

Erwachsenenbildung umfaßt also nicht nur Weiterbildung, sondern auch Ausbildung: Insbesondere ist die Anlernung oder auch lehrgangsmäßige Ausbildung von Erwachsenen ein häufiger Vorgang. Auch die Umschulung von Erwachsenen gehört begrifflich zur Ausbildung von Erwachsenen, wie bereits oben ausgeführt. In der Praxis wird die Ausbildung von bereits fachlich vorgebildeten Personen, z. B. zum Meister, zum Ausbilder oder zur Führungskraft, z. T. nicht als Weiterbildung, sondern noch als eine neue Form der Ausbildung, wenn auch auf einem fachlich erhöhten Niveau verstanden. Demgemäß werden diese Erwachsenenbildungsformen auch als Meistausbildung, als **Ausbildung** der Ausbilder oder als **Führungskräfteausbildung** bezeichnet und etwa von einer **Meisterfortbildung**, einer **Fortbildung** von Ausbildern oder **Fortbildung** von Führungskräften deutlich unterschieden.

Eine gewisse Schwierigkeit in der genauen Definition des Begriffes Erwachsenenbildung liegt in der Unschärfe des Teilbegriffs „Erwachsener“. Bildungsmäßig werden auch Personen, die zwar gesetzlich als mündig anzusehen sind, die aber ausbildungsmäßig noch nicht einen angestrebten beruflichen Abschluß erreicht haben, nicht zu den Erwachsenen im Sinne der Definition des Begriffes Erwachsenenbildung gezählt. Daher werden alle vollzeitlichen schulischen Bildungsgänge bis hin zur akademischen Ausbildung nicht der Erwachsenenbildung, sondern der weiterführenden Schulbildung zugeordnet. In zunehmendem Maße scheint sich aber auch der Bereich der Fach- und Hochschulen — heute als tertiärer Bildungsbereich bezeichnet — als Bestandteil einer umfassender verstandenen Erwachsenenbildung zu sehen. Aus andragogischer Sicht besteht in der Tat zwischen der Erwachsenenbildung an Volkshochschulen oder im Bereich der beruflichen Bildung und der „Ausbildung“ von erwachsenen Studenten und Fachschülern kein wesentlicher Unterschied. Fach- und Hochschulen sollten sich deshalb der Erwachsenenbildung zuordnen.

Die definitorische Unterscheidung von Weiterbildung und Erwachsenenbildung zeigt, daß anstelle der vom Bildungsrat postulierten **Begriffspyramide**, wie sie am Anfang beschrieben wurde, eine **Begriffsmatrix** viel zutreffender ist, weil Ausbildung und Weiterbildung sich mit Jugendlichenbildung und

Erwachsenenbildung begrifflich überlagern, so daß sich abschließend folgendes Bild ergibt:

	Ausbildung	Weiterbildung = Fortbildung
Bildung Jugend- licher	Beispiele: Schulische Ausbil- dung; Betriebliche Ausbil- dung; Anlernung Jugend- licher; Praktika;	Beispiele: Fach- und hochschu- lische Ausbildung;*) Schulische Fortbil- dung von Schülern (Arbeitsgemein- schaften); Betriebliche Aufbau- lehrgänge für Lehr- linge;
Erwachse- nenbildung	Anlernung, Ausbil- dung, Umschulung von Erwachsenen	Anpassungsleh- ränge; Spezialleh- ränge; Ergänzungs- lehrgänge;

*) Traditionell noch zur Ausbildung Jugendlicher zugerechnet, obwohl andragogisch als Erwachsenenbildung anzusehen.

Anmerkungen

- [1] Deutscher Bildungsrat — Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet am 13. 2. 1970, Klett-Verlag, Stuttgart, 4. Aufl., 1972, S. 51 ff und 197 ff.
- [2] a. a. O., S. 53.
- [3] a. a. O., S. 51.
- [4] z. B. BBIG §§ 46 (1) und 47 (2); Wörterbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Stichwort „Berufliche Erwachsenenbildung“, Herder, Freiburg, 1973; Münch, Joachim: Berufsbildung Erwachsener, Westermann, Braunschweig, 1970, S. 13 ff; Bildung und Beruf, Hrsg. Presse- und Informationsamt, Bonn 1970, S. 29 und 56.
- [5] Bundesrats-Drucksache 160/75 vom 18. 4. 1975.
- [6] Ähnlich die Definition im Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Bd. 3, Stichwort „Weiterbildung“: „Weiterbildung ist jeder im Anschluß an eine Grundausbildung einsetzende Bildungsprozeß“.

Alfred Hardenacke

Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

In der aktuellen öffentlichen Diskussion über die Reform der beruflichen Bildung spielt die berufliche Weiterbildung noch keine ihr angemessene Rolle. Ihre wachsende Bedeutung für ein ausgewogenes System der beruflichen Bildung, für das Erreichen der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung sowie für die Überwindung von Strukturproblemen im gesamten Bildungssystem mit Auswirkungen auch auf das Beschäftigungssystem wird nicht hinreichend deutlich.

I. Berufliche Weiterbildung als Teil des Bildungssystems

In Deutschland gab es bereits vielerlei Weiterbildungsaktivitäten, als die Auseinandersetzung mit ausländischen und internationalen Weiterbildungsmodellen wie „life long learning“ und „education permanente“ begann und diese zu Modebegriffen wurden.

