

faßt werden konnte, sollen zum Schluß nur noch einige Probleme beispielhaft benannt werden

- Wenn von der Annahme ausgegangen wird, daß Weiterbildung vorrangig der Qualifizierung der Arbeitskräfte dient — eine Annahme, die ja nicht unbestritten ist — lassen sich dann Aufgabenbereiche, Organisationseinheiten, Funktions- oder Berufsgruppen angeben, die in besonderem Maße Weiterbildung brauchen, z. B. weil sie von Rationalisierungs- oder Ökonomisierungsmaßnahmen betroffen sind, weil sie als Professionelle ihre Fähigkeiten und ihr Wissen als ständig aktuell gegenüber einem Laienpublikum legitimieren müssen, weil sie neue Funktionen übernommen haben, für die es keine Ausbildungsgänge gibt?
- Verlangt die Tätigkeit im öffentlichen Dienst besondere Qualifikationen, Verhaltenskompetenzen und Kenntnisse, gibt es typische Qualifikationen und lassen sich fachübergreifende extrafunktionale oder Schlüsselqualifikationen angeben, die für den öffentlichen Dienst besonders wichtig und dort evtl. auch besonders häufig sind; und wie können diese besonderen Qualifikationen in Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt werden?
- Sind im öffentlichen Dienst, weil er weniger vom Markt abhängt, so daß technologische Änderungen nicht so unmittelbar in Änderungen der Verfahrensweisen und der Arbeitsorganisation durchschlagen wie in der Industrie, die Spielräume für Veränderungen der Arbeitsorganisation evtl. größer und können dann Qualifikationsanforderungen flexibler geplant, variiert und verändert werden?

Diese und eine Reihe anderer Fragen bedürfen weiterer Klärung.

Schlußbemerkung

In dem Forschungsprojekt, von dem hier einige erste Ergebnisse dargestellt wurden, ist für die weitere Arbeit eine Schwerpunktsetzung in einem exemplarischen Bereich des öffentlichen Dienstes vorgesehen. In ausgewählten Funktions- und Aufgabenbereichen sollen die Weiterbildungssituation, die Qualifikationsanforderungen und die bestehende Ordnungssituation erfaßt, beschrieben und bewertet werden.

Eine Schwerpunktsetzung ist notwendig und sinnvoll, da nicht die Weiterbildungssituation im gesamten öffentlichen Dienst gleichzeitig untersucht und beschrieben werden kann. Für diese Schwerpunktsetzung sind die Aufgabenbereiche Gesundheitswesen und Sozialarbeit vorgesehen, da in diesen beiden Bereichen typische und für die weitere Entwicklung

des öffentlichen Dienstes immer wichtiger werdende Qualifikationen verlangt werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Dammann, K./Faltin, G./Hopf, Ch.: Weiterbildung für den öffentlichen Dienst, Verlag Otto Schwarz & Co., Göttingen 1976.
- [2] Dreckmann, B.: Weiterbildung in der Verwaltung, Beltz, Weinheim und Basel 1975
- [3] Ergebnisse aus diesem Projekt sollen auch zum Ende des Jahres als Manuskriptdruck des BBF vorgelegt werden.
- [4] Vgl. Siedentopf, H.: Funktion und allgemeine Rechtsstellung — Analyse und Funktionen des öffentlichen Dienstes, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, S. 29.
- [5] Offe, C.: Politische Herrschaft und Klassenstrukturen, in Kress u. Senghaas (Hrsg.): Politikwissenschaft, EVA, Frankfurt 1969, S. 155—189, hier S. 159.
- [6] Vgl. Wirtschaft und Statistik 3/1976, S. 164—167, und Statistisches Bundesamt Wiesbaden: Fachserie L. Finanzen und Steuern, Reihe 4: Personal von Bund, Ländern und Gemeinden, 2. Oktober 1973, W. Kohlhammer, Stuttgart und Mainz 1975.
- [7] Vgl. Ellwein, Th./Zoll, R.: Zur Entwicklung der öffentlichen Aufgaben in der Bundesrepublik Deutschland, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, S. 318 f.
- [8] Vgl. Wagener, F.: Zur Zukunft der inneren Struktur der Verwaltung, in: Verwaltungsarchiv 1970, S. 126—140, hier S. 135
- [9] Vgl. Luhmann, N./Mayntz, R.: Personal im öffentlichen Dienst — Eintritt und Karrieren — Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, S. 193
- [10] Vgl. Czyborra, E.: Berufsausbildung im öffentlichen Dienst, in: Gutachten und Studien der Bildungskommission Bd. 43, Klett, Stuttgart 1976, S. 53—74, hier S. 53 f.
- [11] Vgl. „Die anerkannten Ausbildungsberufe“, hrsg. vom BMBW, Ausgabe 1975, S. 125.
- [12] Vgl. Czyborra, a. a. O., S. 58.
- [13] Vgl. Wirtschaft und Statistik 4/1976, S. 239.
- [14] Auszug aus dem Statistischen Jahrbuch für 1975, S. 104; alle Zahlen aufgerundet auf 1000.
- [15] Vgl. Entwurf einer Ausbildungsordnung für Verwaltungsangestellte, vorgelegt von der OTV im Juli 1972.
- [16] Vgl. Czyborra, a. a. O., S. 64.
- [17] Vgl. Wirtschaft und Statistik 4/1976, S. 240
- [18] Vgl. von Behr, M./Schultz-Wild, R.: Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, S. 21.
- [19] Luhmann/Mayntz, a. a. O., S. 203.
- [20] Vgl. Brinkmann, G.: Aufgaben und Qualifikation der öffentlichen Verwaltung, Verlag Otto Schwarz & Co., Göttingen 1976, S. 95.
- [21] Vgl. Dammann u. a., a. a. O., S. 37 ff.
- [22] Vgl. Mattern, K.-H.: Grundlinien zu einem System der dienstlichen Fortbildung, in: Verwaltung und Fortbildung 1/1974, S. 3—15, hier S. 9
- [23] Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts Bericht der Kommission, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, S. 382

Erika Fink

Informationsbeschaffung und -verarbeitung im Bereich beruflicher Weiterbildung – Stand und Probleme

Im vorliegenden Beitrag wird ein Überblick über die wichtigsten Erhebungen und Dokumentationen im Weiterbildungsbereich gegeben. Die vorhandenen Informationen sind äußerst lückenhaft und zu wenig differenziert bzw. treffsicher, um zur Lösung der aktuellen bildungs- und beschäftigungspolitischen Probleme beizutragen. Deshalb werden die wichtigsten Aspekte der Informationsgewinnung und -verarbeitung erörtert, die bei der Erfassung und Analyse des Bereichs berufliche Weiterbildung zu berücksichtigen sind.

I

Es besteht ein großer Bedarf an zuverlässigen und hinreichend differenzierten Informationen über den Weiterbildungsbereich bei allen beteiligten Personen und Institutionen. Die Teilnehmer brauchen Orientierungsdaten über das Angebot an Weiterbildung und deren Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Außerdem wird eine Übersicht über qualitative und quantitative Strukturen und Entwicklungen sowohl von den Trägern und Weiterbildungseinrichtungen für

die Programmplanung benötigt, wie auch von den Institutionen, die Weiterbildung fördern und finanzieren.

Die Bildungspolitiker haben die defizitäre Datensituation besonders intensiv beklagt, denn der Ausbau des Weiterbildungssystems wird als dringende Aufgabe gesehen, für die aber entsprechende Planungsunterlagen [1] fehlen.

