

Beschäftigung mit Datenbanksystemen.

2. Oft kommen Rechenoperationen im Text vor. Der Text stellt z. B. eine Rechnung dar. Wird das Rechenergebnis als Variable der Eingabe aufgefaßt und automatisch korrigiert, sobald sich Eingabewerte ändern? Die Frage nach den möglichen Rechenverfahren und der Einfachheit und Schnelligkeit der Erstellung und Darstellung umfangreicher Rechnungen führt wiederum zu den Grenzen der Textverarbeitung und zum Übergang zu Kalkulationsprogrammen.
3. Derzeit wird auch stark an der Integration von Text und Graphik gearbeitet. Die sog. Desk-Top-Publishing (DTP)-Programme lieferten das Vorbild, die Textverarbeitungsprogramme eifern dem in ihrer fünften Generation nach. Hier liegt der Übergang von konstant zu variabel in der Zeichendarstellung: Nicht mehr eine konstante Zeichenmenge ist verfügbar, sondern jedes Zeichen wird aus Punkten erst aufgebaut.

Textverarbeitungsprogramme lassen sich aufgrund dieser Übergangsmöglichkeiten gut als Basis für die Vermittlung des gesamten Paketes der Standard-Software nutzen. Sie sind logisch am einfachsten aufgebaut, Datenbank- und Kalkulationsprogramme setzen Verarbeitung und damit die Trennung von Eingabe und Ausgabe immer schon voraus. Eine praktische Konsequenz besteht darin, das Denken in Variablen und Standards sehr konsequent schon in der Textverarbeitung zu trainieren, damit nicht etwa im später behandelten Kalkulationsprogramm Rechenergebnisse auf dem Taschenrechner ermittelt und als Eingabe in die Tabelle aufgenommen werden.

## Schlußbetrachtung

Der beschriebene didaktisch-methodische Ansatz fördert insgesamt stark die kognitiven Momente, also

z. B. das analytische Denken (Form und Inhalt trennen, Ein- und Ausgabe trennen, einzelne Textteile vom Textganzen trennen, einmalige Vorgänge von Routinevorgängen unterscheiden usw.), aber auch das synthetisch-zusammenfügende Denken (Wo liegen die Möglichkeiten der Integration, was ist das gleiche an verschiedenen gedachten Systemen?). Eng damit zusammen hängt die Fähigkeit zur Abstraktion (eine Variable zu konstruieren, bedeutet die Gleichartigkeit in der Verschiedenheit zu erkennen, und das ist nur von einem höheren Abstraktionsniveau aus möglich).

Besonders in der Phase der Gesamtanwendung des Programmes werden aber auch andere Schlüsselqualifikationen, wie z. B. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten,

Kritik- und Beurteilungsvermögen sowie Selbständigkeit und Eigeninitiative in besonderem Maße gefördert.

Diese auf umfassende Handlungskompetenz abzielende Förderung von Schülerfähigkeiten ist auch nötig, um die spezifischen Möglichkeiten des Werkzeuges EDV für die Weiterentwicklung des Arbeitsprozesses überhaupt erfahrbar und nutzbar zu machen. Wesentliche Elemente von EDV sind u. E. kaum im isolierten EDV-Unterricht vermittelbar, sondern es bedarf eben dieses integrierten Konzeptes der Entwicklung von EDV-Kompetenz, kaufmännischer Kompetenz und Schlüsselqualifikationen.

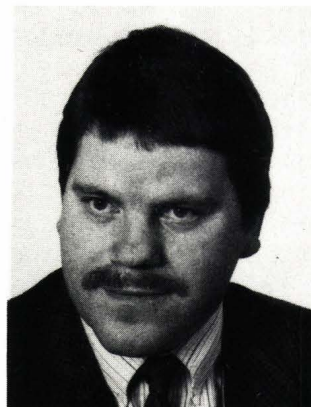
### Literaturverzeichnis

- <sup>1)</sup> Vgl. dazu: Pappert, S.: Kinder, Computer und Neues Lernen. Basel, Boston, Stuttgart, 1982.

