

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 Sachverständigen 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 verschiedenartigen 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“, „edu-

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

organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase bestimmt. Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet“ [6]. Dabei findet „Weiterbildung“ als Oberbegriff Verwendung für Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung, wobei Fortbildung und Umschulung dem Bereich einer beruflichen Weiterbildung, Erwachsenenbildung dem einer nichtberuflichen Weiterbildung zugeordnet werden [7].

Daneben besteht allerdings die Forderung, die historisch entstandene Trennung unterschiedlicher Bildungsinhalte zu überwinden, d. h. eine Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung herbeizuführen [8].

Die konkrete Schwierigkeit, berufliche Weiterbildung quantitativ, d. h. als in Zahlen ausgedrücktes Problemfeld zu erfassen, beginnt eigentlich erst dann, wenn versucht wird festzustellen, wie **berufliche** Weiterbildung in für Erhebungszwecke hinreichend operationalisierten, meßbaren Kategorien dargestellt werden kann.

Einerseits Komponente des Oberbegriffs Weiterbildung kann die berufliche Weiterbildung ihrerseits in einzelne Subkategorien unterteilt werden, die in eine Typologie der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eingebracht werden können, welche als Schwerpunkte z. B. ausweist: Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung, berufliche Neuorientierung (Umschulung) und Rehabilitation [9].

Diese Subkategorien von „beruflicher Weiterbildung“ eignen sich u. a. deshalb nicht für eine quantitative Erfassung, weil es sich bei ihnen um sich nicht ausschließende Kategorien handelt, sondern mit einer Weiterbildungsmaßnahme verschiedene Funktionen von Weiterbildung abgedeckt werden können. Weiterbildungsmaßnahmen können z. B. sowohl der Erhaltung und Ergänzung des beruflichen Niveaus, der Erweiterung des beruflichen Horizonts als auch dem Aufstieg im Beruf dienen.

Da es kaum eine staatliche oder kommunale Institution, kaum eine gesellschaftliche Gruppe oder einen Verband gibt, der nicht wenigstens zeitweise oder an einigen Orten unmittelbar Weiterbildungsmaßnahmen anbietet oder mittelbar Träger von Weiterbildungseinrichtungen ist [10], kann davon ausgegangen werden, daß Weiterbildung heute eine gesellschaftliche Aufgabe darstellt [11]. Von den staatlichen und privaten Initiativen zur Strukturierung dieses Bereiches sind hier insbesondere zu nennen

- gesetzgeberische Initiativen auf Bundesebene (AFG, BBiG, BAFöG, Betriebsverfassungsgesetz),
- die Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetze der Länder,
- konzeptionelle Pläne und Programme der Bundesregierung (Bildungsbericht '70, Aktionsprogramm Berufliche Bildung), der Bund-Länder-Kommission (Bildungsgesamtplan), der politischen Parteien, der Tarifpartner und der berufsständischen Organisation.

Nur die Kenntnis dieser gesetzlichen und gesellschaftlichen Grundlagen von Weiterbildung erlaubt eine adäquate Zuordnung von statistischen Daten und Dokumentationsmaterial.

Eine quantifizierte Erfassung der Strukturen und Entwicklungen des Weiterbildungsbereiches hat zwei grundlegende Anforderungen zu erfüllen:

- Zum einen soll sie bei Entscheidungen auf dem Gebiet der Weiterbildung das zur Entscheidung notwendige Informationsmaterial bereitstellen. Ein Weiterbildungsinformationssystem dient als Entscheidungshilfe sowohl für die Angebots- (Weiterbildungspolitik, Planung usw.) als auch für die Nachfrageseite der Weiterbildung (Übersicht als Orientierungshilfe/Beratung: Was wird wo, durch wen, wem angeboten?).

- Zum anderen soll sie helfen, Situationen und Abläufe im Weiterbildungsbereich daraufhin zu überprüfen, inwieweit bestimmte Zielvorstellungen erreicht wurden oder ggf. die Ursachen für Abweichungen aufzeigen.

