

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Volkmar Gottsleben

Weiterbildung als Gegenstand der Bildungspolitik

24. Jg./1991

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Weiterbildung als Gegenstand der Bildungspolitik

Volkmar Gottsleben*

Berufliche Weiterbildung als Komponente der Qualifizierung von Arbeitskräften gewinnt u. a. unter dem Einfluß der nationalen und internationalen Konkurrenz um den technologischen Fortschritt kontinuierlich an Gewicht. Im Bereich der außerberuflichen Weiterbildung treten die im engeren Sinne berufsbezogenen Bestandteile zunehmend in den Vordergrund, und auch Bildungselemente, denen in einem weiteren Sinn qualifikatorische Bedeutung beigemessen wird, finden wachsende Aufmerksamkeit. Trotz unbefriedigender statistischer Erfassung, die kennzeichnend für den gesamten Weiterbildungsbereich ist, lassen sich diese Trends empirisch belegen.

In der ordnungspolitischen Debatte um das Weiterbildungswesen herrscht weitgehende Übereinstimmung, daß der gesamte, äußerst heterogene, unübersichtliche Bereich entsprechend seiner zunehmenden Bedeutung neu geordnet werden sollte. Die vorgeschlagenen Lösungen gruppieren sich um zwei Fraktionen:

Eine *interventionistische Position* setzt auf verstärkte staatliche Regulierung z. B. durch die verbindliche Vorgabe zusätzlicher Weiterbildungsordnungen sowie durch stärkere Beteiligung von Bund und Bundesbehörden, Ländern und Kommunen. Sie fordert ferner erweiterte Mitspracherechte z. B. von Gewerkschaften und Bürgervertretungen bei der Gestaltung von Weiterbildungsinhalten und bei der Auswahl der Teilnehmer, die auch gesellschafts- und sozialpolitischen Aspekten Rechnung tragen solle. Neben der Absicht, die Effizienz beruflicher Weiterbildung vor allem im Sinne längerfristiger Qualifikations- und Beschäftigungssicherung zu verbessern, zielt die interventionistische Strategie u. a. darauf ab, die Berücksichtigung auch nicht oder nicht im engeren Sinne beruflicher Inhalte im gesamten Weiterbildungsbereich zu sichern.

Demgegenüber setzt die *wirtschaftsliberale Position* auf eine mehr marktwirtschaftlich orientierte Lösung. Die öffentlichen Körperschaften sollen sich danach weitgehend auf allgemeine Ordnungsfunktionen sowie auf die sozialpolitisch begründete subsidiäre Weiterbildung z. B. für sozial schwache Gruppen beschränken.

Umfang und qualitativ zufriedenstellende Inhalte der beruflichen Weiterbildung sollen sich durch Angebot und Nachfrage auf einem Weiterbildungsmarkt herausbilden. Die Herstellung funktionstüchtiger Marktbedingungen, der das Augenmerk der Wirtschaftsliberalen in hohem Maße gilt und bei der die Bemühungen um größere Markttransparenz z. B. durch ein Informationssystem an zentraler Stelle rangieren, soll verstärkt durch freiwillige Kooperation zwischen den beteiligten Nachfragern und Trägern erreicht werden. Gefahren für das berufliche Weiterbildungssystem sieht die wirtschaftsliberale Seite in der befürchteten verstärkten Einmischung nicht beruflicher Bildungsinhalte, in einer drohenden Bürokratisierung und in den daraus entstehenden Effizienzverlusten.

Ein weiteres Konfliktfeld zwischen interventionistischer und wirtschaftsliberaler Position bildet die Auseinandersetzung um Kosten und Erträge der beruflichen Weiterbildung. Die berufliche und vor allem die betriebliche Weiterbildung wird u. a. deshalb zunehmend zu einem eigenständigen Thema in Tarifverhandlungen.

Die Fortschritte bei der Neuordnung der beruflichen Weiterbildung und des gesamten Weiterbildungssystems sind gering, was eine Hauptursache in mangelnder Konzessionsbereitschaft der Kontrahenten vornehmlich in den Grundpositionen haben dürfte.

Gliederung

- 1 Berufliche Weiterbildung als Komponente der volkswirtschaftlichen Investition
 - 1.1 Sach- und Humankapital als produzierte Produktionsmittel
 - 1.2 Komponenten der Humankapitalbildung und Analogien zur Sachinvestition
 - 1.3 Berufliche Weiterbildung als Bestandteil der Qualifizierungskomponente
- 2 Wachsende Bedeutung des Weiterbildungsbereiches und der beruflichen Weiterbildung
 - 2.1 Empirische Befunde
 - 2.2 Gründe für das wachsende Gewicht des Bereiches berufliche Weiterbildung in den bildungspolitischen Konzeptionen

- 3 Polarisierung der ordnungspolitischen Positionen
 - 3.1 Wirtschaftsliberale versus interventionistische Position
 - 3.2 Rolle der Betriebe
 - 3.3 Rolle der Individuen und Gewerkschaften
 - 3.4 Rolle des Staates
- 4 Schlußbemerkung

1 Berufliche Weiterbildung als Komponente der volkswirtschaftlichen Investition

1.1 Sach- und Humankapital als produzierte Produktionsmittel

Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen sind als „Investitionen in das Humankapital“ geeignet, die Arbeitsfähigkeit sowohl gesamtwirtschaftlich als auch individuell in differenzierter Weise qualitativ zu steigern. Damit kommt ihnen eine für Wachstum und Wohlstand vergleichbar

* Dr. Volkmar Gottsleben ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

bedeutende Rolle zu wie den Investitionen in das Sachkapital.

Eine einfache Skizze verdeutlicht in zusammenfassender Form diese Auffassung sowie einige Konsequenzen, die sich daraus ergeben. Dabei wird auch die Rolle des Konsums für Reproduktion und Entstehen des „Faktor Arbeit“ mit bedacht bzw. interpretiert und erläutert (vgl. auch Abschnitt 1.2).

Dargestellt wird ein aggregiertes volkswirtschaftliches Produktionsmodell, in welchem Sachkapital (zu dem der Einfachheit halber auch Rohstoffe, Betriebsmittel etc. gerechnet werden) und Humankapital als die beiden Produktionsfaktoren auf gleichem Niveau stehen. Der Begriff „Humankapital“ wird hier synonym mit dem des „Faktor Arbeit“ verwendet. Es/er ist zusammengesetzt aus der Anzahl der Erwerbspersonen und deren Qualifikation. Eine zwingende Definition ist dies nicht. Man könnte auch den „Faktor Arbeit“ als übergeordneten Begriff abgrenzen, der sich zusammensetzt aus der Zahl der Erwerbspersonen und dem „Humankapital“ als der Summe der Qualifikationen. Humankapital ist hier auch gleich „Arbeitsfähigkeit“, „Arbeitsvermögen“, die mitunter auch etwas außerhalb der herrschenden Terminologie als „Arbeitskraft“ bezeichnet werden. Beide Produktionsfaktoren sind produzierte Produktionsmittel. Als Arbeit und Sachmittel gehen sie in den produzierenden Sektor ein. Während ihrer zeitlichen Nutzung als Arbeitszeit und „Kapitalzeit“ oder „Maschinenlaufzeit“ etc. werden sie verbraucht und es entstehen Güter und Dienste, die zu Reproduktion und Wachstum sowohl von Sachkapital als auch Humankapital dienen. Es ist weitgehend unbestritten, daß sich das Wachstumspotential des technologischen Fortschritts in beiden Faktoren manifestiert.

1.2 Komponenten der Humankapitalbildung und Analogien zur Sachinvestition

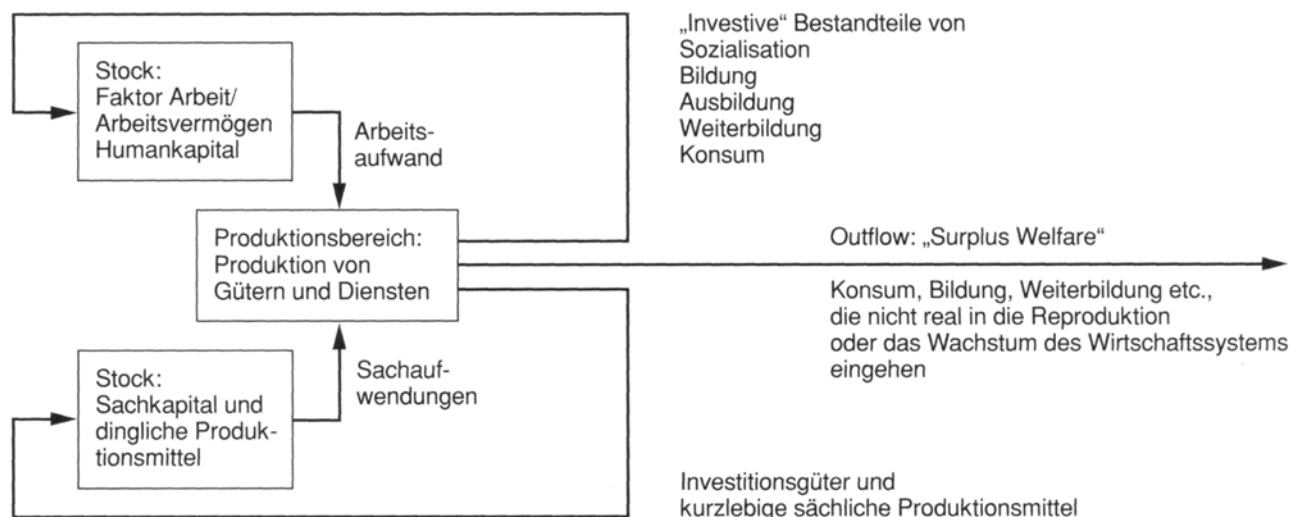
Reproduktion und Nettoproduktion von Sachkapital heißen Investitionen; Reproduktion und Wachstum von Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsvermögen werden normalerweise als Konsum bezeichnet. Mit der Bildungsökonomie hat sich für Bildung und Ausbildung die Bezeichnung „Investition in das Humankapital“ eingebürgert. Sie könnte sich mit gleichem Recht eigentlich auch für den der

körperlichen Reproduktion dienenden Konsum reklamieren lassen, denn das Arbeitsvermögen besteht ja neben den Fähigkeiten und Fertigkeiten auch aus der Körperlichkeit der Person, in welcher diese sich manifestieren. Die neuerdings wieder auflebende Diskussion um Sinn und Nichtsinn der Trennung von „beruflicher“ investiver Bildung einerseits und „allgemeiner“, „kultureller“, „politischer“ nicht-investiver Bildung andererseits hätte so gesehen eine vergessene Entsprechung im traditionellen Konsumbereich, auf die in einigen Sätzen einzugehen im Zusammenhang mit unserem Thema erlaubt sein sollte.

Ein „Existenzminimum“ an Konsumeinkommen reproduziert das vorhandene Arbeitsvermögen; es ist darüber hinaus an der Nettoproduktion zusätzlichen Arbeitsvermögens beteiligt, indem es dem Aufwachsen zusätzlicher Personen und damit auch zusätzlicher Erwerbspersonen dient. Hier könnte die ökonomische Rechtfertigung für die Befreiung solchen Konsums bzw. genauer Konsumeinkommens von der Einkommenssteuer gesehen werden; dies könnte man als Subventionierung für die Produktion bzw. Reproduktion von Arbeitsvermögen interpretieren. Der darüber hinausgehende Konsum bis hin zum Luxuskonsum hätte zwar auch seinen Einfluß auf Reproduktion und Entstehen von Arbeitsvermögen, ginge im wesentlichen aber über diesen Zweck hinaus, nicht so sehr freilich wie kulturelle oder politische Bildung. Man würde Luxuskonsum für diesen Einfluß nicht auf ähnliche Weise subventionieren, gar mit ökonomischer Begründung vom Staat oder von den Arbeitgebern finanzieren lassen wollen, wie dies für ausgesprochene „Luxusbildung“, die ebenfalls durch einen nicht meßbaren Teil zur Humankapitalbildung beiträgt, teilweise gefordert wird.