## Berufliche Weiterbildung — Überlegungen zum Aufbau eines kombinierten angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems

Manfred Hilzenbecher

*Beim Aufbau eines statistischen Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung, das der wachsenden gesellschaftspolitischen Bedeutung dieses Bildungsbereichs Rechnung trägt, sind erhebliche terminologische und konzeptionelle Hürden zu überwinden. Grundlegenden Charakter erlangt insbesondere die Beantwortung der Frage, ob die Angebotsseite oder die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes beleuchtet bzw. ob eine ex ante- oder eine ex post-Perspektive angelegt werden soll. Eine Zusammenfügung beider Betrachtungsweisen wurde in der vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg Ende 1988 durchgeführten „Piloterhebung Berufliche Weiterbildung“ angestrebt. Die im Rahmen dieser empirischen Studie abgeleiteten methodischen Überlegungen bilden die Grundlage für den folgenden Beitrag.*



Manfred Hilzenbecher, Dr. rer. pol. Diplom-Volkswirt; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Arbeitsschwerpunkte: Analysen des Bildungswesens.

## Mangelnde Transparenz und begriffliche Grauzonen im Weiterbildungsmarkt

Zahlreiche Aktivitäten zielen gegenwärtig darauf ab, die Transparenz im Weiterbildungsmarkt, insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung, zu erhöhen. Davon zeugen die Bemühungen zur Errichtung von „Weiterbildungs-Clearing-Stellen“, „Weiterbildungs-Informationssystemen“, „Weiterbildungs-Berichtssystemen“ u. ä. ebenso wie die Ende 1987 vom

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ins Leben gerufene „Konzertierte Aktion Weiterbildung“. Solche Bestrebungen sind allesamt Ausdruck für das noch nicht erreichte Ziel, die wachsende Vielfalt von Angebot und Nachfrage in diesem „vierten Bildungssektor“ in den Griff zu bekommen.

Der Weiterbildungsmarkt wird auf der Angebotsseite durch eine seit Jahren steigende Anzahl von privaten und öffentlichen Trägern geprägt, die mit oftmals völlig unterschiedlichen Zielsetzungen als Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen auftreten. Dem steht auf der Nachfrageseite ein wachsendes Bündel der hier verfolgten Interessen gegenüber. Zusätzlich wird diese Heterogenität durch terminologische Unschärfen verstärkt, denn der Weiterbildungsbegriff wird häufig mit unterschiedlichen Vorstellungen belegt. Deshalb gilt wohl nach wie vor, „daß Weiterbildung nur über die Funktion, die ein bestimmter Bildungsprozeß für den Teilnehmer selbst hat, definiert wird“ (Gnahn, Beiderwieden, 1982, S. 46). Dennoch hat sich die auf Wilhelm von Humboldt zurückgehende Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung auch im Weiterbildungsbereich eingebürgert. Sie läßt sich damit erklären, daß beide Bereiche von verschiedenen Kompetenzträgern geregelt und meist aus unterschiedlichen Quellen finanziert werden. Angelegenheiten der allgemeinen Weiterbildung fallen überwiegend in die Zuständigkeit der Länder und jene der beruflichen Weiterbildung in die Zuständigkeit des Bundes. Eine solche Gegenüberstellung ist indessen nicht frei von Zuordnungsproblemen, abgesehen davon, daß sich für den Begriff „allgemeine Weiterbildung“ keine internationale Entsprechung findet.

Ein Beispiel für den augenfälligen Überschneidungsbereich wäre ein aus zunächst rein persönlichen Motiven belegter Sprachkurs, der später im beruflichen Alltag verwertet wird. Zuordnungsprobleme bestünden ferner bei einer privat

initiierten Teilnahme einer Verkäuferin an einem Schreibmaschinenkurs mit der Absicht, nach Absolvierung dieses Kurses eine Bürotätigkeit zu übernehmen. Bei einer Befragung hätte diese Verkäuferin möglicherweise Bedenken, ihre tatsächlichen Absichten offenzulegen, um Nachteilen am gegenwärtigen Arbeitsplatz zu entgehen. Daher könnte sie den belegten Kurs als allgemeine Weiterbildung deklarieren, obwohl er eindeutig als berufliche Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt wird. Zudem scheint generell die Bedeutung vieler Weiterbildungsinhalte einem Wandel im Zeitverlauf zu unterliegen. So dürfte ein Computerkurs in der Vergangenheit fast ausschließlich aus beruflichen Gründen belegt worden sein, während er heute vielfach im privaten Bereich nutzbar gemacht werden kann.