Da die Bildungsstatistik noch in den Anfängen steckt und — soweit es sich um die amtliche Statistik handelt — über den Stand einer lückenhaften Erfassung von Mengen kaum hinausreicht, ist auch das bisher vorliegende Material zur Mengenerfassung im Bereich der beruflichen Weiterbildung in besonderem Maße unzureichend. Es ist nicht genügend einbezogen in ein methodisches Konzept, das berufliche Weiterbildung integriert in alle jene Strukturen und Bereiche, in denen Bildung wirksam wird. Dazu gehört z. B. die Einbeziehung von Weiterbildung in die volkswirtschaftliche und demographische Gesamtrechnung und die Integration in die benachbarten Bereiche sozialwissenschaftlicher Forschung [12].

Bis heute existiert keine umfassende Übersicht über die Maßnahmen im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung [13]. Insbesondere über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in der Bundesrepublik Deutschland liegen nur wenig systematisierte Daten vor. Die Weiterbildungsbetriebe verfügen in der Regel nicht über abrufbare Informationen, aus denen die Beteiligung der Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen hervorgeht [14].

In diesem Zusammenhang ist außerdem festzustellen, daß das allgemeine Interesse an Weiterbildung sich erst später artikuliert als die Beschäftigung mit der Problematik von allgemeiner und beruflicher Bildung. Die Verlautbarungen von Regierungs- und Verbandsseite zu den Problemen der beruflichen Weiterbildung sind heute noch vergleichsweise zurückhaltender als es der Bedeutung des Themas entspricht. Diese Tatsache begründet zum großen Teil das Defizit an Literatur zu Problemen der quantitativen Erfassung von beruflicher Weiterbildung. Die anlaufende Diskussion um eine gesetzliche Fundierung von Erhebungstätigkeiten für den Weiterbildungsbereich bedeutet einen ersten Schritt zur Verbesserung in dieser Richtung (Neufassung BBiG, Weiterbildungsstatistikgesetz).

2. Entwicklung von Grundlagen für ein Informationssystem „Berufliche Weiterbildung“

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Dokumentation und Darstellung der beruflichen Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland“ wird im BBF an einem Überblick über das vorfindbare System der beruflichen Weiterbildung gearbeitet. Um die wissenschaftliche Diskussion über Funktion und Analyse der beruflichen Weiterbildung in ihren qualitativen und quantitativen Dimensionen in einem Gesamtsystem zu erfassen, wurde ein vorläufiger **Katalog von Erfassungskriterien** entwickelt, der die Einordnung der verschiedenen Materialien und Daten erlaubt [15]. Von vorrangigem Interesse war dabei die Erstellung einer **projektspezifischen Forschungsdokumentation**, in der die vielfältigen Forschungsaktivitäten vor allem in der Bundesrepublik und im deutschsprachigen Ausland erfaßt werden. Diese ergibt die Basis für eine gezielte Kooperation mit den auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung forschenden Personen und Institutionen [16].

Aufgrund der Komplexität des Bereiches und der bestehenden Informations- und Forschungsdefizite [17] war es notwendig, für **einzelne Teilbereiche exemplarische Strukturanalysen** durchzuführen; untersucht wurden die gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung, das regionale Weiterbildungsangebot, die Struktur und Form der Bildungsarbeit in Internatseinrichtungen und die betriebliche Weiterbildung. Außerdem wurden Übersichten und Analysen erstellt über Dokumentationen von Trägerorganisationen in der beruflichen Weiterbildung und über statistische Erhebungen. Diese Arbeiten werden im folgenden in ihren Untersuchungsansätzen skizziert.

Ausgehend davon, daß der Strukturplan für das Bildungswesen die entscheidenden Maßstäbe für die Zielrichtung der Entwicklung im Weiterbildungsbereich in der Bundesrepublik Deutschland gesetzt hat, wurden **bildungspolitische Konzeptionen und gesetzliche Grundlagen** der beruflichen Weiterbildung in bezug auf die Vorstellungen des Strukturplans vergleichend analysiert und nach ihrer Zielstruktur systematisiert [18].

Um zu überprüfen, in welcher Weise das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen den strukturellen Erfordernissen der jeweiligen Region entspricht, wurde eine vergleichende **Analyse zweier unterschiedlich strukturierter Regionen** nach Trägerorganisationen, Veranstaltungen, Teilnehmern und Wirtschafts- und Sozialstruktur erstellt. Um das Stadt-Land-Gefälle im Hinblick auf die Versorgung mit Weiterbildungsmöglichkeiten zu überprüfen, wurden als Erhebungsbereiche eine Stadt und ein ländlicher Bezirk ausgewählt. In der Studie wurde u. a. deutlich, daß in den weniger dicht besiedelten Regionen insbesondere hinsichtlich der Themenvielfalt des Weiterbildungsangebotes eine deutliche Unterversorgung festzustellen ist, so daß gezielte Anstrengungen unternommen werden müssen, um der Forderung nach einem flächendeckenden Weiterbildungsangebot gerecht zu werden [19].