Bei beiden Komponenten des Konsums liegt der Grund für die Nichtzurechenbarkeit wesentlicher Bestandteile zur einen oder anderen Sphäre darin, daß der Mensch anders als das Sachkapital nicht seine einzige Funktion in Produktion und Reproduktion findet. Er hat verschiedene Rollen zu spielen; u. a. ist er zu Produzierender und Zufriedenzustellender in einem. Seine ökonomische Existenz ist umschlossen von einer allgemeineren gesellschaftlich-kulturellen Existenz, wobei auch letztere durch traditionellen Konsum sowie Bildung, Ausbildung, Weiterbildung zufriedengestellt werden soll.

Volkswirtschaftliche Produktion und Reproduktion von Sach- und Humankapital. Reale Ströme



Aller Konsum wird in diesem Modellansatz wie auch sonst üblich von der Wirtschaft produziert, wobei aber Wirtschaft hier in einem weiteren, den gesamten Bildungsbe- reich einschließenden Sinn gemeint ist. Via Nachfrage wirkt aller Konsum auch wachstumsstimulierend. Nicht jeder Konsum – Güter oder Dienste, einschließlich Bil- dung, Ausbildung, Weiterbildung – schlägt sich im Kreis- lauf der realen Leistungen aber wieder als Wachstum von Humankapital nieder, obwohl nichtsdestoweniger die ent- sprechenden Ausgaben ihren stimulierenden Effekt auf das Wirtschaftssystem haben. Auch wenn die nichtakkumula- tive Komponente schwer abzugrenzen ist, muß mithin logi- scherweise ein *outflow* an nicht im System wiederverwen- deter „surplus welfare“ aus dem Produktionsbereich dieses in der Skizze umrissenen Wirtschaftsmodells enthalten sein. In einem übergeordneten gesellschaftlich-kulturellen System – in der Skizze nicht dargestellt -, könnte dieser outflow dann wieder als systemimmanent gedacht werden.

Human- und Sachkapital können als die beiden eigent- lichen wachstumstragenden Faktoren angesehen werden. Es kann wenig Zweifel geben, daß in den entwickelten Wirt- schaften das Humankapital bzw. Arbeitsvermögen oder „der Faktor Arbeit“ in Zukunft zunehmend weniger durch Vermehrung der Zahl der Köpfe wachsen wird als durch das produktive Niveau dessen, was erlernt wurde. Die Anzahl der Erwerbspersonen sagt überhaupt zunehmend weniger aus über den Umfang des Faktors Arbeit. Beim Sachkapital ist es nicht anders: Nicht die Zahl der Anlagen, nicht einmal ihr Preis bzw. ihr Kapitalwert sind wachstums- entscheidend, sondern das Niveau der Produktivität, wel- ches sich in ihnen manifestiert.

Das Sozialprodukt wächst unter dem Einfluß beider Fakto- ren. Der Verteilungskampf um das wachsende Produkt bildet einen wesentlichen Kern auch in und hinter der Weiterbildungsdebatte, in der Debatte um Zertifikate, um Kostenträgerschaft, um Freistellungen mit und ohne Lohn- ausgleich. Er wird meist als Auseinandersetzung von Arbeit und Kapital interpretiert. Man müßte es vielleicht anders sehen. Die Auseinandersetzung um den Kapitalan- teil findet zwischen den Banken und den Produktionskör- perschaften statt, bei Mitsprache der öffentlichen Hand (in Gestalt z. B. der Finanzpolitik und der Bundesbank). Für Produktionsunternehmen sind Zinsen – ob für eigenes oder fremdes Kapital – ebenso lästige Kosten wie Löhne. Die Auseinandersetzung zwischen Kosten und Ertrag der Wei- terbildung findet zwischen Arbeitgebern und Arbeitneh- mern statt, erwerbstätigen Personengruppen also, die eigentlich auch als verschiedene Exponenten der Human- kapitalseite angesehen werden könnten.

Wie dem auch sei, die Verteilungsfrage ist bei der Wei- terbildungsdebatte, wo nicht im Rampenlicht der öffentlichen Auseinandersetzung so doch im Souffleurkasten der Hin- tergrundüberlegungen, meistens dabei. Manche ansonsten schwer verständliche Kontroverse wird dadurch erklärbar.

1.3 Berufliche Weiterbildung als Bestandteil der Qualifizierungs- komponente

Die berufliche Weiterbildung gehört ökonomisch gesehen zur Produktion von Humankapital, von Arbeitsvermögen; sie gehört zur wirtschaftlichen Komponente des Lernens und ist Teil des Prozesses, der „Qualifizierung“ genannt wird. Qualifizierung ist Lehren bzw. Lernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die im Produktionsprozeß zum Ver- richten von Arbeit nötig sind. Welcher Stellenwert dem Lehren und Lernen bei der Produktion von Arbeitsvermö-

gen insgesamt zukommt, konnte von der Qualifikationsfor- schung allerdings noch immer nicht auch nur näherungs- weise ermittelt werden.

Qualifizierung ist Aufgabe des Bildungswesens, das dane- ben auch andere Funktionen zu erfüllen hat. Es wird neben der *beruflichen*, das ist die qualifikatorische, meist noch eine *allgemeine*, eine *politische* und auch eine *kulturelle* Funktion des Bildungswesens unterschieden, eine Tren- nung, die sowohl für den Erst- wie für den Weiterbildungs- sektor getroffen wird. Immer deutlicher wird die wirt- schaftliche, qualifikatorische Relevanz auch der anderen Funktionselemente gesehen. Die Übergänge sind aller- dings dermaßen fließend, daß von verschiedener Seite vor- geschlagen wird, Untergliederungen dieser Art bei der Einteilung des Bildungswesens gänzlich fallen zu lassen, was aber wohl weder der analytischen Klarheit noch der Diskussion um Schwerpunkterfordernisse im politischen Konsensbildungsprozeß noch der planerischen und organi- satorischen Arbeit dienlich wäre.

Ohnehin steht in den Hauptströmungen der nahezu amor- phen und uferlosen bildungspolitischen und -planerischen Debatte das Funktionskriterium obigen Sinnes als Gliede- rungsmerkmal allenfalls gleichrangig neben anderen Merk- malen. Am ausgeprägtesten noch findet es bei der Detail- gliederung des Weiterbildungssektors Verwendung.

Das Bildungswesen insgesamt wird seit dem deutschen Bildungsrat (Deutscher Bildungsrat 1970) üblicherweise in vier Sektoren eingeteilt, wobei sich bei den Abgrenzungs- kriterien die inhaltlich-funktionsbezogenen Merkmale mit solchen der zeitlichen Abfolge (Erstausbildung – Weiterbil- dung), der politischen Zuständigkeit, der organisatorischen Geschlossenheit der Systeme, der bildungsplanerischen Strukturen und damit verbunden vor allem der zusammen- hängenden gesetzlichen Regulierung bzw. Regulierbarkeit vermischen:

- Der Bereich der *allgemeinen Bildung*, geregelt in den Schulgesetzen der Länder, leidlich koordiniert durch die Kultusministerkonferenz (KMK), unangefochtene Do- mäne der Länder.
- Der Bereich der *beruflichen Erstausbildung* unterhalb der Hochschulebene, zweigeteilt in eine schulische, sehr heterogene, fast immer der öffentlichen Kontrolle durch die Länder unterstehende Komponente und die duale Komponente unter öffentlicher Aufsicht durch die Bun- desregierung, unter paritätischer Mitwirkung der Sozialpartner, unter starkem Einfluß der Arbeitgeber- seite mit ihren Gremien.
- Der Bereich des *Hochschulwesens* mit Länderhoheit und Länderhochschulgesetzen sowie Bundesbeteiligung nach Art. 91 a und b Grundgesetz und Hochschulrahmengesetz.
- Den vierten Bereich bildet das zersplitterte *Weiterbil- dungswesen*, das nach dem Willen des deutschen Bil- dungsrates zu einem einheitlichen, öffentlich verwalteten System unter einem zusammengefaßten Gesetzeswerk hätte zusammengeschlossen werden sollen. Dieses Vor- haben wurde nicht verwirklicht. Gesetzliche Regeln für den Weiterbildungsbereich finden sich verstreut auf Bundesebene im AFG, wo der umfangreiche FuU- Bereich geordnet ist, sowie im BBiG, welches u. a. Festlegungen zum Erlaß von Fortbildungs- und Umschu- lungsordnungen enthält. Beide Gesetzeswerke betreffen die berufliche Weiterbildung. Bundesgesetz ist auch das

Fernunterrichtsschutzgesetz, welches ungefähr zur Hälfte die berufliche Weiterbildung, zur anderen Hälfte die allgemeine Weiterbildung betrifft. Auf Länderebene sind die Bildungsurlaubsgesetze und die Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetze zu nennen, die vornehmlich die politische bzw. allgemeine Weiterbildung betreffen. Der wichtigste Bereich des beruflichen Weiterbildungswesens, die betriebliche Weiterbildung, hat sich bisher gesetzlichen Regelungen beharrlich entzogen, und hier ist auch ein Focus zu finden, um den sich die ordnungspolitische Kontroverse um die Neuordnung des beruflichen und darüber hinaus des gesamten Weiterbildungswesens kristallisiert.

2 Wachsende Bedeutung des Weiterbildungsbereiches und der beruflichen Weiterbildung

Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und der Weiterbildung insgesamt hat im Bildungswesen und im Bereich der gesellschaftlichen Aktivitäten in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.

Zwei Aspekte sind in diesem Zusammenhang zu unterscheiden. Die faktische Entwicklung zum einen und die Einschätzung des Bereiches in den bildungspolitischen Konzeptionen.

2.1 Empirische Befunde

Was zunächst den ersten Aspekt betrifft, so kann in die allgemeine Klage über die unzureichende empirische Erfassung bedenkenlos eingestimmt werden. Es gibt keine konsistente Gesamtstatistik, was hauptsächlich auf die Heterogenität des gesamten Bereiches und auf die fehlende Absprache unter der großen Zahl von Verantwortungsträgern zurückzuführen sein dürfte, zwischen denen zum Teil erhebliche Interessengegensätze bestehen. Umfang und Systematik der Erfassung sind folglich bei den verschiedenen Trägern und, soweit vorhanden, zuständigen Dachorganisationen sehr unterschiedlich. In der Vergangenheit hat es nicht an Versuchen gefehlt, eine vereinheitlichte Weiterbildungsstatistik zu etablieren (vgl. Sauter 1990a). Alle diese Ansätze sind im wesentlichen steckengeblieben, auch wenn sie wie zuletzt 1982 das sogenannte „Kernprogramm für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung“ gemeinsam mit den wichtigsten Weiterbildungsträgern und im Auftrag des BMBW entwickelt wurden. Die Kooperationsbereitschaft – die ja keineswegs auf eine Vereinheitlichung des Weiterbildungsbereiches selbst, dessen Vielfältigkeit durchaus nachfragerfreundliche Funktionen erfüllt, abzielen müßte – kann wahrscheinlich nur durch ein Weiterbildungsstatistikgesetz herbeigeführt werden, welches ein bundeseinheitliches Minimalprogramm verbindlich vorgeben würde (ein ausführliches Konzept bei Sauter 1990a). Das genannte Kernprogramm könnte hierbei in überarbeiteter Form als Basis dienen. So schwierig dies zu sein scheint, es gibt wohl keine andere Möglichkeit, als darüber einen weitgehenden Konsens unter den Weiterbildungsakteuren herbeizuführen. Die beim BMBW bestehende „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ könnte dabei eine Mittlerrolle spielen.