Dies hat auf Landesebene in den Bestimmungen über eine Weiterbildungsstatistik z. B. in den Erwachsenenbildungsgesetzen von Bayern und Rheinland-Pfalz seinen Niederschlag gefunden. Weiterbildungsstatistik war auch Gegenstand des inzwischen gescheiterten Regierungsentwurfs zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes in den §§ 78 und 79, die Erhebungen über die Anerkennung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und über die Weiterbildungsstätten sowie über Prüfungen in der beruflichen Bildung vorsehen. Als weitere Initiative ist in diesem Zusammenhang die Modellerhebung von Baden-Württemberg zu erwähnen, die 1973/74 als statistische Erfassung des Gesamtbereichs Weiterbildung durchgeführt wurde und Voraussetzungen für eine Weiterbildungsstatistik auf Bundesebene schaffen sollte. Diese Erhebung erfolgte in Zusammenarbeit des Statistischen Landesamtes und des Kultusministeriums von Baden-Württemberg, der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, sowie der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung in Heidelberg (vgl. dazu Übersicht I, S 8/9).

Die Tatsache, daß die Weiterbildung in dem am 7. 9. 76 verabschiedeten Gesetz zur Förderung des Angebots an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung (Ausbildungsplatzförderungsgesetz) nicht berücksichtigt ist, sagt mehr über die schwierige politische Lage im Ausbildungsbereich als über den Stellenwert der Weiterbildung aus. Ganz im Gegenteil signalisiert der derzeitige Mangel an Ausbildungsplätzen den Verantwortlichen im Bildungsbereich, daß verstärkt Aufgaben auf den Weiterbildungsbereich zukommen. Wenn man derzeit bemüht ist, möglichst alle Ausbildungsplatzreserven zu mobilisieren und dabei — legitimerweise — der Quantität den Vorrang vor der Qualität zu geben bereit ist, so bringt dies doch eine zunehmende Gefahr des Auseinanderklaffens von Ausbildung und ausgeübtem Beruf mit sich. Denn die Berufsstruktur unterliegt in ihren Veränderungen ganz anderen Gesetzmäßigkeiten als das duale System [2]. Die starke Konzentration auf einzelne Ausbildungsberufe, die unterschiedliche Ausbildungsintensität der einzelnen Bereiche und die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, daß in erheblichem Umfang Ausbildungsinvestitionen nicht oder nicht in vollem Umfang genutzt werden. Das ist sowohl aus der Sicht des Arbeitsmarktes wie auch für den einzelnen nicht zweckmäßig. Hierbei kommt der Weiterbildung die Funktion zu, aufbauend auf den erworbenen Qualifikationen derartige Entwertungsprozesse zu verhindern oder zu mindern.

So hatten z. B. von den bis 1964 ausgebildeten Fachkräften 35 % der Männer und 25 % der Frauen den Berufsbereich gewechselt [3]; besonders betroffen waren davon Berufe wie z. B. Melker, Bergmann, Former, Stellmacher, Sattler etc. (vgl. dazu Tabelle 1).

Damit kommt dem Weiterbildungssystem in Zukunft verstärkt die Aufgabe zu, denen

- die keine Ausbildung
- bzw. nur eine unzureichende Ausbildung
- oder die eine Ausbildung erhalten haben, deren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt z. Z. oder auch in Zukunft nicht oder nur z. T. verwertbar sind,

die Möglichkeit zu geben, sich den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechend weiterzuqualifizieren.

Dabei muß hier angemerkt werden, daß auch berufliche Weiterbildungsprozesse nicht nur unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten gesehen werden können; es sind darüber hinaus

Tabelle 1: Ausgewählte Ausbildungsberufe, bei denen unter den männlichen Erwerbspersonen hohe/niedrige Anteile von Berufswechslern zwischen 1955 und 1970 zu verzeichnen waren

Ausbildungsberuf	Ausgebildete insgesamt	Berufswechsler		
		% von Spalte 2	darunter wenig/nicht verwertbar % von Spalte 2	% Spalte 4 v. Spalte 3
1	2	3	4	5
Hohe Anteile:				
Melker	21 400	57,0	47,7	84
Bergmann	134 200	69,3	46,2	67
Former	41 200	46,6	29,6	64
Stellmacher	53 400	52,8	30,3	57
Weber	37 000	45,9	31,4	68
Schneider	122 000	43,1	30,0	70
Polsterer, Dekorateur	53 200	48,9	33,8	69
Sattler	46 400	40,9	33,6	82
Schuhmacher	116 800	44,0	32,9	75
Müller	26 000	50,0	34,6	69
Backer	231 200	47,0	35,1	75
Backer und Konditor	27 000	50,4	33,3	66
Brauer und Malzer	21 800	43,1	30,3	70
Tank- und Garagenwart	26 400	62,1	28,0	45
Niedrige Anteile:				
Friesenleger	24 200	15,7	10,7	68
Kabelmonteur	364 400	25,1	9,6	38
Fernmeldemonteur	41 000	11,7	4,9	42
Elektromechaniker	37 600	25,0	8,5	34
Rundf.- u F.-Mechaniker	20 600	22,3	7,8	35
Schriftsetzer	59 800	25,4	7,0	28
Buchdrucker	37 000	20,0	7,0	35
Koch	35 000	22,9	14,3	62
Bankfachmann	122 000	11,8	3,0	25
Versicherungskaufmann	41 000	15,1	5,4	36
Speditionskaufmann	44 200	19,5	6,8	35
Postverteiler	30 800	21,4	13,6	64
Industriekaufmann	527 000	17,8	5,8	33

Quelle: Zum Berufswechsel männlicher deutscher Erwerbspersonen. In MatAB 10/1975, S. 3

auch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Effekte zu berücksichtigen, z. B. Kreislauf- und Verteilungseffekte, die im Zusammenhang mit Einkommens- und Statuszuweisungen entstehen.

Der Abbau von Benachteiligungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist erklärtes bildungspolitisches Ziel. Weiterbildung soll dazu beitragen, die Entfaltungsmöglichkeiten jedes einzelnen sowohl in politischer wie auch in sozialer und kultureller Hinsicht zu entwickeln und zu erweitern; sie soll außerdem zum Abbau des Bildungsfalles zwischen sozialen Gruppen, Generationen und Regionen führen und einen Beitrag leisten zum Ausbau des sozialen Rechtsstaats [4].

Dementsprechend muß auch die Abgrenzung von Weiterbildung berücksichtigen, daß

- jeder Teilnehmer in jede Weiterbildungsveranstaltung seine unterschiedlichen Rollenbezüge einbringt. Selbst dort, wo nur die Berufssphäre angesprochen wird, ist zu berücksichtigen, daß der Beruf — als zweckgerichtete Tätigkeit, die der einzelne im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung durchführt — über die Höhe der Entlohnung die gesellschaftlichen Reproduktionsbedingungen bestimmt und darüber hinaus die soziale Position, Selbst- und Fremdeinschätzung, politisches Verhalten, Einfluß- und Partizipationschancen, Freizeitverhalten, Bewußtsein etc. beeinflußt [5].

- Auch jede Weiterbildungsveranstaltung ist multifunktional; selbst dort, wo nur berufliche Fertigkeiten vermittelt werden sollen, werden implizit Normen unterstellt und ein bestimmtes Verhalten eingeübt [6].

Somit trägt die bildungspolitische Forderung nach Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Weiterbildung der Praxis der Weiterbildung in stärkerem

Maße Rechnung als die gängige Differenzierung der Weiterbildungsarten in beruflich, allgemein und politisch.

- Weiterbildungsinhalte, die aus der Sicht einer bestimmten Berufstätigkeit als allgemein angesehen werden, können in einem anderen Beruf als berufliche gekennzeichnet werden
- Das Verhältnis von allgemeinen, beruflichen und politischen Inhalten bei der Berufsausübung ändert sich im Lauf des Erwerbslebens [7].
- Die einzelnen Weiterbildungsinstitutionen führen berufliche Weiterbildung mit unterschiedlichen Lernzielen, Konzepten und Zielgruppen durch, so daß es nicht eine Art von beruflicher Weiterbildung gibt, sondern diese in unterschiedlicher Ausformung stattfindet.

