

Lorenz Lassnigg (lassnigg@ihs.ac.at; www.equi.at)

„Gut Ding braucht Weile...“ – die österreichische LLL Strategie im Prozess ihrer Umsetzung

Erweiterte Fassung eines Beitrages in der Zeitschrift „Weiterbildung“ (ehem. GdWZ), Heft 2/2014 (April), <http://www.personalwirtschaft.de/de/html/content/500/Zeitschrift-Weiterbildung/>

Abstract

Der Beitrag beschreibt die wesentlichen Elemente der österreichischen LLL-Strategie und reflektiert ihre Vorteile, wie auch die wichtigsten Hindernisse im Zustandekommen und die Nachteile, die geblieben sind. Insgesamt handelt es sich um einen bemerkenswerten Prozess der grundlegende Probleme der LLL-Politik auch über Österreich hinaus spiegelt.

Aus einer unübersichtlichen Situation um die Jahrtausendwende wurde in einem langwierigen schrittweisen Prozess eine Strategie entwickelt, die den größten Teil der StakeholderInnen in einem kooperativen Bottom-up-Prozess einbezogen hat. Ein wesentliches Strukturierungselement der Strategie sind zehn Aktionslinien, die den gesamten Bereich des LLL von der vorschulischen bis zur nachberuflichen Phase umfassen. Ein zweites Element sind dreizehn (größtenteils quantitative) Zielindikatoren für 2020. Ein Monitoring-Verfahren soll den Entwicklungspfad zur Zielerreichung beobachten und gegebenenfalls Modifizierungen unterstützen. Mangelnde Mittel und die Hindernisse im ‚Bottom-up-Prozess‘ führen zu einem langsamen Anlaufen der Umsetzung.

1. Einleitung

Der Autor ist in die Entwicklung einer LLL-Strategie in Österreich seit dem Ende der 1990er Jahre in verschiedenen Rollen und mit wechselndem Erfolg involviert. Der Beginn geht zurück auf die Europäische Beschäftigungsstrategie im sog. Luxemburg-Prozess,¹ als die EU-

¹ Vgl. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997), Internet http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_en.htm (2014-02-08); das Direktorat für Bildung gegründet erst 1995 befand sich zu dieser Zeit im Aufbau, vorher wurden Bildungsagenden, soweit überhaupt, in den Bereichen der Forschung (Hochschulen) und im Bereich der Beschäftigung (Berufsbildung) behandelt.

„A significant institutional change consecrated the new importance of education and training in EU policies very soon after the [Maastricht; ergänzt L.L.] Treaty entered into force – a new Directorate-General was created in

Mitgliedsstaaten aufgefordert wurden, umfassende und kohärente ‚Lifelong Learning (LLL)‘-Strategien zu entwickeln, ein Vorhaben, das dann auch im ‚Europäischen Sozialfonds (ESF)‘ gefördert werden konnte. Österreich ist bald eingestiegen und hat – nach ersten Schritten im Rahmen der Nationalen Aktionspläne 1998 und 1999 – im Rahmen der ESF-Programmplanung (2000-06) einen Schwerpunkt unter dem Titel von ‚LLL‘ entwickelt, in dem auch bereits zwei Ressorts, Arbeit und Bildung zusammenarbeiteten. Es dauerte aber letztlich bis 2011, länger als ein Jahrzehnt, dass unter dem Namen ‚LLL:2020‘ tatsächlich eine LLL-Strategie von der Bundesregierung verabschiedet wurde.

Der Beitrag beschreibt die wesentlichen Elemente der Strategie, und analysiert und reflektiert die wichtigsten Hindernisse im Zustandekommen, und auch die Nachteile, die geblieben sind. Insgesamt handelt es sich um einen bemerkenswerten Prozess der grundlegenden Probleme der LLL-Politik auch weit über Österreich hinaus spiegelt.

2. Kernelemente der Strategie

Diese lange Geschichte spiegelt die vielfältigen Schwierigkeiten der Entwicklung einer umfassenden und kohärenten Politik in diesem wichtigen Bereich, die zwar in Richtung eines herzeigbaren Resultats überwunden werden konnten, aber mit einem großen Nachteil: Die teilweise mehr prosperierenden Zeiten wurden versäumt, die Veröffentlichung der Strategie erfolgte letztlich in der Zeit der ‚leeren Kassen‘, und es sind auch keine Mittel vorgesehen – diese müssen im Prozess der Umsetzung aufgebracht werden. Die Strategie besteht aus drei wesentlichen Elementen:

1. einem komplexen Geflecht von *inhaltlichen Spezifizierungen*, in dem sowohl bestimmte Aktionsbereiche in Form von zehn Aktionslinien (siehe Abb.1) festgeschrieben sind, als auch eine Reihe von weiteren Grundsätzen spezifiziert werden, die den Aufbau und die Umsetzung betreffen;

1995. It was the 22nd and was named Education, Training and Youth Directorate-General. The Task Force was dissolved, and the new initiatives in education and training would henceforth emanate from this Directorate-General. A new Community legitimacy was born. The Directorate-General was to change name in 2000 (Directorate-General for Education and Culture – DG EAC) while maintaining the same powers, notably responsibility for the application of subsidiarity within its field.” S.15 in Boudier, A.; Dauty, F.; Kirsch, J-L.; Lemistre, P. (2008), Readability of qualifications: a question as old as Europe. In: CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: OOEPEC. Final draft im Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/02-Boudier.pdf>

2. einem Satz von spezifizierten *Zielsetzungen* in Form von quantitativen Indikatoren (siehe Abb.1), die bis 2020 erreicht werden sollen, und die durch Implementationsziele in den Aktionslinien unterstützt werden;
3. einer ‚LLL-Plattform‘ als einem sozialen ‚Governance-System‘ der Umsetzung, in der die verschiedenen Stakeholder zusammengefasst wurden, und die auch weitere strategische Instrumente (wie Sekretariat, Monitoring, etc.) umfasst. Die Stakeholder umfassen mehrere Bundesministerien, die Länder, die SozialpartnerInnen, das Arbeitsmarktservice und Organisationen der Erwachsenenbildung. Diese im Prinzip auf Selbstverpflichtung beruhende Plattform überbrückt die Problematik, dass die politischen Zuständigkeiten für das Feld von LLL teilweise unbestimmt und in jedem Fall sehr stark zersplittert sind. Die Arbeitsweise in der Strategie besteht darin, dass jeweils eine bestimmte Gruppe von Stakeholdern die Verantwortung zur Umsetzung der einzelnen Aktionslinien übernimmt. Die Zielerreichung wird – unterstützt von wissenschaftlichen Instituten – durch ein Monitoring gefördert.