Dies macht darauf aufmerksam, daß sich kaum eine exakte Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung durchführen läßt. Letztlich kann eben nur die einzelne Person entscheiden, ob eine bestimmte Bildungstätigkeit eher als allgemeine oder eher als berufliche Weiterbildungsmaßnahme anzusehen ist.

Deshalb sind frühzeitig Überlegungen zur Aufhellung solcher begrifflichen Grauzonen anzustellen, wenn mittels einer statistischen Untersuchung die Transparenz im Markt der beruflichen Weiterbildung erhöht werden soll. Am Anfang solcher Analysen ist aber stets zu fragen, welche Stellen worüber Auskunft geben sollen, denn prinzipiell kann entweder bei den Veranstaltungsteilnehmern oder bei den Veranstaltungsträgern angesetzt werden.

## **Ansätze zur Analyse der Nachfrageseite**

Eine statistische Erfassung der Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes richtet sich zweckmäßigerweise unmittelbar an den

betroffenen Personenkreis. Diesem Ziel dienen die seit einigen Jahren in bestimmten Zeitabschnitten durchgeführten Repräsentativerhebungen über das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung.

So werden im Rahmen der Ein-Prozent-Bevölkerungsstichprobe des Mikrozensus seit 1978 Fragen zur Beteiligung an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung gestellt (vgl. Hilzenbecher, 1989, S. 31 ff., sowie ders., 1990a, S. 307 ff.). Über eine reine Teilnehmerstatistik hinaus geht das 1979 von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gestartete „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ (vgl. zuletzt Kuwan, 1989), das sich auf eine Befragung von etwa 7 000 Bundesbürgern im Alter von 19 bis 64 Jahren stützen konnte. Hier wurden soziodemographische Merkmale mit subjektiven Meinungen gekoppelt und gleichzeitig nach allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung getrennt.

Weitere Daten zur Nachfragestruktur sind einer 1979 und nochmals 1985/86 durchgeführten Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zusammen mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (1987) entnehmbar, in der jeweils fast 30 000 ausschließlich Erwerbstätige erfaßt wurden.

Bei einem Vergleich dieser Erhebungen werden nun beträchtliche Ergebnisdifferenzen sichtbar, die zum großen Teil in den zugrunde gelegten unterschiedlichen definitorischen Abgrenzungen ihre Ursache finden. Zudem wird herausgestellt, „daß bei der Bevölkerung sehr verschiedene Bedeutungsinhalte mit Weiterbildung verbunden werden, so daß die angegebenen Größenordnungen nur mit Vorbehalt akzeptiert werden können“ (Gnahn, Back, Beiderwieden, Menke, 1984, S. 60). Dies unterstreicht, warum Befragungen der Bevölkerung nach ihrem Weiterbildungsverhalten nur geringe Rückschlüsse über tatsächlich gegebene Marktstrukturen erlauben.

## Ansätze zur Analyse der Angebotsseite

Die statistische Erfassung der Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes rückt insbesondere dann in den Blickpunkt, wenn es um die Bereitstellung von Informationen geht, die den Weiterbildungsinteressierten und den Betrieben einen Überblick über die für sie relevanten Angebote geben sollen. Solche Daten können nur unmittelbar bei den Trägern eingeholt werden. Bislang allerdings haben nur wenige der zahlreichen Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßige und umfassende Statistiken über ihre Aktivitäten erstellt bzw. nach außen gegeben.

Bereits Anfang der achtziger Jahre wurde deshalb im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft ein „Kernprogramm“ zur Erfassung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung entwickelt. Dieses sollte dazu dienen, die nach einem Minimalkatalog gestalteten Erhebungsmerkmale und -programme der Weiterbildungsträger zu vereinheitlichen und vergleichbar zu machen. Die jeweiligen Veranstaltungen sollten „nach ihrer thematischen Struktur bei allen Anbietern der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung erhoben werden können“ (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1988, S. 126), indem Grunddaten über ihre Dauer, ihre Anzahl, die Teilnehmer und die Unterrichtsstunden bereitgestellt werden sollten. Damit sei es möglich, „so etwas wie eine ‚quantitative Visitenkarte‘ einer Einrichtung oder eines Verbandes (zu liefern), die es Außenstehenden wie z. B. potentiellen Teilnehmern, staatlichen und kommunalen Stellen sowie anderen Einrichtungen und Verbänden erlaubt, die so ausgewiesene Institution einzuschätzen“. Den einzelnen Trägern sollte eine solche Bestandsaufnahme „der eigenen Standortbestimmung (dienen) zumal dann, wenn vergleichbare Statistiken von anderen Einrichtungen bzw. Verbänden vorliegen“ (Gnahs, Beiderwieden, 1982, S. 20).

