



Allgemeine und berufliche Weiterbildung im lebensbegleitenden Lernen

► Der Beitrag informiert über neue Entwicklungen und Veränderungen der Beziehungen zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und stellt in diesem Zusammenhang Untersuchungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) vor. Dabei stehen dreierlei Aspekte im Mittelpunkt: der Aspekt des Lernens und der Lernenden, der Aspekt des professionellen Handelns und der professionell Tätigen sowie der Aspekt der Institutionen und des Angebots. Das DIE ist u. a. federführend im Konsortium der wissenschaftlichen Begleitung des bundesweiten Programms der „Lernenden Region“, in dessen Mittelpunkt generelle Fragen der Kooperation zwischen Bildungsbereichen stehen.

Vor dreißig Jahren sprach man von der notwendigen „Synthese“ allgemeiner und beruflicher Bildung. Synthesekonzepte, etwa für Weiterbildung von Sekretärinnen, haben damals auf beiden Seiten für Zündstoff gesorgt.

Ganz ohne Aufhebens wird die Diskussion heute als beendet erklärt; das Europäische Weißbuch „Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ erklärt schlicht das traditionelle Schisma zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung als überwunden. Lehre und Lernen hätten sich in beiden Bereichen einander angenähert, beide seien aufeinander angewiesen. Ist das so?

Feststellen lassen sich folgende Entwicklungen:

- Die Anforderungen an berufliche Qualifikationen haben sich gewandelt; nicht mehr das spezifische, anwendungsbezogene Wissen, sondern eine allgemeine Grundbildung („Schlüsselqualifikationen“) ist gefragt, die für aktuelle (betriebliche) Zusammenhänge die Grundlage von An- und Einlernprozessen bieten;
- Nicht mehr die Qualifikation ist es, die im Vordergrund steht, sondern die „Kompetenz“, ein umfassenderer, den gesamten Menschen einbeziehender Qualifikationsbegriff, der arbeitsplatz- und sogar berufsfeldbezogenes Handlungswissen weit überschreitet;
- Allgemeine Bildung bindet sich immer mehr an komplexe Lebens- und Handlungsfelder, in denen der Beruf die ihm zukommende Rolle spielt;
- Die Sicht auf Bildung erfolgt immer häufiger aus der Lernerperspektive, in der die normative und ideologische Trennung beruflicher und allgemeiner Bildung nie eine wesentliche Rolle gespielt hat.

Um es an einem heute sehr wichtigen Beispiel zu verdeutlichen: Sprachen lernen hat immer eine allgemeine und berufliche Komponente zugleich. Beruflich erworbene Sprachkompetenzen haben auch private Nutzeffekte, privat erworbene Sprachkompetenzen wirken sich auch be-



EKKEHARD NUISSL VON REIN

Prof. Dr. Dr. h. c.; Universitätsprofessor in Marburg und wiss. Direktor des Dt. Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn. Als wiss. Vizepräsident vertritt er die Leibnizgemeinschaft.

ruflich aus. Es war immer schon ein Unterschied, ob sprachliche Lehrangebote von ihrer Intention her der beruflichen oder allgemeinen Bildung zugeschlagen wurden, und ein Unterschied, wie Lernende diese Angebote von ihren Interessen her genutzt haben.

Hier zeigt sich ein weiterer Aspekt, der die Beziehungen zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung in den vergangenen dreißig Jahren verändert hat: Die früher implizite Gleichsetzung von allgemeiner Bildung mit privaten

DIE

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Das DIE ist ein Institut der Leibniz-Gemeinschaft – der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern.

Es vermittelt zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung, liefert Grundlagen für eine praxisorientierte Forschung und entwickelt innovative Konzepte.

Dienstleistung, Entwicklungsforschung, Vernetzung und internationale Aktivitäten sind die Eckpfeiler der Institutsarbeit.