Wenn die Bedeutung der Weiterbildung in Deutschland nicht so recht im bildungspolitischen Bewußtsein verankert war, ist das einmal darauf zurückzuführen, daß das Ausmaß dieser Aktivitäten — leider weitgehend auch heute noch — nicht quantifizierbar ist. Ein weiterer Grund liegt darin, daß aus traditionellem Bildungsverständnis die Antinomie von „Bildung und Ausbildung“, von sog. allgemeiner und beruflicher Bildung, erst spät überwunden worden ist; der traditionell auf Schule und Hochschule verengte Bildungsbegriff wirkt immer noch nach. Der Hauptgrund, daß Weiterbildung kaum als bildungspolitischer Gegenstand begriffen worden ist, ist aber wohl darin zu sehen, daß sie sich überwiegend in privater Initiative und außerhalb des staatlichen Bildungssystems entwickelt hat. Das mag gleichzeitig als ihre Schwäche, aber auch als ihre Stärke betrachtet werden.

Bildungspolitik muß sich heute anders begreifen und die berufliche Bildung sowie die Weiterbildung — unter voller Berücksichtigung ihrer inhaltlichen und organisatorischen Besonderheiten — einbeziehen, wenn das notwendige Gleichgewicht im Bildungssystem und eine höhere Durchlässigkeit und Chancengleichheit wirklich hergestellt werden sollen. Die Interdependenzen aller Ausprägungen von Bildung müssen deutlich gemacht und berücksichtigt werden — auch, aber nicht nur bei der Weiterbildung.

1. Versuche einer Begriffsfindung für „Weiterbildung“

Außer Schule und Hochschule sind inzwischen andere Bereiche des Bildungswesens zum Gegenstand der Bildungsplanung und Bildungspolitik geworden, wenn auch recht spät und zögernd, ja anerkanntermaßen erst seit Beginn dieses Jahrzehnts. Der Strukturplan des Deutschen Bildungsrates, der Bildungsbericht der Bundesregierung 1970 und auch der Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung beziehen die gesamte berufliche Bildung erstmals in ihre Überlegungen ein. Für die berufliche Weiterbildung haben sie aber weder quantitativ noch qualitativ hinreichende Klärungen gebracht. Schon die Begriffsfindung für die Weiterbildung verrät erhebliche Unsicherheit. Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit“ zu bezeichnen (Bildungsgesamtplan), ist noch ein unter organisatorischen, rechtlichen und verwaltungsmäßigen Gesichtspunkten unscharfer Versuch der Standortbestimmung. Aus Weiterbildung — bei dieser Begriffsbestimmung — einen quartären Bereich des Bildungswesens machen zu wollen, kann zumindest Mißverständnisse und Fehlentwicklungen einleiten, wenn die Wege zu diesem Ziel nicht näher konkretisiert werden.

2. Strukturprinzipien der Weiterbildung

Weiterbildung wird durch eine Pluralität von Bildungszielen und Bildungsinhalten bestimmt und kann nicht zu einem für längere Zeit gültigen, in sich geschlossenen Bereich inhaltlich festgelegt werden. Pluralität und Flexibilität sind die prägenden Elemente der Weiterbildung. Wenn trotzdem die Forderung nach einem Weiterbildungssystem als eigenständiger Teil des Bildungswesens erhoben wird, so kann das nicht im Sinne einer institutionellen Ordnung gemeint sein, wie sie z.B. im Bereich des Schulwesens oder des Hochschulwesens als mehr oder weniger in sich geschlossene Konzeption vor uns steht. Weiterbildung ist multifunktional und muß das auch bleiben. Das enthebt uns aber keineswegs der Verpflichtung, die Interdependenzen zum übrigen Bildungswesen aufzudecken und bei der weiteren Ausprägung stärker zu beachten. Die Probleme und Abhängigkeiten, die insoweit bestehen, werden besonders durch das international diskutierte und auch in Deutschland viele Anhänger gewinnende Modell der „Recurrent Education“ deutlich. Dieses Konzept zwingt zu der Überlegung, ob nicht vieles von dem, was heute in der sogenannten „Erstausbildung“ erlernt wird, besser der Weiterbildung zugeordnet werden sollte, besonders, soweit die Inhalte technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen unterliegen und ohnehin einer Erneuerung oder zumindest Anpassung während des Erwachsenenlebens bedürfen. Die damit intendierte Neuverteilung von Lernzeiten zur Entlastung von Schule, Berufsausbildung und Studium wird in der Radikalität des Konzeptes der „Bildung in Intervallen“ (wie Friedrich Edding „Recurrent Education“ übersetzt) auf absehbare Zeit nicht generell realisierbar sein. Aber dieses Modell läßt ganz klar werden, daß Weiterbildung weder inhaltlich noch zeitlich in Unabhängigkeit von den übrigen Teilen des Bildungssystems geplant und durchgeführt werden kann.

3. Arten der beruflichen Weiterbildung

Die Frage nach den Arten der beruflichen Weiterbildung wird heute generell mit den kategorialen Begriffen beantwortet, die das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 — das Berufs-

bildungsgesetz des Jahres 1969 hat diese Termini übernommen — zur besseren Unterscheidung unterschiedlicher Förderungsarten eingeführt oder vorgeprägt hat.

Das sind:

- Die Aufstiegsfortbildung, die auf ein höheres berufliches Qualifikationsniveau vorbereitet;
- die Anpassungsfortbildung, die der Anpassung an veränderte berufliche Anforderungen dient;
- die Umschulung, die ein Wechseln in einen auf dem Arbeitsmarkt zukunftsreicher Beruf ermöglicht oder aus subjektiven Gründen der Nichteignung für den erlernten Beruf erforderlich wird;
- die Vorbereitung des Wiedereintritts weiblicher Arbeitnehmer oder der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in das Berufsleben;
- und schließlich — zum Teil in Überschneidung mit der sogenannten allgemeinen Weiterbildung — das Nachholen von qualifizierenden Abschlüssen oder ein allgemeines intellektuelles „Basistraining“ im Erwachsenenalter.