Diese Absicht konnte jedoch nur unvollkommen realisiert werden, denn es hat sich gezeigt, daß das auf freiwilliger Beteiligung beruhende Kernprogramm „bisher nur von wenigen Bildungsträgern“ genutzt worden ist (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1988, S. 127). Das liegt zum Teil in den gewählten Themenkategorien begründet, die vor allem im Bereich der „Neuen Technologien“ einer ständigen Anpassung an die Entwicklung der letzten Jahre bedürfen. Möglicherweise wirkt sich aber auch die enge Anlehnung an die dem Arbeitsförderungsgesetz zugrunde liegende Systematik negativ aus. Die dort vorgenommene — allein am Veranstaltungsziel orientierte — Untergliederung der beruflichen Weiterbildung in Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung und Umschulung kann letztlich wiederum nur aus der Sicht der Nachfrager, d. h. den Teilnehmern oder den die Teilnehmer entsendenden Betrieben, nachvollzogen werden. Für die Veranstaltungsträger wird es demgegenüber nur selten möglich sein, ihre Maßnahme einem dieser Bereiche zuzuordnen, weil in derselben Veranstaltung häufig sowohl Personen, die eine Umschulung oder eine Aufstiegsfortbildung als auch solche, die eine Anpassungsfortbildung absolvieren, vertreten sind.

Erfolgversprechender erscheint daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt das im Oktober 1989 vom Deutschen Industrie- und Handelstag zusammen mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks gestartete „Weiterbildungs-Informationssystem (WIS)“ zu sein. Von dieser Datenbank wird erwartet, daß sie „das berufliche Weiterbildungsangebot in der Bundesrepublik Deutschland transparent“ macht, und es wird hervorgehoben, sie stehe „allen Anbietern und Nutzern beruflicher Weiterbildung offen“ (Deutscher Industrie- und Handelstag, 1989, S. 6). Damit wird bereits auf die Bedeutung einer möglichst vollständigen Erfassung aller relevanten Einrichtungen aufmerksam gemacht. Sie ist zentrale

Voraussetzung dafür, die Angebotsstruktur im Weiterbildungsmarkt zufriedenstellend überblicken zu können.

Aber selbst, wenn sich die Erwartungen der Kammern erfüllen sollten, gilt für ihre Datenbank genauso wie für alle anderen Dokumentationen der Weiterbildungsangebote, daß sie „weder Aufschluß über die realisierten Angebote noch über den Umfang der Inanspruchnahme der Weiterbildungsmaßnahmen“ (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1988, S. 128) geben können.

## Erfordernisse einer kombinierten angebots- und nachfragebezogenen Betrachtung

Nicht nur die Angebotsseite, sondern auch die Nachfrageseite steht somit im Blickpunkt, wenn Entscheidungen über Aktivitäten auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung eine fundierte und empirisch abgesicherte Datenbasis aufweisen sollen. So werden Informationen über soziodemographische Strukturen der Weiterbildungsteilnehmer bei jeder Bedarfsplanung benötigt. Indem aufgezeigt werden kann, welche Bevölkerungsgruppen in welchen Veranstaltungen vertreten sind bzw. wo möglicherweise ein verstärktes Werben für eine höhere Weiterbildungsteilnahme geboten erscheint, könnten darüber hinaus zugleich Anknüpfungspunkte für ein politisches Tätigwerden geliefert werden. Bei solchen Fragestellungen wird es deshalb stets erforderlich, einen detaillierten „Soll-Ist-Vergleich“ zwischen den geplanten und den letztlich tatsächlich durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen anzustellen, der sowohl angebots- als auch nachfragebezogene Merkmale miteinbezieht.

Dem sind aber wohl erst dann Realisierungschancen einzuräumen, wenn die Informationsabfrage unmittelbar bei den Veranstaltun-

anbietern angesiedelt ist. Nur die einzelnen Einrichtungen selber können nämlich einen umfassenden Überblick über ihren eigenen Veranstaltungskatalog geben, und sie sind gleichzeitig in der Lage, die ihnen zugänglichen teilnehmerbezogenen Daten bereitzustellen. Für den Aufbau eines statistischen Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung lassen sich daraus wichtige konzeptionelle Richtlinien ableiten.