Die Angebote des DIE richten sich an professionelle Weiterbildner/-innen und Wissenschaftler/-innen.

und persönlichen Lerninteressen und von beruflicher Bildung mit von außen gesetzten, nutzorientierten Lernprozessen. Diese Differenz lässt sich heute tatsächlich nicht mehr aufrecht erhalten. In einer komplexen, unüberschaubaren und in vielen Hinsichten unsicher gewordenen Alltags- und Arbeitswelt ist der Einzelne nicht nur gefordert, innerhalb einer gewissen Spanne seines Lebens ein Grundwissen und grundlegende fachliche wie soziale Fähigkeiten zu erwerben, es wird für ihn auch notwendig, das eigene Wissen und Können immer wieder unter Gesichtspunkten der Aktualität und kontextbezogenen Anwendbarkeit zu überprüfen. Der flexible Umgang mit dem eigenen Wissen und

Können, das Lernen und schließlich das Lernen des Lernens gewinnen – gesellschaftsstrukturell bedingt und individuell begründbar – im Leben des modernen Menschen einen besonderen Stellenwert.

Der Blick auf das lebenslange *Lernen* hat nicht nur das erziehungswissenschaftliche Paradigma von der Angebots- zur Nachfrageseite verschoben, nicht nur Diskurse und Konzepte verändert, sondern zeitigt auch bereits ablesbare Trends in der Realität der Weiterbildung. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) beschäftigt sich mit diesen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen unter dreierlei Aspekten: dem Aspekt des Lernens und der Lernenden, dem Aspekt des professionellen Handelns und der professionell Tätigen sowie dem Aspekt der Institutionen und des Angebots.

Lernen und Lernende

In der Weiterbildung wird vielerorts von neuen „Lernarrangements“ gesprochen, obwohl es – bei einem erweiterten Didaktikbegriff – letztlich um „Lehrarrangements“ geht. Kerngedanke ist dabei, dass Lernende einen größeren Spielraum haben müssen, um ihrer jeweils individuellen Lernstrategie (Diese ist ebenso individuell wie ein Fingerabdruck!) angemessen folgen zu können. Solche neuen „Lernarrangements“ lassen sich in der Weiterbildung auf vielfältige Weise finden; sie betreffen nicht nur mikrodidaktische Verfahren (Methodeneinsatz), virtuelle Lernprozesse (neue Medien!) und neue Lernorte, sondern auch ganz übergreifend Konzepte des offenen und selbst gesteuerten Lernens. Vor zwei Jahren verlieh das DIE seinen Innovationspreis insbesondere an solche Konzepte, die in herausragender Weise individuelle Zugänge zu Lernprozessen entwickelt hatten – etwa die Verbindung von Sprachlernen und Musik, den Weg zum Sprachlernen über die Melodie der Sprache. Solche Ansätze werden vom DIE systematisch gesammelt und aufbereitet und für weitergehende Forschungen zur Verfügung gestellt.

Dabei fällt ins Auge, dass noch viel zu wenig Erkenntnisse darüber vorliegen, wie sich das Lernen von Kindern und Jugendlichen von dem der Erwachsenen unterscheidet und welche Weichen bereits frühzeitig für die Lernstrategien erwachsener Menschen gestellt werden. Das Konzept des „Lernen lernen“ ist kein Konzept der Erwachsenenbildung, sondern beginnt mit der Geburt. Das DIE sichtet und bereitet daher Erkenntnisse der Lernforschung, neuerdings auch der neurowissenschaftlichen Lernforschung, auf, die weitergehende Hinweise auf individuelle Voraussetzungen und Verfahren des Lernens haben. So zeigt sich etwa, dass „Lernen lernen“ in früher Jugend wesentliche Voraussetzung für die heutigen Anforderungen an sich weiterbildende Erwachsene ist; und es zeigt sich, dass man Lernen nicht dadurch lernt, dass man den Umgang mit Instrumenten (etwa Materialien, Memotechniken etc.) lernt, sondern nur in bewusster Reflexion der eigenen Lernprozesse an einem Gegenstand, den man sich lernend aneignet. Unterrichtsstunden an der Schule, die „Lernen lernen“ zum alleinigen Gegenstand haben, sind daher ungeeignet, sich der eigenen Lernstrategien tatsächlich bewusst zu werden.