Diese Kategorisierung ist sicherlich hilfreich, wenn es darum geht, individuelle Ansprüche auf Förderung zu begründen; dabei ist die subjektive Lebenssituation und Förderungsbedürftigkeit des Teilnehmers an Weiterbildungsmaßnahmen das Hauptkriterium für eine Zuordnung. Für eine funktionale Betrachtung ist eine solche Einteilung in Kategorien jedoch unbefriedigend; dabei kommt es vielmehr auf die Frage an, welcher Ebene der beruflichen Bildung die Inhalte und Qualifikationen zuzuordnen sind.

Dies sei an zwei Beispielen verdeutlicht:

a) **Berufliche Umschulung** der Weiterbildung zuzuordnen, ist bei individueller Betrachtung sicher richtig; denn es handelt sich für den einzelnen um die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß der ersten Bildungsphase und einer Zeit der Berufstätigkeit. Objektiv und funktional ist diese Begriffswahl jedoch nicht hilfreich. Wenn es darum geht, berufliche Umschulung inhaltlich zu ordnen, also den Lerninhalt und die Lernziele festzuhalten und zu regeln, wird sofort klar, daß es sich bei der Umschulung überwiegend um eine zweite oder nachgeholt Berufsausbildung handelt, die nur subjektiv eine Weiterbildung sein kann.

b) Als weiteres Beispiel mögen die sogenannten **berufsqualifizierenden Bildungsgänge im tertiären Bereich** dienen. Hier besteht die Tendenz, sie als Alternativen der Berufsausbildung für Abiturienten zu verstehen, die keinen Hochschulplatz finden. Vor einer solchen Entwicklung ist zu warnen. Nicht nur, daß damit langfristig der Weg zum Abitur verstiegt und eine Reform der Oberstufe des Bildungswesens behindert würde. Damit könnten besonders auch folgende Fehlentwicklungen eingeleitet werden:

- Die neuen Ausbildungsgänge für Abiturienten würden ein Feld besetzen, das heute noch für Facharbeiter und Gehilfen durch Weiterbildung erreichbar ist; die Durchlässigkeit im Bildungssystem würde eingeengt und nicht erweitert.
- Die Ausbildungsgänge für Jugendliche ohne Abitur würden potentiell zu Ausbildungsgängen zweiter Klasse und an Aufstiegschancen verlieren.
- Die neuen Ausbildungsgänge für Abiturienten würden in der Gefahr stehen, in den Hochschulbereich zu drängen und dann wahrscheinlich ihren gewollten Praxisbezug verlieren.
- Es käme nicht zu einer stärkeren Integration im Bildungswesen; im Gegenteil würde die Gefahr der Separierung größer.
- Der Abbau von schichtenspezifischen Chancenungleichheiten würde erschwert, weil Durchlässigkeit nicht erleichtert, sondern eher noch behindert würde.

- Die Herstellung von Gleichwertigkeit für berufliche und allgemeine Bildungsgänge wäre als gesellschaftliche, bildungspolitische und ökonomische Grundforderung kaum noch zu erreichen.

Trotz der Notwendigkeit, für Abiturienten, die keinen Hochschulplatz finden, Alternativen anbieten zu müssen, sollten von vornherein langfristige Lösungen angestrebt werden, die nicht zu neuen Ungleichgewichten führen.

Die berufsqualifizierenden Bildungsgänge im tertiären Bereich sollten m. E. also *nicht* in erster Linie darauf angelegt sein, für Abiturienten neben der Hochschule neue Ausbildungswege zu schaffen, also sozusagen ein Ersatzstudium anzubieten. Berufsqualifizierende Bildungsgänge im tertiären Bereich sollten vielmehr primär daran orientiert sein, qualifizierten Absolventen *beruflicher* Bildungsgänge eine organisierte berufliche Weiterbildung anzubieten, die ihnen einen beruflichen und sozialen Aufstieg in gehobene Fach- und Führungspositionen ermöglicht. Dadurch werden Lösungen möglich, die Gleichwertigkeit, Durchlässigkeit und Chancengleichheit in der beruflichen Bildung verbessern. Kurzfristige Lösungen für die Schaffung von Ausbildungsalternativen für Abiturienten sollten also in der Perspektive längerfristiger Konzeptionen für berufsqualifizierende Bildungsgänge im tertiären Bereich als berufliche Weiterbildung gesehen werden.

II. Thesen zur beruflichen Weiterbildung

Als vorläufige Zusammenfassung der bisherigen Ausführungen und als Überleitung zu der Frage einer gesetzlichen Regelung der beruflichen Weiterbildung mögen die folgenden zehn Thesen dienen:

1. Berufliche Weiterbildung gewinnt quantitativ und qualitativ an Bedeutung. Sie bedarf deshalb zunehmend der inhaltlichen Ordnung und Abstimmung mit den übrigen Teilen des Bildungswesens.
2. Berufliche Weiterbildung muß immer mehr die Rolle der beruflichen Spezialisierung und Anpassung an neuere Entwicklungen übernehmen, je mehr die Berufsausbildung die Aufgabe übertragen erhält, auf möglichst breiter Basis berufliche Grundqualifikationen zu vermitteln, die Berufsgruppen gemeinsam sind.
3. Berufliche Weiterbildung kann und darf sich nicht auf das Berufliche im engeren Sinne beschränken. Sie muß vielmehr gleichzeitig motivierende, kompensatorische und emanzipatorische Wirkungen auslösen. Motivieren muß sie, indem sie Resignation in der Berufsrolle überwindet und den Willen zum Weiterlernen erzeugt. Kompensieren muß sie, indem sie Lerndefizite ausgleicht, die im Lebenslauf des einzelnen begründet sind. Emanzipatorisch muß sie wirken, indem sie schichtenspezifische Bildungsbarrieren zu überwinden hilft.
4. Berufliche Weiterbildung muß in ihren internen Interdependenzen und in den Zusammenhängen zu den übrigen Bereichen des Bildungswesens, insbesondere zur Berufsausbildung und zum Schul- und Hochschulwesen eindeutiger strukturiert werden. Das gilt einmal in Abgrenzung zu kurzfristigen Einarbeitungen, Umstellungen und Anpassungen. Das gilt ferner für ihre inhaltliche Abhängigkeit von vorausgeganger Berufsausbildung und Berufspraxis. Das muß Beachtung finden bei der Planung und Verwendung kombinierbarer Lernelemente aus anderen Bereichen und deren Verwendbarkeit und Anrechnung bei berufsqualifizierenden Bildungsgängen im tertiären Bereich bis hin zur Hochschule.
5. Berufliche (Anpassungs-)Weiterbildung ist — wenn man von kurzfristigen Einarbeitungen, Umstellungen und Anpassungsvorgängen absieht — nicht unbedingt betriebsabhängig zu gestalten. Technische und wirtschaftliche Entwicklungen betreffen im allgemeinen nicht nur ein-