3. Ansätze und Schwierigkeiten im Entwicklungsprozess der LLL-Strategie

Im Folgenden werden die verschiedenen Schritte im Entwicklungsprozess kurz angesprochen, und die Probleme und Lösungen oder Nicht-Lösungen charakterisiert. So kann herausgearbeitet werden, durch welche Entscheidungen und Weichenstellungen – wie auch Unterlassungen – die letztendliche Strategie sich schrittweise inkrementalistisch herausgebildet hat.

Die Ausgangssituation der österreichischen Erwachsenenbildung in den 1990ern kann dadurch charakterisiert werden, dass vor allem drei große und getrennte Bereiche von AnbieterInnen bestanden, (1) die traditionelle Erwachsenenbildung, die in den 1970ern durch ein Fördergesetz reguliert worden war, in dem eine ausgewählte Gruppe von AnbieterInnen ausdrücklich bedacht wurde (Konferenz Österreichischer Erwachsenenbildung: KEBÖ,² darunter die Volkshochschulen und mehrere religiöse/kirchliche Institutionen); (2) die

² Vgl. http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php; als gute Übersicht über aktuelle Themen der EB vgl. den Bericht 2008-2011 http://www.bfi.at/uploads/media/KEBOE_Bericht_2009-10_02.pdf; die KEBÖ hat sich seit der Gründung immer gegen die Gefahr staatlicher Bevormundung gewendet, und hat letztlich auch darauf bestanden, eine sehr lose Organisationsform beizubehalten. Dies führt offensichtlich auch zu einer Kultur fehlender Transparenz in der Organisation, die sich dann im gesamten Sektor spiegelt. „[...] die Aktivitäten im Rahmen der KEBÖ sind nur lückenhaft dokumentiert. Aufbewahrt werden Protokolle, Korrespondenzen und nicht gedruckte Materialien ausschließlich im Österreichischen Volkshochschularchiv (ÖVA). Bislang liefert einzig der Verband Österreichischer Volkshochschulen die KEBÖ betreffende Dokumente an das ÖVA.“, S.4 in Ganglbauer, S. (2009) Die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ). http://files.adulteducation.at/statistik/keboe_lang.pdf

berufliche Erwachsenen/Weiterbildung v.a. durch die Anbieterorganisationen der SozialpartnerInnen (ArbeitgeberInnen: Wirtschaftsförderungsinstitute, WIFIs; ArbeitnehmerInnen: Berufsförderungsinstitute, BFIs) aus den 1960ern repräsentiert, die gleichzeitig auch Teil der KEBÖ sind; (3) v.a. seit den späten 1970ern/1980ern die Ausbildungsaktivitäten im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, die teilweise durch eigene – später verselbständigte – Schulungszentren, zum größten Teil aber durch die anderen bestehenden (wichtig: BFI) und einige neu gegründete AnbieterInnen bereitgestellt werden. In diesem ‚System‘ gibt es wenig übergreifende Organisation und viele Überschneidungen, die Finanzierung ist gemischt aus Beiträgen und Förderungen, und es gibt keine Transparenz. In der politischen Rhetorik erfolgt die Bereitstellung marktförmig, de facto ist diese jedoch weitgehend institutionell überformt (echte ‚for-profit‘ AnbieterInnen sind eine kleine Minderheit). Die politischen Zuständigkeiten sind aber verstreut und wenig definiert, mit dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik (AMP) als einer Art regulierter ‚Insellösung‘, die für einen hohen Anteil der Finanzierung (je nach Berechnung zwischen einem Fünftel und einem Viertel der gesamten Aufwendungen für EB), aber aufgrund der relativ intensiven Maßnahmen für einen kleineren Teil der TeilnehmerInnen (ca. 70.000 im Jahresdurchschnitt, über 200.000 in Qualifizierung geförderte erwachsene Personen über 25 Jahren, etwa ein Achtel der WB-TeilnehmerInnen)³ zuständig ist; hier besteht eine Überschneidung v.a. zur beruflichen EB/WB. Aufgrund der Zuständigkeit für die AMP hat das Arbeitsministerium⁴ eine starke Stellung in der EB/WB-Politik. Das AMS ist – im Unterschied zum weitgehend bürokratischen Bildungswesen – nach dem Modell des ‚New Public Management (NPM)‘ organisiert und praktiziert formalisierte quantitative Zielsteuerung, die auch im Weiterbildungsbereich angewendet wird. Im Bereich der traditionellen Erwachsenenbildung bestehen Zuständigkeiten des Bundes (Bildungs/Erziehungsministerium:⁵ Förderung) und der Länder; in den Ländern wurde in den 1970er ein Netzwerk an Förderungsstellen aufgebaut, das 2003 jedoch aufgelöst und den Ländern übertragen wurde.⁶ Eine weitere wichtige

³ Vgl.