Stand und Entwicklungsbewegungen im Weiterbildungsbereich lassen sich wegen der desolaten Datenlage nicht in exakter Form belegen. Immerhin können Einzelstatistiken und verschiedene repräsentative Erhebungen klärende Aufschlüsse allgemeinerer Art vermitteln, wobei verschiedenen Quellen bei abweichenden numerischen Ergebnissen oft gleichartige Strukturen erkennen lassen. Neben

den Teilnehmerstatistiken der Träger sind wichtigste Quellen die repräsentativen Erhebungen des Mikrozensus, die BIBB/IAB-Studie (Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1987) sowie das Infratest Berichtssystem Weiterbildungsverhalten (Kuwan 1989).

Einige in der Weiterbildungsdiskussion häufig verwendete Befunde sind folgende (vgl. auch: Klemm u. a. 1990, S. 189 ff.):

- Die Weiterbildungsaktivität hat insgesamt in den vergangenen Jahren sowohl nach Zahl der Kurse, nach Anzahl der Teilnehmer als auch nach durchschnittlicher Dauer der Veranstaltungen fast überall zum Teil beträchtlich zugenommen. Eine Ausnahme bildet zeitweilig die FuU-Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, die nach einer kräftigen Expansion Mitte der 80er Jahre („Qualifizierungsoffensive“) mit dem Zurückfahren des Programms ab 1987 abnehmende Weiterbildungsnachfrage ausweist, die erst ab 1990 nicht zuletzt wegen der Programme für die neuen Bundesländer sowie wegen des Förderungsbedarfs der von dort in die alten Bundesländer übergesiedelten Erwerbspersonen wieder stark ansteigt. Die Aktivitäten der Bundesanstalt spiegeln aber keine allgemeinen Trends, zumindest nicht auf kürzere Sicht, da sie teilweise von punktuellen politischen Entscheidungen determiniert sind (vgl. auch Lampert 1989).

- Während 1985 durchschnittlich jeder vierte Erwachsene (Alt-)Bundesbürger an einer beruflichen oder anderen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hat, war dies 1988, dem Zeitpunkt der letzten Erhebung, bereits jeder Dritte (35%), wobei es keinen Hinweis gibt, daß die durchschnittliche Dauer der Veranstaltungen etwa abgenommen hätte. In die gleiche Richtung weisen auch Vergleiche, welche das Institut der deutschen Wirtschaft für die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungskosten vorgenommen hat (Göbel/Schlaffke 1990). Danach gaben die Unternehmen 1987 rund 26 Milliarden DM für Weiterbildung aus. Anfang der 70er Jahre waren es nach Schätzungen der Edding-Kommission rund 2,1 Milliarden jährlich, zu Beginn der 80er Jahre errechnete das IW 8 Milliarden DM und für 1985 kam die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) auf betriebliche Weiterbildungskosten von 15 Milliarden DM. Beim Vergleich der verschiedenen Untersuchungen ist allerdings Vorsicht geboten, denn die Begriffe von Weiterbildung und die Analysemethoden unterscheiden sich zum Teil erheblich.

- Innerhalb des Weiterbildungsbereiches nimmt das Gewicht der beruflichen Bildung stark zu, was sowohl auf die Entwicklung der schulischen wie der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen ist. Die betriebliche Weiterbildung – deren Abgrenzung wegen ihrer Nähe zum kurzfristigen betrieblichen „learning by doing“ im konkreten Fall allerdings stark von subjektiven Einschätzungen geprägt ist – macht dauerhaft ungefähr 50% der beruflichen Weiterbildungsfälle und etwa ein Drittel der aufgewendeten Zeit aus, so das Berichtssystem Weiterbildung (Kuwan 1989). Dort wird auch festgestellt, daß 1988 rund 53% der Teilnehmer an nichtberuflicher und 47% an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Vom eingesetzten Zeitaufwand dominiert aber mit 74% eindeutig die berufliche Weiterbildung (zu der auch die zeitaufwendige „wiederaufgenommene Ausbildung“ gehört).

- Bei der nichtberuflichen Weiterbildung scheint die „politische Weiterbildung“ weiter auf dem Rückzug zu sein,

während die „allgemeine Weiterbildung“ an Gewicht gewinnt, vor allem im Themenbereich Sprachen, auf einem Gebiet also, dessen Berufsbezogenheit bei einer Vielzahl der Teilnehmer außerordentlich hoch sein dürfte. Auch in den nichtberuflichen Weiterbildung zugerechneten Bereichen scheint m.a.W. die unmittelbarer berufsrelevante Komponente auf dem Vormarsch zu sein.

- Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen hängt stark mit persönlichen Merkmalen wie Alter, Bildungs- und Ausbildungsstand, Stellung im Beruf, Stellung im Betrieb, Geschlecht und Nationalitätenstatus zusammen. Eine Rolle spielt auch die Zugehörigkeit des Arbeitgebers zum privaten oder öffentlichen Bereich; Beschäftigte im öffentlichen Dienst nehmen wesentlich häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teil als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (vgl. Klemm, K.; u. a. 1990). Arbeitslose sind dank des starken Engagements der Bundesanstalt für Arbeit in der „kurativen“ Weiterbildung via AFG-Förderung nicht mehr in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Ältere Bürger ab 50 Jahren nehmen kaum noch an beruflicher Weiterbildung teil. Bei gleichem Schulabschluß sind Personen mit höherem beruflichen Status häufiger in Weiterbildungsveranstaltungen vertreten als diejenigen mit geringerem Status. Ebenso ist bei gleichem beruflichen Status die Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit bei denjenigen mit höherem Ausbildungsniveau ausgeprägter (vgl. auch Hofbauer 1980). Eindeutig unterrepräsentiert sind in der beruflichen Weiterbildung die unteren Qualifikations- und Statusgruppen, eine Beobachtung, die auch für die FuU-Veranstaltungen der Bundesanstalt noch gilt, so daß von einer Fortsetzung von Segmentierungstendenzen des Beschäftigungswesens in und durch den Weiterbildungsbereich gesprochen wird. Bei den unterrepräsentierten Gruppen setzt sich die geringe Begünstigung durch berufliche Weiterbildung noch dadurch fort, daß die Dauer der besuchten Veranstaltungen tendenziell kürzer ist als bei anderen Gruppen. Frauen sind ebenfalls unterrepräsentiert, wenn sich die Teilnehmerquoten auch stark an die der Männer angenähert haben. Sie nehmen aber häufiger an eher berufsorientierten Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung teil, vor allem in den Sprachkursen dominieren sie. Im übrigen besuchen Frauen öfter weniger zeitaufwendige Veranstaltungen; im gesamten Weiterbildungsbereich sind etwa die Hälfte aller Teilnehmer Frauen, an der aufgewendeten Zeit haben diese aber nur 40% Anteil. Hauptsächlich wird für diese Diskrepanz die unterschiedliche Lebenssituation der Frauen verantwortlich gemacht. Sie sind z. B. seltener erwerbstätig, und in der beruflichen Weiterbildung überwiegen erwerbstätige Teilnehmer. In statusgleichen Situationen ist das weibliche Geschlecht in der beruflichen Weiterbildung eher leicht überrepräsentiert.

- Für berufliche Weiterbildungsnachfrage der Erwerbstätigen ist das Personalentwicklungsverhalten des Betriebes stark mitverantwortlich, denn häufig geht die Teilnahme auf eine Anregung des Arbeitgebers zurück.

- Das Verhalten der Unternehmen hängt in diesem Bereich u. a. mit der Betriebsgröße zusammen. Großunternehmen sind nach Ergebnissen einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Bereich der beruflichen Weiterbildung ausnahmslos aktiv, während dies bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur etwa zwei Drittel sind. Andererseits sind die Maßnahmen bei Klein- und Kleinstbetrieben, wenn sie denn besucht werden, wesentlich zeitintensiver als bei Großunternehmen (Göbel/Schlaffke 1990).

2.2 Gründe für das wachsende Gewicht des Bereiches berufliche Weiterbildung in den bildungspolitischen Konzeptionen

Die zunehmende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und der Weiterbildung insgesamt für die wirtschaftliche Entwicklung sind in der bildungspolitischen Diskussion kein strittiger Punkt mehr, wobei allerdings die Akzente besonders hinsichtlich der nichtberufsbezogenen Weiterbildung sehr unterschiedlich gesetzt werden (vgl. Kap. 3).

Änderungen der Arbeitsplatzanforderungen, verursacht durch *technologische Entwicklung*, stehen an erster Stelle der Begründungen, die für diese Einschätzung gegeben werden. Die Dequalifizierungsthese vom künftigen Rückgang der Qualifikationsanforderungen für einen Großteil der Beschäftigten, in den 70er Jahren häufig vertreten, ist vergessen. Die Segmentierungsthese von den ungleich verteilten Arbeitsmarktchancen wird um eine Beobachtung von der ungleichen Partizipation an beruflicher Weiterbildung erweitert. Heute wird durch technische Entwicklung zunehmender Qualifikationsbedarf für alle, auch für die unteren Statusgruppen der betrieblichen Hierarchie, erwartet. Als ein Standardzeuge dient die IAB-Prognosestudie (Hofer/Weidig/Wolff 1989). Dort wird eine Trendprojektion des Arbeitskräftebedarfs nach Qualifikationsstufen bis zum Jahr 2010 vorgenommen. Danach läuft die Entwicklung auf künftig wachsenden Bedarf an höher Qualifizierten und rückläufige Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ohne Ausbildungsabschlüsse und niedriger allgemeiner Bildung hinaus. In Zukunft werden wohl mehr als bisher „... abstrakte, theoretische, dispositive und planerische Denkleistungen und mehr Verstehen von Systemketten, komplexen Zusammenhängen und Interdependenzen ...“ verlangt (Klauder 1990, S. 4; vgl. auch: Dostal 1987; Stooß 1987; v. Hennings/Stooß/Troll 1988; MittAB 1/90, mit verschiedenen Einzelbeiträgen sowie Klauder 1990).

Die steigenden Qualifikationsanforderungen kommen nicht zu einem Zeitpunkt, sondern entwickeln sich in einem Zeitraum. Die einzelnen Erwerbstätigen müssen also ihr „Humankapital“ kontinuierlich während des Erwerbslebens vermehren und dies geschieht durch Weiterbildung, berufliche Weiterbildung in erster Linie. Vor allem auf dem Niveau der An- und Ungelernten werden unter diesen Voraussetzungen zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen im Weiterbildungsbereich nötig, denn deren Arbeitsplätze drohen drastisch abzunehmen.

Die effizientere Technologie muß im übrigen nicht unbedingt höherwertige Fähigkeiten erfordern, es kann auch sein, daß die vorhandenen Fähigkeiten um Komponenten ergänzt werden müssen, für die gleich anspruchsvolle oder sogar anspruchsvollere aus dem Anforderungskatalog herausfallen. Manchmal wird eine komplette Ausbildung per Umschulung „ersetzt“ durch eine andere, gegebenenfalls gleichwertige.

