und weitere programmatische und operationelle Orientierungen. Wichtige Instrumente waren eine eigenständige Datenbank ebenso wie die Online-Erreichbarkeit (www.lernforum-elbe-elster.de). *Bildungsberatung wurde nach innen und außen zu einem positiven Markenzeichen.*

Beratung mobil

Um die genannten Ziele zu erreichen, vor allem also die Nachfrage nach Bildung zu stimulieren und dabei stärker bildungsferne Gruppen der Bevölkerung zu erreichen, wurde in einem zweiten Schritt von einer an festen Standorten (zumeist bei einem Bildungsträger) stattfindenden Beratung zu einer *mobilen* Bildungsberatung übergegangen: Die Beraterinnen und Berater gingen zu festen Zeiten in verschiedene kommunale Einrichtungen, in Schulen, Jugendklubs, zur Diakonie und andere.

„Durch die (bisherigen) Ergebnisse ... wird die Notwendigkeit einer mobilen Bildungsberatung unterstrichen. Nicht alle Regionen und Zielgruppen konnten erreicht werden, die genannten bildungsfernen Gruppen kamen selten oder gar nicht zur Beratung.

Arbeitsagenturen, ARGEN und Job-Center beraten erfahrungsgemäß zu kurzfristigen Zielen, das heißt auf eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hin, und können keinen Bezug auf konkrete Bildungsangebote der Region nehmen.

Während sich Schulen und Universitäten sowie spezielle Projekte um Schüler und Studenten bemühen, gibt es kaum Institutionen, die sich eine unabhängige Bildungsberatung der erwachsenen Bevölkerungsmehrheit leisten können.

Dies muss wie durch die Beratung der BCB's auch durch die mobile Bildungsberatung aufgegriffen werden.“

Regionales Lernforum: 6)

Diese Art offensiver Beratung in der Fläche war konsequent aus der bisherigen Praxis heraus. Insbesondere damit hat das Regionale Lernforum, ungeachtet der auch in anderen Regionen praktizierten Ansätze, *Neuland in der Beratung* beschritten. Denn gerade hier ließ sich wenig adaptieren, mussten Orte und Strategien selbst gesucht und entwickelt werden. Dabei waren auch Grenzen zu setzen. Man wollte nicht wie ein Vertreter an der Haustür klingeln, aber möglichst flexibel vor Ort sein.

„Solche Ansprechpunkte sind erforderlich. Ich biete Beratung in Wohnortnähe an. Mit Unterstützung von Kommunen, Vereinen, Jugendclubs. Allein klappt es bei den Leuten nicht, brauchen jemanden, der sie anschiebt. Man muss vor allem für die Einzelnen wieder ‚die Linie‘ finden.“

(Beraterin, C. Sch.)

Nimmt man stationäre und mobile Bildungsberatung zusammen, so konnten die BCB ein beachtliches Einzugsgebiet in den Grenzkreisen der beiden Bundesländer, Brandenburg und Sachsen, abdecken: Rein flächenmäßig ergaben sich viele Knotenpunkte um die einzelnen Städte, von der Anzahl her kann von sieben stationären und ca. einhundertzwanzig mobilen Einrichtungen (teils mit festen, regelmäßigen Öffnungszeiten, teils als einmalige Information) gesprochen werden. Die Umsetzung fand im Zeitraum von September 2006 bis September 2008 statt und weist nach unterschiedlichen Parametern eine beachtliche Dynamik aus:

- Mit dem quantitativen Ausbau einer festen und einer mobilen Beratungsstruktur;

- mit dem Umfang der Beratungsleistungen und der Einbeziehung von etwa 3.000 Nutzerinnen und Nutzern in die Beratung;
- mit der Ausdehnung und Aktivierung des Netzwerks;
- mit der Beteiligung an Lern-, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Landkreisen und darüber hinaus.

Noch einmal zu unterstreichen ist die gebildete Netzwerkstruktur. Mit der ist es gelungen, in der Tat die verschiedenen Bildungseinrichtungen und die Lernmöglichkeiten in der Region effektiv zu bündeln. Immerhin über 80 Partner im engeren und weiteren Sinn arbeiteten aktiv im Lernforum mit. Das Netzwerk wurde über ein Projektmanagement im Verein koordiniert; das Beratungsnetz wie die Beraterinnen und Berater waren eigenständiger Teil einer aktiven Netzwerkstruktur. Bereits recht früh fand diese Netzwerkarbeit Anerkennung:

„Mit Freude blicke ich heute auf die bisherige Entwicklung der ‚lernenden Region‘ im Landkreis Elbe-Elster zurück. Die Kooperation zwischen Bildungsträgern, Wirtschaft und den politisch Verantwortlichen ist gelungen.“
(Landrat Elbe-Elster, Klaus Richter, 2003)

Ergebnisse

Die Ergebnisse im Detail sind, da die Zielstellung doch sehr breit angelegt war, schwer zusammenzufassen. Über Gewichtung und Stellenwert der einzelnen Ziele gab es durchaus Auseinandersetzungen bei den Beteiligten.

„Erfolg? haben wir viel gestritten. Untereinander, mit der Evaluation. Ist es der Beitrag zum Lebenslangen Lernen? Ist es die Hilfe zur Selbsthilfe? Immer wieder haben wir uns da auseinandergesetzt.“
(Projektmanagerin, K.P.)

Und im Zeitverlauf wurden natürlich Zielstellungen modifiziert, korrigiert. Die Evaluation hat diesbezüglich immer wieder Impulse gegeben.

Knapp und zur Verdeutlichung des Erreichten soll nachfolgend auf die Zielgruppen Bezug genommen werden. Dabei dient zu einem großen Teil die durchgeführte Evaluation zum Projekt „BeratungsCenter Bildung“ als Grundlage. Differenziertere qualitative Ergebnisse aus der Beratungspraxis selbst werden im folgenden Abschnitt der Studie behandelt.

Die breite Zielgruppenorientierung ergab sich aus den vermuteten regionalen Bedarfen, seien es solche, die man bei bildungsinteressierten Gruppen vermuten konnte, seien es solche, die man bei bildungsfernen Gruppen wecken wollte.

Im Ergebnis erfolgten in der Tat sehr umfangreiche Beratungsleistungen. Insgesamt wurden ca. 3.000 Nutzerinnen und Nutzer in den zwei Formen der Beratung beraten.

Es dominierte eindeutig die Beratung von einzelnen Personen (Typ: personenbezogene Beratung), während die von bzw. in Organisationen (Typ: Organisationsbezogene Beratung) eine sehr geringe Rolle spielte. Letzteres betraf insbesondere eine der ursprünglichen Zielgruppen, nämlich die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Region. Bezogen auf diese KMU wurden im Beratungsverlauf die Zielstellungen verändert und reduziert.

Einmal schlicht aus Kapazitätsgründen, weil eben der Umfang der Beratungsleistungen sich insgesamt nicht steigern ließ, dann aber auch aus Gründen von Zugang und Erreichbarkeit.

„War so vorgesehen, Beratung hier. Kam aber nicht dazu. Kein Echo von den KMU.“

(Berater, R. Cz.)

Kontinuierliche Beratungen erfolgten in einem Technologie- und Gründerzentrum im Landkreis Riesa-Großenhain. Zudem wurden vom Lernforum Spezialisten in jeweils einem Anlaufpunkt für KMU's in Brandenburg und Sachsen zusätzlich herangezogen. Dennoch spricht auch die Evaluation vom „Nischencharakter dieser Zielgruppe“ (Modul 1: 21). Dies bestätigt im Grunde die im zweiten Kapitel geäußerten Erwartungen. Lernberatung der hier praktizierten Form wäre mit gesonderter Organisationsberatung überfordert. Personenbezogene Beratung wird eher, das entspricht den allgemeinen Orientierungen auf Daseinsvorsorge, zum (ausreichenden) Kerngeschäft. Zu diesem noch einige Anmerkungen.