II

Umfassende Vorarbeiten für die Analyse des Weiterbildungsbereichs fehlen auch heute noch, so daß die Feststellung des Deutschen Bildungsrates von 1970 noch weitgehend zutrifft: „Ein vollständiger Überblick über die Weiterbildung läßt sich nach dem derzeitigen Informationsstand nicht gewinnen. Über die gesamte Weiterbildung geben die vorhandenen Statistiken und Untersuchungen nur unzureichend Aufschluß. Insgesamt fehlen Informationen über Anzahl, Vorbildung, soziale Zusammensetzung und Motivation der Weiterbildungsteilnehmer, über Kapazität, Kosten und Ausstattung der Einrichtungen, über Organisation und Finanzierung der Träger, Zahl der Qualifikation der Lehrkräfte, sowie über Lernziele, Schwerpunkte, Durchführung der Programme und Veranstaltungen. Die Unübersichtlichkeit läßt Lücken und Überschneidungen in der Weiterbildungsarbeit entstehen und führt zu einem unökonomischen Einsatz der Mittel“ [8].

Andererseits steht diesem konstatierten Mangel an aktuellen Daten eine Fülle von nicht unmittelbar verwendbaren Informationen gegenüber. Dieser scheinbare Widerspruch erklärt sich daraus, daß die verfügbaren Daten nicht auf die vorhandenen Problemstellungen zugeschnitten sind. Insbesondere die mangelnde ‚Treffsicherheit‘ der Informationen und der langsame Datentransport sind wichtige Ursachen für die schwierige Lage in der gesamten Bildungsstatistik [9].

Als hauptsächliche Gründe für die Unzulänglichkeiten der Statistiken werden angeführt:

- die Kompetenzzersplitterung für Erhebungen und Veröffentlichungen,
- die Unverbundenheit und Unabgestimmtheit von vorhandenen Teilstatistiken,
- die Unvollständigkeit der Angaben, die unzureichenden Datenmengen und Datentiefen,
- die langsame und lückenhafte Datenveröffentlichung und
- der mangelnde Bezug der verschiedenen Erhebungen und Veröffentlichungsprogramme zur Bildungstheorie und Bildungsforschung [10],
- unterschiedliche Aggregationsebenen und unterschiedliche regionale Bezugseinheiten

Um diese Aussagen für den Weiterbildungsbereich zu spezifizieren und zu differenzieren, werden im folgenden Übersichten gegeben zu den vorhandenen Statistiken und Dokumentationen und zur Lage im Forschungsbereich

Statistiken im Weiterbildungsbereich

In der Übersicht I (s. S 8/9) werden relevante Informationen über wichtige Erhebungen im Weiterbildungsbereich zusammengestellt [11]. Bei der Darstellung wurde der Übersichtlichkeit der Vorzug gegeben gegenüber der Differenziertheit der Informationen. Die Übersicht hat zwar die wichtigsten

Daten erfaßt, erhebt hingegen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Denn für die einzelnen Bundesländer befinden sich z. B. weitere Daten zur Weiterbildung in den dortigen Statistischen Jahrbüchern oder in Veröffentlichungen der Kultusministerien [12]; ebenso geben einzelne Städte und auch einzelne Trägerverbände auf regionaler Ebene [13] gelegentlich Statistiken heraus. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang darauf, daß im Anschluß an die Modellerhebung in Baden-Württemberg eine ähnliche Erfassung des Weiterbildungsbereichs in Niedersachsen in Vorbereitung ist.

Dokumentation im Weiterbildungsbereich

In den letzten Jahren sind verstärkt Aktivitäten im Hinblick auf die Herausgabe von Übersichten über Veranstalter und Veranstaltungen zu verzeichnen. Daran sind unterschiedliche Institutionen beteiligt, so z. B. die Bundesanstalt für Arbeit, einzelne überregionale und auch regionale Trägerverbände, Bildungswerke einzelner Branchen etc. Außerdem geben einzelne Städte Veranstaltungsübersichten heraus. In der Übersicht II sind Dokumentationen zusammengestellt, die Auskunft geben über Weiterbildungseinrichtungen, -veranstalter und -veranstaltungen in der Bundesrepublik bzw. in einzelnen Bundesländern oder in einzelnen Städten. Neben den in der Übersicht II aufgeführten Dokumentationen (s. S. 10/11) gibt es regelmäßige Veranstaltungssankündigungen der einzelnen Volkshochschulen, der Bildungswerke der Wirtschaft und der Gewerkschaften, des RKW, der Landesgewerbeämter etc. auf regionaler und lokaler Ebene.

Diese Dokumentationen stellen wichtige Materialien zur Erfassung von Struktur und Entwicklung der Angebotsseite dar.

Forschungsarbeiten

Eine erste Auswertung der einschlägigen Forschungsdokumentationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Informationszentrums für Sozialwissenschaftliche Forschung nur in bezug auf das Forschungsprojekt „Dokumentation und Darstellung der beruflichen Erwachsenenbildung“ ergab, daß in über sechzig Projekten entweder an methodischen, sektoralen oder regionalen Teilproblemen gearbeitet wird. Bei einer Auszählung des IAB aller der Projekte, die an den verschiedenen Aspekten von Weiterbildung arbeiten, stellte sich heraus, daß dies z. Z. über 1000 sind. Dieser Umfang macht deutlich, daß ein verstärkter Austausch von Forschungsergebnissen und -erfahrungen notwendig ist, um die gewonnenen Erkenntnisse optimal zu nutzen.

III

Angesichts der aufgezeigten Multifunktionalität von beruflicher Weiterbildung und der bereits in Ansätzen realisierten Integration von beruflicher, allgemeiner und politischer Weiterbildung muß der Erfassung des Bereichs ein weit gefaßter Begriff von **berufsbezogener Weiterbildung** zugrundegelegt werden, der auch die traditionell als nicht beruflich angesehene Weiterbildung, soweit sie den Integrationsforderungen nachkommt, miteinbezieht [14].

Da der Ausbau des Weiterbildungsbereichs mit einer Integration in den gesamten Bildungsbereich gekoppelt sein soll, muß die **Strukturierung des Weiterbildungsbereichs** innerhalb eines Konzepts erfolgen, das die Einordnung des Verhältnisses von Dauer und Inhalt der Errstausbildung zu Struktur, Inhalt und Aufgabe der Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht [15]. Außerdem muß die Strukturierung des Weiterbildungsbereichs Zuordnungen zu einzelnen Berufsgruppen bzw. Berufsabschlüssen ermöglichen.