Da dies also die zu erwartenden Begleiterscheinungen sind, mit denen künftig der technologische Fortschritt einhergehen wird, muß ein effizienterer Weiterbildungssektor aufgebaut werden. Darüber hinaus werden Beobachtungen vermeldet, daß der technologische Fortschritt sich beschleunigt. Die Anforderungen am Arbeitsplatz würden dann ebenfalls schneller den genannten Veränderungen unterliegen („die Halbwertszeit des Wissens sinkt“, Klauder 1990), und der Weiterbildungssektor würde zusätzlich an Bedeutung gewinnen.

Die ursächliche Verknüpfung zwischen Qualifikationsbedarf und Entwicklungsniveau ist in Wirklichkeit Wechsel-

seitig. Die Fähigkeiten und vor allem auch die „potenziellen Fähigkeiten“, das sind die möglichen Qualifikationen, die Arbeitskräfte mit vertretbarem Aufwand erreichen können, determinieren und limitieren das technische Niveau des Erwerbssektors. Es ist m.a.W. keineswegs so, daß sich Produktionsanlagen in bestimmter Weise entwickeln und danach sich Arbeitskräfte anpassen. Insoweit wird also das Tempo des technologischen Fortschritts bestimmt von der Geschwindigkeit, mit welcher Arbeitskräfte ihre Qualifizierung an die wechselnden Erfordernisse anpassen können. Das Niveau der berufsrelevanten Weiterbildungsmöglichkeiten selbst determiniert somit das Tempo der technologischen Entwicklung. Das Interesse, welches das Thema Personalentwicklung überall in Wirtschaft und Verwaltung seit einiger Zeit findet, reflektiert u. a. diese Erkenntnis.

Allgemeine Bildung und Weiterbildung kommen zunehmend ins Visier der Entwicklungs- und Beschäftigungsstrategen, weil die ätherische Schar der „Schlüsselqualifikationen“ eine Reihe von Komponenten enthält, die im Bereich der beruflich-qualifikatorischen Weiterbildung unentbehrlich sind, so Motivation und „Orientierungsvermögen“, und vor allem die Fähigkeit des Lernens. Daneben bestehen Schlüsselqualifikationen (in einer weiten Auslegung dieses Begriffes), die selbst bereits produktive Qualifikationen darstellen: Neben den alten Arbeitstugenden Fleiß, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc. ist die Bedeutung anderer, wie etwa Kreativität und Flexibilität, erkannt worden.

Eng verwandt mit diesen Begründungen für den Bedeutungszuwachs der Weiterbildung ist das Argument von der zunehmenden *internationalen Konkurrenz*, erkannt auch in der „Vollendung des europäischen Binnenmarktes“ und dem „Zusammenwachsen der Weltwirtschaft“, welche ein effizienteres berufliches Weiterbildungssystem erforderten. Ohne Zweifel hat diejenige Wirtschaft einen komparativen Vorteil im technologischen Wettlauf, deren Arbeitskräfte am anpassungsfähigsten sind. Fähigkeit, Bereitschaft sowie Möglichkeiten in Gestalt einer ausgebauten berufsbezogenen Weiterbildung, die geforderten „up-to-date-Qualifikationen“ zu erwerben, sind dabei naturgemäß wichtige Faktoren.

Der sich seit 1967/68 vollziehende *demographische Strukturbruch*, ab ca. 1970 vereinfachend als Pillenknicke bezeichnet, hat den Erwerbssektor erreicht. Lehrstellen können nicht mehr aus dem Nachwuchs besetzt werden. Dies ist nicht der Ort, den frappierenden Fatalismus zu kommentieren, mit dem diese Entwicklung seit zwei Jahrzehnten hingenommen wird, wobei oft nur der kurzfristige „Arbeitsmarktentlastungseffekt“ gesehen und begrüßt oder kommentarlos akzeptiert wird, während die langfristig fatalen Folgen dieser Entwicklung unbeachtet bleiben. Für die Erwerbersonenstruktur bedeutet die bevorstehende Verschiebung im Altersaufbau, daß der Anteil der älteren zunehmen wird, während die Zahl der aus dem Erstausbildungsbereich nachwachsenden Arbeitskräfte stark abnimmt. Aus der Sicht der Wirtschaftstheorie bedeutet dies eine Verschiebung der Relation innerhalb des Konsumsektors von der für den Nachwuchs aufgewendeten humankapitalschaffenden „investiven“ Seite hin zu der für Ruheständler verwendeten „konsumtiven“ Seite des Konsums. Die Anzahl der (werdenden) Arbeitskräfte nimmt ab, die der (Nur-)Konsumenten wächst. Die vorgesehene Verlängerung der Lebensarbeitszeit würde diesen Effekt für eine Weile lindern, würde aber die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung weiter nach oben verschieben.

Zunehmend müssen damit Ältere den neuen Herausforderungen des Arbeitslebens begegnen. Qualifizierung muß vom Bereich Erstausbildung in den Weiterbildungsbereich verlagert werden. Auch wenn man abnehmende Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter nicht unterstellt, kommen damit neue Aufgaben auf die berufsbezogene Weiterbildung zu. Die Erstausbildungsträger spüren nunmehr den entstandenen Entlastungseffekt und sind zum Teil dabei, Wege zu suchen, auf denen sie ihre Kapazitäten umwidmen können.

Begünstigt, wenn auch nicht verursacht, durch den demographischen Bruch gelangen auch *Frauen* verstärkt in den Sog berufsbezogener Weiterbildungsinteressen. Den fehlenden Arbeitskräftenachwuchs sollen sie nach der Familienphase, nachqualifiziert durch Weiterbildung, im Erwerbssektor ersetzen. Das ökonomische Argument ist hier auch durch das emanzipatorische und gesellschaftspolitische nach möglichst gleichen Lebenschancen für Frauen im Erwerbssektor komplementiert.

Auf ähnliche Weise mischen sich Arbeitsmarktaspekte mit sozialpolitischen auch in der Forderung nach intensiverer beruflicher Weiterbildung für Personengruppen, die wegen *geringer Qualifikation* Beschäftigungsprobleme haben und nach der Erwartung in Zukunft verstärkt haben werden.

Dies ist eine Darstellung, die sich mit längerfristigen Tendenzen in der *alten Bundesrepublik* befaßt. Was die *neuen Bundesländer* betrifft, so lassen die turbulenten Ereignisse nach dem Systemwechsel solche Entwicklungsbeobachtungen dort vorerst nicht zu; sie würden derzeit auch während der wechselhaften Phase nicht sinnvoll erscheinen. Es kann vermutet werden, daß sich mit der Angleichung der allgemeinen Entwicklungslinie an das westliche Muster über kurz oder lang im wesentlichen auch der Strukturtrend des Weiterbildungssektors angleichen wird (vgl. Blaschke, u. a. 1990), wobei historisch verursachte Besonderheiten, eingebettet in diesen Rahmen, auf undramatische Weise im einzelnen Bestand haben mögen, soweit sie sich an der veränderten Realität bewähren.

3 Polarisierung der ordnungspolitischen Positionen

3.1 Wirtschaftsliberale versus interventionistische Position

Die Übereinstimmung unter den Bildungsexperten hinsichtlich zunehmender Bedeutung berufsbezogener Weiterbildung findet eine Fortsetzung auch hinsichtlich inhaltlicher Erfordernisse, der Zielgruppen und streckenweise auch der Funktionen. Gravierende Meinungsverschiedenheiten bestehen aber bezüglich des ordnungspolitischen Rahmens, der Verteilung von Verantwortlichkeiten, Lasten, Pflichten und Rechten auf die verschiedenen Körperschaften und auf die Individuen.

Die unterschiedlichen Standpunkte polarisieren sich in zwei Hauptpositionen, wobei im Mittelpunkt die Frage „mehr Markt, mehr individuelle Verantwortung“ oder „mehr gesetzliche Regelung, mehr Gruppenverantwortung“ steht. Exponenten der marktwirtschaftlichen Fraktion, die im folgenden auch als *wirtschaftsliberale Position* bezeichnet wird, sind die bildungspolitischen Sprecher der CDU/CSU-FDP-Regierungskoalition; die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber gehören ausnahmslos ebenfalls zu diesem Lager. Die andere Fraktion setzt auf stärkere staatliche Regelung und öffentliche Verantwortung sowie auf vielfältige pluralistische Entscheidungs- und Kontrollgremien. Exponenten sind Sprecher der SPD, im wesentlichen

gehören die Gewerkschaftsvertreter in dieses Lager, und auch die Grünen sind hier eingebunden. Wegen der geforderten stärkeren gesetzgeberischen Interventionen wird für den Standort im folgenden auch die Bezeichnung *interventionistische Position* verwendet. Zwischenmeinungen werden natürlich ebenfalls vertreten, desgleichen extreme Überzeichnungen dieser Positionen.

3.2 Rolle der Betriebe

3.2.1 Kontroverse um Entscheidungsbefugnisse in der betrieblichen und betriebsveranlaßten Weiterbildung

Die Betriebe nehmen in beiden Positionen eine zentrale Stellung ein.

Die Diskutanten unterscheiden zwischen der betrieblichen Weiterbildung und der betriebsveranlaßten, von externen Trägern durchgeführten, aber vom Unternehmen bezahlten Weiterbildung.

Der wirtschaftsliberalen Position gilt es als optimal, wenn die *betriebliche Personalentwicklungsstelle* über das Angebot an betrieblicher und betriebsveranlaßter Weiterbildung für die Mitarbeiter entscheidet, soweit sie betrieblichen Zielen dienen soll. Die beste Technik sei nicht effizient, wenn es an sachkundigem und kooperativem Personal fehle. Das Unternehmen habe deswegen existentielles Interesse an bedarfsgerechter Weiterbildung. Auf die Qualität der Weiterbildung werde das Unternehmen darum größten Wert legen und sie sicherstellen. Da die betrieblich initiierte Weiterbildung im wesentlichen von den Unternehmen bezahlt werde, liege die effiziente Ressourcenverwendung und damit die Qualität der Weiterbildung auch aus rein betriebswirtschaftlichen Erwägungen im Interesse des Arbeitgebers. Die Unternehmen müßten auf die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und auf die effiziente Nutzung neuester didaktischer Mittel und Methoden ebenso großen Wert legen wie in den anderen Produktionsbereichen auf die technologische Ausstattung. Weiterentwicklung und Operationalisierung erwachsenpädagogischer Instrumente und Methoden sei ein wichtiges zu entwickelndes Forschungsfeld. Dies alles sei aber ebenso das Interesse des Arbeitnehmers, denn mit der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens wachse die Sicherheit des Arbeitsplatzes, mit der eigenen arbeitsplatzgerechten Qualifikation die Chance auf dauerhafte Beschäftigung und steigendes Einkommen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft, das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und die Repräsentanten der unternehmerischen Spitzenorganisationen sind in den letzten Jahren sehr bemüht gewesen, Einzelunternehmen und Kammern, von denen nach ihrer Auffassung viele dem gewachsenen Stellenwert der Weiterbildung noch nicht Rechnung getragen haben, zu mehr Engagement auf diesem Feld zu bewegen. Hier liegt wohl eine Schwachstelle des wirtschaftsliberalen Ansatzes, denn die gesamtwirtschaftliche, gesamtunternehmerische Logik des Modells impliziert keineswegs notwendig entsprechendes Verhalten beim Einzelunternehmen. Die mikroökonomische Rationalität des Betriebes wird im Zweifel auch bei der Weiterbildung dazu führen, der kurzfristig betriebsbezogen rentablen vor der langfristig arbeitsmarktverwertbaren Lösung den Vorzug zu geben. Die Spitzenverbände der Arbeitgeber haben weniger noch als Gewerkschaften die Möglichkeit, gesamtheitlich orientiertes Handeln ihrer Mitglieder zu erzwingen. Diese Möglichkeit hat in weit höherem Maße der Gesetzgeber.