Die Beratungsdienstleistungen wurden zu einem größeren Teil von Frauen gegenüber dem Anteil von Männern wahrgenommen. Allerdings konnte über den gesamten Zeitraum hinweg der Anteil von Männern vergrößert werden, so dass sich in den letzten Monaten die Proportionen nahezu angeglichen hatten.

Dieser gleich verteilte Zuspruch zwischen den Geschlechtern spricht wohl für die angemessene Transparenz und leichte Zugänglichkeit der Beratungen. Denn ein gewisser überproportionaler Anteil von Frauen an sich wäre nicht überraschend. Überraschend ist schon eher, dass auch Männer (ausgenommen die älteren) häufig die Barriere genommen haben.

Von der Altersstruktur wurden vor allem Personen zwischen 15 (jüngster Teilnehmer) und 58 Jahren (ältester Teilnehmer) von den angebotenen Beratungsdienstleistungen erreicht. Insofern hat sich hier eine ausgemachte allgemeine Tendenz von Beratung gezeigt – erreicht werden kaum noch ältere Personen, solche im Rentenalter – und Beratung tangiert vor allem Nutzer im erwerbsfähigen Alter.

Die dominanten Altersgruppen lagen bei denjenigen bis 25 Jahren einerseits, und denjenigen zwischen 45 und 50 Jahren andererseits. Diese Polarisierung hat sich im Zeitverlauf zudem noch verstärkt. Deutlich geringer war der Anteil bei den 26 bis 44jährigen. Während insgesamt die Frauen bis zu 35 Jahren die größte Gruppe bildeten, wurden jüngere Männer signifikant weniger erreicht. Auch damit bestätigen sich vorliegende Einschätzungen und Erwartungen hinsichtlich noch vorhandener bzw. fehlender Bildungsaktivität: Die jungen Männer sind *das Problem*.

Veränderungen, Durchbrüche konnte die Beratung hier nur begrenzt erreichen (dazu nachfolgend). Zugleich ist die Altersverteilung noch dahingehend zu ergänzen, dass zwar Personen im *erwerbsfähigen* Alter im Zentrum standen, *nicht aber Erwerbstätige*. Darauf deutete schon die schwache Besetzung der Gruppe zwischen 26 und 44 Jahren hin. Zugleich versteht es sich aus Einschätzungen zu den geringen Beratungen in KMU.

Über den gesamten Zeitraum hinweg waren Personen in Arbeitslosigkeit – sowohl Empfänger von ALG I wie solche von ALG II – nach dem sozialen Status absolut dominierende Nutzergruppen. In einem späteren Zeitraum kamen auch stärker Nichtleistungsbezieher hinzu. Präventiv, auf Verhinderung von Arbeitslosigkeit, vermag Beratung nur schwer zu wirken.

Dies wie die Nutzerstruktur erscheinen vor dem allgemeinen regionalen Hintergrund nicht als überraschend. Eine solche Struktur für Beratungsdienstleistungen aufgeschlossen zu haben, kann als Erfolg bezeichnet werden. Wir hatten ja mit der knappen Regionalbetrachtung die Erwartungen nicht zu hoch geschraubt. Zugleich aber waren damit einige problematische Konsequenzen für die Beratung nicht zu übersehen, auf die schon hingewiesen wurde. Denn nach wie vor hat dieser Nutzerkreis zum großen Teil weniger Interesse an Bildung oder Lernen und damit verbundenen Dienstleistungen. Ihnen geht es darum, möglichst rasch einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Insofern kam es gelegentlich beiderseits zu Frustrationen.

Die mobile Bildungsberatung hat den Nutzerkreis noch einmal beträchtlich ausgeweitet. Mit dieser wurden Zielgruppen erreicht, die bisher und auf anderen Wegen noch keinerlei Zugang zu regionalen Lern- und Bildungsmöglichkeiten gefunden hatten. Von den Nutzern der mobilen Beratung traf das immerhin auf etwa ein Drittel zu. Gerade damit hat sich mobile Beratung als angemessene und erforderliche Dienstleistung erwiesen. Für wenig mobile und für bildungsferne Gruppen gibt es kaum eine Alternative.

Zugleich aber waren mit dieser neuen Beratungsform wiederum Schwierigkeiten verbunden. Auch bei dieser ist es häufig so, dass Angebote nicht von allein, selbstverständlich angenommen werden. Darauf ist noch einzugehen.

Sieht man von den Älteren oder Rentnern ab, deren spezifische Interessen sich offensichtlich nicht in Beratungsbedarfe „übersetzen“ bzw. „übersetzen lassen“, so hat die praktizierte Bildungsberatung in der Tat zu einem beachtlichen Umfang die relevanten Nutzergruppen der Region erreicht. Im Umkehrschluss kann aus den vorliegenden Nutzereinschätzungen gefolgert werden, dass ohne eine solche Beratung



der Zugang zum Lernen, zu Bildungsangeboten etc. für diese zumindest erheblich schwerer sein würde, evtl. verbaut wäre. Und die sichtbar positive Beurteilung der Beratung durch die Nutzer selbst erweist Beratung als eindeutig aktivierend, stimulierend.

*„Gemessen an der verwendeten Zufriedenheitsskala haben im Vergleich zu anderen Untersuchungen aus dem Dienstleistungssektor überdurchschnittlich viele Besucher die **Bestnote** 1 (voll und ganz zufrieden) vergeben (53 %). Nur ganz wenige Besucher sind eingeschränkt zufrieden (4,9 %) oder nicht zufrieden (1,6 %). Besonders erfreulich: Nach der ersten Befragungswelle im März bis Mai ist die Zufriedenheit im Juni und Juli weiter angestiegen.“*

(Nutzerbefragung 2008)

Damit zeigt sich zumindest ein indirekter und auf Zugang, auf Motivation gerichteter Nutzen der Beratungsdienstleistungen. Insgesamt sind solche Dienstleistungen schwer einzuschätzen. Verschiedene Vorgaben oder Versuche durch das Regionale Lernforum, konkret ein Feedback zu dokumentieren, sind nicht aufgegangen: Fragebögen; Karten; telefonische Nachfragen.

Solche Schwierigkeiten hängen einerseits mit der eher komplexen und zum Teil allgemeinen Mittlerrolle von Beratung zusammen. Erfolge lassen sich schwer zuschreiben.

Andererseits ergeben sich solche Schwierigkeiten mit den offensichtlichen Grenzen, denn Beratung kann die erforderlichen Umsetzungsschritte wie Finanzierung einer Umschulung, Organisierung einer Trainingsmaßnahme u.a. nicht vornehmen. Insofern können ihr selbst wiederum die mangelnde Umsetzungsschritte, wie nicht selten in den Gesprächen beklagt, „auf die Füße fallen“. Für die Beraterinnen und Berater war das zum Teil frustrierend.