zelne Betriebe, sondern ganze Branchen und Berufsgruppen. Zur Rationalisierung der Bildungsarbeit auf diesem Gebiet dürften deshalb — auch unter dem Gesichtspunkt der Kostenrelevanz — betrieblich und überbetrieblich anwendbare Lerneinheiten entwickelbar sein.

6. Auch berufliche (Aufstiegs-)Weiterbildung muß inhaltlich intensiver, konkreter und übergreifender geplant und geordnet werden. Es ist auf Dauer nicht ökonomisch, daß sich jeder ein eigenes Kleid schneidert. Die Lehrgänge sollten dabei möglichst so aufbereitet werden, daß sie nach dem Baukastenprinzip sowohl längerdauernde Maßnahmen ermöglichen, als auch als flexible Versatzstücke von Teilqualifikationen zeitlich zu einer Gesamtqualifikation kombinierbar werden. Dabei müssen berufsübergreifende Stoffgebiete für verschiedene Bildungsgänge und verschiedene Bildungsbereiche entwickelt werden.
7. Fernunterricht und Weiterbildung im Mediensystem sollen in größerem Ausmaß zum Bestandteil der beruflichen Weiterbildung werden. Das setzt voraus, daß die inhaltliche Strukturierung mediengerecht und im Sinne kombinativer Versatzstücke aufbereitet wird.
8. Ordnung der beruflichen Weiterbildung darf nicht Beschränkung der Vielfalt des Angebots und Abschaffung der Pluralität der Trägerschaften bedeuten. Sie kann aber auch nicht auf unverbundenen Zufallsergebnissen praktischer Initiativen basieren. Kompetenzabgrenzungen zwischen Bund und Ländern, öffentlichen und freien Trägern, beruflicher und allgemeiner Weiterbildung müssen durch praktische Kooperation aller Beteiligten überwunden werden. Das bedingt auch eine Kooperation auf lokaler und regionaler Ebene mit Koordinierung und Arbeitsteilung zwischen den Anbietern.
9. Berufliche Weiterbildung ist zu einem ökonomisch beachtlichen Faktor geworden, wenn man bedenkt, daß nach den Ermittlungen der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung allein die Betriebe im Jahre 1971 2,1 Milliarden DM und die Bundesanstalt für Arbeit 1974 etwa 1,8 Milliarden DM für Weiterbildungsmaßnahmen aufgebracht haben. [Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (Eddingkommission): Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974 (W. Bertelsmann)].
10. Die vorgesehene gesetzliche Regelung der beruflichen Weiterbildung kann deshalb nicht mehr darauf verzichten, ein Mindestinstrumentarium für eine inhaltliche Ordnung, die Erleichterung der Kooperation und zur Verbesserung der Koordination zu schaffen. Bei der Anwendung dieses Instrumentariums wird darauf zu achten sein, daß Ordnungsbedürftigkeit und Ordnungsfähigkeit Maßstab sind.

III. Zur gesetzlichen Regelung der beruflichen Weiterbildung

Daß berufliche Weiterbildung einer finanziellen Förderung bedarf, hat der Bundesgesetzgeber bei der Beratung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) aus dem Jahre 1969 gesehen und dort auch verankert. Auch wenn es bei der Anwendung des AFG in Einzelfällen zu mißbräuchlicher Ausnutzung im ganzen sinnvoller Rechtsansprüche gekommen ist und noch nicht alle weiterbildungsbedürftigen Gruppen (Ungelernte, Angelernte, Frauen) erreicht werden konnten, wird durch das Ausmaß der in Anspruch genommenen Förderungsmöglichkeiten die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung deutlich. In die gleiche Richtung zielen die Weiterbildungsgesetze, die seitdem von den Ländern erlassen worden sind. Bei den Überlegungen der jüngsten Zeit, in Anbetracht der schwierigen Lage des Arbeitsmarktes Einsparungen bei der Förderung nach dem AFG vorzunehmen, war nicht so sehr das Argument des antizyklischen Verhaltens dafür bestimmd, daß eine wesentliche Einschränkung in der Förde-

rung der beruflichen Weiterbildung vermieden werden muß: viel gewichtiger war die Erkenntnis, daß strukturelle Anpassungsprozesse in der Wirtschaft, die sich aus neuen Arbeitsteilungen in der Weltwirtschaft ergeben werden, nur bewältigt werden können, wenn durch die berufliche Weiterbildung dafür geeignete Voraussetzungen geschaffen werden. Bei dem Ausmaß der dafür benötigten Mittel ergibt sich schon aus volkswirtschaftlichen Gründen die Notwendigkeit, Kosten-Nutzen-Überlegungen anzustellen. Das bedeutet aber auch, daß auf Dauer nicht mehr jede berufliche Weiterbildung gefördert werden kann, unabhängig davon, ob sie nach inhaltlicher Gestaltung, personeller und sachlicher Eignung der Weiterbildungsstätte und nach der beruflichen Relevanz des Gelernten einen aus der Sicht des Arbeitsmarktes und des einzelnen sinnvollen und bildungökonomisch verantwortbaren Beitrag leistet.