Eine **Ist-Analyse der Internatseinrichtungen der allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung** gab Aufschluß über Art und Umfang der in diesen Einrichtungen veranstalteten berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen nach Themenschwerpunkten, Teilnehmerstruktur und Kooperationspartnern, Lehrkräften, Finanzierungsformen und Statistiken. Daraus wurde eine Typisierung der Internatseinrichtungen nach der Art ihrer Bildungsarbeit in Heimvolkshochschultyp, Akademietyp, Kollegtyp entwickelt und zur Diskussion gestellt [20].

Eine **Analyse des betrieblichen Weiterbildungsangebots** anhand des von der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ (SK II) erhobenen Datenmaterials in den Bereichen der gewerblichen Wirtschaft, des Öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft, des Gesundheitswesens und der beratenden Berufe ergab, daß der Weiterbildung in den verschiedenen Bereichen der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes unterschiedliche Bedeutung zukommt. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden beeinflusst durch die Betriebsgröße, den Standort, das Verhältnis von betriebsinterner zu betriebsexterner Weiterbildung, den Zusammenhang zwischen betrieblicher Erstausbildung und Weiterbildung und die schichtspezifische Inanspruchnahme von Weiterbildung [21].

Da die Institutionen, die Weiterbildung durchführen, neben den Teilnehmern wichtigstes Erhebungsobjekt und deshalb für die weitere Arbeit von großer Bedeutung sind, wurde versucht, einen möglichst umfassenden und vollständigen Überblick über die Trägerorganisationen im Weiterbildungsbereich zu gewinnen. Dazu wurden entsprechende Dokumentationen erfaßt, auf dem Hintergrund ihrer jeweiligen Zielsetzungen analysiert und eine **Klassifikation der Trägerorganisationen** erarbeitet. Ein solcher Klassifikationsansatz muß sowohl die Datengewinnung wie auch die Datenverwertung gewährleisten; es wurde dabei allerdings der Frage nach der Gewinnung der Daten gegenüber der Verwertung aus forschungspolitischen Gesichtspunkten der Vorzug gegeben [22].

Schließlich wurde — da es für den Weiterbildungsbereich keine umfassenden Statistiken gibt — eine **Bestandsaufnahme vorhandener Teilstatistiken in der BRD** durchgeführt (amtliche Statistiken, Ressortstatistiken, Statistiken der Trägerverbände und Datenmaterial aus einzelnen Forschungsprojekten), um die hauptsächlichsten Informationsdefizite im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu benennen und aufzuarbeiten [23]. Angesichts der vielfältigen Weiterbildungsaktivitäten und der unterschiedlichen Fragestellungen zum Bereich der beruflichen Weiterbildung kann die Erarbeitung

eines solchen Informationssystems nur in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen bzw. mit den Institutionen geleistet werden, die Statistiken herstellen und/oder verwerten.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Bildungsbericht '70, Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Bonn, S. 112
- [2] Hahn, Wilhelm: Erwachsenenbildung auf neuen Wegen, Vorwort zu: Schwerdtfeger, Johannes und Andrés, Hans-Jürgen: Bestandsaufnahme zur Erwachsenenbildung. Eine empirisch-statistische Untersuchung, Bildung in neuer Sicht [Reihe A, Nr. 22], Villingen 1970, S. 5
- [3] Dieckmann, Bernhard u. a.: Gesellschaftsanalyse und Weiterbildungsziele Braunschweig 1973, S. 21
- [4] Schmitz, Enno: Zur Begründung von Weiterbildung als einer „recurrent education“. Unveröffentlichtes Manuskript, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1974, S. 2
- [5] Vgl. z. B. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan. Klett, Stuttgart 1973, Bd. I, S. 59 ff, Bd. II, S. 101 f; u. vgl. Schulenberg, W.; Dikau, J.; Raapke, H. D.; Strzelewicz, W.; Weinberg, J.; Wiebecke, F.: Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, Kohlhammer, Köln 1975; vgl. dagegen Kemp, T.: Was ist Weiterbildung? In diesem Heft.
- [6] Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission, Bonn 1970, S. 197
- [7] Vgl. Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan, a. a. O., S. 51
- [8] Vgl. Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan a. a. O., S. 53 Zur Integrationsproblematik vgl. Buttgerit, M.; Deuchert, P.; Dieckmann, B.; Holzappel, G.: Zum Problem der Integration in der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 1. Jg. (1972), Heft 2, S. 34 ff
- [9] Vgl. Kemp, T.: Erwachsenenbildungsforschung im Rahmen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 1. Jg. (1972), Heft 2, S. 3
- [10] Vgl. Pröpper, S.; Schlünder, G.; Schweisfurth, H.; Starke, M.-T.: Zur Situation der Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. DIP-Information Nr. 5, Münster 1973, S. 9
- [11] Vgl. Bocklet, R.: Öffentliche Verantwortung und Kooperationskriterien zur Organisation der Weiterbildung. In: Deutscher Bildungsrat. Gutachten und Studien der Bildungskommission. Bd. 46, Umriss und Perspektiven der Weiterbildung. Klett, Stuttgart 1975, S. 109 ff und vgl. Schulenberg, W. u. a.: Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems, a. a. O.
- [12] Vgl. Hahn, W.: Bildungsstatistik und Bildungsplanung. In: Wagenführ, R.; Koch, W.; Litz, H.-P.; Mahringer, L.; Steiger, H.-H.: System und Organisation der Bildungstatistik, Bildung in neuer Sicht. Schriftenreihe des Kultusministeriums Baden-Württemberg zur Bildungsforschung, Bildungsplanung, Bildungspolitik, [Reihe A, Nr. 24], Villingen 1971, S. XI
- [13] Vgl. Funke, U.: Berufliche Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der Volkshochschulen. Dissertation, Mainz 1972, S. 220
- [14] Vgl. Herrmann, M.; Laaff, H.: Strukturanalyse der beruflichen Erwachsenenbildung (Fremdforschungsauftrag des BBF). Köln 1974, S. 30 und vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGfP): Berufsbildung in Großunternehmen (Bericht an die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel). Vervielfältigtes Manuskript, Düsseldorf 1971, S. 16
- [15] Vgl. Conrad, C.: Stand der Bemühungen um eine hauptabteilungszentrale Dokumentation. 1974 (unveröffentlichtes Manuskript)
- [16] Vgl. Spreer, B.; Fink, E.: Sachstandsbericht über den Aufbau einer Forschungsdokumentation zur beruflichen Weiterbildung. 1975 (BBF-internes Manuskript)
- [17] Vgl. WEMA, Institut für empirische Sozialforschung, Informatik und angewandte Kybernetik: Problemanalyse berufliche Erwachsenenbildung (Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung Berlin). Köln 1972
- [18] Vgl. Bungenstab, K.-E.: Konzeptionen und rechtliche Grundlagen der beruflichen Erwachsenenbildung (Problemstudie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung). Berlin 1974
- [19] Vgl. Herrmann, M.; Laaff, H.: Strukturanalyse der beruflichen Erwachsenenbildung. Köln 1974, a. a. O.
- [20] Vgl. Bolewski, H.: Maßnahmen beruflicher Weiterbildung in Internatseinrichtungen der allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung (Erhebung im Rahmen eines vom BBF vergebenen Forschungsauftrags). Berlin 1974
- [21] Vgl. Grünewald, U.; Kohlheyer, G.: Betriebliche Weiterbildung. (Eine Sekundärauswertung der Erhebungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ im Auftrag der Abteilung Erwachsenenbildungsforschung des BBF.) Bonn 1975
- [22] Vgl. Conrad, C.: Eine ausdifferenzierte Darstellungssystematik zur Erfassung beruflicher Weiterbildung. Problemanalyse und Entwurf. (BBF-internes Manuskript), 1975
- [23] Vgl. Fink, E.: Weiterbildungsstatistik als Erfassungsinstrument von beruflicher Weiterbildung. Problemanalyse — erste Übersicht. (BBF-internes Manuskript), 1975