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/0/6/CH2128/CMS1267519204835/arbeitsmarktdaten_jahresdurchschnitt_2013_tabelle.pdf;

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/arbeitsmarktpolitik_2012_kompl_vers_27.8.13.pdf

⁴ Immer wieder unterschiedliche Bezeichnungen und Kombinationen, aktuell: BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (<https://www.bmask.gv.at/cms/site/>)

⁵ Immer wieder unterschiedliche Bezeichnungen und Kombinationen, aktuell BM für Unterricht, Kunst und Kultur (<http://www.bmukk.gv.at/>)

⁶ Vgl.

http://www.salzburg.com/wiki/index.php/F%C3%B6rderungsstelle_des_Bundes_f%C3%BCr_Erwachsenenbildung_f%C3%BCr_Salzburg

Rahmenbedingung für die EB/WB in Österreich ist das stark ausgebildete System der beruflichen Erstausbildung, das – in der politischen Rhetorik, wenig in der Realität – trotz der Rede von der nötigen Flexibilität und der sinkenden ‚Halbwertszeit‘ des Wissens nach wie vor stark auf Lebensberufe ausgerichtet ist; daraus wird ein vergleichsweise niedrigerer Bedarf an Weiterbildung gegenüber Ländern mit geringer ausgeprägter Berufsbildung abgeleitet. Nach den gängigen Indikatoren liegt die EB-Beteiligung in Österreich beim EU-Durchschnitt.

3.1. Nationale Aktionspläne (NAPs) der Europäischen Beschäftigungsstrategie, LLL-Memorandum und Programmplanung im Europäischen Sozialfonds (ESF) 1998-2006

In den Europäischen Vorgaben zur Beschäftigungsstrategie wurden noch im Rahmen der (späteren) DG-Employment die ersten Vorschläge zur Entwicklung einer umfassenden und kohärenten LLL-Strategie gemacht. Damit ist zunächst eine starke Verbindung zur Arbeitsmarktpolitik und zur beruflichen Weiterbildung entstanden. In Österreich wird die AMP durch das selbständige Arbeitsmarktservice (AMS; 1994 aus der öffentlichen Verwaltung ausgegliedert)⁷ umgesetzt, das einerseits in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums liegt, und andererseits von den SozialpartnerInnen institutionell gesteuert wird.⁸ Die ersten Schritte in Richtung LLL-Strategie wurden in diesem Bereich gesetzt.

Im Zusammenhang mit dem EU-Memorandum zum Lebenslangen Lernen (2000-01) wurde ein systematischer Prozess des Fact-Finding und der Meinungsbildung zu wesentlichen Schwerpunkten der Entwicklung des LLL (v.a. eine Serie von Koordinationsworkshops⁹ aus

⁷ Vgl. http://www.ams.at/ueber_ams.html

⁸ Vgl. <http://www.sozialpartner.at/>

⁹ Vgl. die Dokumentation der ExpertInnentagung im Juni 2001: BMBWK (2001) Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Dokumentation der Expert/innentagung am 20. Juni 2001. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 7/2001

http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2001-7_6351_PDFzuPubID97.pdf

Koordinationsworkshops Mai bis November 2001:

Bildungszentren/Vernetzung/Verbund (Mai)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Bildungszentren_Protokoll_end.pdf

Neue Lehr- und Lernmethoden (Juni)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Lernmethoden_Protokoll.pdf

Anrechenbarkeit von Bildung/Zertifizierung (Juni)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Zert_Protokoll.pdf

Finanzierungsmodelle und Anreizsysteme (Juni)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Finanzierung_Protokoll.pdf

Grund- und Schlüsselkompetenzen (Juni)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Schlusskomp_Protokoll.pdf

StakeholderInnen und ExpertInnen zu zentralen Themen wie Vernetzung, Methoden, Anrechenbarkeit, Finanzierung, Grundkompetenzen, Ausgrenzung, Bedarfserhebung, Qualitätssicherung) veranstaltet, der viele Empfehlungen, aber zunächst wenig konkrete Aktionen erbracht hat.

Als LLL parallel in der ESF-Programmplanung förderbar wurde, die im Rahmen der AMP verankert ist, hat sich das damalige Bildungsministerium mit einem Schwerpunkt eingebracht, der vor allem die Rolle der Erstausbildung im Lifelong Learning betonte. Dies war zwar konzeptionell richtig und innovativ, hat aber de facto die politische Schwäche und Vernachlässigung der Erwachsenenbildung, soweit sie außerhalb der AMP lag, unterstrichen. Die begrenzten ESF-Mittel für LLL haben im Budget der Erstausbildung nicht mehr als einen Tropfen auf den heißen Stein ausgemacht, während sie im Bereich der EB sowohl eine politische Stärkung als auch eine substantielle Steigerung der Mittel bewirken hätten können. Dies war ein stark umstrittener Punkt in der begleitenden Evaluierung der ESF-Politik. Da auch die Programmförderung stark in projektorientierter Form nach NPM-Prinzipen erfolgte, gegen die sich die traditionelle EB zu diesem Zeitpunkt noch in einem Abwehrkampf befand, haben sich die StakeholderInnen in dieser Periode nicht für eine stärkere Beteiligung interessiert, und auf einen Kampf um zusätzliche Mittel unter diesen Bedingungen verzichtet. Auch bestand generell Misstrauen gegenüber ‚politischen Strategien‘, während der Interessenverband der Industriellen eine LLL-Strategie forderte und 2004 ein diesbezügliches Papier veröffentlicht hatte (mit einem Abschnitt ‚Zehn Jahre LLL in Europa‘).¹⁰ Im weiteren Verlauf wurde die Förderung der EB-AnbieterInnen seitens des Bundes zunehmend auf Programmförderung im Rahmen des ESF umgestellt.¹¹

3.2. . ExpertInneninitiative und Vorschlag für ein Strategiepapier 2004-2007

Noch während der Dauer der ESF-Periode wurde eine Initiative gestartet, in der ExpertInnen der verschiedenen StakeholderInnen im Bereich der Erwachsenenbildung versuchen sollten,

Lebensbegleitendes Lernen: Maßnahmen gegen Ausgrenzung (Oktober)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Ausgrenzung_Protokoll.pdf

Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs" (November)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_QB_Protokoll.pdf

Qualitätssicherung in der Weiterbildung (November)

http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/WS_Qualitaetssicherung_Protokoll.pdf

¹⁰ IV-Industriellenvereinigung (o.J.; 2004) Lifelong Learning. Konzepte und strategische Leitlinien der IV zur Forcierung und Umsetzung von Lifelong Learning (LLL) in Österreich.