Da die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist durch erhöhte Mobilität, müssen in der Weiterbildung besonders solche Qualifikationselemente Beachtung finden,

Übersicht I Weiterbildungsstatistiken in der Bundesrepublik Deutschland

Regionaler Geltungsbereich	Bundesebene			
Herausgeber der Statistiken bzw. durchführende Stelle	Statistisches Bundesamt Wiesbaden	Statistisches Bundesamt Wiesbaden	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung	Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg
Erhebungszeitpunkt bzw. -zeitraum	jährlich	1. 1965—1970 2. 1970—1976 ¹⁾	1973	monatlich jährlich
Datengewinnung	Schulen melden an Landesarbeitsämter, diese an Statistisches Bundesamt	Interviews, Zusatzbefragung zum Mikrozensus bei 1% der Bevölkerung	numerische und nicht-numerische schriftliche Befragung an Kultusministerien (Bestandsaufnahme vorhandener Daten)	Auswertung der Förderungsanträge und -unterlagen
betroffener Personenkreis	nicht mehr schulpflichtige Schüler (i. d. R. über 18 Jahre)	alle 20—55jährigen Erwerbstätigen		alle geforderten Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen (AFG)
verwendete Weiterbildungsdefinition	schulische Weiterbildung — allgemein und beruflich	nur berufliche Weiterbildung	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung	berufliche Weiterbildung
Statistik ²⁾ — der Trägerorganisationen und Institutionen — der Veranstaltungen — der Teilnehmer — des Personals — der materiellen Ausstattung — der Finanzen	Träger des Sachbedarfs Verbund mit anderen Schulen, Schularten Klassen, Belegung Teilnehmer nach Nationalität, Beschäftigungsverhältnis, schulische und berufliche Vorbildung, Alter, Absolventen Lehrpersonal — Dienstverhältnis, erteilte Unterrichtsstunden Verwaltungspersonal	durchführende Stelle Fortbildung/Umschulung Veranstaltungsart, -dauer bildungs- und berufsstatistische Informationen, Motivation, Abschluß, Verwertung Höhe der entstandenen Kosten für die Teilnahme	Trägergruppen, Kooperation und Koordination, Statistik Aufgabenbereiche, Angebot Personal — haupt-, nebenamtlich Professionalisierung des pädagogischen Personals Platze — Unterrichtsräume/ Bettenzahl, Nutzung Kosten der Weiterbildung nach Ressorts	Träger der Maßnahmen Ziel der Fortbildung Art der Maßnahme, des Unterrichts, Dauer bildungs-, berufs- und motivationsstatistische Informationen Kostenträger der Maßnahme Finanzielle Aufwendungen der BA
Quellennachweis	Statistisches Bundesamt: III. Schulen der allgemeinen und beruflichen Fortbildung, 1971 Stuttgart und Mainz 1975 (= Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen)	1. Statistisches Bundesamt: Ausbildung und berufliche Fortbildung, April 1970 (Ergebnisse des Mikrozensus) Sonderbeitrag Stuttgart, Mainz 1972 (= Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 6, Erwerbstätigkeit) 2. noch nicht erschienen	Interne Arbeitsunterlagen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung Daten werden demnächst veröffentlicht im „Stufenplan Weiterbildung“	Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung — Ergebnisse einer Sonderauszahlung von Ende 1970, Nürnberg 1971 — Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971, Nürnberg 1973 — Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1972 und 1973, Nürnberg 1973 — Ergebnisse der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahre 1974, Nürnberg 1975 Deutscher Bundestag: Unterrichtung durch die Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht) Drucksache 7/403 vom 23. 3. 1973 sowie: — Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit- und Sozialordnung — Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Anmerkungen zur Tabelle:

¹⁾ Der Mikrozensus 1976 wurde mit reduzierter Fragestellung durchgeführt

²⁾ Hier handelt es sich um umfangreiche Analysen der Förderungstätigkeit der BA.

³⁾ Zugunsten der Übersichtlichkeit muß auf eingehende Differenzierung verzichtet werden

			Länderebene		
			Baden-Württemberg	Berlin	Saarland
Institut für Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, Nürnberg ²⁾	Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn	Deutscher Volkshochschulverband, Pädagogische Arbeitsstelle, Frankfurt	Statistisches Landesamt Baden-Württemberg Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung Heidelb.	Statistisches Landesamt Berlin	Statistisches Landesamt des Saarlandes
1. 1964 2. 1973 3. 1965—1970	jährlich	jährlich	1. 1. 1973 Stichtag 1972, 1973 2. 1973 3/4. Winterhalbjahr 1973/74	1969	15. 11.—15. 12. 1973
1. schriftliche Befragung, Auswertung von Förderungsanträgen 2. schriftliche Befragung 3. Interviews	Meldung der einzelnen Industrie- und Handelskammern	Volkshochschulen melden an die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes	1/3. schriftliche Befragung von Institutionen und Teilnehmern 2/4. Interviews mit Lehrkräften und Erwerbstätigen	schriftliche Befragung von Weiterbildungseinrichtungen	schriftliche Befragung von Institutionen und Teilnehmern
1 Geförderte 1964 2 Absolventen 1973 3 männliche Erwerbspersonen, Auswahlsatz 0,5%	Prüfungsteilnehmer	Teilnehmer an Veranstaltungen der Volkshochschulen (Jugendliche und Erwachsene)	1. Institutionen 2. 0,1% Stichprobe der Bevölkerung über 14 J. 3/4 Teilnehmer und Lehrkräfte (Stichproben) im Winterhalbjahr 1973/74	Teilnehmer über 18 Jahre	Teilnehmer
berufliche Weiterbildung	berufliche Weiterbildung	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung	Alle organisierten Lernprozesse im Weiterbildungsbereich (entsprechend der Definition des Deutschen Bildungsrates)	weite Definition von Weiterbildung unter Einbeziehung aller natur- und geisteswissenschaftlichen Gebiete, Technik, Sport, Freizeit	allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung
Lehrgangsträger	Anzahl der prüfenden Kammern	Mitgliedseinrichtungen, Außenstellen, Rechtsform	Trägergruppen und Einrichtungen, nach Tätigkeitsbereichen	Art der Bildungsträger	
Ziel der Fortbildung Lehrgangsarten, -dauer	Zahl der Prüfungen, Ergebnisse Ziel der Prüfung	Veranstaltungsarten, Stoffgebiete, Zertifikate	Veranstaltungsarten, Themenbereiche	Veranstaltungsarten, -dauer, -anzahl Wissensgebiete	Veranstaltungsarten, -dauer, -ziel Zertifikate
bildungs-, berufs- und motivationsstatistische Informationen Verwertung/Erfolg	Prüfungsteilnehmer — Geschlecht (teilweise)	Teilnehmerzahlen Geschlecht, Altersgruppe	bildungs-, berufs- und motivationsstatistische Informationen, Bewertung der Veranstaltungen	Teilnehmerzahlen	Teilnehmerzahlen bildungs-, berufs- und motivationsstatistische Informationen
Finanzierung der Maßnahme		Padagogisches Personal Verwaltungspersonal haupt-, nebenamtlich	Beschäftigte — Vollzeit-, Teilzeit, Beschäftigungsverhältnis bildungs-, berufs- und motivationsstatistische Informationen		Lehrpersonal — haupt-, nebenamtlich
		Ausgaben, Einnahmen (Zuschüsse und Gebühren)	Ausgaben — Personal, Sachausgaben u. a Zuschüsse und Gebühren		Gebühren
1 Bolte, Karl-Martin: Untersuchung über Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „Individualen Förderungsprogramms“. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA (Hrsg.) Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1,2; Veröffentlichungen des IAB 1969 (Nachdruck aus den Mitteilungen des IAB) Brinkmann, Ch.; Dadzio, W.; König, P.; Kraft, H.; Richter, H.-J.: Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „Individualen Förderungsprogramms“ (Aufstiegsförderung) Erlangen 1969 (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, Hrsg. IAB der BA, Erlangen) 2 Erfolg der beruflichen Aufstiegsförderung In: Mat AB 2/1976 3. Brinkmann Ch.; Gottwald, K.; Schuster, L.: Die berufl. Fortbildung männlicher Erwerbspersonen Teil 1 in Mitt AB, Jg. 5 (1972) Heft 1, Teil 2 in Mitt AB, Jg. 5 (1972), Heft 2 und Mat AB 13/1974	Deutscher Industrie- und Handelstag: Berufsausbildung — Die Berufsbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn (seit 1973/74 unter dem Titel Berufsbildung)	Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschulverbandes, zusammengestellt von der Pädagogischen Arbeitsstelle des DVV, Frankfurt, erscheinen seit 1963	1. Loreth, H.; Schmalfuß-Soth, S.: Weiterbildung — ein neues Aufgabengebiet der Statistik. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Jg. 22 (1974), Heft 1 Loreth, Hans. Umfang und Inhalt der Weiterbildungsarbeit. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Jg. 23 (1975), Heft 11 Weiterbildungsaktivitäten In: Statistische Berichte, hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg vom 10. 7. 75, 27. 11. 75, 16. 3. 76 2. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): eildienst Nr. 89/74, Stuttgart, 31. 5. 1974 Weiterbildungsaktivitäten. In: Statistische Berichte, hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg vom 24. 6. 76 3/4 Müller, K.; Schradin, W.. Personenstatistik im Weiterbildungsbereich. Text- und Tabellenband, Heidelberg 1975 (vervielfältigtes Manuskript)	Bollert, Gerd: Veranstaltungen für Erwachsenenbildung in Berlin (West) im Jahre 1969. In: Berliner Statistik, Jg. 24 (1970), Heft 12 Berliner Statistik, Sonderheft 178: Veranstaltungen für Erwachsenenbildung in Berlin (West) 1969, von 1971	noch nicht erschienen