Um einen Überblick über die Angebots- und die Nachfrageseite des Marktes der beruflichen Weiterbildung geben zu können, ist zunächst den in diesem Bereich bestehenden terminologischen Unschärfen ausreichend Rechnung zu tragen. Diese finden in dem abgebildeten konzeptionellen Grundraster besondere Berücksichtigung. Gemäß diesem Raster würden die Träger von Weiterbildungsveranstaltungen als Auskunftsstellen für die vorab festzulegenden Erhebungsmerkmale fungieren. Zwischengeschaltet wäre ein „begrifflicher Filter“, der Kriterien für eine Untergliederung der Veranstaltungsthemen in „berufliche Weiterbildung“ und „nicht berufliche Weiterbildung“ zu liefern hätte. Unter Verweis auf diesen Filter wäre dann den zu befragenden Institutionen die Themenzuordnung mehr oder minder freizustellen.

## Themensystematik

Bei der Konstruktion des zwischengeschalteten „begrifflichen Filters“ könnte ein Rückgriff auf das Gliederungsschema der Weiterbildungsbereiche erfolgen, das der Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg bereits in seinem Bericht von 1987 vorgestellt hat. Durch empirisches Vorgehen wurde hier ein Gliederungssystem erstellt, das auf der Grundidee basiert, „auf dem Bildungsmarkt praktizierte Schemata auf gemeinsame Themen unter Beachtung ihrer Häufigkeit zu analysieren und zu bewerten, um dann über die Synthese ein Gliede-

rungsschema 'aus der Praxis für die Praxis' zu erhalten“ (Landesgewerbeamt Baden-Württemberg, 1987, S. 103). Vor allem wegen der bewußt gewählten Praxisnähe dürfte es den als Auskunftsstellen fungierenden Bildungseinrichtungen vergleichsweise leichtfallen, ihr eigenes Veranstaltungsprogramm zuzuordnen. Diese Einschätzung gewinnt durch die Tatsache, daß die Themensystematik mit dem „Gliederungsschema für eine einheitliche Angebotsstruktur der Volkshochschulen im Bereich der beruflichen Weiterbildung“ (Volkshochschulverband Baden-Württemberg, 1988) in weiten Teilen identisch ist, zusätzliches Gewicht. Das Gliederungskonzept des Landesarbeitskreises baut auf sechs verschiedenen Weiterbildungsbe-  
reichen auf:

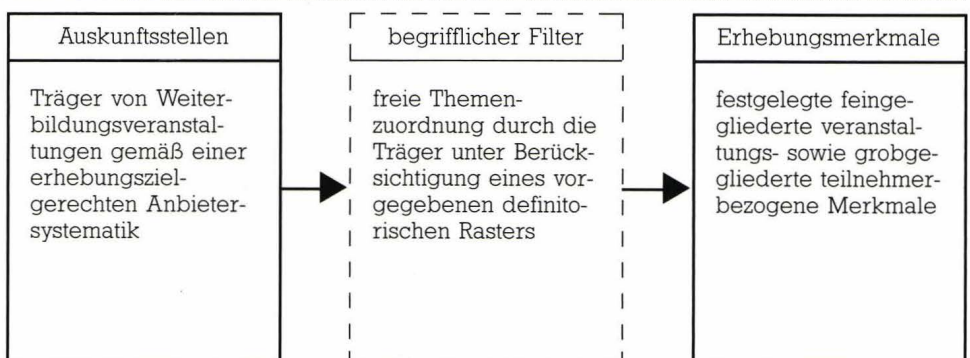
1. Berufsbezogene Allgemeinbildung,
2. EDV, Informations- und Kommunikationstechnik,
3. Unternehmenswirtschaft,
4. Produktionstechnik,
5. Spezielle Themen für besondere Berufsgruppen,
6. Lehrgänge zur Vorbereitung auf anerkannte Prüfungsabschlüsse.