Nach Auffassung der Interventionisten wird bei diesem betriebsbezogenen Ansatz der Begriff des Qualifikationsbedarfs zu eng abgegrenzt. Es bestehe die Gefahr, daß die Arbeitskräfte dadurch zu eng für die Anforderungen eines Arbeitsplatzes im Betrieb, womöglich in einem engen Spezialgebiet, geschult würden und dann für den externen Arbeitsmarkt möglicherweise nicht mehr attraktiv wären, wodurch ihre allgemeine Arbeitsmarktchance und ihre Position in Einkommensverhandlungen geschwächt würde. Auch das in den arbeitgebernahen Vorschlägen vorgesehene betriebliche Zertifikat könne daran nicht viel ändern, weil es keine standardisierte Qualifikation verbürge und folglich keinen allgemeinen Marktwert habe. In der gewerkschaftsnahen Position der Interventionisten spielt das Zertifikat stets auch eine Rolle als in den tariflichen Lohnverhandlungen vorzeigbares Statusmerkmal. An einheitlichen Mindeststandards, die durch amtlich festgelegte Weiterbildungs- und Prüfungsordnungen garantiert werden sollen, sind die Vertreter der interventionistischen Gruppierungen auch aus diesem Grunde sehr interessiert. Die Arbeitgeberseite hat für diese lohnkostenwirksame Form der Zertifizierung eben wegen deren potentieller Lohnkostenwirksamkeit naturgemäß keine Präferenz.

Aus den genannten und anderen Gründen wird in den gewerkschaftsnahen Vorschlägen der Interventionisten eine betriebliche Weiterbildung gefordert, bei der Kontrollmechanismen dafür sorgen, daß Aktualität, Spezialität und breite Verwendbarkeit des Erlernten gesichert werden. Dies könne vor allem durch *Mitbestimmungsrechte* der Arbeitnehmer und durch einen entsprechenden gesetzlichen Rahmen gesichert werden. Bei umfangreicheren betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen seien auch verbindliche *Fortbildungsordnungen* nötig, welche das Bundesinstitut für Berufsbildung federführend erarbeiten und die Bundesregierung per Gesetz überregional verbindlich beschließen solle. Genau solche *Fortbildungsordnungen* will die wirtschaftsliberale Seite nur in seltenen Ausnahmefällen bei außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen, keinesfalls für betriebliche Maßnahmen akzeptieren, da sie sehr zeitaufwendig seien und betriebsferne Entscheidungsfaktoren in sie einfließen würden, worunter Flexibilität und Bedarfsadäquanz leiden würden. Die Neigung der Interventionisten, berufliche mit anderen Weiterbildungszielen zu verbinden, nähren diese Befürchtung. Zumindest aber was den Zeitaufwand betrifft, bestätigen die Erfahrungen mit den Ausbildungsordnungen diese Sorgen. *Mitbestimmungsrechte* und *gesetzliche Auflagen* werden aus ähnlichen Gründen von der wirtschaftsliberalen Position abgelehnt.

In den Veröffentlichungen der arbeitgebernahen Seite wird stets großer Wert darauf gelegt, die Wichtigkeit auch der *Breitenqualifizierung* und der allgemeinen Bildung für die betriebliche Effizienz der Arbeitskräfte zu betonen. Im Alltag betrieblicher Praxis könnten aber, so argwöhnt die andere Seite, solche Erkenntnisse leicht vergessen werden, wenn sie nicht in Ausbildungsordnungen etc. abgesichert sind. Das betriebliche Verhalten, bei dem kurzfristige ad-hoc Einarbeitungen am Arbeitsplatz vor gründlicher, verständnisorientierter Qualifizierung dominiert (Hofer/Weidig 1987), scheint solchen Befürchtungen zumindest für die bisherige Praxis recht zu geben.

Betriebe sehen hier eine Arbeitsteilung. Durch betriebliche Weiterbildung lasse sich, die konkreten Arbeitsplatzanforderungen vor Augen, die aufgesockelte *up-to-date Qualifikation* am konkretesten planen und durchführen,

während tieferschürfender Sachverstand ebenso wie allgemeine arbeitsplatzrelevante Weiterbildungsinhalte von Trägern außerhalb der Betriebe oft besser vermittelt werden könnten. Bei der *betriebsveranlaßten Weiterbildung* treten die Unternehmen als Nachfrager auf einem *externen Weiterbildungsmarkt* auf. Die Anbieter sind über- und zwischenbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen betrieblicher Zweckvereinigungen oder Kammern, viel häufiger aber freie Träger. Zu den Anbietern zählen auch eine große Zahl öffentlicher Institutionen, die sich in Zukunft nach wirtschaftsliberaler Vorstellung ebenfalls mehr dem Markt stellen müßten.

Auf dem externen Weiterbildungsmarkt versucht die interventionistische Seite verstärkt, die autonome Nachfrage-rolle der Betriebe durch vielfältige Mitwirkungs- und Kontrolleinrichtungen zu relativieren. In erster Linie wird eine „Vorformung“ des Angebots angestrebt, wobei staatliche Vorgaben und pluralistisch besetzte regionale und überregionale Mitsprachegremien vorgesehen sind.

Es muß bedacht werden, daß solche Regelwerke in einer Marktwirtschaft relativ leicht zum Schaden des Ganzen umgangen werden können, wenn sie an der Nachfrage vorbei konstruiert sind. Wenn wirklich kulturelle und politische Bildungsinhalte in die betrieblich initiierte Weiterbildung eingebaut werden sollten, wie dies den Interventionisten vorschwebt, dürfte diese Gefahr konkret werden.

3.2.2 Kontroverse um die Kostenträgerschaft

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung insgesamt liegen noch weitgehend im Dunkeln. Für die betrieblich initiierte Weiterbildung schätzte das Institut der deutschen Wirtschaft für 1987 einen Gesamtaufwand von über 26 Milliarden DM, ein Betrag, der sich aus externen und internen Lehrgangskosten sowie aus den Lohn- und Gehaltsfortzahlungen der für Weiterbildung freigestellten Mitarbeiter zusammensetzt (Weiß u. a. 1990). Damit sind die Betriebe wohl Hauptkostenträger für die berufliche Weiterbildung, nach dem wirtschaftsliberalen Ansatz sollten sie dies auch bleiben. Es mehren sich aus diesem Kreis aber Vorschläge, nach denen auch die wachsende Freizeit der Arbeitnehmer als Zeit der Weiterbildung verstärkt genutzt werden soll, da bessere Qualifikation als Humankapital sozusagen ins Eigentum der Teilnehmer übergehe und die Teilnehmer damit einen persönlichen Vorteil von der Weiterbildung hätten. Die wachsenden *Lohnfortzahlungskosten* der Betriebe werden damit von den Arbeitgeberorganisationen zur Diskussion gestellt.

Im interventionistischen Ansatz sollen demgegenüber die *Freistellungskosten* uneingeschränkt weiterhin den Arbeitgebern auferlegt bleiben. Sie sollen aber – so eine Anzahl von Vorschlägen – in einen von der Bundesanstalt für Arbeit einzurichtenden Fonds in entkoppelter Form als Aufschlag auf den Arbeitgeberanteil des Beitrags zur Bundesanstalt eingezahlt und von der Bundesanstalt an die freigestellten Arbeitnehmer sowie an andere durch Gesetz zur Weiterbildung berechtigte Teilnehmer ausgezahlt werden. Durch Staffelung der Abgabensätze nach der Betriebsgröße soll eine Lastenumverteilung zugunsten kleinerer Unternehmen vorgenommen werden.

Die Betriebe sollen nach diesen Ansätzen längerfristig auch Lohnfortzahlungen für nichtberufliche Weiterbildungsfreistellung über diesen Fonds finanzieren. Ferner soll der Anspruch auf Freistellungszeit beträchtlich ausgeweitet werden. Erstens soll die Freistellungszeit für den

einzelnen verlängert werden, zweitens soll es einen generellen Anspruch für alle Arbeitnehmer auf Freistellung geben, wovon vor allem diejenigen Personengruppen profitieren sollen, die bisher noch kaum an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, in erster Linie An- und Ungelehrte, aber auch Facharbeiter, die im Vergleich mit Führungskräften und Angestellten ebenfalls von Weiterbildungsmaßnahmen wenig profitieren.

Die Effizienz, die in diesem Modell zum Tragen käme, wäre keinesfalls mehr betriebs- und produktionsbezogen, sie wäre eine sehr komplex und eher philosophisch zu definierende gesamtgesellschaftliche Effizienz, die in diesem knappen Überblick nicht weiter erläutert und gewürdigt werden kann.

Es ist die Frage, ob nichtbetriebliche Kosten dieser Art wie anvisiert in Form von Lohnnebenkosten auf die Arbeitskosten aufgesockelt werden sollten, würde dies doch den Faktor Arbeit zusätzlich verteuern im Verhältnis zum Sachkapital und damit weitere Anreize zur Substitution von Arbeit durch Kapital schaffen. Es gäbe auch die Möglichkeit, diese Lasten aus dem allgemeinen Steueraufkommen zu bestreiten.

3.3 Rolle der Individuen und Gewerkschaften

3.3.1 Das Individuum als souveräner Marktteilnehmer

Im wirtschaftsliberalen Modell nimmt das Individuum die Rolle eines souveränen Marktteilnehmers ein. Untereinander stehen die Individuen danach auf dem Arbeitsmarkt im Konkurrenzkampf, in welchem sie sich bewähren müssen und der das Ganze vorwärts bringt. Wie allgemeine und berufliche Bildung, so ist die Weiterbildung Teil dieser Konkurrenz. Motivation, Initiative und Fähigkeiten entscheiden, ob und wie intensiv der Einzelne berufliche Weiterbildung nachfragt bzw. absolviert (vgl. auch Blaschke 1987). Diese Eigenschaften entscheiden auch, wenn der Arbeitgeber Belegschaftsmitglieder zur Weiterbildung auswählt, denn er entscheidet sich für diejenigen, von denen er den besten Qualifizierungserfolg erwartet. Menschliche und soziale Gesichtspunkte mildern die Strenge dieses Modells in der Praxis ab. Das Qualifizierungssystem bleibt ebenso wie das Beschäftigungswesen in Rangordnungen aufgeteilt. Die Individuen finden ihre Position in dieser Ordnung, wobei die Chance des Aufstiegs via Weiterbildung im Prinzip stets offenbleiben soll. Da aber die soziale Marktwirtschaft nicht mörderisch ist, werden Individuen, die trotz der vielfältig ohnehin eingebauten Erleichterungen durch Subventionen und betriebliche Kostenübernahmen keine arbeitsmarktfähige Qualifikation zu erwerben vermögen, von einem sozialen Netz aufgefangen. Der Staat tritt subsidiär in Gestalt der Bundesanstalt für Arbeit mit „*kurativer Weiterbildung*“ in Aktion, nach Möglichkeit auch verstärkt mit „*präventiver Weiterbildung*“ für besonders gefährdete Gruppen und Individuen. Wenn soziale Notlagen dies erfordern, so sollen auch die Arbeitgeber noch zusätzliche Weiterbildungsleistungen auf freiwillig kooperativer Basis erbringen. Die Arbeitgeber sind im übrigen durch ihre Beitragsleistungen an die Bundesanstalt für Arbeit ohnehin an dieser Aktivität finanziell beteiligt.