Übersicht II: Dokumentationen zur beruflichen Weiterbildung

Geltungsbereich	Titel	Herausgeber	Erscheinungsart	Art der Dokumentation	Anmerkungen
BRD	Einrichtungen zur beruflichen Bildung	BA, Nürnberg	jährlich (1. Aufl. 1973/74)	Verzeichnis der Einrichtungen/Veranstaltungen nach Sachgebieten anhand von 6 Hauptmerkmalen	
	Bildungskursbuch Bildungsverbund in Wirtschaft und Technik. Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung	RKW, Frankfurt/M	3mal jährlich (erscheint seit 1972)	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten	Verteiler: Betriebe (über 50 Beschäftigte)
	Fernunterricht Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung	BBF, Berlin	Lose-Blatt-Sammlung seit 1975; wird laufend ergänzt; Änderungen werden auch mitgeteilt	Kurzbeschreibungen der vom BBF mit positivem Ergebnis überprüften Fachlehrgängen nach mehreren Merkmalen; Verzeichnis der Fernlehreinrichtungen	
	Außerbetriebliche Fortbildungseinrichtungen für die Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Überblick über 100 Veranstalter von Kursen für Fach- und Führungskräfte	Friedhelm Schwenk	einmalige Erhebung, Köln 1973	Beschreibung von Veranstaltern nach 21 Merkmalen	
	Management-Weiterbildung in Deutschland. Ein Handbuch des Wuppertaler Kreises (= Führungskräfte fördern)	Wuppertaler Kreis, Köln	Lose-Blatt-Sammlung seit 1975; wird jährlich ergänzt	Veranstalterverzeichnis und deren Veranstaltungen; außerdem Selbstdarstellung des Wuppertaler Kreises	
	Berufliche Fortbildung in der Versorgungswirtschaft. Lehrgänge und Seminare	AG Energie Frankfurt/M	jährlich	Veranstaltungsverzeichnis in zeitlicher Reihenfolge und nach Sachgebieten	
	Berufsförderungswerk Heidelberg Rehabilitationszentrum in der BRD	BFW, Heidelberg Träger. Stiftung Rehabilitation, Heidelberg	Lose-Blatt-Sammlung seit 1972, wird laufend ergänzt	Informationsblätter nach Berufen, Rehabilitationsprogramme, Lernprogramme, Kosten u. a.	
Baden-Württemberg	Berufliche Fortbildung für die gewerbliche Wirtschaft in Baden-Württemberg	Landesgewerbeamt Baden-Württemberg, Stuttgart	in zweimonatlichem Turnus	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten; Verzeichnis der Träger; Verzeichnis der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung	AGs für berufliche Fortbildung bestehen in fast allen Stadt- und Landkreisen Sie geben einzeln in Zusammenarbeit mit den Trägern Veranstaltungsprogramme heraus
	Gesamtprogramm. Ein- und mehrtägige Lehrgänge für Fach- und Führungskräfte aus Lehre, Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung	Technische Akademie, Esslingen; Universität Stuttgart	trimesterweise	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten	
Bayern	Fortbildung im Beruf. Veranstaltungsverzeichnis. Band I Oberbayern, Schwaben Band II Niederbayern, Oberpfalz, Ober-, Mittel- und Unterfranken	Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft u. Verkehr, München	halbjährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten, Verzeichnis der Veranstalter	
Niedersachsen, Hannover	Weiterbildungsmöglichkeiten in Hannover	Hannover, Presseamt in Verbindung mit der Volkshochschule	1. Aufl. Juli 1975; weitere Auflagen vorgesehen	Beschreibung der Träger nach 16 Merkmalen	
Nordrhein-Westfalen	Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen. Veranstaltungsübersicht	Landesverband NW für Weiterbildung in Technik u. Wirtschaft	3mal jährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten; Verzeichnis der Veranstalter	Der Landesverb. NW für Weiterbildung in Technik u. Wirtschaft e V setzt sich aus 16 Verbänden/Ver-einen u. a. zusammen
Düsseldorf	Studienprogramm	Verein für Berufsfachbildung der Versicherungswirtschaft (VBV), Düsseldorf	2mal jährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten und Studienart (Abend-/ Kontaktstudium)	

Geltungsbereich	Titel	Herausgeber	Erscheinungsart	Art der Dokumentation	Anmerkungen
Duisburg	Fortbildung. Fortbildungslehrgänge der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie für Technische Bereiche, Jahresprogramm	Wirtschaftsvereinigung Eisen- u Stahlindustrie, Fortbildungsstätte Duisburg	jährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Lehrgangsarten	
Köln	Wege zur allgemeinen und berufsbezogenen Weiterbildung Bildungseinrichtungen für Jugendliche und Erwachsene in Köln	Zentralstelle für Bildungsberatung und Bildungswerbung der Stadt Köln	jährlich	Beschreibung der Bildungseinrichtungen nach mehreren Merkmalen	
Wuppertal	Weiterbildung in Wuppertal	Volkshochschule Wuppertal	1 Auflage Dezember 1972	Beschreibung von Weiterbildungseinrichtungen nach Zielen und Programmen	
Berlin	Bildungswerk der Berliner Wirtschaft. Informationen, Programm	Bildungswerk der Berliner Wirtschaft (BBW)	jährlich seit 1972	Veranstaltungsverzeichnis nach Seminararten	
	Seminarübersicht	Berliner Institut für Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft (BIF)	halbjährlich	Übersicht über Seminare; Einzeldarstellungen von Seminaren	
	Veranstaltungen	Berliner Verband Technisch-wissenschaftlicher Vereine (BVT)	monatlich	Veranstaltungsverzeichnis in zeitlicher Reihenfolge	Zusammenschluß von 23 Vereinen
	Berufliche Weiterbildung im RKW. Veranstaltungsprogramm	RKW, Berlin	monatlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten	
	Berufliche Fortbildung in Berlin	Der Senator für Arbeit und Soziales	einmalig, Nachdruck März 1975	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten und Veranstaltern	
Bremen	Wegweiser zur Weiterbildung. Was Erwachsene in Bremen alles noch lernen können Ein Leitfaden für Leute, die weiterlernen wollen . . .	Der Senator für Wissenschaft und Kunst/Kooperationsstelle für Weiterbildung	Dezember 1975 (1. Ausgabe)	Verzeichnis der Weiterbildungsangebote nach Sachgebieten und Veranstaltern; Beschreibung von Weiterbildungseinrichtungen	Modellversuch (Projekt. Kommunale Kooperation in der Weiterbildung in Bremen/Bremerhaven); Informationen zum Bildungsurlaub
	BU-Info, Bildungsurlaub. Themen, Veranstalter, Termine	Landesamt für Weiterbildung Bremen	halbjährlich	Verzeichnis der Veranstaltungen und Veranstalter	
	Programm	Bildungswerk der Bremischen Evangelischen Kirche	halbjährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten	
Hamburg	1001mal Lernen. Kurse, Seminare, Arbeitskreise zur Weiterbildung	Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule, Jugend u Berufsbildung	jährlich	Veranstaltungsverzeichnis nach Sachgebieten; Verzeichnis der Veranstalter/ Einrichtungen	

die die berufliche Flexibilität des einzelnen erhöhen. Deshalb sind **Qualifizierungsinhalte** von Weiterbildung wie auch deren **Rahmen- und Erfolgsbedingungen** zu erfassen.