Hier verbinden sich also ökonomische, soziale und bildungspolitische Notwendigkeiten zu einer Argumentationskette, die ein Mindestinstrumentarium rechtlicher Art für die Ordnung der beruflichen Weiterbildung als unverzichtbar nachweist. Das geltende Berufsbildungsgesetz behandelt berufliche Weiterbildung in § 46 eher als Merkposten. Die zuständigen Stellen (Kammern) haben von ihrer Ermächtigung, Weiterbildungsprüfungen zu regeln, überwiegend dadurch Gebrauch gemacht, daß seit längerem bestehende Prüfungen dieser Art (insbesondere für Industriemeister, Bilanzbuchhalter, Ausbildungsmeister im grafischen Gewerbe, Fachmeister) in neue Statuten überführt worden sind; erst in jüngster Zeit sind sogenannte „Fachwirteprüfungen“ für den kaufmännischen Bereich hinzugekommen. Von der Rechtsverordnungsermächtigung des § 46 Abs. 2 BBiG ist erst in zwei Fällen Gebrauch gemacht worden: Geprüfter Sekretär/geprüfte Sekretärin und Schwimmeister (die Meisterprüfungsregelungen für das Handwerk und die Landwirtschaft beruhen auf anderen Rechtsgrundlagen und haben Tradition).

Abgesehen davon, daß Unsicherheit bei der Anwendung des § 46 BBiG besteht (vgl. Tomas Kemp, Die Ordnungsproblematik im Bereich beruflicher Weiterbildung, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Heft 6/1975, S. 403—413), liegt der Hauptmangel dieser Regelung darin, daß sie den Forderungen nach Pluralität und Flexibilität der beruflichen Weiterbildung, wie ich sie für unverzichtbar halte, nicht hinreichend gerecht werden kann. Der Regierungsentwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz — EBBiG — (Bundestagsdrucksache 7/3714) soll diesen Mangel überwinden helfen. Er konzipiert in einem eigenen Kapitel ein offenes und anpassungsfähiges Weiterbildungssystem, das den Trägern der Weiterbildung die Initiativen zur Entwicklung und zum Ausbau beruflicher Weiterbildung beläßt, aber durch abgestufte Regelungen ein Mindestinstrumentarium für eine inhaltliche Ordnung, eine Eignungsanerkennung staatlich nicht geordneter Weiterbildung und die Regelung von Weiterbildungsprüfungen durch die zuständigen Stellen (Kammern) ermöglicht. Dieses Konzept trägt in jeder Hinsicht der notwendigen Flexibilität und Pluralität in der beruflichen Weiterbildung Rechnung und will keineswegs dieses Gebiet mit einem „Netzwerk staatlicher Regelungen“ überziehen — wie das in der Diskussion der letzten Zeit polemisch geäußert worden ist. Um dies zu verdeutlichen, ist es zunächst notwendig, die — im Gesetzentwurf vorhandenen — Rahmenbedingungen kurz zu skizzieren:

- Mit dem Regierungsentwurf ist nicht beabsichtigt, durch Regelungen alle Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu erfassen; der Regierungsentwurf geht vielmehr davon aus, daß es viele — vor allem kurzfristige und in einer bestimmten beruflichen oder betrieblichen Situation begründete — Weiterbildungsmaßnahmen gibt, die einer gesetzlichen Regelung nicht bedürfen.
- Durch den Regierungsentwurf wird ferner verdeutlicht, daß nicht alle auf Dauer angelegten Weiterbildungsmaßnahmen einer zentralen inhaltlichen Ordnung durch Weiterbildungsordnungen zugeführt werden sollen; soweit eine

bundeseinheitliche Ordnung aus Gründen der Entwicklung oder der noch nicht hinreichenden Abklärung unzweckmäßig ist, überläßt der Gesetzentwurf es den zuständigen Stellen, Weiterbildungsprüfungen zu regeln (§ 55 EBBiG) oder dem einzelnen Weiterbildungsträger, die Inhalte und Ziele der Weiterbildung selbst zu bestimmen (§ 47 EBBiG).

- Nach dem Regierungsentwurf ist es dem einzelnen Weiterbildungsträger überlassen, ob er eine nicht staatlich geregelte berufliche Weiterbildungsmaßnahme als geeignet anerkannt erhalten will (§§ 47 und 48 EBBiG) oder ob er sich einer staatlichen Weiterbildungsordnung bedienen und damit der Aufsicht durch die zuständige Stelle oder durch die zuständige Landesbehörde insoweit unterstellen will (§ 51 EBBiG). Daher wird die Durchführung der beruflichen Weiterbildung auch nicht generell unter staatliche Aufsicht gestellt.
- Nur „soweit es als Grundlage für eine geordnete und einheitliche berufliche Weiterbildung oder zu deren Anpassung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung erforderlich ist, kann der zuständige Bundesminister durch Rechtsverordnung Weiterbildungsberufe anerkennen“ sowie für diese Weiterbildungsberufe (§ 49 Abs. 1 EBBiG) und auch für Weiterbildungsabschnitte (§ 49 Abs. 2 EBBiG) Weiterbildungsordnungen erlassen; der Gesetzentwurf übernimmt hier die Ordnungsmöglichkeit des § 46 Abs. 2 des geltenden BBiG in der notwendigen Konkretisierung, verpflichtet aber keinen Weiterbildungsträger, sich dieser Weiterbildungsordnungen zu bedienen (es gibt also keinen Ausschließlichkeitsgrundsatz), sondern stellt dies in seine Entscheidung (vgl. § 51 Abs. 2 EBBiG).