Letztlich sind die Beraterinnen und Berater übereinstimmend der Meinung, dass ihre Leistungen wirklich von Nutzen waren. Man habe, so eine durchaus repräsentative Meinung, „unzähligen Menschen geholfen, viele sind zu einem neuen Job gekommen“. Vor allem daraus begründet sich dann die selbstbewusste, mit dem sich abzeichnenden Ende des Projekts zugleich enttäuschte, Wahrnehmung der Beraterinnen und Berater: Eine solche *Beratung, wie sie die BeratungsCenter Bildung hier in der Region praktiziert haben, ist unbedingt sinnvoll und erforderlich*. Der erfolgreiche Weg von Anja S. ist kein Einzelfall. Auf andere wird noch hingewiesen.

III.2. BeratungsCenter Bildung: Neue Praktiken der Beratung

Aufbau und Anlage der Center

Die BeratungsCenter Bildung nahmen im September 2006 in der Region – zunächst in den Kreisen Riesa-Großenhain (Sachsen) und Elbe-Elster (Brandenburg), ab Anfang 2008 auch in Oberspreewald-Lausitz (Brandenburg) ihre Tätigkeit auf. Für die Beratung wurden durch das Regionale Lernforum Richtlinien und Vorgaben ausgearbeitet. Damit wurden die übergreifenden Zielstellungen, die zu erreichenden Zielgruppen bestimmt. Das ist im vorangehenden Abschnitt dargestellt.

Zugleich wurden für die BeratungsCenter zu erbringende Leistungen und Qualitätskriterien ausgearbeitet und verbindlich fixiert. Diese Leistungen wurden im Projektverlauf eingeschätzt, die Qualitätskriterien überprüft. Dafür waren einmal die an ein externes Institut vergebene Evaluation zuständig wie die erfolgende Selbstkontrolle durch Vorstand des Lernforums und Projektmanagement.

„Regelmäßige Beraterschulungen wurden so konzipiert, dass sie als Basis zur Persönlichkeits-; Team-; Organisations- und Unternehmensentwicklung wesentlich beitragen. Somit konnten die Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowie die Motivation der Berater gestärkt und weiter ausgebaut werden.“

(Zwischenbericht: 6)

Die Beraterinnen und Berater haben das einhellig als positiv hervorgehoben. Die über solche Aktivitäten organisierte Zusammenarbeit hat das Beraternetzwerk stabilisiert.

„Zwischen den am Projekt beteiligten Bildungsberatern herrscht ein ausgesprochen positives Klima. Ausnahmslos alle Betroffenen beurteilen die Zusammenarbeit untereinander als gut. Regelmäßige Treffen und ein unkomplizierter, schneller Informationsaustausch tragen dazu bei. Dieser Bereich gehört zu den eindeutigen Stärken der BCB.“ (Modul 1: 15)

Insbesondere das zu Projektbeginn gemeinsam von den Beteiligten ausgearbeitete Beratungshandbuch war als Handlungsanleitung für die einzelnen BeratungsCenter und allgemeine Grundlagen der Beratungspraxis gedacht. Insofern wurde in der Praxis Wert darauf gelegt, dass möglichst nach diesem Handbuch vorgegangen wurde. In hier aufgeführten unterschiedlichen Instrumenten und Maßnahmen ist ein angemessener Versuch zu sehen, die Arbeit der BeratungsCenter Bildung transparent und nach einheitlichen, allgemeinen Qualitätskriterien zu gestalten.

„In gemeinsamer Teamarbeit wurde unter Anleitung einer Fachspezialistin über einen längeren Zeitraum das Beraterhandbuch zu einem fachlichen Instrument, welches Qualitätsstandards, Methoden und Prozessabläufe klar definiert.“ Die Vorgaben betrafen Beratungsinstrumente, Grundhaltungen und Wertorientierungen im Beratungsprozess, Gesprächsabläufe etc., vorgegebenen waren standardisierte Protokolle für die einzelnen Gesprächsphasen und unterschiedlichen Nutzergruppen.

(Zwischenbericht: 7)

Mit diesen Vorgaben folgt das Handbuch relativ hohen und ausgefeilten Standards von Lernberatung. Deren Umsetzung spielte immer wieder eine Rolle. Zugleich musste angemessen und vielfach pragmatisch in den einzelnen Gesprächen verfahren werden. Die Beraterinnen und Berater mahnten eine erforderliche Flexibilität an.

Beratungsgespräche – Kern der Dienstleistung

Für Darstellung und Einschätzung der Arbeit der BeratungsCenter Bildung unter den konkreten regionalen Bedingungen bietet sich der schematische Ablauf einer Beratungssituation bzw. eines Beratungsgesprächs an. An einzelnen Sequenzen lassen sich übergreifende Fragen diskutieren, die zugleich Möglichkeiten und Grenzen von Bildungs- und Lernberatung betreffen.

Wichtige und zum Teil schon behandelte Vorfragen wie die nach Bedarfen, nach Zielgruppen von Beratungsdienstleistungen, aber auch die nach den angemessenen Beratungsmethoden und vor allem nach Auswahl und Schulung der Beraterinnen und Berater werden nicht gesondert aufgegriffen. Sie lassen sich, wo sie für die übergreifenden Fragen nach den Leistungen, den Möglichkeiten und auch den Grenzen regionaler Bildungsberatung wichtig sind, wie schon betont, an den einzelnen Sequenzen diskutieren.



Wie kann man *eine neue Lerndienstleistung* überhaupt so implementieren, dass sie auch *wahrgenommen* und dann in ausreichendem Maße *angenommen* wird? Welches sind geeignete Formen einer Öffentlichkeitsarbeit, welche positiven und welche weniger positiven Erfahrungen liegen vor?

Einen guten Zugang konnten die jeweiligen Bildungsträger vermitteln, die eben potentielle Nutzer auf die Beratung in ihrem Umfeld aufmerksam machten. Dies trifft ca. auf ein Viertel der Nutzer zu.

Gleichfalls eine besondere Bedeutung kommt der Mund-zu-Mund-Werbung zu, ob im privaten oder im beruflichen Umfeld. dabei gibt es zugleich Zielgruppenunterschiede. Insgesamt spielen noch Printmedien eine größere Rolle, während Aushänge, Plakate oder Internet nur begrenzt wirksam sind.



In jedem Fall verweisen die Beraterinnen und Berater darauf, welche besondere Rolle ihre bisherigen Kontakte und Bekanntschaften haben; zentral sind kommunikative Voraussetzungen.

„Ich bin hier überall, mit allen bekannt, habe gute Zugänge zu allen. Keine Probleme, sind eben wichtig Connection, persönliche Netzwerke.“

(Berater, R Cz.)

„Ich hatte immer schon mit Leuten zu tun. ... Hatte keine Probleme, an die Leute heranzukommen. Ich kannte die Einrichtungen, hatte Zugang seit langer Zeit. Und die sind dann auch gekommen zu den Terminen.“

(Beraterin, A. Sch.)

Da die Beratungsorte weitgehend transparent und gut zugänglich waren, scheint schon für den ersten Schritt zur Wahrnehmung von Beratungsleistungen der personalen oder Beziehungskomponente große Bedeutung zuzukommen. Dies unterstreicht noch einmal eine erforderliche Flexibilität der Beratungsinfrastruktur und den Einsatz möglichst *der ganzen Person*. Bei offensichtlichen Zugangsschwierigkeiten in der mobilen Beratung wurde dann auch das Eis zunächst über persönliche Kontakte – telefonische Vorabsprachen statt feste Beratungstermine – gebrochen und quasi nach dem Muster verfahren: Bei Anruf Bus!

„Resonanz bei Vereinen, Clubs war eigentlich gering. Überhaupt auch kaum Resonanz, wenn ich mobil zu den verschiedenen Orten gegangen bin. Vom Aufwand her nicht zu vertreten, Erfolg gleich Null. Ging, wenn man vorher Termin gemacht hat telefonisch mit jemandem vor Ort. Und dann bin ich hingefahren.“ (Berater, R. Cz.)