Dabei müssen die Ergebnisse der Qualifikations-, Berufs- und Arbeitsmarktforschung ebenso berücksichtigt werden wie die bildungs- und gesellschaftspolitische Diskussion.

Zur Analyse des Weiterbildungssystems und zur Untersuchung, ob berufliche Weiterbildung die oben genannten Funktionen und Aufgaben erfüllt oder erfüllen kann, muß der Gesamtbereich unter verschiedenen systematischen und organisatorischen Aspekten betrachtet werden, nämlich dem Angebots-, dem Nachfrage- und dem Verwertungsaspekt der Weiterbildung.

Zum Angebotsaspekt:

Eine Ermittlung des **Weiterbildungsangebots** ist aufgrund des vorhandenen statistischen Materials nicht ohne weiteres mög-

lich, denn dieses berichtet nur ex post über durchgeführte Veranstaltungen. Auch Dokumentationen geben nur Auskunft über geplante Weiterbildungsveranstaltungen.

Dagegen sind Veranstaltungen, die zwar angeboten, aber nicht durchgeführt wurden oder solche, die hätten angeboten werden können, aus dem Datenmaterial nicht ersichtlich.

Deshalb müssen zur Feststellung der ex ante angebotenen Veranstaltungen nicht nur Veranstaltungsprogramme und entsprechende Dokumentationen der Träger ausgewertet werden, sondern zur Klärung weiterer Angebotsmöglichkeiten müssen auch **Zieldiskussionen und Absichtserklärungen der Veranstalter** von Weiterbildung in die Analyse einbezogen und auf ihre Durchsetzbarkeit hin überprüft werden. Die Erfassung der Angebotsseite muß sich zunächst konzentrieren auf **Lernziele, Lerninhalte** und **Intensität** von **Weiterbildungsmaßnahmen, Zielgruppen** von Weiterbildungsmaßnah-

men und -trägern und die qualitativen und quantitativen **Durchführungsbedingungen**.

Zum Nachfrageaspekt:

Bei der statistischen Erfassung der Nachfrage nach Weiterbildung gelten ähnliche Probleme wie auf der Angebotsseite. Die vorhandenen Statistiken machen nicht deutlich, für welche Veranstaltungen eine starke Nachfrage bestand, bzw. welche Veranstaltungen aufgrund mangelnder Nachfrage ausfielen oder aus welchen Gründen (Motivationen) die Teilnahme erfolgte, bzw. welche Gründe für die Nichtteilnahme verantwortlich waren.

Eine Analyse der Nachfrage nach Weiterbildung muß deshalb auch Motivation und Zielsetzung einzelner Teilnehmergruppen auf dem Hintergrund ihrer **Bildungs- und Ausbildungsbiographie**, des ausgeübten **Berufs**, bzw. der ausgeübten **Tätigkeit** sowie ihrer **Funktion und Stellung im Betrieb** berücksichtigen.

Wegen des dazu notwendigen umfangreichen Erhebungsaufwandes können solche Untersuchungen allerdings nur exemplarisch durchgeführt werden.

Zum Verwertungsaspekt:

Die Verwertung von Weiterbildung muß einerseits auf dem Hintergrund der **Zielvorstellungen der Förderer, Träger, Veranstalter und Teilnehmer** analysiert werden, um festzustellen, ob die gesetzten Ziele auch erreicht worden sind. Zum anderen müssen diese Ziele problematisiert werden im Hinblick auf die Erfordernisse der Qualifikationsentwicklung und der gesellschaftspolitischen Ziele. Es muß unterschieden werden zwischen einer Verwertung unter einzelwirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen, gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen, so daß Widersprüche (gegenläufige Interessen) und Entsprechungen (gleichlaufende Interessen) verdeutlicht werden können.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, für die Erfassung der Verwertungsaspekte **Indikatoren** zu entwickeln, mit denen sich diese Zusammenhänge aufzeigen lassen. Solche Indikatoren könnten z. B. sein:

- Erreichter Aufstieg im Beruf als Ergebnis einer Aufstiegsfortbildung (Einkommensverbesserung)
- Verhinderung von Erwerbslosigkeit [16] oder
- Verbesserung von Kooperationsstrukturen im Betrieb.

Außerdem ist eine **trägerspezifische Erfassung** notwendig, denn der Weiterbildungsbereich ist durch Pluralität der Träger gekennzeichnet, die ein breites Spektrum an Zielvorstellungen, Zielgewichtungen und Zieldurchsetzungen zur Folge hat, die wiederum aus unterschiedlichen Traditionen, Aufgabenstellungen und Konzepten resultieren. Die Weiterbildungsinstitutionen und ihre Träger haben insofern eine Schlüsselfunktion im Weiterbildungssystem, als sie Ansatzpunkte für Förderungs- und Ordnungspolitik und für Kooperationsvorhaben darstellen und auch unter erhebungstechnischen Gesichtspunkten — als Informationslieferanten — von Bedeutung sind.

Alle bisherigen Versuche, den gesamten Weiterbildungsbereich zu erfassen, sind unvollständig geblieben — u. a. aufgrund der Vielfalt der Anbieter und der schnellen Änderungsprozesse in diesem Bereich — man denke z. B. an die rasche Expansion und den ebenso raschen Rückgang der Zahl von Weiterbildungseinrichtungen im Datenverarbeitungsbereich.

Deshalb kann Transparenz im Weiterbildungsbereich langfristig nur durch den Aufbau eines Weiterbildungsinformationssystems [17] gesichert werden, das den Austausch und die Verarbeitung der wichtigen Informationen in diesem Bereich mit den beteiligten Institutionen ermöglicht.

Um sicherzustellen, daß in einem solchen Weiterbildungsin-

formationssystem auch die theoretisch und praktisch relevanten Informationen gesammelt und verarbeitet werden, muß dieses den Prinzipien der Theoriebezogenheit und der Offenheit folgen. Die Theoriebezogenheit soll sicherstellen, daß vor allem solche Probleme aufgegriffen werden, die in der theoretischen Diskussion über Weiterbildung zentrale Bedeutung haben und verhindern, daß irrelevante Informationen zwischen den Beteiligten kommuniziert werden, oder daß die Leistung des Kommunikationsprozesses von Zufälligkeiten abhängig wird. Das bedeutet, daß die Erscheinungen im Weiterbildungsbereich hinterfragt und in ihrem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang interpretiert werden müssen. Durch die Offenheit eines Weiterbildungsinformationssystems soll die systematische Revision von Theorien institutionell abgesichert werden. Damit soll verhindert werden, daß Einzelinteressen bei der Setzung theoretischer Ausgangspunkte dominieren können. Das bedeutet auch, daß eine angemessene Beteiligung und Repräsentation der jeweilig Betroffenen im Weiterbildungsinformationssystem herzustellen ist [18].