3.3.2 Kontroverse um die Ungleichheit der Startchancen

Von der anderen Seite wird eingewendet, daß die Startchancen für eine solche Konkurrenz ungleich verteilt seien, daß sozial benachteiligte Gruppen auch im allgemeinen

und beruflichen Bildungswesen benachteiligt würden und danach im Beschäftigungsbereich und daß diese Benachteiligung sich auch in der beruflichen Weiterbildung fortsetze (Minderheitsauffassung in der Enquete-Kommission Bildung 2000, vgl. Deutscher Bundestag 1990). An- und Ungelernte, Ausländer und neuerdings auch Aussiedler werden in diesem Zusammenhang genannt. Aus Gründen, die als Folge der Doppelrolle gesehen werden, gelten auch Frauen als Benachteiligte des Weiterbildungswesens.

Die wirtschaftsliberale Seite will ungleiche Startchancen ebenfalls nicht einfach hinnehmen, wo sie existieren, weil sie zu Marktverzerrungen führen. Es sollen darum auch aus dieser Sicht bereits in der Erstausbildung und auch im Weiterbildungsbereich notwendige soziale Hilfen und Anpassungsmaßnahmen bereitgestellt werden, wofür zu sorgen „... eine öffentliche wie auch betriebliche und eine der gesamten Wirtschaft auferlegte Verpflichtung ...“ sei (Enquete-Kommission Bildung 2000, Deutscher Bundestag 1990). Alles könne nicht dem freien Spiel der Kräfte überlassen bleiben. In der beruflichen Weiterbildung soll aber unbeschadet solcher Fürsorge der Wettbewerb prinzipiell ebenso erhalten bleiben wie im gesamten Bildungswesen und im Erwerbsleben. Das Ausmaß der Intervention soll moderat bleiben.

Das Postulat der Gleichheit zwischen den Individuen gilt in der wirtschaftsliberalen Position zwar für die Wettbewerbschancen, nicht aber für die Resultate des Wettbewerbs. Hier ist ein entscheidender Unterschied zur interventionistischen Position zu sehen, nach welcher die anzustrebende Gleichheit auch die Ergebnisse betrifft. Zwar wollen auch die Interventionisten die Ungleichheit der Chancen abschaffen. Chancenungleichheit wird aber gefolgert aus der Ungleichheit der Ergebnisse, wie sie anhand empirischer Analysen beobachtet werden: Wie in anderen Bereichen zeigt sich auch für die Weiterbildung, daß bestimmte sozial schwache Gruppen in den Veranstaltungen weniger häufig vertreten sind, als dies ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechen würde (s. o.). Darum sollen die Ungleichheiten bei der Teilnahme sowie in den Erfolgsquoten durch verstärkte Intervention verhindert bzw. beseitigt werden, damit die Chancengleichheit (wieder) hergestellt wäre.

„Wer aufsteigt, verläßt das Tal, schafft es aber nicht ab“ heißt es im Abschlußbericht der Enquete-Kommission von interventionistischer Seite (Deutscher Bundestag 1990, S. 34). Abgeschafft werden aber soll das Tal.

Die anzustrebende Gleichheit wird von interventionistischer Seite an gleicher Stelle jedoch auch konkreter formuliert. Sie soll sich auf die Anteile der verschiedenen sozialen Schichten an den höheren Bildungs- und Ausbildungsniveaus beziehen, die den jeweiligen Anteilen an der Bevölkerung entsprechen sollen. Die Förderung soll dies gegen die Konkurrenzmechanik des Marktes bewirken.

Analog zum wirtschaftsliberalen Modell, aber exzessiver und mit anderem Ziel soll besondere Fürsorge den „Kellerkindern der Bildungsexpansion“ (ebenda) gelten, also denjenigen, die wegen zu geringer Qualifikation von Arbeitslosigkeit betroffen oder konkret bedroht sind.

3.3.3 Sorge der Interventionisten um die Vereinzelung der Individuen

In der gewerkschaftsnahen interventionistischen Position spielt die Sorge um die Vereinzelung, welche das isolierte Individuum der überlegenen Macht der Arbeitgeber (und

der Träger) preisgeben würde, eine wichtige Rolle, eine Sorge, die ihren Ursprung in alten Traditionen des Lohnkampfes hat und die z. B. auch in der Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit an zentraler Stelle rangiert. Der Individualität des wirtschaftsliberalen Denkens wird hier wie dort das solidarische Handeln in der Gruppe gegenübergestellt.

Erstens wird darum von den Interventionisten für die Gewerkschaften als den Gruppenvertretern einzelner Individuen in Weiterbildungsfragen an verschiedenen Stellen Mitsprache gefordert, so z. B. in *Weiterbildungsausschüssen*, die in Kreisen und kreisfreien Städten gegründet werden sollen (vgl. Abschnitt 3.4.2.), oder bei der betriebsveranlaßten Weiterbildung in Personal- und Betriebsräten, wozu das Betriebsverfassungsgesetz geändert werden soll.

Tarifvertragliche Regelungen sollen zunehmend auch Weiterbildungsvereinbarungen enthalten. Erste Analysen zeigen (Sutter 1989), daß sich damit das Weiterbildungsthema mit den alten Konfliktfeldern der Lohnauseinandersetzung und der Arbeitszeit-Freizeit-Kontroverse zu überlagern beginnt. Zusätzliche für Weiterbildung zweckgebundene Arbeitszeitverkürzungen oder geringere Lohnsteigerungen gegen betriebliche Aufwendungen für gruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen etc. könnten Beispiele für typische Kontroversen in künftigen Tarifverhandlungen sein.

Zweitens setzt die interventionistische Position auf die *schützende Hand des Staates*, was zwar auch für die Debatte um die drei anderen Bereiche des Bildungswesens typisch ist, in anderen Zonen des Konflikts mit dem Tarifpartner aber keineswegs die Regel darstellt, denn die staatliche Autorität wird andererseits auch als Gefahr für die angestrebte Wahrung der Gruppeninteressen angesehen und darum gefürchtet und gemieden.

3.4 Rolle des Staates

3.4.1 Kontroverse um die Notwendigkeit weiterer staatlicher Eingriffe

Der Staat – genauer in der Hauptsache Bund, Länder, Kommunen sowie Bundesanstalt für Arbeit und Bundesinstitut für Berufsbildung – muß nach interventionistischer Vorstellung besonders aus drei Gründen, die alle mit dem für unbefriedigend gehaltenen Funktionieren des Marktmechanismus im Weiterbildungsbereich zusammenhängen, seine Ordnungspflicht im Weiterbildungssektor stärker wahrnehmen:

Erstens gewinne in einem freien Weiterbildungsmarkt die beruflich motivierte Weiterbildung dermaßen an *Gewicht*, daß sie – die Verwandtschaftsbeziehung zur Kulturkritik ist unübersehbar – andere Komponenten, wie kulturelle und politische Weiterbildung, zu erdrücken drohe. Als Gegenstrategie wird empfohlen, die Einbeziehung nichtberuflicher Sachgebiete per staatlicher Setzung zu fördern, indem Repräsentanten der anderen Komponenten in den Gremien, in denen über die Inhalte der beruflichen Bildung entschieden wird, Sitz und Stimme verschafft wird. Auch die betrieblich initiierte und sogar die betriebliche Weiterbildung bleiben dabei nicht ausgeklammert.

Im wirtschaftsliberalen Lager induzieren solche Gedankengänge schieres Entsetzen, denn als Ergebnis solcher Strategien sieht man dort die betriebliche Effizienz der Mittelverwendung gefährdet. Zum Teil ist dies auch die Absicht; allgemeine Bildungsinhalte werden nicht – wie im wirtschaftsliberalen Konzept – nur dann als Bestandteile

(eigentlich) berufsorientierter Weiterbildung akzeptiert, wenn sie zu auch berufsnotwendigen Schlüsselqualifikationen führen, sondern unabhängig davon. Im wirtschaftsliberalen Konzept hingegen wird nicht beruflich wirksame Weiterbildung als ein außerhalb des ökonomischen Sektors abzuhandelnder Aufgabenbereich angesehen.

Zweitens wird kritisiert, in der marktwirtschaftlichen Konstruktion dominierten innerhalb der beruflich wirksamen Weiterbildungsbereiche die *kurzfristig-betriebswirtschaftlichen Komponenten*, während die *langfristig-arbeitskraftsichernden Elemente* zu kurz kämen und deswegen durch öffentliche Regelungen im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stärker ins Spiel gebracht werden müßten. Die Erstausbildung sei hier zwar hauptsächlich, aber nicht ausschließlich gefordert, da es auch Defizite bei Erwachsenen aufzuarbeiten gelte. Doppelwirkungen von ökonomischen und außerökonomischen Funktionen sind bei diesen Elementen besonders ausgeprägt. Im einzelnen werden genannt: Urteilsfähigkeit, die Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung, zu problemlösendem Handeln, Umweltgefährdungen zu erkennen sowie Schlüsselqualifikationen, wie Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Handlungsfähigkeit, Kreativität, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Systemdenken, Lernfähigkeit usw.

Von wirtschaftsliberaler Seite wird argumentiert, solche Komponenten würden im marktwirtschaftlichen Ansatz keineswegs übersehen. In der Tat sind sie dort auch zum Teil fast wortgleich in den Lernzielkatalogen enthalten. Es gibt aber keine den interventionistischen Mitspracheregimen entsprechenden Kontrollinstanzen, die ihre Aufnahme in die Curricula zu überwachen hätten. Sie sind auf die Initiative des Individuums oder des nachfragenden Betriebes verwiesen.

Drittens geht es den Interventionisten vor allem um die Sicherung der *Qualität des Angebots*. Die Anbieterseite sei viel zu heterogen und die Lehrangebote seien zu komplex, als daß die Nachfrager die qualitativ nicht befriedigenden Angebote identifizieren könnten. Öffentlich kontrollierte Qualitätsstandards seien darum nötig.

Dem setzen die Wirtschaftsliberalen die Überzeugung vom Funktionieren des Marktes entgegen. Es müsse lediglich erreicht werden, daß tatsächlich Marktverhältnisse herrschten. Dies sei durch verbesserte Informationssysteme über das Angebot sowie durch die Einbindung auch der öffentlichen Träger, die ebenfalls marktgerechte Preise verlangen müßten, zu erreichen. Subsidiäre Maßnahmen der öffentlichen Träger werden als Notwendigkeit jedoch akzeptiert.

3.4.2 Kontroverse um die Rolle einzelner staatlicher Handlungsträger

Es ist naturgemäß die interventionistische Seite, die den staatlichen Handlungsträgern erweiterte Aufgaben zuweisen will, während sich die wirtschaftsliberale Seite meist auf Argumente gegen solche Eingriffe beschränkt und stattdessen aufzuzeigen versucht, wie bestehende Mängel ohne staatliche Reglementierung behoben werden könnten (vgl. auch Abschnitt 3.2.)

Als wichtige, an die einzelnen öffentlichen Körperschaften gerichtete ordnungspolitische Vorschläge der Interventionsfraktion – zu denen von wirtschaftlicher Seite Stellung genommen wird – sind zu nennen.