Darüber und über Direktkontakte zu entsprechenden Einrichtungen gelang es in der Tat, einen großen Teil sichtbar passiver Zielgruppe zu erreichen, also Lernblockaden aufzubrechen. Besonders problematische, bildungsferne Gruppen wurden aber auch mit solchen flexiblen Strategien nur begrenzt erreicht. Wo dies gelang, waren die Beraterinnen/Berater zu Recht stolz.

„Mein Gott, das waren unzählige Frauen, die überhaupt noch keine Arbeit hatten seit der Wende. Die hatten überhaupt keine Peilung mehr. Bin aber ran gekommen, war wichtig.“

(Beraterin, A. Sch.)

Gelegentlich haben sie aber auch mit ihrer prinzipiell positiven Einstellung gegenüber ihrer Klientel herbe Enttäuschungen erfahren.

„Da hast Du richtig einen Schlag bekommen. Es ist schon so, manche haben sich eingerichtet.“

(Beraterinnen, A Sch.; C. Sch.)

Die persönliche Komponente hat für die Eröffnung des Beratungsgesprächs zumeist ebenso eine besondere Rolle gespielt. Zumeist ging dem „eigentlichen Thema“ eine solche wichtige emotionale Phase voraus.

„Bildungsbedarfe erst mal ermitteln. Das ist oftmals das schwerste Stück Arbeit.“

(Beraterin, C. Sch.)

Und nicht selten war es diese, die auch den besonderen Stellenwert für die Nutzerinnen und Nutzer hatte. Einmal konnten, mussten sie hier ihre negativen Erfahrungen mit Behörden, beispielsweise Job-Centern, erst einmal abarbeiten.

„Viele Frauen haben erst mal geheult, als sie zu mir kamen. Zu denen war man ganz schön gehässig gewesen! Mussten sich erst mal fangen.“

(Beraterin, A. Sch.)

Dann war es für viele, und hier gerade auch für solche aus den bildungsfernen Gruppen, wichtig, dass ihnen überhaupt einmal zugehört wurde. Manche kamen allein aus diesem Grund mehrfach zu den Gesprächen.

„Viele sind immer wiedergekommen, einfach nur zum Reden. Haben dann jeden Schritt erzählt, jede Kleinigkeit. War ihnen wichtig.“

(Beraterin, C. Sch.)

Persönlich und begleitend

Es zeigt sich, dass die Erfordernisse einer regionalen Lernberatung insbesondere in die Bereiche von allgemeiner Unterstützung, von Lebensberatung oder Lebensbegleitung gehen – es ist nicht primär der Fachmann/die Fachfrau, es ist nicht primär die Information oder das Sachthema – es ist diese *sehr umfassende* und *persönliche Unterstützung, Begleitung*.

Die Beraterinnen und Berater bezeichneten diesbezügliche Kompetenzen – Aufgeschlossenheit, Kontaktfähigkeit, Einfühlungsvermögen usw. – als die entscheidenden für eine erfolgreiche Tätigkeit. Und sie haben solche nicht nur sich selbst, sondern auch den anderen zugeschrieben.

Vom Beratungstypus, und das schließt sich insofern konsequent an, wurde in absolut überwiegenden Fällen das *persönliche Gespräch* geführt. Das deckt sich mit allgemeinen Befunden zu Lernberatungen. Telefonische Beratungen waren die Ausnahme bzw. eben reine Informationsweitergabe. Die vorgesehene Online-Beratung fand so gut wie nicht statt – auch das geht mit den allgemeinen Befunden zu Lernberatungen konform: Neun von zehn Beratungen finden als persönliches Gespräch statt, höchstens jede fünfzigste Beratung als Online-Beratung.

Der Gesprächsablauf wurde von den Beraterinnen und Beratern entlang der Vorgaben aus dem Beratungshandbuch nach ihren Erfahrungen *flexibel gestaltet*, eine eindeutige Präferenz bestimmter Methoden lässt sich nicht ausmachen. Besondere Berücksichtigung erfuhren die Ziele und Interessen der Nutzerinnen und Nutzer, es gab also eine gewisse Gewichtung hin zu „klientelbezogenen Methoden“. Damit konnte der Mittler- und Orientierungsfunktion von Beratung gut entsprochen werden.

„Wir suchen gemeinsam nach den Bausteinen, die ihnen noch fehlen, um sich aufgrund ihrer bereits vorhandenen Berufsbildung und ihrer Erfahrungen erfolgreicher präsentieren zu können.“

(Berater, M.F.)

„Für jeden, der hier reinkommt und unsere Hilfe in Anspruch nimmt, finden wir passgenaue Bildungsangebote. Wir stülpten niemandem etwas über.“

(Beraterin, K.B.)

Häufig bemühten sich die Beraterinnen und Berater, diese Ziele nach dem persönlichen Einstieg rasch zu erkennen und definierten dann für sich nachvollziehbare „Hausaufgaben“ bis zu einem weiteren Beratungsgespräch in einigen Tagen.

„Also, zunächst habe ich versucht, das Problem, den Bedarf zu erfassen. Dann habe ich mir klar eine Woche Zeit genommen für die Klärung und ein nächstes Gespräch vereinbart.“

(Berater, R. Cz.)

Immer wieder als wichtig erwies sich die offene Gesprächssituation, womit sich natürlich zugleich gewisse Grenzen für Formalisierung und Standardisierung von Beratungen ergeben. Die Ergebnisse, beispielsweise die schon angeführte Nutzerbefragung, bestätigen die Praktikabilität eines solchen Vorgehens.

„Die aktuellen Erfolgsfaktoren der BCB liegen in der Kompetenz der Berater und der Geduld ihrer Vorgehensweise: Beide schneiden überdurchschnittlich gut ab und wirken sich überdurchschnittlich auf die Gesamtzufriedenheit der Besucher aus. Dazu gehört ebenfalls noch die Individualität, mit der die Berater auf die Besucher eingehen.“

(Nutzerbefragung: 3)

Positive und negative Erfahrungen

Die nachgefragten Beratungsbedarfe sind relativ deutlich mit den unterschiedlichen Nutzergruppen verbunden und haben in hohem Maße mit Bildungs- und Qualifizierungsinhalten zu tun, die sich auf berufliche und Arbeitswelt beziehen. Bei den Nichtleistungsbeziehern kamen noch stärker die Fragen nach einem sinnvollen Einsatz von Bildungsgutscheinen hinzu. Insofern dominierte ein sehr direkter Bezug zu Beruf und Arbeit. Zudem haben die Beratungssuchen bei dem Wunsch nach möglichen weiteren Beratungsleistungen der BCB ebenso argumentiert: 60 % sehen hier „Arbeitsvermittlung“, 43 % „Bewerbertraining“ und 33 % „Lehrstellenvermittlung“. (siehe: Nutzerbefragung: 3)

Stehen hinter diesen Wünschen also zugleich offen gebliebene Leistungen, so haben diese nicht – das wurde schon deutlich – die positive Bewertung der Beratungen beeinflusst. Vielfach wurde doch „das passende Angebot“ gefunden (für mehr als zwei Drittel), vielfach wurden „Zuhören“, „Motivieren“ und das „Aufzeigen von neuen Wegen“ als wichtig angesehen. Und nur eine deutliche Minderheit der Besucher (3,2 %) hat die Beratung als „wenig hilfreich“ eingeschätzt.