Zur Illustration der benötigten Informationsströme und der möglichen Informationsaustauschwege ist in Tabellen 2 und 3 eine Übersicht wiedergegeben, die von der Arbeitsgruppe Weiterbildungsinformationssystem des deutschen Bildungsrates erarbeitet worden ist.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Größere Anstrengungen für die Weiterbildung. Bundesminister Rohde lud zu einem Spitzengespräch in Bonn ein. In: Informationen — Bildung und Wissenschaft, hrsg vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Nr. 4/1975, S. 48 ff und Jochimsen, Reimut: Weiterbildung im Gesamtsystem. In: Neue Sammlung. 7. Sonderheft, Weiterbildung. Göttingen 1975, S. 23.
- [2] Vgl. Strukturen betrieblicher Ausbildung im Wandel.
 - Teil 1: Die Auszubildenden nach Ausbildungsberufen in den Jahren 1955, 1964 und 1970. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, hrsg vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, (MatAB) 7/1973.
 - Teil 2: Zusammenhänge zwischen der Verteilung der Ausgebildeten und der Auszubildenden. In: MatAB 8/1973.
 - Teil 3: Die Auszubildenden nach Wirtschaftsgruppen und nach Regionen. In: MatAB 9/1973.
 - Teil 4: Die Auszubildenden nach Wirtschaftsorganisationen / nach Kammerzugehörigkeit. In: MatAB 10/1973.
 - Teil 5: Strukturen betrieblicher Ausbildung — Übersichten und Schaubilder zu den Teilen 1—4. In: MatAB 1/1974.
- [3] Vgl. Strukturen betrieblicher Ausbildung im Wandel. Teil 2 a. a. O., S. 3.
- [4] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) Weiterbildung — Chance für Arbeitnehmer Bonn 1975, S. 21 f.
- [5] Zur Berufsdiskussion vgl. Chaberny, Annelore; Schober-Gottwald, Karen: Risiko und Chancen bei der Ausbildungs- und Berufswahl. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, (MittAB) Jg. 9 (1976), Heft 1, S. 19—41.
- [6] Vgl. dazu die Diskussion um den „heimlichen Lehrplan“.
- [7] So ist aufgrund einer vergleichenden Inhaltsanalyse von Ausbildungsordnungen festgestellt worden, daß die Qualifikationen zugenommen haben, die auch für die Partizipation im außerberuflichen modernen Leben Voraussetzung sind, vgl. Schmiel, M.: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen. In: MittAB, Jg. 4 (1971), Heft 3, S. 252—331.
 - Vgl. auch Mertens, Dieter: Thesen zur Kategorisierung von Maßnahmen der Weiterbildung. In: Deutscher Bildungsrat: Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung. Stuttgart 1973 (= Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28)
 - und ders.: Schlüsselqualifikationen. In: MittAB, Jg. 7 (1974), Heft 1.
- [8] Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970 (= Empfehlungen der Bildungskommission), S. 198.
- [9] Vgl. Baumann, Gerhard; Meindl, Ulrich; Reissert, Reiner unter Mitarbeit von Willi Albert: Aktualisierung bildungsstatistischer Daten 2 Zwischenbericht. Hannover 1976, (HIS).
- [10] Vgl. Fenger, H.; Karr, W.; Kühl, J.; Stooß, F.: Problemanalyse zur Entwicklung eines Instrumentariums der Berufsbildungsstatistik als Grundlage eines Informationssystems. Teil II: Die Funktion einer verbesserten Bildungsstatistik in einem umfassenden Informationssystem der Berufsbildung, Erlangen 1972.
- [11] Eine ausführliche Darstellung der Statistiken (Ziele, Methoden, Merkmale, Ergebnisse) befindet sich in: Fink, Erika: Zur Datenlage im Weiterbildungsbereich — Ein Zwischenbericht —, Berlin 1976, BBF-Manuskript.

Fortsetzung s. S. 14

Übersicht III: Informationsströme im Weiterbildungs-Informationssystem

(Zeichenerklärung: + = der Informationsgeber gibt Informationen ab; O = der Informationsnehmer nimmt Informationen auf)

Tabelle 2: Informationstyp Statistik (Massenerscheinungen) gegliedert nach Inhalten

Informationsgeber und/oder -empfänger	Statistik d. Trägerorganisationen	Statistik d. Institutionen	Statistik d. Veranstaltungen (Themen, Dauer, Ziel, Gruppe, Zugang)	Statistik d. Teilnehmer und Interessenten	Statistik d. päd Pers	Statistik d. math. Ausstattung (Räume, Medien)	Statistik Finanzen
aktuelle Teilnehmer an WB-Maßnahmen				+			
potentielle Teilnehmer an WB-Maßnahmen							
Träger, Trägerorganisationen und Institutionen der Weiterbildung (einschl. Kirche)	⊖	⊕	⊕	+	⊕	+	⊕
Pad Personal im WB-Bereich			O	+	⊕		O
Regierungen	O	O	O	O	O	O	O
Verwaltungen	⊖	⊖	⊕	⊕	O	O	+
Parlamente	O	O	O	O	O	O	O
Produktions- und Beschäftigungssystem, insbes. Arbeitgeber, Kammern, Innungen, Wirtschaftsverbände	+	+	⊕	⊕	⊕	O	⊕
Weiterbildungsforschung	O	O	O	O	O	O	O
Andere Bildungsbereiche (Schulen — Hochschulen)	O	O	O	O	O	O	⊕
Politische Parteien	+	+	⊕	⊕	⊕	O	⊕
Gewerkschaften und Berufsverbände	+	+	⊕	⊕	⊕	O	⊕
Presse und Funk	⊕	⊕	+	⊕	O	O	⊕
Medienproduzenten	⊕	⊕	⊕	O	O	O	⊕
Informationssysteme aus anderen Bereichen	O	O	O	O	O	O	O

Tabelle 3: Informationstyp: Nichtnumerische Dokumentation (Einzelfall- und Strukturinformation) gegliedert nach Inhalten

Informationsgeber und/oder -empfänger	WB-Angebot Verzeichnisse, Analyse-Kritiken	WB-Bedürfnisse a) Individuen nach biograf. Stationen, Rollenbereichen u Situationen	b) Gruppen, nach Interesse organisierte	c) Organisationsziele auf verschied. Ebenen der Hierarchie, Daten der Personalplanung	Kooperations- u Entscheidungsstrukturen	Päd. Modelle/ Lernprozesse	Inf -Möglichkeiten (Verweissystem)
aktuelle Teilnehmer an WB-Maßnahmen	O	⊕	O	⊕	O	O	O
potentielle Teilnehmer an WB-Maßnahmen	O	⊕	O				
Träger, Trägerorganisationen und Institutionen der Weiterbildung (einschl. Kirche)	⊖	O	O	⊕	O	⊕	O
Pad Personal im WB-Bereich	O	⊕	O	⊕	O	⊕	O
Regierungen		O	O	⊕	O		O
Verwaltungen	+	O	O	⊕	O	O	O
Parlamente		O	O	O	O		O
Produktions- und Beschäftigungssystem, insbes. Arbeitgeber, Kammern, Innungen, Wirtschaftsverbände	⊕	⊕	⊕	⊕	O		O
Weiterbildungsforschung	⊖	⊕	O	⊕	⊕	⊕	O
Andere Bildungsbereiche (Schulen — Hochschulen)	⊕	⊕	O	⊕	O	O	O
Politische Parteien	⊕	⊕	⊕	⊖	O		O
Gewerkschaften und Berufsverbände	⊖	⊖	⊖	⊖	O		O
Presse und Funk	⊕	O	O	O	O	⊕	O
Medienproduzenten	⊕	O	O	O	O	⊕	O
Informationssysteme aus anderen Bereichen	O	O	O	O	O		⊕

Quelle Dieckmann, Bernhard, Kühl, Jürgen; Kunze, Jürgen; Meister, Johannes-Jürgen; Schmalfuß-Soth, Silke; Schwerdtfeger, Johannes, Simon, Monika: Modellentwurf eines Weiterbildungsinformationssystems (WIS) a. a. O S 32 f.