- Die *Kreise und kreisfreien Städte* sollen das regionale Angebot, welches derzeit sehr unterschiedlich ist, federführend auf hohem Niveau sicherstellen. Sie sollen zu diesem Zweck *Weiterbildungsausschüsse* einrichten, denen Gewerkschaften, Arbeitgeber, Kammern, Arbeitsämter, Weiterbildungsträger und andere angehören sollen. Die Ausschüsse würden umfangreiche Kompetenzen in der Planung sowie bei der Überwachung der Träger, der Qualität und der Finanzen erhalten. Es wird vorgeschlagen, daß die kommunalen Volkshochschulen ausgebaut werden und daß deren Berufsbezogenheit erweitert wird. Der kommunale Einfluß auf Betriebe, Arbeitsämter und Träger würde damit stärker werden, das Gewicht der Kommunen insgesamt würde im Weiterbildungsbereich zunehmen.

Die wirtschaftsliberale Seite äußert erhebliche Bedenken gegen diese Ausschüsse und lehnt sie ab. Vor allem wird die in den Vorschlägen enthaltene Absicht kritisiert, daß die betriebliche und betriebsbezogene Weiterbildung der Unternehmen in die Entscheidungskompetenz der geplanten Weiterbildungsausschüsse einbezogen werden soll und daß der finanzielle Weiterbildungsaufwand der Unternehmen der Mitsprache der Ausschüsse unterworfen werden soll.

Es besteht die Befürchtung, daß die nach der Konzeption sehr heterogen zusammengesetzten Weiterbildungsausschüsse den betrieblich-prozeßbezogenen Qualifikationsbedarf nicht überschauen könnten und dessen Befriedigung auch nicht unbedingt als Ziel der Entscheidungen ansehen würden, daß sie nichtberufliche Bildungsinhalte zum Nachteil der betrieblichen Effizienz in die von den Unternehmen finanzierten Inhalte der Lernprogramme einmischen würden, eine nicht ganz unbegründete Sorge (vgl. Abschnitt 3.4.1). Befürchtet wird auch, daß die Ausschüsse in ihrer Beschlußfassung inflexibel und schwerfällig sein würden und auch dadurch die Anpassung der Weiterbildungsinhalte an Erfordernisse der technologischen Entwicklung behindern würden. Informelle Gesprächs- und Arbeitstreffen zwischen den beteiligten Institutionen, wo diese aus Koordinierungsgründen notwendig erscheinen, werden statt dessen empfohlen.

Die Arbeitgeber dürften im übrigen nicht die einzigen sein, die dieser Konzeption mit geringen Enthusiasmus begegnen. Auch die Autonomie z. B. der Arbeitsämter und der Weiterbildungsträger würde ja tangiert werden.

Die *Länder* sollen nach interventionistischen Vorstellungen stärker in ein integriertes Weiterbildungssystem eingebunden werden, in welchem die strenge Trennung zwischen beruflicher und anderer Weiterbildung aufgelockert wäre. Die Gemeinschaftsaufgabe nach Art. 91a und b GG, nach der Bund und Länder in Fragen der Bildungsplanung und Forschungsförderung im Hochschulwesen zusammenarbeiten, soll auf den Bereich der Weiterbildung ausgedehnt werden. Die Länder würden verpflichtet, die wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen, die auch in Wirtschaftskreisen als unzureichend gilt, durch die verbindlich vorgeschriebene Entwicklung von zentralen Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung zu stärken. In den Hochschulen sollen *Kooperationsstellen* geschaffen werden, in denen Gewerkschaften, Betriebe usw. an der Planung der wissenschaftlichen Weiterbildung mitarbeiten.

Auch auf die Bereiche der nichtwissenschaftlichen Weiterbildung würde die Gemeinschaftsaufgabe nach diesen Plänen ausgedehnt werden, damit Bund und Länder unter

vielfältiger Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen und öffentlicher Einrichtungen zusammenwirken können. Der Aufgabenbereich der Bund-Länder-Kommission soll erweitert werden. Die Länder lassen allerdings wenig Neigung erkennen, ihre derzeitige Zuständigkeit für allgemeine, kulturelle und politische Bildung auf diesem Wege mit dem Bund und anderen Einrichtungen zu teilen. Einige versuchen stattdessen, sich stärker im beruflichen Weiterbildungswesen zu engagieren. In den wirtschaftsliberalen Vorstellungen wird eine direkte Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und Individuen auf der einen und den Trägern einschließlich Hochschulen auf der anderen Seite für sachdienlicher gehalten.

- Der *Bund* würde nach diesen interventionistischen Überlegungen einen erheblichen Kompetenzzuwachs erfahren. Durch verschiedene neue Gesetze, die dem Bundestag zur Verabschiedung vorgeschlagen werden, soll der Bund eine Reihe dringender Aufgaben lösen:

- Eine Reihe neuer Aufgaben käme auf die *Bundesanstalt für Arbeit* zu (s. o. Abschnitt 3.2.2).
- Die Information zur Weiterbildung soll verbessert werden, nach interventionistischer Vorstellung erstens durch ein *Weiterbildungsgesetz*, welches die Aufstellung regelmäßiger Weiterbildungsstatistiken ermöglichen soll. Zweitens sollen Informationen für die Nachfrage durch ein beim BMBW angesiedeltes *Weiterbildungsinformationssystem* sichergestellt werden. Die Notwendigkeit eines solchen Informationssystems wird auch von den Anhängern des wirtschaftsliberalen Standpunktes betont, es wird aber versucht, ein solches Weiterbildungsinformationssystem bei den eigenen Spitzenorganisationen einzurichten (vgl. DIHT 1991).
- Der Verbraucherschutz im Weiterbildungsbereich soll verbessert werden. Das *Bundesinstitut für Berufsbildung* würde zu einem Bundesinstitut für Berufsbildung und Weiterbildung ausgebaut werden. Es soll vor allem für eine bessere Qualität des Weiterbildungsangebots sorgen. Dazu wird es beauftragt, die Federführung bei der Formulierung von Rahmenkriterien für die Anerkennung von Trägern und Maßnahmen der Weiterbildung zu übernehmen. Es nützt verstärkt die Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes, zentrale Fortbildungsordnungen zu entwickeln, die von der Bundesregierung durch Verordnung als bundeseinheitliche Mindeststandards erlassen werden. Mit den Fortbildungsordnungen wären auch geregelte Abschlüsse verbunden, die Absolventen würden Zertifikate nach bundeseinheitlichen Kriterien erhalten.

Die *Qualitätssicherung* und die *Zertifizierungsfrage* stehen in der Weiterbildungsdiskussion an zentraler Stelle. Die Arbeitgeberseite sieht durch die vorgeschlagenen Reglementierungen die Flexibilität der Weiterbildungsträger bei der aktuellen Gestaltung des Angebots gefährdet und setzt auf die Selbstreinigungskraft des Marktes, verstärkt durch freiwillige Selbstkontrolle der Trägervereinigungen; staatlich vorgegebene Weiterbildungsordnungen sollen die Ausnahme bleiben (vgl. Abschnitt 3.2.1).

Die *Bundesanstalt für Arbeit* verwendet zur Unterstützung der Fachkräfte in den Arbeitsämtern bei der Qualitätsbeurteilung einen Katalog, der Qualitätsstandards nachvollziehbar definieren soll. Bereits Anfang der siebziger Jahre hat das Bundesinstitut für Berufsbildung zusammen mit der BA einen Begutachtungskatalog erarbeitet, der ab 1976 als „Instrumentarium zur Begutachtung beruflicher Erwachse-

nenbildungsmaßnahmen gemäß § 34 AFG“ bei den Arbeitsämtern Verwendung fand. Im Februar 1989 wurden die ebenfalls gemeinsam von BA und BIBB entwickelten „*FuU-Qualitätsstandards*“ in Kraft gesetzt, welche zusammen mit mehreren vorangegangenen Runderlassen die gestiegenen Anforderungen an die Qualitätssicherung und Kontrolle der von der Bundesanstalt geförderten Fortbildung und Umschulung reflektieren (vgl. ausführliche Darstellung bei Sauter 1990). Die Haltung der BA ist bestimmt durch ihre spezielle Rolle in diesem Bereich. Anders als private Unternehmen, die i.d.R. über die Verwendung ihrer Finanzmittel keinem Außenstehenden Rechenschaft schulden und sowohl Träger als Individuen nach subjektivem Urteil auswählen können, muß die Bundesanstalt als Verwalterin öffentlicher Gelder die Gewährung oder Verweigerung von Fördermitteln vor den Betroffenen, vor dem Rechnungshof und nötigenfalls auch gegenüber advokatischer Findigkeit vor den Gerichten nachvollziehbar begründen können.

Das *Bundesinstitut für Berufsbildung* selbst nimmt hierzu einen differenzierten Standpunkt ein. Einerseits wird die Notwendigkeit weiterer Fortbildungsordnungen deutlich betont; diese dürften sich nicht mehr wie bisher auf den Bereich der Aufstiegsförderung – Stichwort Meisterlehrgänge – beschränken. Andererseits könne dieses Verfahren aber auch nicht auf kurzfristig zu revidierende Anpassungsfortbildungsmaßnahmen angewendet werden. Maßnahmenkonzepte sollten von Entwicklungsverbänden der Träger entwickelt werden, die Grundlage für die AFG-Förderung und zugleich Qualitätsmaßstäbe für die gesamtberufliche Weiterbildung sein könnten. Die im Fernunterrichtssicherungsgesetz enthaltenen und bewährten Vorschriften zum Verbraucherschutz sollten auch auf Direktunterrichtsveranstaltungen ausgedehnt werden, wobei es um Zulassungsvoraussetzungen, Vertragsgestaltung, Teilnehmervertretung, Zertifizierung gehe. Es bedürfe der Operationalisierung dieser Kriterien, um sie praktisch wirksam werden zu lassen. Neben den ordnungspolitischen Barrieren seien es Unsicherheiten hinsichtlich der Gewichtung einzelner Qualitätsfaktoren, die überwunden werden müßten.

4 Schlußbemerkung

Die ordnungspolitische Debatte wird vielschichtig und facettenreich geführt. Es lassen sich jedoch zwei Leitthemen erkennen, um welche sich ein großer Teil der Einzeldiskussionen gruppiert.

Das erste betrifft die Frage der *Verteilung von Aufwand und Ertrag* im Weiterbildungsbereich. Das Zertifizierungsproblem, die Freistellungsfrage, die Kontroversen um Weiterbildungsausschüsse und um verschiedene Fonds etwa bei der Bundesanstalt für Arbeit lassen sich z. B. auch als Komponenten des Verteilungskonflikts begreifen. Es hängt wohl mit dem wachsenden Gewicht der Weiterbildung bzw. der Weiterbildungskosten und -erträge innerhalb des volkswirtschaftlichen Produktions- und Reproduktionskreislaufs zusammen, daß diese Auseinandersetzung an Bedeutung gewinnt. Möglicherweise wächst das Weiterbildungsthema zu einem neuen Schwerpunkt in der Verteilungsauseinandersetzung insgesamt heran. In diesem Konflikt ist es bisher trotz teilweise heftiger Gegensätze doch am Ende stets zu tragfähigen Lösungen gekommen, ein optimistischer Aspekt trotz des stockenden Fortschritts in der Weiterbildungsdebatte.