Mit diesen Wünschen und offen gebliebenen Leistungen werden eher wieder die schon benannten Grenzen solcher Lernberatung deutlich. An diesen haben sich die Beraterinnen und Berater vielfach (auf)gerieben.

„Größtes Problem? Dass man wenig helfen kann. Die Regeln, die Vorschriften ... Dann heißt es immer, ‚geht nicht‘. Man müsste doch die Grenzen der Beratung etwas offener machen.“

(Berater, R. Cz.)

„Generell eben, die Behörden haben nicht so mitgespielt. Wenig Unterstützung bei der Umsetzung, bei Bildungsgutscheinen, bei Umschulungen.“

(Beraterin, A. Sch.)

Denkbar sind unterschiedliche Wege – von „Lösungen“ soll nicht vorschnell die Rede sein –, um das Schnittstellenproblem anzugehen. Auf jeden Fall wäre eine direktere Einbindung der Beratung in die Umsetzung von Vermittlungsschritten denkbar. Das Lernforum hat sich diesbezüglich eher zurückgehalten; viele Fragen sind in der Tat noch unklar. Ohne deutliche Verbesserungen aber verliert Beratung erheblich an Wirkung.

Die Beraterinnen und Berater hatten bzw. haben jeweils auch ihre besondere oder Erfolgs-Geschichte, mit der sie häufig neu Motivation gewinnen und einige Rückschläge wegstecken konnten. Die von Anja S. ist eben nur eine solche Geschichte. Dabei wurden in diesen Geschichten immer wieder typische Anforderungen an und Leistungen von Beratung deutlich.

„Motivierend war, wenn die Jugendlichen wirklich dageblieben sind, Termine eingehalten haben. Einer kam etwa fast jede Woche, über ein viertel Jahr. Ist stark sehbehindert, hat eine Umschulung gesucht. Keiner hat sich gekümmert, weil er nirgendwo reingepasst hat. Der hat jetzt seinen Weg gefunden, wird seine Umschulung in Leipzig erfolgreich abschließen.“

(Beraterin, C. Sch.)

„Ich hatte einen jungen Mann hier, der hat schon zwei Mal sein Studium kurz vor Schluss abgebrochen. Jetzt hat er durch mich die Umschulung, er ist immer noch dabei und wird es schaffen. Hätte er ohne die Hilfe nicht hinkommen. Das freut einen!“

(Beraterin, A. Sch.)

„Positiv? Viele vom Gymnasium haben hier über die Beratung einen Studienplatz bekommen. Dann aber, vor allem: Ein Mann aus Gröditz. haben wir hier, in Zusammenarbeit mit Glaubitz, in Senftenberg zum Abschluss gebracht. Über die Grenze! Das Ministerium hat mitgespielt. Da habe ich sogar Hurra geschrien!“

(Berater, R. Cz.)

Es ist die Zeit, die sich Beraterinnen und Berater nehmen können oder müssen (wie man will). Durchschnittlich war das immerhin nahezu eine Stunde für ein Gespräch, vielfach erfolgten mehrere. Es ist die Konkretheit, Individualität der Beratung, es ist deren Flexibilität und gelegentlich auch die Tatsache, unorthodoxe Wege zu gehen. Das können andere Institutionen in der Regel nicht bieten.

Insofern gehören gerade auch solche einzelnen und individuellen Geschichten zum positiven Fazit der BeratungsCenter Bildung. Auf die generellen Einschätzungen durch Berater wie Nutzer wurde schon hingewiesen. Der Einschätzung im Zwischenbericht von Ende 2007 ist auch aus heutiger Sicht zuzustimmen:

„Es ist gelungen, einen breiten und besseren Zugang zu den vielen Bildungsangeboten der Region Elbe-Elster herzustellen. Die BeratungsCenter Bildung entwickelten sich zu einem wichtigen Bindeglied zwischen dem Bildungsangebot und der Bildungsnachfrage, das die Bildungsressourcen der Bevölkerung zu aktivieren vermag. Es entstand eine Basis zur weiteren Vernetzung der vorhandene regionalen Bildungsträger und Bildungsakteure.“

(Zwischenbericht: 11f.)

Einige der Ergebnisaspekte seien noch einmal zusammengefasst; deutlich werden mögliche Leistungen engagierter Arbeit, aber auch Grenzen oder Barrieren.

Lern- und Bildungsberatung ist kein Luxus oder keine beliebige Dienstleistung in der Region. Sie kann sichtbar Lernen stimulieren, Wege zu sozialer Teilhabe im umfassenden Sinn mit ebnet und stellt insofern ein wichtiges **Element allgemeiner Daseinsvorsorge** dar.

Lern- und Bildungsberatung in der Form einer organisierten **Netzwerkarbeit ist ein effektiver Weg** zur Implementierung einer flexiblen Bildungsinfrastruktur. Kommunikation im Netzwerk und einer entsprechenden offenen Atmosphäre im Netzwerk kommen große Bedeutung zu.

Der nachweislich vorhandene besondere Platz einer vernetzten regionalen Bildungsberatung führt nicht dazu, dass die angebotenen Beratungsleistungen sofort angenommen werden. In einer Region wie der hier betrachteten ist von einer Fülle von störenden, negativen Hintergrundproblemen auszugehen. Dass aber insgesamt die Beratungsleistungen zu einem beträchtlichen Umfang angenommen, nachgefragt wurden, spricht für den eingeschlagenen Weg einer **flexiblen und mobilen** Beratung.

Besondere Bedeutung kommt der **Person der Beraterin, des Beraters** zu. Das hängt mit den in der Region stark vorhandenen Bedarfen nach Unterstützung und Begleitung in einem sehr umfassenden Sinn zusammen.

Berater sind (zugespitzt) in erster Linie Lebensberater, dann Lernberater. Dies macht sie zugleich in besonderer Weise unersetzlich.

Lern- und Bildungsberatung ist **kein Allheil- oder Zaubermittel**. Mit erfolgreicher Beratung werden zugleich Forderungen nach entsprechender Unterstützung und nach erforderlichen „Anschlussleistungen“ deutlich. Die Brücke kann eben nur funktionieren, wenn beide Ufer tragen.

IV. Neue Wege: Erfahrungen – Probleme – Herausforderungen

Erinnern wir noch einmal an Anja S., der wir den Ausschnitt aus einer Lernbiografie verdanken. Für sie war die Beratung „ein Glücksfall“ und endlich eine Chance, sich wirklich im Dschungel der Möglichkeiten und Anforderungen zu orientieren. Einige Zeit vorher hätte es einen solchen Glücksfall nicht gegeben, wäre ihr diese Chance zumindest verstellt gewesen. Auch für die absehbare Zukunft ist in der Region eine solche Beratungsdienstleistung nicht in Sicht. Damit zeichnet sich schon das wohl wichtigste Problem ab: Vom Dschungel war und ist zwar vielfach die Rede, Platz und Stellenwert einer Lernberatung sind ersichtlich. Dennoch sind bisher keine konkreten Ansätze über die begrenzte Projektfinanzierung hinaus zu sehen.