<http://www.stvg.com/weiszbuchLLL.pdf>

¹¹ Vgl. die Unterlagen für die Programmperiode 2007-2013

<http://erwachsenenbildung.at/service/foerderungen/anbieterfoerderungen/anbieterfoerderungen.php>

Vorschläge für die Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie bis 2010 zu entwickeln. Diese Initiative zeichnete sich dadurch aus, dass eine begrenzte aber doch repräsentative Auswahl aus VertreterInnen der breiten und diversen ‚EB-Szene‘ in einer politisch entlasteten moderierten Klausur-Situation mit Erfolgsdruck an einem strategischen Dokument arbeiteten konnte. Damit wurde der vorhandene Konsens in den Vordergrund gerückt und die vorhandenen Konfliktpositionen konnten ausgeklammert werden.¹²

In diesem Papier wurden

- erstens die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen breit aufgemacht (Demografie, Kultur-Interkulturalität, Ökonomie, Politik und Soziales),
- zweitens strategische Leilinen inhaltlicher Natur entwickelt (Lebensphasenorientierung; Lernende in den Mittelpunkt; Life Long Guidance; Kompetenzorientierung; Förderung der Teilnahme),
- drittens eine Logik der Finanzierung mit Schwerpunkt auf Subjektfinanzierung vorgeschlagen, die eine Abgrenzung von öffentlichen (Erstausbildung, jedoch fraglich mit welcher Grenze im Hochschulbereich), privaten und gemischten Finanzierungsbereichen vornahm, und
- viertens eine Steuerungsstruktur nach dem Modell eines gesetzlich fundierten strategischen und Expertise-gesteuerten LLL-Rates skizziert.

Dieses Papier enthielt vorwiegend konzeptionelle Weichenstellungen, jedoch keine konkreten Forderungen. Es wurde für einige Zeit ‚auf Eis gelegt‘, da im Bereich der Bildungspolitik v.a. die politisch stark konflikträchtigen und überdies ressourcenintensiven Fragen der Erstausbildung im schulischen und im hochschulischen Bereich im Vordergrund standen.

3.3. Sozialpartner-Konzepte und Konsultationsprozess ‚Wissen-Chancen-Kompetenzen‘ 2007-2009

In den folgenden Jahren haben sich die – in der österreichischen Politik nach einer rechtskonservativen Periode scharfer neoliberaler Angriffe wiedererstarkten – Sozialpartner

¹² Vgl. ExpertInnengruppe (2004) Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. In einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe. Dieses Papier ist Ergebnis eines Workshops von 4. bis 6. September 2004 an der Donau-Universität Krems; es wurde zwischen Oktober und September 2006 überarbeitet und im Januar 2007 breiter veröffentlicht

http://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/leitlinien_III-strategie_endversion_2007.PDF

Kurz davor wurde auch ein OECD-Review der österreichischen EB durchgeführt, der v.a. eine mangelnde erwachsenengerechte Methodik an den Schulen des 2.Bildungswegs kritisiert. Country Note: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/32303060.pdf>

auf ein umfassendes bildungspolitisches Programm ‚Chance Bildung‘ (2007) geeinigt, das Forderungen für das gesamte Bildungswesen umfasste, und auch eine Reform der Schulverwaltung und ein neues Governance-System im Sinne des oben skizzierten ExpertInnen-Papiers forderte, das stark an NPM-Ideen orientiert war.¹³ Die Erwachsenenbildung spielte jedoch nur eine kleine Rolle in diesem Papier, und es fokussierte in diesem Bereich vor allem auf die berufliche Weiterbildung und die Arbeitsmarktausbildung. Ein wesentlicher neuer Schritt war der Vorschlag einer Reihe von Zielindikatoren, an denen die Politik gemessen werden sollte.

Ein nächster, im Prinzip die bisherigen Initiativen synthetisierender Schritt war ein breiter und umfassender Konsultationsprozess auf Basis eines ausführlichen inhaltlichen Papiers, das v.a. die strategischen Leitlinien des ExpertInnenpapiers von 2004 weiter in Richtung auf politische Vorschläge konkretisierte.¹⁴ Mit diesem Schritt wurden insbesondere die Bildungsinstitutionen, -verwaltungen und -anbieterInnen einbezogen. Die Beiträge zu diesem Prozess wurden von einer unabhängigen ExpertInnengruppe aufgearbeitet und in einem Vorschlag verarbeitet,¹⁵ der die verschiedenen Elemente des bisherigen Prozesses aufnahm, eine sehr breite Vorstellung von LLL hinsichtlich der gesellschaftlichen Dimensionalität und des gesamten Bildungsprozesses von der Frühpädagogik bis zu den Angeboten für die älteren Menschen in der nachberuflichen skizzierte, und in diesem Sinne vor allem drei Kernelemente der Strategie vorschlug:¹⁶

- eine Aufbereitung von 12 Aktionslinien, die die wesentlichen inhaltlichen Ansatzpunkte umfassten
- einen Vorschlag von Indikatoren und Prioritätensetzungen, die die Sozialpartnervorschläge weiterentwickelten und
- ein Governance-System für die Umsetzung im Sinne der früheren Konzepte.