Diese werden unterteilt in Haupt- und Nebengruppen, und es wird gewährleistet, daß das Schema bei Bedarf weiter ausgedehnt werden kann. Den Zuordnungserfordernissen auf erhebungstechnischer

Ebene und den für auswertungstechnische Zwecke unbedingt notwendigen Verdichtungsmöglichkeiten — in jeder statistischen Tabelle hängen die Analysebreite bzw. die Kombination verschiedener oder die weitere Aufgliederung einzelner Merkmale in den Tabellenköpfen von den gleichzeitigen Verdichtungsmöglichkeiten in den Tabellenvorspalten ab, da bei einer vorgegebenen Grundmasse die Zellenbesetzung und damit auch die Repräsentativität der Ergebnisse mit jeder zusätzlichen Auffächerung sinkt — wird hier in überzeugender Weise ent-  
sprochen.

Ferner kommt diese Systematik den unterschiedlichen Schwerpunkten einer analytischen Betrachtung des Weiterbildungsmarktes entgegen. Zum einen könnte zur Erhöhung der Angebots-  
transparenz auf einen feingegliederten Themenkatalog zurückgegriffen werden, der den Nachfragern von Weiterbildungsveranstaltungen die gewünschten Angaben über die sie interessierenden geplanten Maßnahmen liefert. Zum anderen könnte sich eine Auswertung über die Inanspruchnahme der Angebote im Rahmen eines „Soll-Ist-Vergleichs“ auf grobgegliederte Themengruppen beschränken, die dem Ziel einer Erhöhung der Nachfragetransparenz am ehesten zu entsprechen scheinen. Auch die

### *Konzeptionelles Grundraster zum Aufbau eines angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung*



Quelle: Hilzenbecher, 1990b.

weiteren Erhebungsmerkmale werden von dem einzelnen Analyseschwerpunkt, mit dem jeweils eine völlig unterschiedliche Betrachtungsweise verbunden ist, bestimmt.

---

## Erhebungsmerkmale bei ex ante- und bei ex post-Betrachtung

---

Einer angebotsbezogenen Analyse liegt prinzipiell eine ex ante-Betrachtung zugrunde. Deshalb ist die Erfassung teilnehmerbezogener Merkmale nicht möglich, und auch die Erfragung trägerbezogener Daten tritt in den Hintergrund. Im Mittelpunkt stehen hier detaillierte themen- und veranstaltungsbezogene Informationen, die den Weiterbildungsinteressenten das Auffinden der für sie optimalen Angebote erlauben. Während eine genaue thematische Zuordnung durch die Träger auf der Basis des vorgestellten Gliederungsschemas erfolgen könnte, wären die veranstaltungsbezogenen Daten über einen zusätzlichen Merkmalskatalog zu ermitteln. Neben dem Ort und den Kosten der Veranstaltung für die Teilnehmer sollte ein solcher Katalog vor allem Zeit- und Veranstaltungsformkriterien beinhalten. Zu den Zeitkategorien gehören die Dauer der Veranstaltung (Stunden, Tage, Wochen, Monate) sowie deren chronologische Einteilung (z. B. ganztags, abends, am Wochenende). Zur Typisierung der Veranstaltungsform kommen Angaben über die Darbietungsform (z. B. Kurs, Seminar, Gesprächskreis etc.), die maximale Teilnehmerzahl sowie der Hinweis auf die Möglichkeit zur Erlangung eines Zertifikatschlusses oder eine eventuelle Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz in Betracht.

Solche feingegliederten themen- und veranstaltungsorientierten Informationen sind bei einer nachfragebezogenen Analyse, die grundsätzlich ex post ausgerichtet ist, nicht erforderlich. Hier sind, neben einer aggregationsfähigen Träger- und Themensystematik, ei-

nige weitere veranstaltungsbezogene sowie vor allem teilnehmerbezogene Merkmale von Bedeutung. Dazu zählt auch die Frage, wie oft eine Veranstaltung zu einem bestimmten Thema realisiert wurde. Erst die Information über die Durchführungshäufigkeit gestattet nämlich Einblicke in die tatsächliche Inanspruchnahme eines Themengebietes. Als nahezu unverzichtbar für nachfrageorientierte Analysen privater und öffentlicher Entscheidungsträger dürfte sich außerdem eine Aufgliederung der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer nach Geschlecht und nach Altersgruppen erweisen. Der Raum für die Aufnahme zusätzlicher teilnehmerbezogener Merkmale scheint hingegen sehr begrenzt zu sein, selbst wenn sich die Analyse solcher Merkmale nicht auf Einzelveranstaltungen, sondern auf grobgegliederte Themengruppen konzentrieren könnte.