Diese Offenheit des Systems mit abgestuften Regelungen und ohne gesetzliche Verpflichtung, sich einer bestimmten Art oder Form von beruflicher Weiterbildung zu bedienen, kann jedoch dazu beitragen, die Transparenz des Weiterbildungsangebots zu erhöhen und zu einer zunehmenden inhaltlichen Ordnung der beruflichen Weiterbildung zu kommen. Diese — auf den ersten Blick als vage Hoffnung erscheinende — Erwartung stützt sich auf eine Reihe aus der Vergangenheit gewonnener Erfahrungen und daraus ableitbarer in die Zukunft gerichteter Einschätzungen.

1. Zur Regelung von Weiterbildungsberufen und Weiterbildungsgängen

Der Entwurf des Berufsbildungsgesetzes sieht eine Bestandsaufnahme der Weiterbildungsaktivitäten vor. Dabei ergibt sich bereits heute (vgl. Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 1975), daß gleichgerichtete Weiterbildungsregelungen zum Teil nur deshalb in Bezeichnung und Inhalt partiell voneinander abweichen, weil sie regional getrennt erarbeitet und zur Anwendung gebracht worden sind. Der Einwand, hier müßten regionale Besonderheiten auch weiterhin im Vordergrund stehen, ist nicht überzeugend, weil bestehende Kammerregelungen auch heute schon überwiegend zentral erarbeitet und zentral abgestimmt werden; er ist insbesondere dann nicht mehr glaubwürdig, wenn die inhaltliche Ordnung in einer Weiterbildungsordnung genügend Spielraum für Schwerpunktsetzungen sowie regionale oder sektorale Besonderheiten läßt, ohne das Weiterbildungsziel dadurch in Frage zu stellen. Als typisches Beispiel mögen dafür die Prüfungsregelungen für Industriemeister gelten, wie sie als Kammersatzzungen heute mit einer Vielzahl von Spezialisierungsformen bestehen. Die Vorarbeiten beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung für eine einheitliche Regelung nach § 46 Abs. 2 BBiG zeigen, daß die branchenspezifischen Ausprägungen zum Gegenstand einer am Ende der Weiterbildung liegenden Spezialisierungsstufe gemacht werden können, ohne daß die gemeinsame Qualifikation darunter leiden und die Einsatzfähigkeit der Weitergebildeten auf die jeweilige Endspezialisierung fixiert werden müßte. Das Beispiel des Industriemeisters gibt außerdem Anhaltspunkte da-

für (ebenso auch die Handwerksmeisterprüfung, für die inhaltsgleiche Regelungen für den wirtschafts- und rechtskundlichen Teil sowie für den berufs- und arbeitspädagogischen Teil für alle 125 Handwerke erlassen werden konnten), wie zweckmäßig in der beruflichen Weiterbildung die Einführung des Bausteinsystems sein wird: Die branchenunabhängige Grundstufe mit gemeinsamen Inhalten und fachspezifischen Lernzielen läßt sich durch branchenspezifische Bausteine ergänzen und vertikal zu einer Gesamtqualifikation zusammenfügen. Die Bausteine sind horizontal gegeneinander austauschbar und können als Teilqualifikationen auch mit Unterbrechungen durch zwischengeschobene Erwerbstätigkeit erworben werden.

Die Weiterbildung zum Industriemeister als Beispiel eines Weiterbildungsberufes im Sinne von § 49 EBBiG läßt gleichzeitig deutlich werden, daß eine — auch bildungswirtschaftlich zweckmäßige — standardisierte berufliche Weiterbildung allen Beteiligten Vorteile bringen kann:

- dem Weiterbildungsbewerber die notwendige Gewißheit, einen im Beschäftigungssystem anerkannten Abschluß oder auch Teilabschluß zu erwerben, der auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt ist und unabhängig von regionalen Besonderheiten verwertbar bleibt;
- dem Arbeitgeber die Sicherheit, bei dem Absolventen einer entsprechenden beruflichen Weiterbildung eine Qualifikation voraussetzen zu können, die seinen Anforderungen entspricht oder auf der aufgebaut werden kann;
- dem Ordner beruflicher Bildung einen klar formulierten Bildungsabschluß, auf den weiterführende berufliche Bildungsgänge aufbauen können (z. B. Entwicklung von Fachakademien);
- dem Träger von Förderungsmaßnahmen die nicht mehr prüfungsbedürftige Gewißheit, daß es sich um einen anerkannten, inhaltlich geeigneten und im Beschäftigungssystem nachgefragten Weiterbildungsgang und -abschluß handelt.

Das Beispiel des Industriemeisters könnte durch viele andere ergänzt werden, die entweder schon einen inhaltlichen Rahmen haben oder in der Ausformung begriffen sind.