Für den Wirtschaftsraum Elbe-Elster und für das Regionale Lernforum wurden wichtige Erfahrungen und auch Probleme der praktizierten Lernberatung aufgeführt. Die BeratungsCenter Bildung stellen *unter den regionalen Bedingungen eine bedarfsgerechte, flexible und durchaus innovative Lerninfrastruktur* dar. Eben eine *Infrastruktur auf Zeit*. Es ist im Projektzeitraum nicht gelungen, tragfähige Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen. Weder gelang das über regionale Unternehmen, noch über die regionale Bevölkerung. In einer Region wie dem Wirtschaftsraum Elbe-Elster zeigt sich ganz offensichtlich besonders deutlich: Lern- und Bildungsdienstleistungen dieser Art sind nicht frei oder über den Markt zu finanzieren, sie bleiben – mit ihrem Charakter allgemeiner Daseinsvorsorge – auf öffentliche Finanzierung angewiesen. Das schließt verschiedene Übergangslösungen nicht aus: weitere Projektfinanzierung, partielle Anbindung an andere Projekte oder an regionale Netzwerke, Integration der Aufgaben in Agenturen, Institutionen von Beschäftigung oder Weiterbildung. Aber das wären, wie gesagt, *Übergangslösungen*. Eine grundlegende Absicherung eigenständiger, unabhängiger, universeller Lernberatung ist bisher nicht gegeben.

Die BeratungsCenter Bildung waren bzw. sind ein Projekt im Programm der „Lernenden Regionen“. Für diese ist insgesamt festzuhalten, dass auch viele der anderen Projekte mit dem Ende der Förderung vor ähnlichen ungelösten Fragen stehen. Die Bilanz fällt ganz offensichtlich unterschiedlich aus:

„Lernende Regionen haben Strukturen aufgebaut, die in vielen Fällen auch nach Beendigung der Projektförderung Bestand haben. Im Idealfall besteht dann das Netzwerk als hauptberuflich besetzte Organisation fort, angebunden an die Sitzkommune oder an eine andere Institution. In diesen Fällen haben die Impulse, die Lernende Regionen für die Entwicklung von Regionen und Stadtteilen geben, nunmehr feste, verstetigte Bahnen. Vielfach werden auch Aktivitäten ausgekoppelt und in alleiniger Verantwortung von Netzwerkpartnern fortgeführt. In jedem Fall hat sich das regionale Kooperationsklima geändert: Das einzelne regionale Bildungsnetzwerk erleichtert eine institutionen- und bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit ...“
(Lernende Regionen 2008: 16)

Für den hier dargestellten Fall lassen sich verbessertes Kooperationsklima und übergreifende Zusammenarbeit festhalten, der nachhaltige Aufbau von Strukturen – welcher Form auch immer – allerdings nicht. Ein Überblick zeigt, dass vergleichbare Regionen kaum anders dastehen. Auch im Land Brandenburg. Eine Aufsplitterung oder eine Anbindung an andere Institutionen hat zudem in jedem Fall Konsequenzen für die Beratungsdienstleistungen. Darauf macht etwa eines der erfolgreichen und mit dem hier dargestellten vergleichbares Modell von Lernberatung aus dem Programmbereich der Lernenden Regionen aufmerksam. Eine gelungene Institutionalisierung von aufgebauten „Infopunkten Bildung“ kann dazu genutzt werden, dass die Lernberatung nunmehr ehrenamtlich fortgesetzt wird. Dafür stehen Institutionen wie IHK, Ämter oder Agenturen zur Verfügung, immerhin ein „Netzwerk Info-Punkt Bildung“ mit 32 aktiven Partnern. Das verdient alle Anerkennung und ist, ähnlich verschiedenen Senior-Beraterdiensten, offenbar eine mögliche nachhaltige Institutionalisierung von ehrenamtlichem Engagement. Verbunden ist das aber in diesem Fall mit folgender, sicher nicht zufälliger, Einschränkung:

„Die Infopunkte leisten keine tiefgehende persönliche Einzelberatung, ihre Aufgabe entspricht der eines Türöffners bzw. eines Pförtners für den Bildungsmarkt Heilbronn-Franken.“

www.lr-hf.de

Diese Einschränkung ist, unter dem Aspekt von erforderlicher Begleitung, der Unterstützer- oder/und Mittlerrolle von Beratung, doch erheblich.

Der wesentliche Schlüssel liegt hier wohl gerade im ausführlichen persönlichen Gespräch, das so nicht mehr stattfinden kann. Zumindest aber können Funktionen mit Blick auf Informationsleistungen erhalten werden.

Für die von den Lernenden Regionen aufgebauten Beratungs-Center – den schon angeführten I-Punkten in Heilbronn-Franken, den L-Punkten-Berater in Cham, den Servicestellen Beratung-Lernen im Oldenburger Land usw. – muss natürlich konstatiert werden, dass sie alle versucht haben neue Beratungsdienstleistungen angesichts der aufgezeigten Umbrüche in Lernen, Bildung und Weiterbildung aufzubauen. Das war ja gleichsam das Markenzeichen der *neuen* Lerndienstleistungen. Kriterien haben wir in Teil I der Studie aufgezeigt.

Die hauptsächliche Schwierigkeit, dies nachhaltig umzusetzen, ist hinreichend benannt worden: Im Kern sind solche Beratungsleistungen nicht frei finanzierbar. Eine weitere Schwierigkeit hatten wir in den Darstellungen zu den BeratungsCenter Bildung nur ansatzweise behandelt. Es geht darum, dass die ganze Bildungs- und Weiterbildungslandschaft durch die genannten gesellschaftlichen Umbrüche nicht nur vor eigenständigen Lernanforderungen steht, sondern – und ausdrücklich auch im Osten Deutschlands - existentiell betroffen ist. Manche Projekte sprechen in ihren Erfahrungen vom „Überlebenskampf der Bildungsanbieter“. In der Konsequenz sind keine förderlichen Bedingungen für eigenständige Beratungsdienstleistungen gegeben. Mit der Netzwerkarbeit im Wirtschaftsraum Elbe-Elster ist dem offensichtlich weitgehend erfolgreich begegnet worden, Spuren von Konkurrenz und Überlebenskampf sind aber dennoch nachzuzeichnen. Selbst die Arbeitsagenturen oder Job-Center sahen sich hier partiell in einer störenden Konkurrenzsituation. Es ist aber in diesen Konstellationen schwierig, nahezu unmöglich, noch offen/offensiv neue Lern- und Bildungsdienstleistungen aufzugreifen oder zu integrieren. Und in jedem Fall sind die Bildungsträger selbst nicht stark genug, um eine solche Lernberatung bei sich „anzudocken“.

Mit dem Aufbau einer offenen und flexiblen Lerninfrastruktur in unterschiedlichen Regionen war über mehrere Jahre auch ein Teilbereich im Projekt „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ verbunden (siehe: Kompetenzentwicklung 2006). Dabei ging es in einem sehr umfassenden Sinn darum, den Umbruchsherausforderungen – übersetzt in die Strategie einer solchen neuen Lernkultur – in den verschiedenen Bereichen und Schnittfeldern von Lernen und Bildung (Arbeit, Weiterbildung, soziales Umfeld) gerecht zu werden. Hier liegen vielfach vergleichbare Ansätze und Erfahrungen vor (www.abwf.de). Unter dem Aspekt einer spezifischen Lerninfrastruktur ging es um Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen, unter dem Aspekt der spezifischen zu erbringenden Unterstützungsleistungen um intermediäre Funktionen und die Funktionen von Intermediären. Schließlich war für die flexiblen Tätigkeits- und Lernagenturen wie die Umsetzung der intermediären Funktionen die Arbeit in Netzwerken ebenfalls zentral.