Auch in Bezug auf den Nachweis von Gelerntem beschreibt das DIE neue Wege. In Zusammenarbeit mit anderen Instituten in Europa entwickelte das DIE Konzepte für ein „Acknowledgement of Prior and Experimental Learning“ (APEL), ein Kompetenzprüfungsverfahren, das auch diejenigen Lernergebnisse erfasst, die nicht in organisierten Lehrprozessen erbracht und überprüft wurden. Dabei geht es natürlich nicht nur um Testverfahren, sondern zuvorderst um die theoretische und konzeptionelle Erschließung des Kompetenzbegriffs. Dazu gehört etwa das europäische Projekt des DIE zur „Construction of the Competence.

Orientation Strategies in Training for Women of Low Qualification“ – hier sollen ein Werkzeug zur Selbstevaluation der im privaten und familiären Umfeld erworbenen Fähigkeiten gering qualifizierter Frauen sowie Strategien für den Erwerb und Transfer von Kenntnissen und Fähigkeiten entwickelt werden. Ein weiteres internationales Projekt beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit berufsrelevante Kompetenzen transparent und akzeptiert sind; dieser Frage wird in einer wissenschaftlichen Begleitung von Projekten nachgegangen, in denen berufsorientierte Kompetenzvermittlung im Mittelpunkt steht. Auch hier ist die Entwicklung eines Kompetenzbegriffs von großer Bedeutung.

Schließlich bearbeitet das Institut in einem Konsortium die nationale Aufgabe, einen „Bildungspass“ zu entwickeln, der erwachsene Lernende zur Reflexion ihrer bisherigen



HELP – Das Hamburger E-Learning-Portal. Lernberaterinnen (links) geben Hinweise und Tipps. (Foto: Weiterbildung Hamburg e. V.)

Lern- und Tätigkeitsbiografie anleitet, ihre Lernprozesse und Lernergebnisse dokumentiert, und zwar unabhängig davon, ob sie formal, non-formal oder informell (so die Typologie des EU-Memorandums „Lebenslanges Lernen“) erworben wurden. Dieser Bildungspass soll auch Hilfe bieten für die Planung der weiteren Bildungs- und Erwerbsbiografie. Bereits in seiner Systematik ist dieses Dokument bildungs- und lernbereichsübergreifend angelegt und damit verbindend für allgemeine und berufliche Bildung ebenso wie offen und anschlussfähig für Zertifikate, Zeugnisse oder Tätigkeitsnachweise in den jeweiligen Bereichen. Es soll auch dazu beitragen, bislang separierte Bildungs- und Lernbereiche zu integrieren, nicht jedoch sie gegeneinander auszuspielen. Dies gilt insbesondere für die Grundposition, dass das Berufskonzept nicht in Frage gestellt wird, dennoch aber Antworten gefunden werden sollen auf Fragen, die das Berufskonzept bislang nicht oder nur unzureichend beantwortet: so etwa die Anforderungen lebenslangen Lernens, die Anforderungen aus den Migrationen und weiteren sozialen Veränderungsprozessen. Mit diesem Projekt schließt das DIE auch an die Entwicklung in

anderen Ländern an, so etwa das APEL-Projekt in England, die „Bilan de Competence“ in Frankreich, die Kompetenz-zertifizierung in den Niederlanden oder in Finnland. Natürlich stellt sich auch die übergreifende Frage, welchen Entwicklungsprozessen in Bezug auf das Lernen das Institut in seinen Projekten letztlich auf der Spur ist. Es zeichnen sich schwindende Grenzen zwischen dem „System“ und der individuellen „Lebenswelt“ ab, zumindest eine immer intensivere wechselseitige Durchdringung. Hierin liegen auch Risiken, so etwa die Verbetrieblichung der gesamten Lebensführung oder das Vereinnahmen eher „privater“ Bereiche und Kompetenzen in betriebliche und öffentliche Kontexte.