2. Zur Eignungsanerkennung von Weiterbildungsmaßnahmen

Bei aller Notwendigkeit, der beruflichen Weiterbildung zunehmend eine inhaltliche Ordnung zu geben, soweit sie einem auf Dauer angelegten Qualifikationsbedarf von Fach- und Führungskräften im Sinne eines Weiterbildungsberufes oder einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Teilqualifikation entspricht, muß jedoch die erforderliche Flexibilität des Angebots erhalten bleiben. Dieses Erfordernis ergibt sich gleichermaßen aus der noch nicht hinreichenden Ausformung des beruflichen Weiterbildungsbereichs, der ständigen Anpassungsnotwendigkeit an neue Entwicklungen, der Offenheit für Innovationen und der Vielzahl zweckmäßiger, aber nicht oder noch nicht zentral regelbarer Weiterbildungsgänge. Hierin liegt u. a. eine Begründung dafür, daß die Anwendung erlassener Weiterbildungsordnungen nicht allen Trägern inhaltlich gleichgerichteter Maßnahmen (vgl. § 51 Abs. 2 EBBiG) vorgeschrieben werden soll. Für eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen geht der Gesetzentwurf davon aus, daß sie inhaltlich von den jeweiligen Weiterbildungsträgern entwickelt werden und keiner inhaltlichen staatlichen Ordnung unterliegen. Bei dieser — auf absehbare Zeit weit überwiegenderen — Kategorie von Weiterbildungsaktivitäten stellt sich (aus der Sicht des Weiterbildungswilligen ebenso wie aus der Forderung nach mehr Transparenz des Weiterbildungsangebots und auch der Förderungsfähigkeit) die Frage, wie ein Mindestmaß an Qualitätsgarantie geschaffen werden kann, ohne in die Eigenverantwortung der Träger einzugreifen oder die Anpassungsfähigkeit an die Nachfrage zu beschränken; denn auch insoweit unterliegt berufliche Weiterbildung der öffentlichen Verantwortung.

Der Regierungsentwurf sieht dafür das im Fernunterricht bereits bewährte „Gütesiegelverfahren“ vor. Danach soll der Veranstalter beruflicher Weiterbildung für eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme bei der zuständigen obersten Landesbehörde — oder soweit Landesanstalten für Berufsbildung errichtet werden, bei der Landesanstalt (§ 108 Abs. 1 in Verbindung mit § 103 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. e) EBBiG — eine Anerkennung beantragen können (vgl. § 47 EBBiG), daß diese Weiterbildungsmaßnahme geeignet ist, nach Inhalt, Dauer, Art und Ziel, nach der persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung des Weiterbildungspersonals sowie nach der personellen, sachlichen und räumlichen Ausstattung der Weiterbildungsstätte sinnvolle Ergebnisse für die Qualifikation des einzelnen auch im Hinblick auf das Beschäftigungssystem und das angestrebte Weiterbildungsziel zu erbringen. Auch hier gilt für den Weiterbildungsträger der Grundsatz der Freiwilligkeit; eine Überprüfung von Amts wegen ist nicht vorgesehen. Trotzdem können von dieser Regelung eine zunehmend bessere Transparenz und auch eine Anhebung der Qualitätsstandards erwartet werden, weil damit mittel- und langfristig ein Qualitätswettbewerb eingeleitet werden kann und alle Beteiligten ein größeres Maß an Sicherheit dafür bekommen, entsprechende Angebote für vorgegebene Weiterbildungsziele zu nutzen. Soweit die zuständigen Stellen nach § 55 des Gesetzentwurfs auch in Zukunft Weiterbildungsprüfungen regeln, sind für die Eignungsprüfung nach Inhalt, Dauer, Art und Ziel der Weiterbildung bereits wesentliche Vorgaben durch die Prüfungsanforderungen vorhanden.

3. Zu den Prüfungen in der beruflichen Weiterbildung

Zur Abnahme von Weiterbildungsprüfungen in staatlich anerkannten Weiterbildungsberufen oder Weiterbildungsgängen sind nach § 53 des Gesetzentwurfs staatliche Prüfungsausschüsse bei den zuständigen Stellen oder bei Weiterbildungsstätten unter deren Geschäftsführung einzurichten (§ 117 Abs. 5 EBBiG); entsprechende Abschlüsse oder Teilabschlüsse werden durch staatliche Prüfungszeugnisse dokumentiert (vgl. § 53 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Abs. 2 EBBiG). Bei Prüfungsregelungen nach § 55 des Gesetzentwurfs werden Prüfungen der zuständigen Stellen (Kammern) mit einem Zeugnis der zuständigen Stellen durchgeführt. Im übrigen sieht der Regierungsentwurf keine Prüfungsregelungen oder Prüfungszeugnisse vor; hier liegt es bei den Weiterbildungsstätten selbst, wie sie das Ergebnis der beruflichen Weiterbildung für den einzelnen Teilnehmer dokumentieren. Ein Mittel kann hier der vom Bundesausschuß für Berufsbildung empfohlene Berufsbildungspäß sein; dabei wird eine entsprechende Eintragung um so wichtiger sein, wenn die Weiterbildungsmaßnahme als geeignet anerkannt ist, also ein „Gütesiegel“ erhalten hat.

4. Zur Aufsicht über die berufliche Weiterbildung

Eine Aufsicht über die Durchführung der beruflichen Weiterbildung sieht der Gesetzentwurf der Bundesregierung nur für den Fall vor, daß sich eine Weiterbildungsstätte einer staatlichen Weiterbildungsordnung bedient und dies der zuständigen Stelle (soweit sie kammerzugehörig ist) oder der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitteilt (§ 51 EBBiG); dann gelten die für die Aufsicht über die Berufsausbildung obligatorischen Regelungen entsprechend. Die Regelungen der zuständigen Stellen für die Durchführung von Weiterbildungsprüfungen bedürfen der Genehmigung durch die zuständige oberste Landesbehörde § 55 Satz 3 EBBiG). Das „Gütesiegelverfahren“ nach § 47 EBBiG kann sowohl nur als aufsichtsähnliche Maßnahme angesprochen werden.

Insgesamt ist also festzustellen, daß der Gesetzentwurf — anders als für die Berufsausbildung — keine obligatorische Aufsicht der beruflichen Weiterbildungsstätten vorsieht. Er überläßt es vielmehr der Willensentscheidung des Weiterbildungsträgers, sich einer staatlichen Weiterbildungsordnung zu bedienen oder von ihm durchgeführte Weiterbildung als geeignet anerkennen zu lassen.