Die ersten beiden Kernelemente waren Bündelungen und Weiterentwicklungen aus den bisherigen Diskussionen und Vorschlägen. Das dritte Element war jedoch konfliktrichtig,

¹³ Vgl. BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN (2007) Chance Bildung. Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Lissabon-Strategie. http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/ChanceBildung_20071003.pdf

¹⁴ BMUKK (2007) Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens in Österreich. Konsultationspapier http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17475/III_konsultationspapier.pdf

¹⁵ Chisholm, L et al. (2009) Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens in Österreich. ExpertInnenbericht zum Konsultationsprozess http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/LLL-Strategie_ExpertInnenbericht.pdf

¹⁶ In diesem Rahmen wurde ergänzend eine ausführlichere und vertiefte operative Ausarbeitung der Strategie vorgeschlagen, die als Hintergrundpapier verfügbar war und vom BMUKK veröffentlicht wurde; Lassnigg, L. (2010) LLL-Strategie in Österreich. Praktische Überlegungen zu Entwicklung und Umsetzung. BMUKK Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 2/2010, http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2010_2_LLL-Strategie.pdf

indem die Governance-Frage zwar in den bisherigen Vorschlägen eine prominente Stellung innegehabt hatte, im Konsultationsprozess jedoch heruntergespielt worden war und auch von den meisten StakeholderInnen im Sinne eines freiwilligen Bottom-up Prozesses interpretiert wurde; die meisten wollten beitragen, aber kaum jemand wollte Top-down Elemente in der Strategie befürworten.

Der Vorschlag, einen unabhängigen Expertise-geleiteten Rat mit der Umsetzung der Strategie zu betrauen wurde nicht übernommen, vielmehr wurde die Gestaltung des weiteren Prozesses von der Regierung in Form einer Task-Force aus vier mit der Materie befassten Bundesministerien (Arbeit, Unterricht, Wirtschaft, Wissenschaft) wahrgenommen, die die Aufgabe hatte, die Vielfalt der StakeholderInnen zusammenzubringen und zur Mitarbeit zu motivieren.

3.4. Die Initiative Erwachsenenbildung als unterstützender Ansatz zur Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern 2008-2011

Nach dem Abschluss des Konsultationsprozesses wurde seitens des Bundes eine Initiative gestartet, um im Bereich der Basisbildung ‚Neue Fördermodelle in der Erwachsenenbildung‘ zu entwickeln, die gemeinsam von Bund und Ländern bereitgestellt und finanziert werden sollten. In einem dreijährigen Prozess wurde ein neues Förderkonzept entwickelt, das im Prinzip der Europäischen Politik nachgebildet ist: Auf Basis eines Programmplanungsdokuments, das die Ziele und Qualitätskriterien formuliert werden die Mittel in ‚gematchter‘ Form von Bund und Ländern veranschlagt. Die Initiative bezieht sich auf einen Bereich, dessen Wichtigkeit außer Streit steht, das Nachholen von grundlegenden Bildungsabschlüssen (v.a. Pflichtschule), und Basisbildung in den elementaren, v.a. sprachlichen Grundkompetenzen. Eine wesentliche Dimension dieser Initiative bestand darin, eine gewisse Transparenz über Fragen des Bedarfs und des Angebotes herzustellen, die im Zusammenhang mit den verteilten Zuständigkeiten nicht gegeben war, und auch die Förderbedingungen für die Lernenden möglichst bundesweit zu vereinheitlichen.¹⁷

¹⁷ Initiative Erwachsenenbildung, Internet: <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/>; Programmplanungsdokument 2011 https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/fileadmin/docs/PPD%202011_09_15_Letzfassung.pdf

4. Das Resultat: die LLL:2020 Strategie seit 2011

Im Anschluss an den Konsultationsprozess wurde in konsultativen Verfahren auch ein Papier für die LLL-Strategie ausgearbeitet,¹⁸ das

- neben einem umfassenden und komplexen grundsätzlichen Ansatz der *inhaltlichen Auskleidung* des nun ‚Lebensbegleitenden Lernens‘ in den neben den fünf Leitlinien des ExpertInnenpapiers aus 2004 und den acht EU-Schlüsselkompetenzen noch vier Grundprinzipien (Gender und Diversity; Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität; Qualität und Nachhaltigkeit; Leistungsfähigkeit und Innovation) aufgenommen wurden
- die Idee der *Aktionslinien* weiterentwickelte und letztlich zehn Aktionslinien konkretisierte, die in Form von 21 Handlungsfeldern und 71 Maßnahmen-(typen) inklusive breiter qualitativer Umsetzungsziele weiter spezifiziert sind (2-3 Handlungsfelder pro Aktionslinie, meistens 3-5 Maßnahmen pro Handlungsfeld),
- einen Satz von dreizehn zumeist quantitativen *Zielindikatoren* formulierte, die aber nicht unmittelbar auf Aktionslinie bzw. Maßnahmen bezogen sind, und
- den Umsetzungsprozess über eine *politische Plattform* konzipierte, die eine breite Vielfalt an StakeholderInnen umfasst (die beteiligten Ministerien, AMS, Länder, SozialpartnerInnen, EB/WB-AnbieterInnen, Ältere; nur die Zivilgesellschaft ist -bisher- nicht vertreten).

Die Arbeitsweise der Plattform folgt einem kooperativ gestalteten ‚Bottom-up‘-Prozess. In politischen Aushandlungsprozessen wird die Beteiligung von AkteurInnen an den Aktionslinien und Maßnahmen konsultativ und kooperativ gestaltet, bestimmte AkteurInnen übernehmen die Verantwortung für bestimmte Aktionslinien, oder Maßnahmen. Der gesamte Prozess wird einem jährlichen Monitoring unterzogen, das die Fortschritte und die Annäherung an die geplanten Zielsetzungen analysiert, und die Ergebnisse an die Plattform, die Regierung und die Öffentlichkeit berichtet. Das Monitoring wird von zwei Forschungsinstituten, die auch an der Plattform teilnehmen, in Kooperation mit der Task Force durchgeführt.

Der Aufbau der Aktionslinien (AL) folgt dem Prinzip des Lifelong Learning von der frühkindlichen bis zur nachberuflichen Altersphase, mit besonderer Berücksichtigung von

¹⁸ Vgl. http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/aktuell.php; sowie Republik Österreich (2011) LLL:2020. Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lll-arbeitspapier_ebook_gross.pdf

bestimmten ausgewählten im Lebensverlauf wichtigen Übergängen (von der Schule in Beschäftigung; in Familie und Kinderbetreuung; berufliche Neuorientierung in der mittleren Lebensphase) sowie von fundamentalen Anforderungen (Basisbildung), und es werden die verschiedenen Lernumgebungen von Schulen/BildungsanbieterInnen wie auch Arbeitswelt und Zivilgesellschaft/soziale Gemeinschaft berücksichtigt.

Aufgrund des konsultativen und kooperativen Ansatzes obliegt die Umsetzung in hohem Maße den StakeholderInnen. Bis 2013 wurden im Monitoring unterschiedliche Stadien der Umsetzung unterschieden. Die Hälfte der Aktionslinien ist noch nicht aktiviert, aber in den meisten Bereichen gab es bereits vor der Strategie Maßnahmen, die hier aber nicht berücksichtigt werden (vgl. Abb.1). Explizit der Umsetzung der Strategie zugeordnet werden Maßnahmen in vier Stadien:

- Umsetzungsstadium A. Die Handlungseinheiten sind aktiviert und befinden sich im Vorbereitungsstadium; es gibt zuständige StakeholderInnen. Diese haben begonnen, das Terrain zu sondieren oder zu analysieren bzw. erste Umrisse von Aktivitäten entwickelt. In diesem Stadium sind durchgängig die AL 9 zur Lebensqualität in der nachberuflichen Phase, sowie die größeren systembezogenen Maßnahmen der AL 8 zur Entwicklung der Weiterbildung und Erwachsenenbildung (Finanzierung und Förderung der allgemeinen EB und von weiterbildungsaktiven Unternehmen, sowie Qualifikationsbedarfserhebungen), und im Bereich der AL 5 zur besseren Neuorientierung und Work-Life-Balance Maßnahmen zur besseren Vergleichbarkeit und Anerkennung akademischer Abschlüsse.

- Umsetzungsstadium B. Es gibt bereits eine Einigung über Konzepte und/oder Arbeitspläne und gegebenenfalls Pilotmaßnahmen aber noch keine definitiven Schritte in Richtung effektiver Umsetzung. In diesem Stadium sind Maßnahmen aus drei Aktionslinien, verbesserte Bildungs- und Berufsorientierung und nachhaltige Beschäftigungsintegration in der AL 4: zum Ausbau von Übergangssystemen ins Berufsleben, sowie Steigerung von berufsbegleitenden Studienplätzen in der AL 5 zur Neuorientierung und Work-Life-Balance und die Entwicklung eines individuellen Bildungskontos in der AL 8 zur Weiter- und Erwachsenenbildung.

- Umsetzungsstadium C. Es gibt bereits eine effektive Umsetzung, aber noch keine Ergebnisse. In diesem Stadium sind v.a. drei sehr wichtige Maßnahmen aus drei

unterschiedlichen Bereichen, die teilweise parallel zur Strategie entwickelt wurden, und teilweise neu entwickelt und rasch in die Umsetzung gebracht wurden. Darunter fällt die Förderung der Basisbildung in der bereits erwähnten ‚Initiative EB‘ (AL 3 zum kostenlosen Nachholen von grundlegenden Abschlüssen oder Grundkompetenzen), weiters ein Berufstätigen Stipendium vor Erreichen der Hochschulebene (AL 8 Erwachsenen- und Weiterbildung), sowie die (Selbst)-Verpflichtung der Hochschulen zur Entwicklung von institutionellen LLL-Strategien und Studien für Berufstätige im FH-Bereich (AL 5 zur Neuorientierung und Work-Life-Balance).

- Umsetzungsstadium D. Es gibt bereits zumindest einen vollen Umsetzungszyklus bis zu den Ergebnissen. Dieses Stadium ist noch nicht erreicht.

Insgesamt sind die Hälfte der 10 Aktionslinien, ein Drittel der 21 Handlungsfelder und ein Viertel der Maßnahmentypen aktiviert. Grob geschätzt erfolgte in den Maßnahmen der Strategie eine Aufstockung öffentlicher Mittel im Vergleich zu 2009 um etwa 15 Prozent, wobei das AMS ein wichtiger Akteur ist und zu einem beträchtlichen Anteil die Finanzierung trägt.

Das Monitoring der ausgeprägt dezentralen Strategie ist einerseits stark damit befasst, einen Überblick über den Umsetzungsprozess zu gewinnen, andererseits aber auch damit, die Fortschritte einzuschätzen und diese so weit wie möglich zu bemessen, um zur strategischen Steuerung beitragen zu können. Dabei sind die quantitativen Zielsetzungen eine wichtige Richtschnur. In einem ersten Schritt wurden auf Basis verfügbarer Daten zur bisherigen Entwicklung der Indikatoren Zielpfade errechnet, die plausibel angeben, welche Ergebnisse im Verlauf bis 2020 erzielt werden müssen, um die Zielwerte zu erreichen. In einigen Bereichen sollte dies nicht allzu schwierig sein (teilweise auch weil die Ziele nicht sehr ambitioniert gesetzt wurden), v.a. in den Bereichen der Verbesserung der Grundkompetenzen und der Beteiligung an EB sind die Herausforderungen groß. Teilweise sind die Indikatoren so formuliert, dass sie aufgrund der Informationsbasis nicht unmittelbar in einen Zielpfad umgesetzt werden können, bzw. nicht ohne weiteres jährlich beobachtet werden können (z.B. PISA-Ergebnisse in dreijährigem Abstand, AES noch größerer Abstand).

Abb.2 illustriert am Beispiel der EB-Beteiligung die Herangehensweise. Es wird für den Indikator die absolute Entwicklung in der Vergangenheit aufgetragen und der Trend bis zum Zieljahr fortgeschrieben. Der angestrebte Zielwert für 2020 wird in eine absolute Zahl

übersetzt, und der nötige Zielpfad aufgetragen, der mit dem Trend verglichen werden kann. Als illustrative Zahl kann die erreichte durchschnittliche jährliche Veränderung in der Vergangenheit mit dem durchschnittlich für die Zielerreichung erforderlichen Wert verglichen werden. Die zuständigen Stakeholder können sehen und einschätzen, welche zusätzlichen Anstrengungen erforderlich sind, und das Monitoring kann bei entsprechender Dokumentation der Maßnahmen ebenfalls die Praxis mit den Zielwerten vergleichen.

5. Vorteile und Probleme des Ansatzes

Der lange Entwicklungsprozess hat ermöglicht, ausgehend von der zersplitterten, konfliktgeladenen und intransparenten Situation der 1990er auf kooperativem Wege eine umfassende und kohärente LLL-Strategie zu entwickeln, an der sich eine Vielzahl der maßgeblichen StakeholderInnen – teilweise mit Vorbehalt oder etwas widerstrebend, aber doch – beteiligen. Die Strategie sagt, was die AkteurInnen letztlich erreichen wollen, und sie spezifiziert in einigermaßen konkreten Umrissen, wie sie es erreichen wollen.

Eine wesentliche Lücke besteht darin, dass für die Erreichung dieser Ziele – mit Ausnahme eines generellen Indikators zur Steigerung der Bildungsausgaben im Vergleich zum BIP – keine Mittel vorgesehen sind; wenn ein Budget ‚in Zahlen gegossene Politik‘ ist, dann ist die Strategie keine Politik.

Eine weitere Lücke besteht darin, dass das Maßnahmenprogramm bisher noch nicht direkt auf die Zielindikatoren bezogen ist. Die für die Umsetzung zuständigen StakeholderInnen haben dadurch nur eine sehr indirekte Beziehung zu den Zielsetzungen. Dies reduziert die Verantwortlichkeit, und ist im politischen Feld von den AkteurInnen im Prinzip erwünscht. Es wird die Aufgabe des Monitoring sein, diesen Zusammenhang ‚gegen den Wind‘ herzustellen.

Im Prozess der Entwicklung von politischen Strategien – so auch in der österreichischen LLL-Strategie – besteht entgegen dem Sinn einer Strategie eine starke Tendenz der beteiligten StakeholderInnen, in die Strategie jene Maßnahmen zu inkludieren, die sie ohnehin betreiben oder vorhaben, ohne eben das ‚Kontrafaktum‘ zu berücksichtigen, dass eine Strategie nur erforderlich ist, um Ziele zu erreichen oder Herausforderungen zu begegnen, was man eben auf ‚normalem‘ Wege durch die Fortsetzung dessen was bereits geschieht, nicht erreichen kann.

Die Breite und Komplexität der Strategie eröffnet viele Möglichkeiten der Aktion, und erfordert eine genaue Beobachtung im Hinblick auf die Zielerreichung. Die Umsetzung auf

dem ‚Bottom-up‘ Weg eröffnet auf der einen Seite viele Möglichkeiten, die Motivationen und Energien der beteiligten StakeholderInnen freizusetzen; auf der anderen Seite entstehen aber auch wie in allen Politikfeldern – insbesondere in Bereichen, die durch unterschiedliche Positionen charakterisiert, oder mit Konflikten behaftet sind – gewisse Risiken der Verzögerung oder nur begrenzten Umsetzung im Hinblick auf die Zielsetzungen. Diese Risiken bestehen sind v.a. auch bei Themen zu erwarten, die neu und innovativ, oder die alt und umkämpft sind. Wenn man den bisherigen operativen Fortschritt mit den festgelegten Aufgaben und Zielsetzungen konfrontiert, so ist die Umsetzungsperiode bereits relativ weit fortgeschritten, und wenn man bedenkt, dass viele der offenen und innovativen Aufgaben noch nicht aktiviert sind, so sind im Hinblick auf die Ergebnisse doch noch beträchtliche Verzögerungen zu erwarten. Mehrere Beispiele können dies auch näher illustrieren.

- Ein erste Beispiel betrifft die Aktionslinie 8 ‚Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit‘. Diese AL war im ExpertInnenvorschlag für die gesamte (nicht formale) EB gedacht, unabhängig ob sie beruflich oder nicht beruflich ausgerichtet ist; die ursprüngliche Formulierung lautete „Ausbau nichtformaler Bildungsangebote in der außerschulischer Jugendbildung, der beruflichen Weiterbildung und *in der allgemeinen Erwachsenenbildung* (Chisholm et al. 2009, S.30, Hervorhebung nicht im Original).“ In den politischen und administrativen Aushandlungsprozessen um die endgültige Formulierung ist – aus welchen Gründen auch immer – die allgemeine EB herausgefallen und die Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit hineingekommen. Dies wäre an sich kein Problem, wenn damit nicht die ‚allgemeine EB‘ als Aktionsfeld gänzlich aus der Strategie herausgefallen wäre (ohne dass dies jemandem weiter aufgefallen wäre) – glücklicherweise ist sie als Handlungsfeld wieder aufgetaucht, nunmehr jedoch unter der wirtschaftlichen Zielsetzung der AL. Dieses Beispiel zeigt, wie die latent nach wie vor vorhandenen Konflikte in den Formulierungen ihren Niederschlag finden können, mit dem Ergebnis dass die VertreterInnen der allgemeinen EB darin bestärkt werden, umso mehr um ihre Positionierung kämpfen zu müssen.

- Im Sinne der Architektur des ExpertInnenvorschlages wurden die ‚informellen‘ Lernumgebungen von Erwachsenen in zwei weiteren Aktionslinien bedacht, AL 6 ‚Community Education‘ für das Alltagsleben und die Zivilgesellschaft und AL 7 ‚lernfreundliche Arbeitsumgebungen‘ für die Arbeitswelt. Diese Konzeption ist für Österreich so weit innovativ, dass die Konkretisierungen in der politischen Strategie den zugrunde liegenden Ideen überhaupt nicht gerecht werden. In beiden Bereichen wird die Aufmerksamkeit in den formalisierten Bereich gelenkt, z.T. sind dennoch Debatten darum

entstanden, wie dies wohl umzusetzen sein wird. Entsprechend der offenen Anlage der Strategie besteht aber die Gefahr, dass hier die Potentiale nicht ausgeschöpft werden.

- Drittens wurden zwei der ursprünglich gesondert vorgeschlagenen Aktionslinien betreffend Neuorientierungen in Bildung und Beruf einerseits Work-Life-Balance zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Bildung, Familie und Beruf andererseits zusammengelegt, mit dem Effekt, dass in den Konkretisierungen beide Aspekte nicht mehr spezifisch angesprochen werden, sondern es um individuelle Bildungswege und die Kohärenz der Fördersysteme geht, meistens Maßnahmen, die unter der Aktionslinie 10 zur Validierung informell erworbener Kompetenzen besser anzusiedeln wären. Die Herausforderung für innovative Lösungen ist durch diese Zusammenlegung in beiden Bereichen deutlich abgeschwächt worden.

Der Anspruch des ExpertInnenpapiers, die institutionellen Voraussetzungen für LLL in erweiterter Form zu denken, und auch einen breiten gesellschaftlichen Ansatz zu verfolgen, ist in den politischen und administrativen Aushandlungsprozessen deutlich abgeschwächt worden, und die Strategie wurde stärker in die hergebrachten Kanäle eingespeist, was auch mit den Machtrelationen und Konflikten zwischen den AkteurInnen, insbesondere aus der allgemeinen EB und der Sozialpartnerschaft, und deren ‚angestammten Einflussbereichen‘ zu tun hat.

Schließlich wurde der Vorschlag nicht umgesetzt, der langfristig angelegten LLL-Strategie eine gesetzliche Grundlage zu geben, so dass diese nun im Paradigma des ‚New Governance‘ angesiedelt ist, mit allem Für und Wider, mit dem dieses Paradigma belegt wird.

Insbesondere sind viele AkteurInnen involviert, aber der Fortbestand über weitere Regierungsperioden ist nicht gesichert. Dennoch hat die Strategie den ausgeprägten Vorteil, dass die ursprünglich verstreuten und teilweise streitenden AkteurInnen mit der LLL-Plattform in einen sinnvoll geordneten inhaltlichen und sozialen Zusammenhang gebracht wurden, um operative Maßnahmen umzusetzen und deren Fortschritt zu beobachten und einzuschätzen. Gegenüber einer pointierten Situationsdefinition aus der Anfangsphase des Prozesses im Jahr 2001, der zufolge die EB-Politik von den AkteurInnen aufgrund der fehlenden Informationsbasis in einem ‚Blindflug im Nebel‘ als ‚heiße Kartoffel‘ herumgereicht wurde, ist doch nun eine Situation strukturierter Aktivitäten geworden, die man als ‚strategisch‘ orientiert bezeichnen kann.

Abb1 Zehn Aktionslinien und Zielsetzungen

Aktionslinien

1. Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung
2. Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen
3. Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen, Grundkompetenzen im Erwachsenenalter (AKTIV, tlw. umgesetzt)
4. Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche (AKTIV, am stärksten umgesetzt)
5. Maßnahmen zur Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance (AKTIV, tlw. umgesetzt)
6. „Community-Education“ mittels kommunaler Einrichtungen und der organisierten Zivilgesellschaft
7. Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen
8. Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit (AKTIV, überwiegend vorbereitend)
9. Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase (AKTIV, vorbereitend)
10. Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen

Qualitative Ziele

- Verabschiedung eines Bundesrahmengesetzes für Kindergärten zur Sicherstellung qualitativer Mindeststandards bei der frühen Förderung bis 2014
- Etablierung von Qualitätsstandards für Bildungsangebote und Qualifikation der TrainerInnen im Bereich der nachberuflichen Bildungsphase bis 2015
- Implementierung des NQR bis 2012 und Umsetzung einer Validierungsstrategie zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens bis 2015

Quantitative Ziele

- Halbierung des Anteils der Lese-RisikoschülerInnen von 28% laut PISA 2009 auf 14% (2020)
- Reduktion der frühzeitigen Schul- und AusbildungsabgängerInnen laut EU2020-Indikator von 8,7% (2009) auf 6% (2020)
- Steigerung des Anteils an Lehrlingen und LehrabsolventInnen, die die Berufsreifeprüfung ablegen, von rund 2% (2008) auf 10% (2020)
- Senkung des Anteils der 15-24jährigen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden, von 7,8% (2009) auf 6,4% (2020)
- Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 55-64jährigen laut EU-Indikator von 41,1% (2009) auf mindestens 50% (2020)
- Steigerung der Teilnahmequoten an nicht-formaler Weiterbildung in dünn besiedelten Gebieten von 35,7% laut AES 2007 auf die Teilnahmequote von Gebieten mittlerer Siedlungsdichte mit mindestens 45%
- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die während der Arbeitszeit in den Genuss einer Weiterbildung kommen und lediglich über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, von 5,6% (2007) laut AES auf mindestens 15% (2020)
- Der Anteil der 30-34jährigen, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben oder über einen gleichwertigen Abschluss verfügen, soll bis 2020 auf 38% erhöht werden
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gemessen anhand des LLL-Strukturindikators von 13,7% (2010) auf 20% (2020)

Budgetziel

- Erhöhung der Ausgaben für Bildung gemäß OECD-Indikator von 5,4% des BIP (2007) auf 6% des BIP (2020)

Abb.2 Illustration des Zielpfades für Indikator Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