Aber auch in einem umfassenderen Sinn beschäftigt sich das DIE mit neuen Zugängen zum Lernen; so stellt es in einigen Projekten selbst einen Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Elementen innovativer Didaktik her, verbindet individuelle und institutionelle Ansichten. So bearbeitet es etwa mit europäischen Partnern ein Projekt zu neuen Wegen (pathways) des Lernens, einer Art europäischen Bestandsaufnahme zu innovativen Lernzugängen. Und es bearbeitet Projekte, in denen das neue Verständnis von Lernen im Mittelpunkt steht, auch wenn andere didaktisch relevante Faktoren in den Blick genommen werden, also gewissermaßen ein „pädagogisches Laboratorium“ den Gesamtkontext rekonstruiert; solche Projekte sind etwa „Setting up partnerships against social exclusion in the workplace“ oder „berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation und didaktische Modelle zu ihrer Vermittlung“. In diesem weiteren Verständnis von Lernen im didaktischen Kontext kommt die besondere Arbeitsweise des DIE zum Tragen: der komplexe Zugriff auf Praxis in Kooperation mit Forschung und Wissenschaft und mit entwicklungsorientierter Zielsetzung.

Didaktisches Handeln

Naturgemäß hat das neuartige Lernen Konsequenzen für die Lehrenden. Sie stehen vor einer Veränderung ihrer Rolle im Lehr-Lern-Prozess, vor neuen Anforderungen an Qualifikationen insbesondere im methodischen und im Medienbereich, und sie stehen vor einem neuen Professionsverständnis, das von dominanter Wissensvermittlung hin zu Dienstleistungen bei Lernprozessen geht.

Das DIE beschäftigt sich mit diesen Entwicklungen in vielfältiger Weise, da es eng an den Veränderungsprozessen der Praxis von Erwachsenenbildung entlang arbeitet. So läuft im DIE etwa ein Projekt, das mit der erhöhten Anforderung von Beratungskompetenz bei Lehrkräften auf europäischer Basis verbunden ist; je mehr das Lernen und die Lernenden im Mittelpunkt ihrer eigenen Entscheidungen stehen, desto mehr benötigen sie einer kompetenten und

Rolle der Lehrenden verändert sich

professionell angeleiteten Beratung. Diese Beratungskonzepte haben den Zugang zum Lernen zu erleichtern, Orientierungen in Lehrangeboten zu verschaffen und bei Lernproblemen zu helfen. In dem Projekt „The Development of Psychopadagogical and Professional Accounselling Services“ arbeitet das DIE mit Instituten aus Schweden, Spanien, Rumänien und England zusammen.

Ein anderes Projekt beschäftigt sich damit, welcher Fortbildungsbedarf bei dem pädagogischen Personal in der Weiterbildung heute anzutreffen ist. Das Spektrum dessen, was professionell Handelnde zu leisten haben, weitet sich erheblich aus. Leitlinien wie das Lebenslange Lernen, aber auch wie „Lernende Regionen“ sind Wegweiser in Richtung auf neue Handlungskompetenzen professionell Tätiger. Personalentwicklung auch im Weiterbildungsbereich ist hier das Schlüsselwort, das auf Erkenntnissen über sich wandelnde Anforderungen aufbauen muss. Auch in einzelnen Bereichen der Fortbildung ist das DIE dabei – eher exemplarisch – tätig; so erarbeitet es in dem Projekt „Interkulturelle Fortbildungen für das Personal in der Altenpflege“ die Konsequenzen, welche die gesellschaftspolitischen und pfliegewissenschaftlichen Entwicklungen bei der Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund ergeben. Die entwickelten Fortbildungsmodule für Leitungs- und Lehrkräfte der Altenpflege werden dabei erprobt und evaluiert. Die Relevanz des Themas ist an steigenden Teilnahmezahlen bei den vom DIE in der Erprobung geleisteten Fortbildungsveranstaltungen erkennbar. Auch für die „Lernbegleitung“ von Lehrpersonal in der Erwachsenenbildung bearbeitet das DIE ein Projekt. Es soll ermöglichen, eine partnerschaftliche Gestaltung von Lernprozessen in Kooperation mit den Lernenden vorzunehmen und die dafür notwendige Kompetenz bei den Lehrkräften auszubauen.

Die neue Anforderung, die Qualität der eigenen Arbeit zu entwickeln und zu erhalten, beschäftigt das DIE in einem Projekt, das eine eigenständige Qualifizierung von Qualitätsentwicklern für Einrichtungen der Erwachsenenbildung vorsieht. Auch hier ist die Nachfrage außerordentlich groß, das Institut beschäftigt sich mit einem neuen Kompetenzbereich von pädagogisch Tätigen.