Für den Aufbau eines statistischen Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung sind nun neben kostenmäßigen und rechtlichen Aspekten zahlreiche weitere Fragen klärungsbedürftig und zusätzliche Arbeiten erforderlich. So ist stets zu bedenken, daß auf diese Weise Ausmaß und Inhalt der innerbetrieblichen Weiterbildung, die insbesondere in Großunternehmen an Bedeutung gewinnt, nur unvollständig zu ermitteln wären. Da deren Träger — die Betriebe — mit ihren Angeboten nicht auf dem offenen Markt auftreten, besteht von ihrer Seite aus kein prinzipielles Interesse, Informationen über angebots- und vor allem über nachfragebezogene Aspekte ihrer Weiterbildungsveranstaltungen einem breiteren Personenkreis zugänglich zu machen. Die Verwertungsmöglichkeiten solcher Daten für private und öffentliche Entscheidungsträger im Weiterbildungsbereich wären aber ohnehin begrenzt. Die internen Veranstaltungen sind meist auf ein spezifisches innerbetriebliches Ziel abgestellt und bleiben für externe Besucher verschlossen. Entsprechende Angaben würden den potentiellen Nachfragern somit keinen ver-

besserten Einblick in den für sie relevanten Angebotskatalog liefern. Sollen diese Maßnahmen hingegen auch Nichtbetriebsangehörigen zugänglich gemacht werden, was beispielsweise bei größeren Unternehmen auf dem Sektor der Informationstechnologie die Regel sein dürfte, wären sie aus deren Sicht ex definitione als außerbetriebliche Weiterbildung einzustufen und müßten als solche erhoben werden. Daten über Umfang und Inhalt der internen, ausschließlich für Betriebsangehörige angebotenen Veranstaltungen sind demzufolge höchstens von ergänzendem Interesse. Für deren statistische Abschätzung könnte deshalb auf das Instrument der Stichprobenerhebung oder auf die Ergebnisse der vorhandenen repräsentativen Bevölkerungsbefragungen zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus wäre zu klären, ob die Bereitstellung von Daten über Angebot und Nachfrage getrennt oder zusammen erfolgen soll. Für eine Zusammenlegung spricht allerdings bereits der geringere Kosten- und Zeitaufwand. Die Veranstaltungsträger hätten hierbei nach einer ein- oder zweijährigen Übergangsphase in einer ex ante-Betrachtung über geplante Angebote und gleichzeitig oder in regelmäßigen Abständen in einer ex post-Betrachtung über tatsächlich durchgeführte Maßnahmen zu berichten, woraus ein zusätzlicher Kontrollmechanismus für die Informationsabgabe resultieren würde.

---

## Kooperation mit den Trägerorganisationen

---

Ein derart flächendeckend angelegtes Angebots- und Nachfrageinformationssystem könnte allen Weiterbildungsinteressenten die für sie relevanten Angaben zur Verfügung stellen. Für die Bildungseinrichtungen würde die Aufnahme in diesem Register, das problemlos regional und thematisch aufgeschlüsselt werden könnte, den Charakter eines bedeutenden Werbeträgers darstellen, und sie

könnten sich ein Bild über die vorzugsweise nachgefragten Themenbereiche verschaffen. Von daher könnte der Mitwirkungsbereitschaft der Träger durchaus optimistisch entgegengesehen werden.

Diese Einschätzung erschiene vor allem dann gerechtfertigt, wenn eine Kooperation mit den Dachorganisationen von Bildungsträgern, z. B. den Verbänden der Wirtschaft oder der Volkshochschulen, gewährleistet werden könnte, die einen Rückgriff auf bereits vorhandene Statistiken erlauben würde. So könnte bei einer Anbindung an das vom Deutschen Industrie- und Handelstag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks gestartete bundesweite „Weiterbildungs-Informationssystem“ und bei einer Zusammenführung mit weiteren Trägerstatistiken die Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes möglicherweise schon statistisch abgedeckt werden. Die hier aufgenommenen Bildungseinrichtungen hätten sodann in einer ex post-Betrachtung anzugeben, zu welchen Themenbereichen sie in der abgelaufenen Veranstaltungsperiode Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten. Zu jenen, im Bedarfsfalle noch zu aggregierenden, Themenbereichen wären dabei mit Hilfe einer gezielten Befragung die relevanten veranstaltungs- und teilnehmerbezogenen Daten zu erheben, die einen fundierten Einblick in die Nachfragestruktur der beruflichen Weiterbildung gewährleisten könnten. Diese Abfrage müßte keineswegs jedes Jahr erfolgen, sondern könnte sich auf bestimmte Zeitabstände, etwa alle zwei oder drei Jahre, beschränken.