Anmerkungen: (Fortsetzung)

- [12] Vgl. z. B. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Das Bildungswesen 1973 Stuttgart 1973 (= Statistik von Baden-Württemberg, Bd. 199);
vgl. auch Strukturförderung im Bildungswesen des Landes Nordrhein-Westfalen, Statistik des Bildungswesens 1950—1975. Düsseldorf 1968, Heft 6 (= Schriftenreihe des Kultusministers) und Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung. Die allgemeine Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung in NW Düsseldorf 1971 (= 1 Arbeit und Beruf)
- [13] So veröffentlicht z. B. die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in ihrem Nachrichtendienst „deae“ gelegentlich Daten über die Weiterbildungsarbeit einzelner Landeskirchen
- [14] So werden z. B. im Lande Bremen in Entsprechung des „Gesetzes über Weiterbildung im Lande Bremen“ vom 26. 3. 1974, § 1, nur solche Bildungsurlaubsveranstaltungen gefördert, die integrative Konzepte verfolgen. Vgl. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsurlaubsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungsurlaubs-gesetz vom 25. 3. 1975, § 3.
- [15] Vgl. Rohde, Helmut: Probleme und Perspektiven in der Bildungspolitik. In Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung Nr 40, vom 8. 4. 1976, S. 378—384.
- [16] Vgl. dazu auch die neuesten Ergebnisse über den Erfolg der beruflichen Aufstiegsförderung. In: MatAB 2/1976.
- [17] Vgl. Dieckmann, Bernhard; Kuhl, Jürgen; Kunze, Jürgen, Meister, Johannes-Jürgen, Schmalfuß-Soth, Silke; Schwerdtfeger, Johannes; Simon, Monika Modellentwurf eines Weiterbildungsinformationssystem (WIS). In: Deutscher Bildungsrat: Weiterbildungsinformationssystem — Modellentwurf und Rechtsfragen. Stuttgart 1974 (= Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 33), S. 19; vgl. auch Fenger, Herbert; Karr, Werner; Kuhl, Jürgen; Stooß, Friedemann Problemanalyse . . . , a. a. O., S. 4 ff.
- [18] Vgl. Dieckmann, Bernhard u. a. : Modellentwurf . . . , a. a. O., S. 19 ff

Peter Gerds und Bernd Schwierzik

Lernprozesse im dualen System – ein Beitrag zur Frage ihrer Integrierbarkeit

Sachlich zureichende und gleichermaßen praktikable Kriterien für die optimale Verteilung von Ausbildungsabschnitten auf die Lernorte — besser: Lerninstitutionen — Betrieb und Berufsschule fehlen bislang. Die Nutzung ihrer jeweiligen besonderen Vorzüge bleibt weitgehend der subjektiven Einschätzung der an der dualen Berufsausbildung Beteiligten überlassen. Die Autoren schlagen vor, — etwa im Rahmen von Modellversuchen — die Beschaffenheit der Lehr- und Lernprozesse zu untersuchen, da gerade ihre Kenntnis am ehesten Erfolgsaussichten bietet bei dem Versuch, die im dualen System enthaltenen Möglichkeiten eines einleuchtenden Wechselbezugs zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung zu nutzen.

1. Der Stellenwert des didaktisch-methodischen Aspekts bei der Zielbestimmung von Modellversuchen

Das vom Deutschen Bildungsrat so genannte Konzept der „Pluralität der Lernorte“, das den folgenden Ausführungen zugrundegelegt wird, zielt darauf ab, die Eigenständigkeit der Lernorte „Schule“, „Betrieb“, „Lehrwerkstatt“ und „Studio“ zu begründen mit dem Ziel, zur Steigerung der Effizienz des Lernens beizutragen [1].

Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit dieser ihre Eigenständigkeit bewahrenden Lernorte können auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sein. Wenn im folgenden eine Möglichkeit für die Verteilung eines Ausbildungsganges auf die Lernorte unter didaktisch-methodischem Aspekt umrissen wird, dann unter dem Vorbehalt, daß nur bruchstückhafte Kenntnisse der an den verschiedenen Lernorten stattfindenden Lehr- und Lernprozesse vorliegen.

Für alle Lernprozesse gilt, daß sich Lernen in Stufen und auf Ebenen von unterschiedlicher Qualität vollzieht. Die Einflußgrößen, die über die Qualität eines **beruflichen** Ausbildungsganges entscheiden, lassen sich grob klassifizieren in

- (1) Umfang, Inhalt und Konkretisierungsgrad der den Ausbildungsgang steuernden **Ordnungsmittel** und gesetzlichen Vorschriften,
- (2) Ziele, Organisationsstruktur, wirtschaftliche Strukturmerkmale, personelle und sachliche **Ausstattung** der „Lernorte“, an denen berufliche Bildung stattfindet,
- (3) Grad der Intentionalität (**Planung**) und Systematik **des Ausbildungsganges** an den jeweiligen Lernorten,
- (4) **Planung**, Initiierung, Steuerung und Kontrolle **der konkreten** Lehr- und Lernprozesse.

Die Einflußgrößen (1) und (2) hängen maßgeblich von der institutionellen und rechtlichen Zuordnung des jeweiligen Lernortes, d. h. von der privaten oder öffentlichen Trägerschaft (vgl. 10, S. 172) ab und müssen infolgedessen kurz- und mittelfristig als weitgehend unveränderlich angesehen werden (11, S. 590—591). Dagegen erscheinen die didaktisch-curricularen und die didaktisch-methodischen Einflußgrößen (3) und (4) in weitaus geringerem Ausmaß fixiert: Deshalb sind nach Kell „konstitutive Bausteine zu einer Theorie der Lernorte . . . von theoretischen Konstrukten und empirischen Versuchen unter **didaktisch-methodischen** Aspekten . . . zu erwarten“ (11, S. 589).*)

Maßnahmen zur Überwindung der Desintegration dualer beruflicher Bildungsgänge erfordern — je nachdem, auf welcher Ebene man ansetzt — unterschiedliche Konsequenzen (und haben unterschiedlich große Erfolgsaussichten):

- Auf der organisatorisch-rechtlichen Ebene stellt sich vor allem die Frage der Kompetenzverteilung im dualen System (private vs. öffentliche Trägerschaft).
- Auf der didaktisch-curricularen Ebene geht es um die Erarbeitung eines „zentralen Steuerungsinstruments“ mit globalen Inhalten für alle Lernorte, die auf einheitliche Lernziele bezogen sind und das als Grundlage für die Entwicklungen von „Schwerpunktprofil-Plänen“ fungieren kann (11, S. 588).
- Auf der didaktisch-methodischen Ebene steht die Frage im Vordergrund, welche Qualität Lernprozesse an den verschiedenen Lernorten bei unterschiedlichen Feinzielen, Lernbedingungen, Lehr- und Lernmethoden annehmen können [2].

Folgt man der Einschätzung Kells, „daß unter organisatorisch-rechtlichem Aspekt die Lernorte global fixiert sind und unter didaktisch-curricularem Aspekt sich die Reform der Bildungsgänge zunächst noch in engeren Grenzen bewegen wird“ (11, S. 589), so läßt sich daraus für die Zielbestimmung von Modellversuchen mit praxisverändernder Intention folgern, daß bei einer Akzentuierung der didaktisch-methodischen Ebene die besten Realisierungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten gegeben sind

Auf dieser Ebene bedeutet „Zusammenarbeit der Lernorte“ die Realisierung einer Didaktik und Methodik, durch die die an verschiedenen Lernorten stattfindenden Lernprozesse, die

*) Die Angaben in runden Klammern beziehen sich auf die am Ende des Aufsatzes angegebene Literatur zur Lernortdiskussion