Die Modellprojekte (vgl. Thomas 2006) haben wichtige Erkenntnisse über die Organisation von Lernorten, über lernförderliche Tätigkeiten und geeignete Instrumente erbracht. Erschlossen wurden längst bekannte – Bibliotheken, kulturelle Treffs, Museen – und neue Orte – Dorfzentren, Lernhäuser – *als Lernorte*. Sie wurden durch die Praxis erst zu solchen Lernorten. Angestrebt war eine „Mischung“ von Bildung und Lernen mit vielfältigen Arbeits- und Tätigkeitsformen (gemeinnützige, bürgerschaftliche Tätigkeiten, Eigenarbeit, Nebenerwerb, Erwerbstätigkeit), in denen eben gelernt werden konnte.

Nachweisliche Effekte für die bessere Integration von Arbeitslosen sind festzuhalten. Offenheit und niedrigschwellige Zugänge solcher Einrichtungen führen zu tatsächlichen Brückenfunktionen gerade auch für bildungsferne und benachteiligte soziale Gruppen. Aufgezeigt wurde das immer wieder für Frauen, für Jugendliche. Solche integrativen Einrichtungen übernehmen Vermittlungs- oder intermediäre Leistungen und bewegen sich gerade so sehr weit in den umrissenen Übergangsbereichen, also auch denen zwischen Bildung/Beratung und Vermittlung. In ländlichen Regionen waren Beispiele vor allem Dorfzentren, Vereins- oder Frauenhäuser. Ein besonders tragfähiges Modell ist das folgende:

*„Also ein leeres Haus, bei dessen Gestaltung alle bisher nicht umsetzbaren Ideen überprüft und manche verwirklicht werden könnten ... Auf den ersten Blick ist das Lernhaus Pohlstraße ein Ort, Rahmen und Gegenstand des alltäglichen spontanen Austauschs. Viele Menschen sind tagtäglich hier. Die Teilnehmer kommen mit konkreten Zielen: Zuwanderer lernen Deutsch, Krankenschwestern lernen Türkisch, Jugendliche machen einen Film, Polizisten besuchen ein interkulturelles Training. Im Flur, in der Cafeteria, im Hof begegnen sie sich zufällig, zwanglos ... Es ist ein offenes Haus, manche Idee entstand auf dem Flur, manche Verabredung zwischen ‚Tür und Angel‘.“
(Lernhaus Pohlstraße, ebd.)*

Im Ergebnis ist es aber auch diesen Modellprojekten zumeist nicht gelungen, eine eigenständige, nachhaltige Stabilisierung zu erreichen. Einige leben weiter in einer Mischung von öffentlicher Förderung, institutioneller Anbindung und finanzierten Bildungsleistungen. Insgesamt verhindern aber auch hier die „knappen öffentlichen Kassen“ nachhaltige Unterstützungen, oder legitimieren sie ausbleibende Unterstützung.

Die erwähnten Modellprojekte gehen über die institutionelle Anlage der BCB hinaus und sind scheinbar weniger vergleichbar. Berater und Beraterinnen waren doch stärker singulär als Personen tätig, „aufgefangen“ durch das etablierte Netzwerk und unterstützt zumeist durch eine Trägereinrichtung.

Darin liegen eben auch bestimmte Schwächen oder Grenzen, der Aufbau eigenständiger Lernorte gelingt nur in Ansätzen. Insofern lohnt der Vergleich. Zudem soll abschließend knapp auf ein besonders markantes und auch erfolgreiches Beispiel aus dem Programmszusammenhang der Lernenden Regionen eingegangen werden, in dem sich durchaus beide Vorgehensweisen wiederfinden. Gemeint sind die sogenannten *LernLäden*, wie sie in Berlin und im Berlin nahen Raum durch das LernNetz Berlin-Brandenburg entwickelt und aufgebaut wurden. Diese Lernläden sind in mancher Hinsicht vergleichbar mit den BeratungsCenter Bildung, in anderer aber auch mit den voranstehend erwähnten Agenturen oder Lernhäusern.

„Die Idee ist unter Marktgesichtspunkten einfach, doch für den Bildungsbereich fast eine Revolution: eine Agentur, die jede und jeder leicht aufsuchen kann, dort kompetent beraten wird und hinsichtlich der eigenen Bildungsinteressen und -bedarfe ein individuell passgenaues Angebot erhält (...), so, wie man eine Individualreise in einem Reisebüro bucht.

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater in den Lernläden leben dieses Konzept: Die Lernläden sind offen gestaltet und präsentieren sich als kundenfreundliche, zu ladentypischen Öffnungszeiten erreichbare Serviceagenturen ... Vor Ort in den LernLäden hängt die Dauer und Intensität des Beratungsgesprächs ganz von den Wünschen der Bildungskunden ab.“

(Lernende Regionen 2008: 22)

Die LernLäden in Berlin und in Königswusterhausen haben einen sehr breiten Zuspruch erfahren. Ihre Arbeitsweise ist ähnlich der der BCB: Im Anschluss an die Bildungsberatung sollen Lernprozesse dadurch ermöglicht werden, dass Angebote über eine Bildungsdatenbank und in Zusammenarbeit mit Bildungsorganisationen, Arbeitsverwaltungen, Behörden, Unternehmensverbänden usw. erschlossen und umgesetzt werden. Auch hier ist eine starke Netzwerkarbeit für Unabhängigkeit und Passgenauigkeit der Dienstleitungen zentral. Und in der Tat scheinen unter den regionalen Bedingungen konkrete Vermittlungsschritte machbarer.

Nicht nur in Vorgehen und Nutzerzuspruch zeigen sich die besonderen Chancen eines Agglomerationsraumes, sondern auch in möglicher öffentlicher und privatwirtschaftlicher Unterstützung. Aber auch hier, unter den regional sehr günstigen Bedingungen, sind Anerkennung und Unterstützung keine Selbstläufer. Das Projekt der LernLäden hat jüngst eine Auszeichnung erhalten als einer von „365 Orten im Land der Ideen“ . Dahinter stehen viele, gerade auch öffentlich wirksame Aktivitäten. Mit der Beteiligung des LernNetzes an Arbeiten zum Qualitätsmanagement in der Weiterbildung können Finanzierungsquellen über die öffentliche hinaus erschlossen werden.

Auf dieses eigenständige Qualitätsmanagement (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) setzt auch die öffentliche Hand sehr stark; Zertifizierungen – etwa der LernLäden – sind ein wichtiger Schritt zu *praktisch wirksamer Anerkennung, Unterstützung, Bildungsberatung* wird vom Berliner Senat ein besondere Platz bei der Umsetzung der europäischen Ziele Lebenslangen Lernens eingeräumt.

„Bildungsberatung kann uns muss Menschen in Übergangssituationen unterstützen ... Wenn Menschen befähigt werden sollen, ihre Bildungs- und Berufslaufbahn eigenständig und eigenverantwortlich zu gestalten, dann brauchen sie dabei unabhängige, verlässliche, niedrighschwellige und ausreichend vorhandene Angebote, die sie dabei unterstützen – das gilt besonders für diejenigen, die bisher im bundesdeutschen Bildungssystem wenig Erfolg hatten. In diesem Sinn ist Bildungsberatung ein notwendiges Angebot der öffentlichen Daseinsfürsorge und muss entsprechend aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.“

(Margit Zauner, Referatsleiterin Senat 2007)

Das Projekt LernLäden hatte ähnlich wie die dargestellten BeratungsCenter Bildung im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster auch den Schritt zur mobilen Bildungsberatung unternommen (siehe auch: Kühnapfel 2008): .