Das zweite Leitthema betrifft das *Verhältnis von beruflicher zu nichtberuflicher Weiterbildung*. Die wirtschaftslibe-

rale Seite zielt in erster Linie auf die Humankapitalwirksamkeit der aufgewendeten Mittel ab. Hauptsächlich geht es ihr dabei um die berufliche Weiterbildung, sowie um die von den Arbeitgebern selbst direkt getragenen Kosten. Mit zunehmender Deutlichkeit wird aber auch die Produktivitätskomponente in allgemeineren Inhalten der Erwachsenenbildung gesehen, nicht beruflichen Weiterbildungsreichen häufig, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Die Übergänge zu den von interventionistischer Seite besonders beachteten nichtberuflichen, gesellschaftsrelevanten und kulturellen Bildungsinhalten verschwimmen in dieser Zone derart, daß die Gegensätze auf der Handlungsebene möglicherweise gar nicht mehr sehr dramatisch wären. Daß jenseits dieser breiten Überschneidungszone zwischen beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildung auch eine rein konsumtive oder eine politische, nichtqualifikatorische Weiterbildung gefördert werden soll – ein Beitrag zum outflow aus dem in der einleitenden Skizze dargestellten Wirtschaftskreislauf also – stört die Wirtschaftsliberalen vehement anscheinend nur dort, wo diese in die berufliche, vornehmlich in die betriebliche oder betriebsveranlaßte Weiterbildung eingemischt werden soll.

Vorstellungen dieser Art, die innerhalb des interventionistischen Lagers bestehen, rangieren dort, soweit sich erkennen läßt, meist nicht in der Rubrik der Essentials. Weit größeres Gewicht hat in der interventionistischen Argumentation die Sorge, daß in der beruflichen und vor allem in der betrieblichen Weiterbildung die kurzfristigen ad-hoc-Inhalte zum Schaden der Beschäftigten künftig verstärkt dominieren könnten.

Ein gemeinsamer Nennen müßte auf operativem Niveau daher eigentlich zu finden sein. Bei allen Unterschieden in den Modellvorstellungen wird auch auf wirtschaftsliberaler Seite die solider fundierte Qualifizierung in der beruflichen Weiterbildung zunehmend als Aufgabe gesehen. Die Notwendigkeit kurzfristig wirksamer ad-hoc-Weiterbildung wird im übrigen auch im interventionistischen Lager nicht grundsätzlich in Frage gestellt.

An Einzelbeispielen zeigt sich immer wieder, daß es bei allen Unterschiedlichkeiten in den grundsätzlichen Positionen doch Bereiche gibt, in denen kooperatives Handeln realisiert werden kann. Statt den Konflikt auf hohem Niveau zu konservieren, sollten die beteiligten Gruppierungen diese Möglichkeiten verstärkt nutzen und weitere Felder identifizieren, auf denen pragmatische Lösungen gefunden werden können. Andauernde Stagnation im wirtschafts- und gesellschaftspolitisch so bedeutsamen Weiterbildungsbereich wäre sicherlich eine der schlechtesten Lösungen.

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard; Bispink, Reinhard; Schmidt, Werner (1991): Weiterbildung durch Tarifvertrag. In: WSI-Mitteilungen H3
- Blaschke, Dieter (1987): Soziale Qualifikationen im Erwerbsleben. Theoretische Konzepte und empirische Ergebnisse. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 116, Nürnberg
- Blaschke, Dieter; Koller, Martin; Kühlewind, Gerhard; Möller, Ulrich; Stooß, Friedemann (1990): Qualifizierung in den neuen Bundesländern. Hintergründe, Tendenzen, Folgerungen. MatAB 7
- BMBW (Hrsg.) (1990a): Berufsbildungsbericht 1990. Bonn

- BMBW (Hrsg.) (1990b): Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven – zwei Gutachten – Teil I: Aus betrieblicher Sicht (IW). Teil II: Aus Sicht von Arbeitnehmern (SoFi). Bonn
- Bosch, Gerhard (1988): Qualifizieren statt entlassen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 10
- Büro für Wissenschaftliche Weiterbildung, Berlin (Hrsg.) (1989): Zwischen Qualifizierungsoffensive und Armutsgrenze. Berliner Volkshochschulen in den achtziger Jahren. Mit Beiträgen von: Dieckmann, Bernhard; Fernkorn Lisa, Jedwabski Regine, Laubichler Sylvia, Nowak Werner, Rein Andrea, Schaeffter Ortfried, Skripski Barbara, Tuguntke Hansjoerg. Berlin
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1988): Berufliche Weiterbildung. Bonn, 8.6.1988 (Hekt.)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.) (1990): Weiterbildung im Hochschulbereich. Bonn
- Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (1987): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86. BeitrAB 118. Nürnberg
- Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Bonn
- Deutscher Bundestag, Drucksache 11/5349 vom 14. September 1989: Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“. Bonn
- Deutscher Bundestag, Drucksache 11/7820 vom 5.9.1990: Schlußbericht und Anhang der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“. Bonn
- DIHT (Hrsg.) (1990a): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1989/90. Meckenheim
- DIHT (Hrsg.) (1990b): Bericht '90. Köln
- DIHT (Hrsg.) (1991): Weiterbildungs-Informationssystem. Anbieter- und Nutzerkatalog. Bonn
- Dostal, Werner (1989): Die Datenverarbeiter. Ende des Booms? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 2
- Faulenbach, Bernd (1988): Zu Position und Selbstverständnis gewerkschaftlicher Weiterbildung und Erwachsenenpolitik. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Herausgeber: Knoll, J. H.
- Gaugier, Eduard; Schlaffke, Winfried (1989): Weiterbildung als Produktionsfaktor. Köln
- Göbel, Uwe; Schlaffke, Winfried (1990): Berichte zur Bildungspolitik 1989/90 des Instituts der deutschen Wirtschaft. Köln
- Harke, Dietrich; Sauter, Edgar (1988): Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung. Herausgeber: BIBB. Bonn
- Heidemann, Winfried; Walter, Jürgen (1988): Betriebliche Weiterbildung und Mitbestimmung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 10
- Henniges, Hasso von; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1988): Blick hinter den Bildschirm. Neue Technologien verändern die Arbeitslandschaft. MatAB 1
- Hild, Paul (1990): Berufliche Weiterbildung – eine Bringschuld der Arbeitnehmer? In: WSI-Mitteilungen, H. 4
- Hofbauer, Hans (1980): Statusmobilität in den siebziger Jahren. In: MittAB 4
- Hofer, Peter; Weidig, Inge; Wolff, Heimfrid; 1989: Arbeitslandschaft 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. BeitrAB 131. Nürnberg

- Infratest (Hrsg.) (1991): Weiterbildungseinstellung in den neuen Bundesländern. München
- Jüchter, Heinz T.; Strunk, Gerhard; Kuhlwein, Eckart; Moellemann, Jürgen W.; Mataeus, Hildegard; Rose, H. Peter; Krug, Peter; Kumpfmüller, Hermann; Oppermann, Detlef; Krausnick-Horst, Renate (1989): Auf den Markt gebracht – Die Zukunft der öffentlichen Weiterbildung. In: Volkshochschule im Westen. Jg. 41, H. 3
- Klauder, Wolfgang (1990a): Arbeitswelt der Zukunft. Rahmenbedingungen und ihre Folgen. MatAB 1
- Klauder, Wolfgang (1990b): Ohne Fleiß kein Preis – die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich – Osnabrück
- Klemm, Klaus u. a. (1990): Bildungsgesamtplan '90. Weinheim u. München
- Knoll, Joachim H. (1988): Alte Begriffe neu gedacht: Pluralismus, Subsidiarität, Marktängigkeit – die „Thesen“ des BMBW und der „Bericht“ der Kommission Weiterbildung von Baden-Württemberg. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Herausgeber: Knoll, J.H.
- Knoll, Joachim (1990): Erwachsenenbildung und Gesetzgebung. Erwachsenenbildungs- und Bildungsurlaubsgesetze in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland. In: Erwachsenenbildung, H. 3
- Kolfhaus, Stephan (1988): Informationstechnik in ihren Folgen für die Jugend- und Erwachsenenbildung. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Herausgeber: Knoll, J.H.
- Krug, Peter (1988): Für den Vorrang öffentlich verfaßter Weiterbildung. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Herausgeber: Knoll, J.H.
- Kühnlein, Gertrud; Paul-Kohlhoff, Angela (1990): Betriebliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse? In: WSI-Mitteilungen, H. 4
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Zukunftsaufgabe berufliche Weiterbildung. Grundpositionen der Wirtschaft. Bonn
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) (Hrsg.) (1990): Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft. Gesamtstatistik 1989 – Materialien. Bonn
- Kuwan, Helmut; BMBW (Hrsg.) (1989): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988. Repräsentative Untersuchung zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 1979-88. Bonn
- Lampert, Heinz (1988): 20 Jahre Arbeitsförderungsgesetz. In: MittAB 2
- Losch, Bernard (1988): Ordnungsgrundsätze der Weiterbildung. Berlin
- Meissner, Kurt (1988): Volkshochschule 1987: Kontinuität – Krise – neuer Anfang? In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- MittAB (1990): Arbeitslandschaft bis 2010. Schwerpunktheft 1
- Muhrmann, Klaus; BDA (Hrsg.) (1990): Zukunftsfaktor Bildung – Reden. Köln
- Pöggeler, Franz (1988): Gegen den Vorrang öffentlich verfaßter Erwachsenenbildung und für ein Kooperationsystem. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- Sauter, Edgar (1989): Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung. In: Döring, P.A.; Weishaupt, H.; Weiß, M. (Hrsg.): „Bildung in sozioökonomischer Sicht“, Böhlau Verlag
- Sauter, Edgar (1990a): Qualität in der beruflichen Weiterbildung Hagen, Fernuniversität – Gesamthochschule. (Hekt.)
- Sauter, E. (1990b): Weiterbildungsstatistik. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, H. 3
- Schlutz, Erhard (1988): Bildungspolitische Kontroversen und wissenschaftliche Aufgaben. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- Siebert, Horst (1988): Rückkehr zum Begriff „Erwachsenenbildung“ in: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- Sielmann, Günter (Hrsg.) (1988): Weiterbildung im zwischenbetrieblichen Verbund. Mit Beiträgen von Günter Sielmann, Gabriele Schaa, Gerhard Schlotter, HJ. Tänzler, Gotthard Grass, Günther Schmitt. Köln
- Schlaffke, Winfried (1990): Ordnungspolitische Positionen des IW zur Weiterbildung. In: Schlaffke, Winfried; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Tendenzen betrieblicher Weiterbildung. Aufgaben für Forschung und Praxis. Köln
- Stoof, Friedemann (1987): Wirkungen moderner Bürotechnik auf kaufmännische Berufe. MatAB 8
- Strunk, Gerhard (1988): Wo bleiben die positionellen Selbstbeschreibungen und Selbstverständniserklärungen, und wie können sie angesichts der „Dritten Industriellen Revolution“ aussehen? Aus der Sicht der konfessionellen Träger. In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- Sutler, Hannelore (1989): Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen. Bonn
- Vulpus, Axel (1988): „Weiterbildung“ statt „Erwachsenenbildung“ – terminologische „Missetat“ oder bildungspolitische Notwendigkeit? In: Bildung und Erziehung, H. 1: Erwachsenenbildung/Weiterbildung zwischen Marktängigkeit und Kompetenz. Kontroversen. Hrsg.: Knoll, J.H.
- Weiss, Reinhold; Göbel, Uwe; Schlaffke, Winfried (Hrsg.) (1990): Die 26-Mrd.-Investition: Kosten und Struktur der betrieblichen Weiterbildung. Köln
- Zedler, Reinhard (1988): Berufliche Weiterbildung vor neuen Aufgaben. In: Arbeit und Sozialpolitik Jg. 42 H. 8