Wesentliche Elemente solcher Überlegungen zum Aufbau eines kombinierten angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung konnten bereits im Rahmen der vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg Ende 1988 in Angriff genommenen „Piloterhebung Berufliche Weiterbildung“ getestet und ausgebaut werden (vgl. Hilzenbecher, 1990b). So wurde auf der Grundlage öffent-

lich zugänglicher Quellen ein Anbieterverzeichnis zusammengestellt, das allein für Baden-Württemberg annähernd 2 000 Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung umfaßt. Ein entsprechend bundesweit ausgerichtetes Konzept nähme sich vor diesem Hintergrund recht vielversprechend aus.

#### Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB-IAB-Erhebung 1985/86, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 118, Nürnberg, 1987.

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1988, Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 19, Bad Honnef, 1988.

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.): DIHT und ZDH: Weiterbildungs-Informationssystem. In: Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, Nr. 11–12, 1989.

Gnahn, D.; Back, H.-J.; Beiderwieden, K.; Menke, R.: Stand und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland, Studien

zu Bildung und Wissenschaft 1, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef, 1984.

Gnahn, D.; Beiderwieden, K.: Weiterbildung in Stichworten. Ein statistischer Leitfaden, Schriftenreihe Bildungsplanung 39, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef, 1982.

Hilzenbecher, M.: Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl (1989), Heft 7, S. 313–318.

Hilzenbecher, M.: Berufliche Weiterbildung im Aufwind. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl (1990a), Heft 7, S. 307–309.

Hilzenbecher, M.: Ansatzpunkte zur statistischen Ermittlung der beruflichen Weiterbildung. In: Jahrbücher für Statistik und Landeskunde von Baden-Württemberg, 35. Jg., Stuttgart, 1990b.

Kuwan, H.: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, Reihe Bildung – Wissenschaft – Aktuell 5/89, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1989.

Landesgewerbeamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Vierter Bericht des Landesarbeitskreises für berufliche Fortbildung, Informationen für die Wirtschaft, Stuttgart, 1987.

Volkshochschulverband Baden-Württemberg (Hrsg.): Gliederungsschema für eine einheitliche Angebotsstruktur im Bereich der beruflichen Weiterbildung, Stuttgart, 1988.

## Das internationale Übereinkommen zur beruflichen Bildung



Die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) beschloß eine weltweite Konvention<sup>1)</sup> zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Hans Kröner, Winfried Purgand

*Die gegenwärtige politische und wirtschaftliche Entwicklung in Europa führt zu erheblichen sozialen Umwälzungen, die auch nicht vor der beruflichen Bildung haltmachen. Auch außerhalb Europas wächst der Handlungsdruck auf die Berufsbildungspolitik.*

*Die UNESCO als weltweite Spezialorganisation der Vereinten Nationen hat deshalb nicht nur eine Reihe praktischer Maßnahmen zur Unterstützung der Berufsbildung in Entwicklungsländern durchgeführt<sup>2)</sup>, sondern auch versucht, durch internationale Übereinkommen die bildungspolitische Diskussion in den Mitgliedstaaten zu befruchten.*

*Jüngstes Beispiel ist das internationale Übereinkommen zur beruflichen Bildung, das von der Generalkonferenz der UNESCO am 10. November 1989 verabschiedet worden ist und nun den Mitgliedstaaten zur Ratifizierung vorliegt.*

*Die beiden Autoren dieses Beitrags haben in den vergangenen Jahren auf Beratung und Verabschiedung des Übereinkommens wesentlichen Einfluß genommen.*

### Aufbau des Übereinkommens

Das Übereinkommen gliedert sich in eine Präambel, in sechs materielle Artikel zur beruflichen Bil-

dung (Artikel 1 bis 6), einen Artikel zur Berichterstattung über die Anwendung des Übereinkommens (Artikel 7) sowie acht Artikel zum Ratifizierungsverfahren und anderen rechtlichen Fragen (Artikel 8 bis 15).