„Da die Reichweite dieser innovativen Dienstleistung (der stationären LernLäden, d.A.) mit Blick auf bestimmte Zielgruppen begrenzt ist, wird das Agenturmodell flankiert durch eine mobile Bildungsberatung. So sind die Beraterinnen und Berater aus den LernLäden auch auf den Flughäfen, in Einkaufszentren, auf lokalen Lernfesten und insbesondere an Schulen anzutreffen, um vor Ort den Menschen das Bildungs- und Beratungsangebot nahezu bringen.“

(Lernende Regionen 2008: 22)

Vergleicht man die hier angeführten unterschiedlichen Ansätze und Projekte im komplexen Bereich von Lernen, Bildung und Beratung, so bekommt man den Eindruck, dass in den sehr verschiedenen Regionen der Bundesrepublik mit einer Fülle von guten Ideen und praktischen Umsetzungen auf die gesellschaftlichen Umbrüche im Bereich von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung reagiert wird. Lebenslanges Lernen ist nicht nur ein abstraktes Dach, sondern eine Aufforderung und Anleitung zur Umgestaltung, etwa der von Lern- und Bildungsberatung. Die BeratungsCenter Bildung sind hierfür ebenso ein Beispiel wie die nur skizzierten wenigen anderen. Keineswegs stehen sie für einen Gesamtüberblick.

Zugleich aber sind diese Umgestaltungen noch keineswegs abgeschlossen und stellen sich immer wieder neue Herausforderungen. Dazu gehören festgefahrene Lern- und Bildungsblockaden bei vielen der sozialen Problemgruppen ebenso wie institutionelle Trägheiten, Gestaltungsunsicherheiten angesichts komplizierter demografischer Prozesse und sichtbare finanzielle Engpässe. Eine häufig praktizierte und wenig aufeinander aufbauende Projektvielfalt ist ebenso kontraproduktiv wie das Förderpolitiken entlang von Ressortlogiken sind.

Das entscheidende Kapital moderner, zukunftsfähiger Gesellschaften ist Wissen, ist Kompetenz. Lebenslanges Lernen ist für Aufbau und Erhalt Voraussetzung, Lern- und Bildungsberatung ein entscheidender Mechanismus. Mehrung von Kapital ist doch unser Gesellschaft nicht fremd. Innovative Projekte, die dem dienen, verlangen entsprechend Aufmerksamkeit und Unterstützung. Einfache Lösungen sind nicht zu haben, einige Beispiele wurden aber aufgezeigt. Die Hoffnung ist nicht unbegründet, dass im „Land der Autobauer“ der Motor wirklich anspringt.

„Lernende Regionen bieten Freiräume für Experimente und die Erprobung neuer Wege, sie sind so etwa wie Labore zur Optimierung von Bildungsinfrastrukturen. Jenseits institutioneller Beharrlichkeiten und Zuständigkeiten haben sie unkonventionelle Ideen entwickelt oder aufgegriffen, sie zur Anwendungsreife gebracht und erprobt. Herausgekommen ist dabei eine Vielzahl von unkonventionellen Lösungen, die zuweilen auf verblüffend einfache Art fruchtbare Kooperationen verstetigen und bemerkenswerte Motivations- und Lerneffekte erzielen und die Bildungslandschaften in Regionen prägen. Lernende Regionen sind damit vielerorts zu Motoren bei der Modernisierung des Bildungsbereiches geworden.“

(Lernende Regionen 2008: 16)

„Kreativschmieden für Innovationen“, „Motoren bei der Modernisierung des Bildungsbereiches“ – die Lernenden Regionen hatten sich große Ziele gestellt. Das hier dargestellte Beispiel, die BeratungsCenter Bildung, ebenso. Und das zu Recht. „Unzähligen konnte“, wie es hieß, „geholfen werden“. Die Beispiele sollten ermutigen. Die bisherigen Gestalterinnen und Gestalter der BCB ebenso wie Akteure aus Politik und Wirtschaft.

Literatur

Abschlussbericht 2007: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. BMBF. Bonn

Antrag 2006: Entwicklung und Realisierung eines Regionalen BeratungCenter Bildung (BCB). Elsterwerda

Baethge, M./ Baethge-Kinsky, V. 2004. Der ungleich Kampf um das lebenslange Lernen. *edition QUEM*. Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess, Bd. 16. Münster/NewYork/München/Berlin

Beraterhandbuch o.J.: Beraterhandbuch BeratungCenter Bildung. Elsterwerda

Businessplan 2007: Businessplan für die nachhaltige Entwicklung der BeratungCenter Bildung im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster. Elsterwerda

Engler, W. 1999: Die Ostdeutschen. Kunde von einem verlorenen Land. Berlin

DIW 2004: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 35: Programm „Lernende Regionen“ findet unterschiedliche Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation vor

Kirchhöfer, D. 2005: Grenzen der Entgrenzung. Lernkultur in der Veränderung. Frankfurt am Main u.a.

Europäische Kommission 2000: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel

Europäische Kommission 2001: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel

Kawka, R./Maretzke, St.2007: Regionalbarometer neue Länder. Sechster zusammenfassender Bericht. Bonn

Kompetenzentwicklung 2006: Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm ‚Lernkultur Kompetenzentwicklung‘. Ergebnisse – Erfahrungen – Einsichten. Münster/New York/München/Berlin

Kühnapfel, S. 2008: Mobile Bildungsberatung – Ein Handlungsleitfaden für die Praxis. Berlin

Lernende Regionen 2004: Ausstellungskatalog zur Konferenz „Regionale Netzwerke für Lebenslanges Lernen“, Berlin 08./09.11. 2004. Bonn

Lernende Regionen 2008: Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. Bonn

Modul 1 2007: Evaluation des Projekts BeratungCenter Bildung. Kurzbericht. Organisationsevaluation. Dresden

Nutzerbefragung 2008: Evaluation des Projekts BeratungsCenter Bildung. Nutzerbefragung. Dresden

Stahl, Th. 2005: Wissensgesellschaft und Lebenslanges Lernen als wesentliche Standortfaktoren eines sich wandelnden Europas. In: Internationale Trends des Erwachsenenlernens. *edition QUEM*. Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess, Bd. 19. Münster/New York/München/Berlin: 17 – 38

Stahl, Th. 2005a: Lernen im sozialen Umfeld als ein Weg zur Umsetzung des Konzepts vom lebensumspannenden (life-wide) Lernen. In: Internationale Trends des Erwachsenenlernens. *edition QUEM*. Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess, Bd. 19. Münster/New York/München/Berlin: 123 – 172

Thomas, M. 2006: Analyse und nutzerorientierte Aufarbeitung von Ergebnissen im Themenbereich ‚Lernen im sozialen Umfeld‘ (LisU) – von Leitbildern und Visionen zu Handlungsempfehlungen. Studie (www.abwf.de)

Zauner, M. 2007: Stellung und Bedeutung der Bildungsberatung im Land Berlin – Zielsetzungen und Interessen der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. In: Qualität in der Bildungsberatung. Berlin (hier als Ms.)

Zwischenbericht 2007: Zwischenbericht. BeratungsCenter Bildung. 01.09.2006 – 31.12. 2007. Elsterwerda

Aus den BeratungsCenter Bildung wurden weitere Materialien herangezogen: Materialien der Projektevaluation (Jähnchen&Partner, Beratende Volks- und Betriebswirte), Präsentationen auf der Webseite, Flyer, Presseartikel.

Gespräche geführt wurden mit Kerstin Pollmer (Projektleiterin), Reiner Czubowicz (Berater), Cordula Schilf und Annett Schumann (Beraterinnen). Von Kerstin Balke (Beraterin) und Manfred Flugrat (Berater) wurden Texte verwendet.

Weitere Gespräche fanden im Umfeld, mit Bildungsinstitutionen, Job-Center und Kommunalpolitik statt.