IV. Ausblick

Eine gesetzliche Regelung der beruflichen Weiterbildung, wie sie kurz skizziert worden ist, löst noch nicht die auf diesem Gebiet bestehenden Probleme. Sie kann nur die notwendigen Grundinstrumentarien rechtlicher Art dafür schaffen durch eine vorsichtige, aber ebenso konsequente, fortschreitende Ordnung der beruflichen Weiterbildung deren zunehmender Bedeutung im Bildungssystem gerecht zu werden. Das ersetzt nicht die private und öffentliche Initiative, diesen Teil des Bildungswesens inhaltlich weiter auszuformen und ständig neuen Erfordernissen in Beruf und Gesellschaft anzupassen. Flexibilität in den Formen und Pluralität in den Initiativen werden die prägenden Kriterien der beruflichen Weiterbildung bleiben müssen. Trotzdem ist es unverzichtbar, solche Weiterbildungsmaßnahmen, die ordnungsbedürftig und ordnungsfähig sind, auch inhaltlich zu regeln und Mindeststandards der Qualität zu unterstellen.

Das dient sowohl der Transparenz des Angebots wie auch der Rationalität der Maßnahmen.

Wie auf keinem anderen Gebiet des Bildungswesens wird es gerade in der beruflichen Weiterbildung auf praktische Kooperation und faktische Koordinierung auf allen Ebenen ankommen. Ein Mitspracherecht der Praktiker und der Sachverständige der beteiligten Gruppen der Gesellschaft sind gerade hier unverzichtbar; sie werden auf Bundesebene im Bundesinstitut für Berufsbildung ihren besonderen Raum finden müssen (vgl. §§ 90 bis 95 EBBiG).

Aber alle gemeinsamen Bemühungen und Anstrengungen werden nur dann zu einer sachgerechten Lösung führen können, wenn auch die Interdependenzen mit den übrigen Bereichen des Bildungswesens von vornherein und jederzeit in die Überlegungen einbezogen werden.

Erika Fink und Christof Conrad

Probleme der quantitativen Erfassung beruflicher Weiterbildung

1. Berufliche Weiterbildung als Erfassungsobjekt

Der Bereich der Weiterbildung ist gekennzeichnet durch eine große Vielfalt unterschiedlichster Trägerorganisationen und einer daraus resultierenden Unübersichtlichkeit von verschiedenenartigen Weiterbildungsmaßnahmen. Fehlende Standardisierung von Maßnahmen, nahezu fehlende Koordinierung der Maßnahmeträger untereinander, nicht klar und eindeutig umrissene Grundsätze zur Förderung von Maßnahmen und die große Anzahl nicht aufeinander abgestimmter gesetzlicher Grundlagen sind die hauptsächlichen Gründe für die fehlende Transparenz. Dem Versuch, den Bereich Weiterbildung quantitativ aufzubereiten, stehen eine Reihe von Hindernissen gegenüber. Dabei sollen hier nicht behandelt werden die Problemstellungen, die sich grundsätzlich ergeben, wenn Versuche unternommen werden, qualitative Konzepte in quantitative Darstellungen zu überführen; hierzu wird auf die Methodendiskussion der empirischen Sozialforschung verwiesen. Die hier in ihren Hauptmerkmalen grob umrissenen Problemfelder bei der Erfassung beruflicher Weiterbildung sind begriffliche Unklarheiten und die damit verbundene Operationalisierungsproblematik, sowie die komplexe Struktur des Bereiches und die defizitäre Datensituation.

Voraussetzung einer quantitativen Erfassung von beruflicher Weiterbildung ist die genaue begriffliche Abgrenzung dessen, was erfaßt werden soll. So wenig aufeinander abgestimmt wie die einzelnen Maßnahmen unterschiedlich ansetzender Weiterbildungspraxis, so wenig einheitlich ist auch die terminologische Behandlung der **Weiterbildung** in der Literatur. Es werden verschiedensprachige Formulierungen inhaltlich gleichgesetzt, wenn z. B. sowohl von „Weiterbildung“, „édu-

cation permanente“, „lifelong learning“ oder „recurrent education“ [1] gesprochen wird oder auch im deutschsprachigen Raum unterschiedliche Bezeichnungen synonym verwendet werden, indem z. B. formuliert wird: „Die **Erwachsenenbildung** hat die Aufgabe, den Menschen im Wege der **organisierten fortdauernden Weiterbildung** die selbständige kritische Urteilsbildung zu vermitteln“ [2].

Darüber hinaus wird darauf verwiesen, daß der in der fachlichen Diskussion beobachtbare Übergang vom Begriff „Erwachsenenbildung“ auf den der „Weiterbildung“ einer sich verändernden Situation der Bildungsinhalte entspricht, nämlich, „daß sich die Entwicklung vom Institutionenbezug der Erwachsenenbildung zum Adressatenbezug der Weiterbildung vor dem Hintergrund eines Wandels der Orientierung von **Weiterbildungsinhalten** (vom bildungsidealistischen zum sozialwissenschaftlichen Ansatz) vollzieht“ [3]. Außerdem wird der Wandel in der Bezeichnung auch als Hinwendung zu einer auf die **Funktion von Weiterbildung** ausgerichteten Begriffsbestimmung interpretiert: „Weiterbildung... ist die praktische Konsequenz des lebenslangen Lernens. Wird mit dem Begriff „Erwachsenenbildung“ noch der institutionelle Rahmen jener Einrichtungen abgegrenzt, in denen organisierte Lernprozesse Erwachsener stattfinden, so bezeichnet „Weiterbildung“ hier eher die **Funktion**, die diesen Lernprozessen im Verhältnis zur Schul- und Hochschulausbildung zukommen soll“ [4].

In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion setzt sich zunehmend der im Strukturplan des Deutschen Bildungsrats entwickelte Begriff der „Weiterbildung“ durch [5]. „Weiterbildung wird hier als Fortsetzung oder Wiederaufnahme