Schließlich geht es bei der Gender-Frage – ebenso wie vor zehn Jahren bei dem Thema „Management“ – darum, Kenntnisse, Wahrnehmungen und Bewusstsein von Lehrenden über geschlechtsbedingte Lernprozesse, Lernverhaltensweisen und Lernstrategien zu erarbeiten. Das DIE arbeitet dazu die entsprechenden Materialien auf und stellt sie der Forschung zur Verfügung, entwickelt in Foren und Arbeitsgruppen Konzepte zum „Gender Mainstreaming“ in der Erwachsenenbildung.

Angebot und Organisation

Auch bleiben Organisationen der Weiterbildung im Kontext lebenslangen Lernens ebensowenig unverändert wie die Gruppe der Menschen, die didaktisch handeln. Organisationen sind Einrichtungen und Träger, die organisierte (formale) Weiterbildung anbieten.

Ein exemplarisches Projekt in diesem Kontext ist das DIE-Projekt „SELBER“: Serviceinstitutionenberatung zur Öffnung für neue Lernkulturen und Beratungen bei neuen Angebotsformen. In diesem Projekt geht es darum, die in der Praxis bereits auffindbaren neuen Angebotsformen und Unterstützungsstrukturen für Begleitung und Beratung von individuellen Lernprozessen ausfindig zu machen und zu analysieren. In dem Projekt arbeiten an dieser Frage siebzehn Einrichtungen der Erwachsenenbildung und bauen entsprechende organisatorische, mikro- und makrodidaktische Bedingungen auf. Im vergangenen Jahr startete die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen sowie beteiligten Kooperationsuniversitäten in Hamburg, Gießen und Leipzig. Als Projekt-Support werden Fortbildungsreihen, Organisationsberatungen und eine internetbasierte Supportstruktur entwickelt und angeboten.

Im weiteren Sinne sind Organisationen der Erwachsenenbildung dabei, sich insgesamt zu ändern. Das DIE bearbeitet daher mehrere Projekte zum Thema „Organisationsforschung und Organisationsentwicklung“ und berät auch selbst Organisationen der Weiterbildung. Die Dokumente der Organisationsberatung werden gesammelt, aufbereitet und für wissenschaftliche Arbeiten zur Verfügung gestellt. Dabei zeigen sich viele Aspekte, die in der laufenden Diskussion auch bildungspolitisch anschlussfähig sind: So etwa Fragen der Qualitätsentwicklung in Organisationen, der Qualitätstestierung, des Managements und der Öffentlichkeitsarbeit. Auch die zentrale Frage, wie didaktisches Handeln ein stärkeres Gewicht auf die notwendige Beratung von Lernenden legen kann, spielt dabei eine Rolle.

Bei einer anderen Frage, die mit dem Lebenslangen Lernen verbunden ist, stehen wir insgesamt erst an den Anfängen: der Verbindung der Institutionen und Organisationen des Bildungsbereiches untereinander. Insbesondere sind die Schnittstellen zwischen den aufeinander aufbauenden Bildungsstrukturen noch nicht durchgängig und aus individueller Perspektive transparent und durchlaufbar. Die Frage eines in sich schlüssigen und aufeinander abgestimmten Systems von Modulen, die lebenslaufbezogen nicht nur eine Stoffdidaktik strukturieren, sondern auch Kompetenzen vermitteln, ist noch kaum beantwortet. Eine DIE-Publikation von KATRIN KRAUS zum Lebenslangen Lernen hat den Stand der Entwicklung zu dieser Frage sehr skeptisch zusammengefasst.

Ein wenig weiter ist das DIE bei der Analyse, inwiefern die Verwendung von Medien in Organisationen lebenslanges Lernen befördern bzw. in Strategien lebenslangen Lernens integrierbar sind. Dabei geht es zum einen um die Frage, inwieweit neue Medien die Struktur und Arbeitsweise von Organisationen verändern, zum anderen um die Frage, wie neue Bildungsmedien in Prozesse der Lehre und der Organisationen angesiedelten Lehrangebote einsetzbar sind. Zu beiden Fragen bearbeitet das DIE Projekte, welche bestehende Veränderungsprozesse erfassen und entsprechende Daten analysieren, aber auch in Form von entwicklungsorientierten Konzepten, Fortbildungsreihen und Fortbildungsmodulen für Beschäftigte in der Weiterbildung geben.

Systemfragen

Insgesamt sind wir in der Weiter- und Erwachsenenbildung in einem tief greifenden Prozess des Umbaus. Dieser Umbau bedeutet eine Erweiterung des Handlungsfeldes von Erwachsenenbildung, aber auch in gewissem Sinne eine „Entgrenzung“. Mit der Integration von Weiterbildung/Erwachsenenbildung in das „Lebenslange Lernen“ ergeben sich Systemfragen, die nach wie vor noch ihrer Bearbeitung harren. So etwa die Frage der Finanzierung, zu der derzeit eine Expertenkommission des Bundes arbeitet. Oder die Frage der Übergänge zwischen Bildungsbereichen, die erst in den Anfängen steckt. Oder die generelle Frage der Kooperation zwischen Bildungsbereichen, die derzeit etwa in dem groß angelegten bundesweiten Programm „Lernende Regionen“ angegangen wird. Das DIE ist in diesen generellen Fragen mit den Konsequenzen, die das Lebenslange Lernen auch für die Weiterbildung hat, auf unterschiedliche Weise befasst. So ist es etwa der Programmträger für das BLK-Programm „Lebenslanges Lernen“, in dem vielfältige innovative Projekte zur Weiterentwicklung des Konzepts des Lebenslangen Lernens angesiedelt sind. Das DIE ist federführend im Konsortium der wissenschaftlichen Begleitung des Programms der „Lernenden Regionen“ und unterstützt die konzertierte Aktion Weiterbildung in ihren Beratungen über die perspektivische Entwicklung des Weiterbildungsbereiches. Je mehr dieser im „Lebenslangen Lernen“ aufzugehen droht, je mehr er an den Rändern in unterschiedlichste gesellschaftliche und Politikbereiche hinein sich entgrenzt, desto mehr bedarf er einer konzentrierten Unterstützung, um die spezifischen Bedingungen des Lehrens und Lernens mit und von Erwachsenen nicht im übergreifenden Konzept des Lebenslangen Lernens zu vernachlässigen. ■

Weiterbildung aktuell



Relevanz rechtlicher Regelungen für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung auf Ebene der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Brigitte Melms

Es werden Weiterbildungsgesetze, Durchführungsverordnungen, Fördergrundsätze und -richtlinien und Weiterbildungskonzeptionen ausgewertet, um die Strategien der Länder zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung zu erfassen. Unter dem Aspekt der Transparenz wird die Arbeit von Weiterbildungsberatungsstellen und entsprechenden Datenbanken dokumentiert.

BIBB 2002, ISBN 3-7639-0967-2
360 Seiten, 19,50 €



Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa

Hrsg.: Uwe Grünewald,
Dick Moraal, Gudrun Schönfeld

2000 sind 76.000 Unternehmen in 25 Ländern im Rahmen der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS 2) zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in ihren Firmen befragt worden. Die Publikation präsentiert zentrale Ergebnisse und widmet sich der Auswertung einer zusätzlichen Erhebung, die speziell in Deutschland qualitative Fragen der betrieblichen Weiterbildung in den Vordergrund rückt.

BIBB 2003, ISBN 3-7639-0991-5
202 Seiten, 8,90 €



Controlling in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich

Elisabeth M. Krekel u. a.

Es wird beschrieben, wie Unternehmen ihre Belegschaft auf die künftigen Qualifikationsanforderungen vorbereiten und welche Maßnahmen sie zur Erreichung einer effektiven Bildungsarbeit bereits einsetzen sowie künftig für notwendig halten. Englische Übersetzung in Kurzfassung.

BIBB 2001, ISBN 3-7639-0946-X
150 Seiten, 24,00 €

Englische Fassung:
BIBB 2001, 3-7639-0947-8
58 Seiten, 13,00 €

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11,
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB