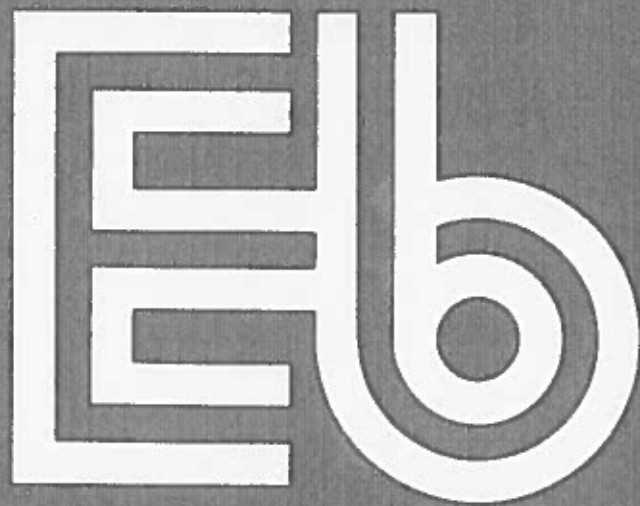


**Terminologie der
Erwachsenenbildung
Teil 4**

**Mitarbeiter und
Teilnehmer in der
Erwachsenenbildung**



Im Auftrag der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) von den Mitgliedern der Projektgruppe Terminologie mit Unterstützung durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Sport erarbeitet und veröffentlicht. Namentlich haben an diesem Teil mitgewirkt:

Mitglieder der Projektgruppe

Leiter:

Prof. Dr. Walter Sulzberger, Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung für Salzburg

Konzepte und Redaktion:

Dr. Friedrich Ferstl, Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung für Salzburg

Vertreter der Erwachsenenbildungs-Organisationen:

Dr. Hannelore Blaschek, Institut für Erwachsenenbildung im Ring Österreichischer Bildungswerke

Heinz Buchmüller, Büchereiverband Österreichs (BVÖ)

DDr. Leo Gottschamel, Wirtschaftsförderungsinstitut der Bundeswirtschaftskammer, Berater in Rechtsfragen

Maria Theresia Hollerer, Arbeitsgemeinschaft der Bildungsheime Österreichs

Hofrat Dr. Aladar Pfniß (als Experte auf Einladung des BMUKS)

Dr. Reinhold Ritt, Ring Österreichischer Bildungswerke

Korrespondierendes Mitglied:

Dr. Leopoldine Swoboda, Dokumentationssystem Erwachsenenbildung (DOKEB), Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Wien

Kontaktadresse:

Dr. Friedrich Ferstl, Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung für Salzburg, Imbergstraße 2, 5020 Salzburg, Tel. (0 66 2) 72 6 76

© 1988 by Projektgruppe Terminologie der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, p. A. Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung für Salzburg, Imbergstraße 2, 5020 Salzburg.
Nachdruck mit Quellenangabe auch auszugsweise gestattet. Belegexemplare erbeten.

Fotosatz, Druck und Bindung: Salzburger Druckerei, 5020 Salzburg, Bergstraße 12.

D 474



Konferenz der
Erwachsenenbildung Österreichs
Projektgruppe Terminologie

**Terminologie der
Erwachsenenbildung
Teil 4**

Mitarbeiter und Teilnehmer in der Erwachsenenbildung

Ergebnisbericht

Salzburg 1988

BMUKS

Inhalt

Vorwort	3	1.3 Vertragsverhältnisse	31
Einleitung	4	Erläuterungen	31
Zum Inhalt	4	Beispiele	32
Das Erwachsenenbildungswesen in Österreich	5	Literaturhinweise	33
Zur Frage der sprachlichen Gleich- behandlung von Frau und Mann	6	1.4 Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter	35
Erläuterung	6	Erläuterungen	35
Literaturhinweis	7	Beispiele	36
1 Mitarbeiter	9	Literaturhinweise	37
1.1 Das Begriffsfeld Mitarbeiter	9	2 Teilnehmer	41
Erläuterungen	9	2.1 Das Begriffsfeld Teilnehmer	41
Beispiele	11	Erläuterungen	42
Literaturhinweise	12	Beispiele	43
1.2 Mitarbeiter-Typen	14	Literaturhinweise	44
1.2.1 Begriffe und Differenzierung	14	2.2 Der potentielle Teilnehmer ..	46
Erläuterungen	14	Erläuterungen	46
Beispiele	16	Beispiele	47
Literaturhinweise	16	Literaturhinweise	47
1.2.2 Pädagogisch-organisa- torische Mitarbeiter ..	18	2.3 Zugangsbedingungen	50
Erläuterungen	18	Erläuterungen	51
Beispiele	19	Beispiele	52
Literaturhinweise	20	Literaturhinweise	53
1.2.3 Pädagogisch-praktische Mitarbeiter	22	2.4 Begriffe zur Statistik	56
Erläuterungen	23	Erläuterungen	57
Beispiele	24	Beispiele	58
Literaturhinweise	24	Literaturhinweise	59
1.2.4 Nichtpädagogische Mitarbeiter	27	Verzeichnis der Beispiele	61
Erläuterungen	27	Namensverzeichnis	64
Beispiele	29	Gesamtverzeichnis der Begriffe	65
Literaturhinweise	29		

Vorwort

Die Projektgruppe Terminologie der „Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs“ (KEBÖ) hat mit dieser vierten Broschüre „Mitarbeiter und Teilnehmer in der Erwachsenenbildung“ wieder einen wertvollen Beitrag zur Begriffserklärung geleistet.

Diese Erarbeitung einer gesicherten Grundlage für eine differenzierte Fachsprache ist umso mehr zu würdigen, als es in anderen europäischen Ländern kein vergleichbares Werk gibt. Besonders hervorzuheben ist, daß diese Arbeit von Vertretern der in der KEBÖ zusammengeschlossenen Verbände in gemeinsamer, vieljähriger Kooperation geleistet wurde.

Möglich war dies nur durch den beträchtlichen Einsatz der Projektgruppenmitglieder, die hohe Einsatzbereitschaft und die Umsicht des Projektleiters und den Fleiß, die zielstrebige, stets auf Klärung bedachte Tätigkeit des Sachbearbeiters. Die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs und das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Sport sprechen daher allen, die zum Zustandekommen des vorliegenden Ergebnisses beigetragen haben, ihren besonderen Dank und ihre Anerkennung aus.

Wien, im Mai 1988

Dr. Wilhelm Filla
Vorsitzender der KEBÖ

Sektionschef Dr. Hans Altenhuber
Leiter der Sektion V im BMUKS

Einleitung

Zum Inhalt

Diese Broschüre ist der vierte Teil einer Fachterminologie der Erwachsenenbildung für Österreich, die von Vertretern der in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs zusammengeschlossenen Dachorganisationen, mit Unterstützung durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Sport, erarbeitet wurde.

Nach der Bearbeitung der Bereiche **Veranstaltungsformen**, **Grundbegriffe der Erwachsenenbildung** und **Organisationsstruktur der Erwachsenenbildung** geht es im vorliegenden vierten Abschnitt um **Begriffe für die am Bildungsgeschehen beteiligten Personen**. Damit wurde bis auf fallweise notwendige Ergänzungen in vier Themenbereichen eine Fülle wesentlicher Begriffe der Erwachsenenbildung eingehend erörtert und auf der Grundlage der Erfahrungen und der Praxis in den verschiedenen Eb-Organisationen Vorschläge für eine gemeinsame Sprache aller Erwachsenenbildungs-Organisationen erarbeitet.

Neben allen, auch praktisch relevanten Vorteilen einer differenzierten Fachsprache der Erwachsenenbildung soll das Ergebnis des österreichischen Terminologie-Projektes die von allen Erwachsenenbildungs-Organisationen akzeptierte Grundlage bilden

- für eine **Darstellung** der Institutionen unter vergleichbaren strukturellen Gesichtspunkten,
- für mögliche **rechtliche** Regelungen und
- für **statistische** Vergleiche.

Die Ergebnisberichte der Projektgruppe Terminologie wurden gemeinsam von Vertretern der österreichischen Erwachsenenbildungs-Organisationen bzw. Experten erarbeitet und werden nach mehrmaliger Diskussion und Begutachtung von allen in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) vertretenen Organisationen als **gemeinsame Orientierungshilfe für den fachlichen Gebrauch von Begriffen** im Bereich der österreichischen Erwachsenenbildung anerkannt. **Sie richten sich an Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung und an alle, die mit begrifflichen Fragen der Erwachsenenbildung in Wissenschaft, Rechtsetzung, Politik und Verwaltung befaßt sind.**

Die **Gliederung des vorliegenden Heftes** entspricht der der vorangegangenen Teile: Der **Definition** des Begriffes oder einer Reihe von Begriffen folgen eine ausführliche **Erläuterung**, praktische **Beispiele** für die Anwendung des Begriffes in der österreichischen Erwachsenenbildung und **Literaturhinweise** in Form ausgewählter Literaturzitate zu den behandelten Begriffen. Die **Erläuterungen** verweisen auch auf vorausgesetzte Begriffe, Unterscheidungskriterien, mögliche Differenzierungen und Unterschiede im heute üblichen Sprachgebrauch. Die **Beispiele** verteilen sich auf alle österreichischen Erwachsenenbildungs-Organisationen und Bundesländer und sollen die Zuordnung der Begriffe zum konkreten Erfahrungsbereich des einzelnen Mitarbeiters erleichtern.

Die **Literaturhinweise** sollen beispielhaft den Gebrauch der Begriffe in der Fachliteratur veranschaulichen, zeigen in manchen Fällen aber auch bestimmte Aspekte des sich wandelnden Begriffsverständnisses oder verweisen auf abweichende Auffassungen.

Begriffe von allgemeiner Bedeutung oder solche, die in anderen Fachbereichen ihren Ursprung haben, werden nur hinsichtlich ihres Verständnisses in der Fachsprache der österreichischen Erwachsenenbildung behandelt.

Das Erwachsenenbildungswesen in Österreich

Die institutionalisierte Erwachsenenbildung ist in Österreich von einer Vielzahl autonomer Organisationen und Einrichtungen getragen. Jene Organisationen, die, gemessen am Umfang der Tätigkeit, den weitaus überwiegenden Teil des österreichischen Erwachsenenbildungswesens ausmachen, sind seit 1972 in einem unabhängigen Forum der Begegnung und Zusammenarbeit, der „Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs“ (KEBÖ), zusammengeschlossen. Die KEBÖ vertritt die gemeinsamen Interessen der österreichischen Erwachsenenbildungs-Organisationen und verfolgt bei voller Wahrung der Selbständigkeit ihrer Mitglieder bestimmte gemeinsame Projekte.

Der KEBÖ gehören derzeit folgende Erwachsenenbildungs-Organisationen an:

- Arbeitsgemeinschaft der Bildungsheime Österreichs;
- Berufsförderungsinstitut;
- Büchereiverband Österreichs;
- Institutionen Katholischer Erwachsenenbildung;
- Ländliches Fortbildungsinstitut;
- Österreichische Volkswirtschaftliche Gesellschaft/Verband für Bildungswesen;
- Ring Österreichischer Bildungswerke mit den Teilverbänden
 - Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Bildungswerke,
 - Arbeitsgemeinschaft Katholischer Bildungswerke Österreichs und
 - Verband Österreichischer Bildungswerke;
- Verband österreichischer Schulungs- und Bildungshäuser;
- Verband österreichischer Volkshochschulen;
- Wirtschaftsförderungsinstitut der Bundeswirtschaftskammer.

Die Lehrerfortbildung, Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und zahlreiche kleinere Kultur- und Bildungsorganisationen, darunter die Österreichische Föderation der Europahäuser, die Kulturinstitute und österreichisch-ausländischen Gesellschaften, Einrichtungen, die neben anderen Zielsetzungen auch eine Tätigkeit im Sinne der Erwachsenenbildung entfalten, ferner die Wissenschaftlichen Gesellschaften und kommerzielle Erwachsenenbildungs-Unternehmen sind nicht in der KEBÖ vertreten. Die volkulturellen Verbände sind in einem eigenen Forum ähnlich der KEBÖ zusammengeschlossen (Forum Volkskultur).

Zur Frage der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann

Eine terminologische Empfehlung zur künftigen Verwendung von Personenbegriffen muß der demokratischen Forderung nach grundsätzlicher Gleichbehandlung der Geschlechter gerecht werden. Das berechtigte Anliegen, eine von maskulinen Formen dominierte Sprache zu vermeiden, hat aber zum Teil zu Sprachexperimenten geführt, die die Verständlichkeit eines Textes erschweren, durch formelhafte Wiederholungen belasten oder einen Text völlig unaussprechbar machen. Die Projektgruppe hat sich daher gründlich mit der Frage auseinandergesetzt, wie diesem Anliegen bei gleichzeitiger Wahrung der nötigen Klarheit und Übersichtlichkeit am sinnvollsten entsprochen werden kann.

Expertenmeinungen wurden von der Dudenredaktion, der Redaktion des Österreichischen Wörterbuches, dem Österreichischen Statistischen Zentralamt, von Femmedia in Basel, der Fachgruppe für sprachliche Gleichberechtigung in Basel und dem Institut für deutsche Sprache in Mannheim erbeten. Eine durchgehende Nennung der jeweiligen weiblichen und männlichen Form wurde erwogen. Auf Grund eines fundierten Beitrages des Institutes für deutsche Sprache und nach eingehender Erörterung dieses Fragenkomplexes werden nun für den vorliegenden Text folgende Richtlinien festgelegt und zur weiteren Beachtung empfohlen.

1. Vom grammatikalischen Geschlecht her männliche Personenbezeichnungen für eine Funktion, welche von Frauen und Männern ausgeübt werden kann, gelten als geschlechtsneutral, d. h., sie sind auf Männer und Frauen anwendbar.
2. Im Falle der konkreten Bezeichnung, Charakterisierung oder Anrede individueller Personen soll die entsprechende geschlechtsspezifische Form des Begriffes verwendet werden. Diese werden wegen der anzunehmenden zweifelsfreien Anwendung im vorliegenden Text nicht eigens erwähnt.
3. Die Verwendung von „Doppelformeln“ wie *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* oder von rein schriftsprachlichen Gebilden wie *MitarbeiterInnen* macht den einfachen Ausdruck *Mitarbeiter* eindeutig „männlich“ und schließt seine Verwendung als sprachökonomisch geschlechtsübergreifende Bezeichnung im selben Text aus. Sie wird daher im vorliegenden Ergebnisbericht ausdrücklich vermieden.
4. In künftigen rechtlichen Regelungen oder noch besser, in einer grundsätzlichen, allgemein gültigen gesetzlichen Regelung sollte ausdrücklich die geschlechtsspezifische weibliche Form eines Begriffes als gleichbedeutend festgelegt werden mit der geschlechtsneutralen Form dieses Begriffes.

Erläuterungen

Nach der genannten Mitteilung des Institutes für deutsche Sprache in Mannheim werden in allen größeren Gesetzeswerken und vielen anderen Rechtstexten morphologisch unmarkierte Personenbegriffe durchwegs geschlechtsneutral gebraucht. Als empfehlenswertes Muster einer sinnvollen Regelung wurden die Richtlinien des Deutschen Bundesverwaltungsamtes in Köln, „Bürgernahe Verwaltungssprache“, übermittelt.

Beispiele für grammatikalisch männliche, aber geschlechtsneutral anwendbare Personenbezeichnungen sind „Mitarbeiter“, „Berater“, „Leiter“, „Kursleiter“, „Referent“, „Bibliothekar“ und „Moderator“.

Mit einer grundsätzlichen Erklärung der rechtlichen Gleichbedeutung der jeweiligen geschlechtsspezifischen weiblichen oder männlichen Form zu einem geschlechtsneutralen Begriff wäre die wahlweise Verwendung der zutreffenden weiblichen Form gewährleistet und es würden von vornherein unbefriedigende Formalentscheidungen vermieden werden, wie beispielsweise eine 1980 aus verfassungsrechtlichen Gründen erfolgte Ablehnung der Bezeichnung „Staatssekretärin“ in einem amtlichen Briefkopf. (Vgl. Ruth Wodak u. a.: Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann. Linguistische Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann im öffentlichen Bereich. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Schriften zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau 16/1987, Wien 1987, S. 19.)

Literaturhinweise

„Werden Personen nach einer *Gruppenzugehörigkeit* allgemein bezeichnet, so verlangt es der Grundsatz der Gleichberechtigung, auch dabei weder Frauen noch Männer wegen ihres Geschlechtes zu benachteiligen. Je nach den Umständen gilt es, das richtige *geschlechtsspezifische* oder ein *geschlechtsneutrales* Wort zu verwenden. Anzuknüpfen ist dabei stets an die Gesetzmäßigkeiten und Gebrauchskonventionen der deutschen Sprache.

In unserem *Sprachsystem stimmen die drei ‚grammatikalischen Geschlechter‘* (Maskulinum, Femininum und Neutrum) mit den beiden ‚*natürlichen*‘ Geschlechtern (männlich und weiblich) nicht überein. Der Wortschatz hält keineswegs für alle Personenbezeichnungen je eine klar unterschiedene männliche und weibliche Form bereit. Allerdings wird sich die natürliche Sprachentwicklung den gesellschaftlichen Veränderungen auch weiter in kleinen Schritten anpassen. Vor der Wortwahl ist *rechtlich* abzuwägen, wie stark eine Bezeichnung die *Persönlichkeitssphäre* des Menschen, insbesondere seine geschlechtliche Identität, beeinträchtigen kann. Sorgfältig sind dabei verschiedene Grade der Individualisierung und des Sachbezuges zur sozialen Geschlechterrolle zu unterscheiden . . .

Ist eine bestimmte *Einzelperson* in einem *Einzelfall* (individuell-konkret) zu bezeichnen, so berührt dies in aller Regel den Kernbereich ihrer Persönlichkeit als geschlechtsgeprägtes Wesen. Das Gebot der Gleichbehandlung verlangt hier – soweit sprachüblich – eine geschlechtsbezogene (*geschlechtsspezifische*) Personenbezeichnung. Neben dem Namen, der Anschrift und der Anrede wird damit auch die Benennung sonstiger Eigenschaften, Fähigkeiten oder Funktionen erfaßt . . .

Geht es um die Bezeichnung einer unbestimmten *Personenzahl* aus Männern und Frauen für alle künftig denkbaren *Fälle* (generell-abstrakt); so ist die Einzelpersönlichkeit in ihrer Geschlechtsidentität weniger stark betroffen. Die Forderung des Gleichheitsgebotes richtet sich jetzt auf eine grundsätzlich *geschlechtsneutrale* Personenbezeichnung.

Unsere Sprache bietet dafür eigentlich nur zwei Möglichkeiten.

○ Zunächst sollte man die wenigen Wörter nützen, die trotz des verschiedenen grammatikalischen Geschlechts *offenkundig* neutrale Bedeutung haben. Daneben kommen auch einige ‚*geschlechtslose*‘ *Mehrzahlformen* in Frage, wenn die *Rechtsklarheit* erhalten bleibt und man gewisse stilistische Nachteile (*Verwässerung*) in Kauf nimmt.

○ Am häufigsten werden Träger eines Geschehens durch *Substantive auf -er* bezeichnet (sog. *nomina agentis*). Die Sprachwissenschaft betrachtet solche Personenbenennungen als geschlechtsneutral, wenn man sie den Umständen nach erkennbar als Gattungsnamen gebraucht (Antragsteller). Ihre verallgemeinernde, neutralisierende Bedeutung verengt sich *nur dann* auf die spezifisch männliche Rolle, wenn dem Ausdruck gleichzeitig – zur Kennzeichnung des weiblichen Geschlechts – eine Wortbildung auf *-(er)in* gegenübergestellt wird (Antragsteller – Antragstellerin)

Gegen allgemeine Personenbezeichnungen, die nur ihrem *grammatikalischen* Geschlecht nach ‚männlich‘ erscheinen, bestehen jedenfalls keine Bedenken, solange es im gegebenen Zusammenhang auf das natürliche Geschlecht gar nicht ankommt. Das gilt für die große Zahl ständig *wechselseitig sozialer ‚Rollen‘*, für kurzlebig aufscheinende Rechts- oder Verfahrensstellungen, die ohne engeren Bezug zur geschlechtsspezifischen Persönlichkeitsstruktur bleiben . . .

- Neuerdings wird ein dritter Weg erprobt, um *Geschlechtsneutralität* unmißverständlich auszudrücken: nämlich durch ihr Gegenteil, die Doppelung *geschlechtsspezifischer* Bezeichnungen. In einem *paarigen Formelgebilde* sollen sich die Geschlechtsmerkmale formallogisch gleichsam gegeneinander aufheben (der/die, -er/-in, zum/zur).

Solch ein eher sprachwidriges ‚Geschlechtersplitting‘ zerreißt den natürlichen Satzzusammenhang, ist kaum aussprechbar und nur schwer zu lesen; zudem werden die Texte wesentlich länger. Ein möglicher Gewinn an Präzision wiegt die Verluste an Verständlichkeit und Effizienz (Sprachkonomie) wohl nur selten auf. Nichts anderes gilt für schwerfällig *ausgeschriebene Begriffspaare* (verbunden durch ‚und‘, ‚oder‘, ‚bzw.‘). Dieser ‚Formalstil‘ sollte daher auf rechtlich unvermeidbare *Ausnahmen* (wie Stellenausschreibungen) und auf *nicht textgebundene Darstellungen* (zum Beispiel Tabellen) beschränkt bleiben.“

Bürgernahe Verwaltungssprache. Empfehlungen zu Inhalt und Darstellung. Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik, Merkblatt M 18, Köln 1987⁶, S. 22 ff.

1 Mitarbeiter

1.1 Das Begriffsfeld Mitarbeiter in der Eb

Definitionen

Mitarbeiter: Person, die in einer Einrichtung oder Organisation der Erwachsenenbildung in einem bestimmten Wirkungsbereich eine durch ein Vertragsverhältnis geregelte Tätigkeit ausübt.

Wirkungsbereich: Abgrenzung der Zuständigkeit im Hinblick auf räumliche Ausdehnung, institutionelles Arbeitsfeld sowie Inhalt und Form der Tätigkeit.

Mitarbeiterbezeichnungen nach dem regionalen Wirkungsbereich:

Örtlicher Mitarbeiter: Mitarbeiter, dessen Zuständigkeit räumlich auf eine Gemeinde bzw. den Teil einer Gemeinde (Ort oder Stadtteil) festgelegt ist.

Bezirks(-leiter, -sekretär u. a.): Mitarbeiter, dessen Wirkungsbereich sich auf einen politischen Bezirk erstreckt.

Regionalbetreuer: Für Supervision, organisatorische und fachliche Unterstützung von Mitarbeitern in einem bestimmten räumlich abgegrenzten Wirkungsbereich qualifizierter und eingesetzter pädagogischer Mitarbeiter.

Landes(-leiter, -sekretär u.a.): Mitarbeiter, dessen Wirkungsbereich sich auf ein Bundesland erstreckt.

Bundes(-geschäftsführer, -referent, -sekretär u. a.): Mitarbeiter, dessen Wirkungsbereich sich auf das gesamte österreichische Bundesgebiet erstreckt.

(Mitarbeiterbezeichnungen nach dem institutionellen, inhaltlichen und methodischen Wirkungsbereich sind den betreffenden Typenbegriffen zugeordnet [→ 1.2.2, 1.2.3]).

Vertragsverhältnis: Art der Bindung des Mitarbeiters an eine Einrichtung oder Organisation der Erwachsenenbildung durch rechtswirksame Vereinbarung hinsichtlich des zeitlichen und inhaltlichen Umfangs der Mitarbeit (→ Seite 31).

Erläuterungen

„Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“ ist der einzige allgemeine Sammelbegriff für alle in der Erwachsenenbildung tätigen Personen, ob sie in leitender oder untergeordneter Stelle in einer pädagogischen oder in einer nichtpädagogischen Funktion wirken.

Abweichend von dem hier vorgeschlagenen Verständnis des Begriffes wird die Bezeichnung Mitarbeiter in der Praxis auch als Gegensatz zu Leiterfunktionen für alle übrigen Mitarbeiter verwendet im Sinne eines Gegensatzpaares: „Leiter“ und Mitarbeiter“.

Meist wird unter dem Titel „Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“ ausschließlich an die unterrichtend, beratend oder fachlich mit Bildungsangelegenheiten befaßten, erwachsenenbildungsmäßig qualifizierten **pädagogischen Mitarbeiter** gedacht. Um alle begrifflichen Probleme im Mitarbeiterbereich zu erfassen, um Grundlagen zu schaffen für Ausschreibungen, Anforderungsprofile, Mitarbeiterstatistik und rechtliche Regelungen

gen, müssen auch die **nichtpädagogischen Mitarbeiter** wie Sekretariatskräfte, Wirtschaftspersonal, technische Fachkräfte und Reinigungspersonal berücksichtigt werden.

Als Sammelbegriff für pädagogische Mitarbeiter wird häufig auch die Bezeichnung „**Erwachsenenbildner**“ gebraucht. Als „**Erwachsenenbildner**“ gilt eine in didaktischer und methodischer Hinsicht qualifizierte Fachkraft, die aufgrund ihrer Tätigkeit im Rahmen der institutionellen Erwachsenenbildung um Bildung bemühten Erwachsenen hilft, Bildung zu erlangen. Sie muß also in einer Institution der Erwachsenenbildung tätig sein und dort Erwachsenen in ihrem Bildungsstreben helfen. Entscheidend ist die Tätigkeit, an der sich auch die Ausbildung der Mitarbeiter orientieren muß.

Wir sehen hier jedoch zunächst davon ab, eine Definition für den Begriff **Erwachsenenbildner** festzulegen, weil das Verständnis dieses Begriffes derzeit im Spannungsfeld einer beginnenden Professionalisierung steht: Viele in der Erwachsenenbildung Tätige verstehen sich nicht als „**Erwachsenenbildner**“, weil sie ihren Wirkungsschwerpunkt in einem anderen Bereich, z. B. in ihrem Hauptberuf, sehen oder die Bezeichnung als „**Bildner**“ Erwachsener überhaupt für sich ablehnen. Dagegen verwenden andere die Bezeichnung „**Erwachsenenbildner**“ gerade, um auszudrücken, daß sie ihren Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der Erwachsenenbildung sehen.

Zunehmend wird „**Erwachsenenbildner**“ auch als **Berufsbezeichnung** für die in der Erwachsenenbildung hauptberuflich oder überwiegend Tätigen verwendet, jedoch eingeschränkt auf die fachlich im Bereich der Erwachsenenbildung qualifizierten Mitarbeiter. In diesem Sinn wird der Begriff häufig in theoretischen Abhandlungen verwendet. Als Berufsbezeichnung wird er selten, in Ausschreibungen bisher kaum genannt.

Mit der Bezeichnung „**Erwachsenenbildner**“ wird oft auch die augenblickliche Situation einer Person bezeichnet, gerade in der Erwachsenenbildung tätig zu sein.

Vor allem historische Bedeutung hat der Begriff „**Volksbildner**“, der aber fallweise auch heute noch verwendet wird. Wie der Begriff „**Volksbildung**“ (→ Teil 2 „**Grundbegriffe der Erwachsenenbildung**“, Seite 23 f) geht er einerseits über die Grenzen des Begriffes „**Erwachsenenbildner**“ hinaus, weil die Volksbildung grundsätzlich keine Altersabgrenzung kennt, schließt andererseits aber ausdrücklich den Bereich der beruflichen Weiterbildung aus.

Einrichtungen und Tätigkeiten der Erwachsenenbildung richten sich nicht nur an Erwachsene. Besonders die Büchereien sehen einen ihrer wesentlichen Tätigkeitsbereiche in der Betreuung von Kindern und jugendlichen Lesern. Aber auch die Angebote der Volkshochschulen, der Bildungshäuser und Bildungswerke richten sich an Heranwachsende, zum Teil auch an Jugendliche und Kinder. Die berufliche Erwachsenenbildung schließt Angebote für Schüler und Lehrlinge ein, das LFI auch die Begleitung der Lehrlingsausbildung und der Landjugend. Der Übergang zwischen Erwachsenenbildung und außerschulischer Jugendbildung ist fließend, und fast alle Erwachsenenbildungseinrichtungen sind somit Einrichtungen der Weiterbildung in dem Sinn, in dem dieser Begriff in Teil 2, „**Grundbegriffe der Erwachsenenbildung**“, festgelegt wurde (siehe dort Seite 10). Daher ist auch die Sammelbezeichnung „**Mitarbeiter in der Weiterbildung**“ denkbar, wenn die Einbeziehung von Kindern und jugendlichen Teilnehmern betont werden soll.

Wirkungsbereich wird hier in einem weiten Sinn verstanden und umfaßt sowohl den regionalen und institutionellen Arbeitsbereich als auch Inhalt und Form der Tätigkeit. Hier werden zunächst nur einige Mitarbeiterbegriffe angeführt, die sich auf den regionalen Wirkungsbereich beziehen, weil diese Begriffe auf verschiedene Mitarbeiter-

typen zutreffen. Begriffe, die sich auf den **institutionellen Wirkungsbereich**, auf bestimmte **Inhalte und Tätigkeitsformen** beziehen, sind meist mit der Vorstellung von einem bestimmten Mitarbeitertypus verbunden und werden daher dort zugeordnet (siehe vor allem die Abschnitte 1.2.2 und 1.2.3).

Region ist die räumlich begrenzte geographische Einheit und kann sowohl einen geographisch zusammenhängenden Teil einer politischen Einheit, z. B. eines Bundeslandes oder eines politischen Bezirkes, als auch eine durch gemeinsame Merkmale geprägte, über die Grenzen politischer Einheiten hinausreichende geographische und kulturelle Einheit bezeichnen. Regional bezeichnet also allgemein die räumlich-geographische Dimension, Staats-, Landes-, Bezirks- und Gemeindeebene sind politisch definierte Sonderfälle der regionalen Gliederung.

Die räumliche Gliederung in der konfessionellen Erwachsenenbildung deckt sich nicht mit den öffentlichen Verwaltungseinheiten. Pfarren umfassen oft selbständige Teile einer Gemeinde oder gehen über Gemeindegrenzen hinaus. Die Dekanate haben keine direkte Entsprechung in der öffentlichen räumlichen Gliederung. Im Bereich der kirchlichen Erwachsenenbildungs-Institutionen sind daher weitere gängige Bezeichnungen wie Diözesansekretär, Dekanatsverantwortlicher u. a. gebräuchlich.

Der räumliche Wirkungsbereich einer Einrichtung oder eines Angebotes im Sinne der räumlichen Streuung der Wohnorte von Teilnehmern wird als Einzugsbereich in Abschnitt 2.4, „Teilnehmer-Struktur“, behandelt.

Ein **Vertragsverhältnis** kann in der Regel ohne Einhaltung einer bestimmten Formvorschrift eingegangen werden. Insbesondere ist nicht die Unterfertigung eines schriftlich formulierten Vertrages bzw. die Entgeltlichkeit Voraussetzung. Ausnahmen sind einzelne, ausdrücklich an eine bestimmte Form gebundene Arten von Verträgen, z. B. Gesellschaftsvertrag, Lehrvertrag u. a., die in der Erwachsenenbildung eher selten vorkommen. Aus rechtlicher Sicht kann ein Vertragsverhältnis auch durch mündliche Absprache begründet werden. Auch die verbindliche Übernahme einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Funktion ist ein Vertrag in diesem Sinne.

Zu unterscheiden ist aber die **Art der vertraglichen Bindung** an eine Einrichtung oder Organisation, z. B. **hauptberuflich**, **freiberuflich**, **nebenberuflich** und **ehrenamtlich**. Damit wird neben dem Anstellungs- oder Bindungsverhältnis aus der Sicht der Organisation auch der Stellenwert der Tätigkeit für den Mitarbeiter selbst in beruflich-erwerbsmäßiger Hinsicht ausgedrückt. Daneben darf allerdings das oft große persönliche Engagement vieler ehrenamtlicher Mitarbeiter nicht außer acht gelassen werden.

Beispiele

Bundesweiter Wirkungsbereich: Bundesgeschäftsführer des LFI, Generalsekretär des Ringes Österreichischer Bildungswerke, Präsident des Verbandes österreichischer Volkshochschulen.

Wirkungsbereich Land: Institutsleiter eines WIFI, Obmann des Landesverbandes der Steirischen Volkshochschulen, „Arbeitskreisleiter“ im Salzburger Bildungswerk (Mitarbeiter, der als Fachmann einen bestimmten Aufgabenbereich, z. B. Elternbildung oder Heimatmuseen, für den Bereich des Landes Salzburg verantwortlich leitet), Leiter einer Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung.

Wirkungsbereich Bezirk: Bezirksleiter der Salzburger Bildungswerkes, Leiter einer Stützpunktbücherei.

Örtlicher Wirkungsbereich: Leiter einer öffentlichen Bücherei, Leiter eines Bildungswerkes, Zweigstellenleiter einer Volkshochschul-Landesorganisation.

Institutionsbezogene Mitarbeiterbezeichnungen: Volkshochschulleiter, Büchereileiter, Bildungswerkleiter.

Institutionsspezifische Mitarbeiterbezeichnungen: Studienleiter eines Bildungshauses, Schulungsreferent eines WIFI, Werkstättenleiter eines BFI, Haushaltsberaterin des LFI, im Bereich der Ehe- und Familienbildung eingesetzter Berater des Katholischen Familienwerkes, Geschäftsführer einer Volkswirtschaftlichen Gesellschaft.

Verbandsübergreifender Wirkungsbereich: Vorsitzender der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ), Leiter oder pädagogischer Mitarbeiter einer Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung.

Tätigkeitsbezogene Mitarbeiterbezeichnungen: Arbeitskreisleiter, Ausstellungsleiter, Exkursionsleiter, Kursleiter, Moderator, Projektleiter, Seminarleiter.

Literaturhinweise

„Jeder professionelle Mitarbeiter hat . . . ein gewisses Arbeitspensum (wobei wir den ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht als eine professionelle Figur sehen); er übt eine oder mehrere Funktionen aus und ist auf einer gewissen Ebene und in einer gewissen Institutionalform tätig. Es gibt fast unendliche Möglichkeiten von Berufsfiguren in der Erwachsenenbildung . . .

Der bekannte Autor S. Wiegersma . . . führt . . . den wichtigen Unterschied zwischen *Beruf*, *Arbeitsfeld* und *Funktion* ein. So deutet das *Arbeitsfeld* die Zeit, den Raum und den institutionellen Rahmen an, wo der Beruf ausgeübt wird. Es entspricht der Frage: Wo arbeiten Sie?

Die *Funktion* umfaßt das Gesamt der Aufgaben innerhalb eines arbeitsteiligen Gefüges, ist also ein Organisations-Terminus. Sie entspricht der Frage: Was tun Sie eigentlich, welches ist Ihre Aufgabe?

Der Beruf bildet sodann den Oberbegriff: obwohl jeder Beruf als Funktion in einem gewissen Arbeitsfeld ausgeübt wird, ist damit seine Bedeutung nicht erschöpft. P. S. Bakker sagt zu Recht, daß im Beruf eine Antwort gegeben wird auf die Frage: Was sind Sie?“

Walter Leirman: Beruf und Ausbildung der Erwachsenenbildner. In: Neue Volksbildung, 20. Jg., Wien 1969, S. 381.

„Das Wort ‚Erwachsenenbildner‘ (adult educator) findet sich oft in der andragogischen Fachsprache. Aber es wird sich kaum jemand als ‚Erwachsenenbildner‘ bezeichnen. Es handelt sich um einen Allgemeinbegriff, der aus einer Fülle konkreter Erscheinungsformen gewonnen wurde. Die damit bezeichnete Personengruppe erscheint weitaus differenzierter, als dies bei den Lehrern an den Schulen der Fall ist. Das hängt nun freilich z. T. mit der terminologischen Verwirrung zusammen, an der die Erwachsenenbildung insgesamt noch leidet. Es ist diese Differenzierung aber auch darauf zurückzuführen, daß sich in diesen ‚Typen des Erwachsenenbildners‘ verschiedene Aspekte vermischen: Es kann sich um Berufsbezeichnungen und Arbeitsfelder handeln, aber auch um Funktionen innerhalb einer bestimmten Veranstaltungsform der Erwachsenenbildung (z. B. Vortragender, Kursleiter). Schließlich kann es darum gehen, mit einer bestimmten fachlichen Kompetenz (als Sekretär, als Werbefachmann) in einer Institution der Erwachsenenbildung mitzuarbeiten oder auch darum, im eigenen Beruf Bildungsaufgaben an Erwachsenen wahrzunehmen. So erschien es exakter, einem Vorschlag der ‚Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung‘ folgend, nicht mehr vom ‚Erwachsenenbildner‘, sondern vom ‚Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung‘ zu sprechen.“

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: Franz Pöggeler (Hrsg.), Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 197.

„Keine der bisher üblichen Bezeichnungen genügt für die verschiedenen Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung. Es wäre auch kaum zweckmäßig, für alle, die in irgendeiner Weise an der Erwachsenenbildung beteiligt sind, inskünftig die einheitliche Bezeichnung ‚Erwachsenenbildner‘ zu wählen. Die Delegiertenversammlung der SVEB hat deshalb im Juni 1972 in Biel dem Vorschlag der Arbeitsgruppe für die Erstellung eines Ausbildungskonzeptes zugestimmt, in Zukunft von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung zu sprechen und das ganze Gebiet der Erwachse-

nenbildung in neun berufliche Arbeitsfelder aufzuteilen, die je ihren speziellen Sachverstand erfordern. Früher wurden einzelne (oder gar alle) dieser verschiedenen Aufgaben von ein und derselben Person wahrgenommen, und in kleinen Organisationen ist das auch heute noch der Fall. Große Organisationen haben aber schon vor Jahren begonnen, Spezialisten einzusetzen, die sie in der Regel für ihre Aufgaben selbst vorbereiten und heranbilden mußten."

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 2.

„Wir gebrauchen im folgenden den Ausdruck *Erwachsenenbildung* für die praktische Tätigkeit in diesem Bereich, den der *Erwachsenenpädagogik* für die wissenschaftliche Reflexion darüber und den des *Erwachsenenpädagogen* für den darin beruflich Tätigen, wobei zwischen hauptberuflichen und nebenberuflichen Erwachsenenpädagogen zu unterscheiden ist."

Reingard Vath: Der Beruf des Erwachsenenpädagogen. In: Taschenbuch der Weiterbildungsforschung, hrsg. von Horst Siebert, Baltmannsweiler 1979, S. 108.

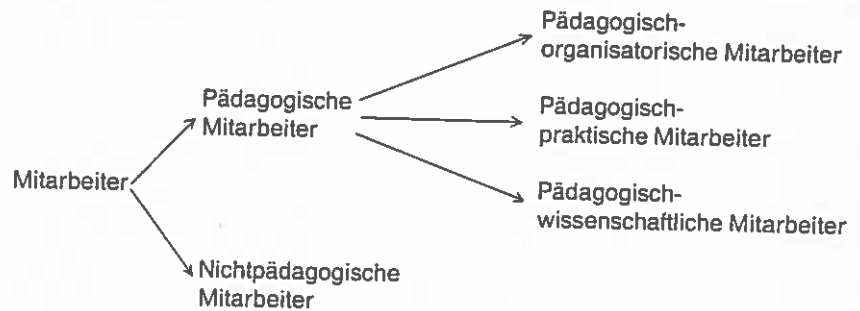
1.2 Mitarbeiter-Typen

1.2.1 Begriffe und Differenzierung

Definitionen

Mitarbeiter-Typus: unterscheidbare Ausprägung eines Funktionsbildes, das durch Schwerpunkte im Anforderungs- und Tätigkeitsprofil geprägt ist.

Differenzierung:



Pädagogischer Mitarbeiter: Mitarbeiter mit praktischen oder theoretisch-fachlichen Qualifikationen im Bereich der Erwachsenenbildung.

Pädagogisch-organisatorischer Mitarbeiter: Mitarbeiter, der Bildungsarbeit konzeptiv vorbereitet, organisatorisch verantwortlich begleitet, kontrolliert und dokumentiert.

Pädagogisch-praktischer Mitarbeiter: Mitarbeiter, der überwiegend Bildungsarbeit in direktem Kontakt mit den Teilnehmern leistet.

Pädagogisch-wissenschaftlicher Mitarbeiter: Überwiegend oder ausschließlich wissenschaftlich mit Fragen der Erwachsenenbildung befaßter Mitarbeiter.

Nichtpädagogischer Mitarbeiter:

Fachkraft oder Hilfskraft, die administrative, wirtschaftliche, technische oder andere Funktionen und Aufgaben außerhalb der eigentlichen Erwachsenenbildungsarbeit erfüllt.

Erläuterungen

Mitarbeiter-Typus ist ein Begriff, der das Ansprechen wesentlicher Tätigkeitsmerkmale und Funktionsbilder erleichtern soll. Die einzelnen Typenbegriffe ermöglichen eine grobe Zuordnung nach Schwerpunkten mit der ausdrücklichen Einschränkung, daß sich die Tätigkeiten im konkreten Fall nie ausschließlich auf den einen oder anderen Bereich festlegen lassen.

In kleineren Einrichtungen fallen manche oder alle der in größeren Einrichtungen unterscheidbaren Funktionen in einer Person zusammen, so daß sich verschiedene **Mischformen** ergeben. Im Zuge der Entwicklung und Vergrößerung von Institutionen kommt es dagegen zu einer zunehmenden Ausprägung typischer Mitarbeiterfunktionen und Arbeitsfelder:

Ein wesentlicher Unterschied im Anspruchsprofil besteht zwischen **pädagogischen Mitarbeitern** und **nichtpädagogischen Mitarbeitern**. **Pädagogische Mitarbeiter** sind jene, die zu ihren sonstigen fachlichen Fähigkeiten eine allgemeine oder spezifische pädagogisch-fachliche Ausbildung und die Fähigkeit zu praktischer Bildungsarbeit mit Teilnehmern mitbringen. Pädagogisch wird im allgemeinen Sinn als bildungsfachlich verstanden, sowohl im praktischen Sinn als Fähigkeit zu einem den Bildungsinteressen förderlichen Umgang mit dem jeweiligen Teilnehmer als auch im Sinn wissenschaftlicher Kompetenz, Bildungsangelegenheiten betreffend. Pädagogisch wird hier auch unabhängig vom Alter der Teilnehmer verstanden, also auch, und hier vor allem, Erwachsene betreffend.

Pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die Bildungsarbeit konzipieren und organisieren und meist auch selbst praktische Bildungsarbeit leisten. **Pädagogisch-praktische Mitarbeiter** sind jene, die ausschließlich oder überwiegend praktische Bildungsarbeit leisten. Sie sind es, die vor allem in direktem Kontakt zu den Teilnehmern stehen.

Pädagogisch-wissenschaftliche Mitarbeiter sind fachlich qualifizierte Mitarbeiter mit Hochschulabschluß, die überwiegend wissenschaftlich mit Fragen der Erwachsenenbildung befaßt sind. Theoretiker der Erwachsenenbildung sind in Österreich vor allem an Universitätsinstituten und an wenigen Fachstellen tätig, an denen Bibliographien erarbeitet, Erhebungen durchgeführt, Fachtagungen und Publikationen zu Erwachsenenbildung angeregt und betreut und internationale fachliche Kontakte gepflegt werden. Beispiele sind das Institut für Erwachsenenbildung in Salzburg, das Institut für Bildung und Wirtschaft in Wien und die Fachbibliothek für Erwachsenenbildung des BMUKS in Wien. Im Ausland sind wissenschaftliche Mitarbeiter auch bereits in organisatorisch gut ausgestatteten zentralen Fachstellen für Erwachsenenbildung bzw. im Rahmen der Universitätsausdehnung tätig.

Die Gesamtheit fest angestellter Erwachsenenbildner (pädagogischer Mitarbeiter) einer Einrichtung oder Organisation wird auch als **pädagogisches Personal** bezeichnet.

Unter der Bezeichnung „**nichtpädagogische Mitarbeiter**“ werden alle Mitarbeiter zusammengefaßt, von denen eine bestimmte administrative, wirtschaftliche oder andere Fachkompetenz erwartet wird, aber keine pädagogische Qualifikation. Es sind dies einerseits Sekretariatskräfte, Wirtschaftspersonal, technische Fachkräfte, Reinigungspersonal u. a., andererseits Experten. Gefordert wird dabei selbstverständlich wie in jedem anderen Betrieb eine positive Einstellung zu den Zielen und Aufgaben des Gesamtbetriebes, während pädagogische Fähigkeiten, Fachwissen und Qualifikation im Bereich der Erwachsenenbildung nicht erforderlich sind.

Viele dieser Mitarbeiter wachsen aber durch ihre Tätigkeit auch in pädagogische Aufgaben, wie z. B. Bildungsinformation, hinein und qualifizieren sich auch im Bereich der Erwachsenenbildung, z. B. wenn Sekretariatskräfte der Volkshochschule am KEBÖ-Grundlehrgang teilnehmen. Es gibt hier daher einen breiten **Übergangsbereich**, nämlich jene Wirtschafts-, Verwaltungs- oder technischen Fachkräfte, die durch ihre berufliche Arbeit und aus Interesse an ihrem Beruf durch zusätzliches Bemühen pädagogische Qualifikation erworben haben. (Diesem Phänomen sollte man durch einen eigenen geeigneten Begriff gerecht werden.)

Zu den nichtpädagogischen Mitarbeitern gehören sinngemäß auch jene **Experten**, die zu bestimmten Anlässen, sei es eine Enquete, eine Diskussionsveranstaltung oder ein Projekt, ihr Fachwissen einbringen, aber nicht über ausreichende pädagogische Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Die pädagogische Umsetzung der eingebrachten

fachlichen Aussagen muß in diesem Fall begleitend durch einen pädagogischen Mitarbeiter erfolgen. Experten, die häufig in der Erwachsenenbildung arbeiten, unterziehen sich meist einer Mitarbeiter-Ausbildung und eignen sich mit der Zeit eine gewisse pädagogische Erfahrung an, so daß sie dann als **Referenten** auch zu den pädagogischen Mitarbeitern zählen. Darüber hinaus ist jeder pädagogisch-wissenschaftliche Mitarbeiter, aber auch jeder pädagogisch-organisatorische oder pädagogisch-praktische Mitarbeiter **Experte für Erwachsenenbildung** in seinem Erfahrungsbereich.

In den folgenden Abschnitten werden vielfältige Begriffe für pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter (→ Seite 18), für pädagogisch-praktische Mitarbeiter (→ Seite 22) und für nichtpädagogische Mitarbeiter (→ Seite 27) angeführt und möglichst alle in der Praxis wichtigen Begriffe diesen Gruppen zugeordnet. Pädagogisch-wissenschaftliche Mitarbeiter werden nicht in einem eigenen Abschnitt behandelt, weil hier zumindest bisher eine Ausprägung differenzierter Typen fehlt. Wenn auch derzeit in der Erwachsenenbildung noch sehr wenige Mitarbeiter mit überwiegend wissenschaftlichen Aufgaben tätig sind, so darf die Bedeutung eigenständiger wissenschaftlicher Grundlagenarbeit in der Erwachsenenbildung nicht unterschätzt werden. Mit zunehmender Professionalisierung wird sich auch dieser Tätigkeitsbereich zu einem Berufsfeld mit differenzierten Anforderungs- und Tätigkeitsprofilen entwickeln.

Auch mit den in den folgenden Abschnitten angeführten Begriffen werden häufig auftretende Situationen im Sinne von **Idealtypen** umschrieben. In der Realität treten dagegen vielfach **Mischformen** auf, die aber gerade durch solche Typenbegriffe besser beschrieben werden können.

Beispiele

Pädagogisch-organisatorischer Mitarbeiter: Referatsleiter eines **WIFI**; Abteilungsleiter Bildung eines **LFI**, **Büchereileiter**.

Pädagogisch-praktischer Mitarbeiter: Kursleiter an einer **Volkshochschule**.

Pädagogisch-wissenschaftlicher Mitarbeiter: Wissenschaftlicher Mitarbeiter im **Institut für Erwachsenenbildung** im Ring Österreichischer Bildungswerke.

Nichtpädagogischer Mitarbeiter: Koch in einem **Bildungshaus**.

Nichtpädagogischer Experte: Leiter des Instituts für Ökologie bei einer Podiumsdiskussion im Rahmen einer Bildungswoche des **Salzburger Bildungswerkes**.

Literaturhinweise

Zur Literaturverschlagnwortung im österreichischen Dokumentationssystem Erwachsenenbildung (DOKEB) wurden bisher folgende Mitarbeiterbegriffe verwendet:

Fachmann (5), Referent (3), Veranstaltungsleiter (2);

Erwachsenenbildner (97), Ausbilder (55), Animateur (20), Betriebsrat (2), Mandatar (1), Manager (2), Berater (13), Berufsberater (3), Bildungsberater (2), Eheberater (1), Freizeitberater (8);

Erzieher (1), Pädagoge (10), Sozialpädagoge (2), Entwicklungshelfer (1), Freizeitshelfer (5), Sozialarbeiter (11), Altenpfleger (8), Krankenpfleger (1);

Forscher (2), Heimatforscher (5), Volksbrauchtumsforscher (1);

Pfleger (1), Ortsbildpfleger (2);

Bibliothekar (16);

Lehrer (28), Pflichtschullehrer (2), Professor (1), Hochschullehrer (7), Dozent (4), Sprachlehrer (4);

Trainer (8), Tutor (11), Prüfer (6), betrieblicher Ausbilder (42);
Diplom erwachsene Bildner (1), Seminarleiter (1), Kursleiter (45), Leiter (2), kirchliche Berufe (5),
Priester (2);

DOKEB – Retrievalstatistik vom 14. 4. 1988 über Fac. 1.03 des Thesaurus Erwachsenenbildung. Leopoldine Swoboda, Institut für Pädagogik der Universität Wien, 1090 Wien, Garnisongasse 3.

Die Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung hat als Grundlage eines Ausbildungsprogramms für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter neun Arbeitsfelder umschrieben. Davon werden die Arbeitsfelder „Leiter einer Institution“ und „Leiter eines Kurszentrums“ als hauptberuflich, die Arbeitsfelder „andragogischer Mitarbeiter“, „Sachbearbeiter für Werbung und Public Relations“, „Leiter des Rechnungswesens“, „Tagungsleiter“ und „Bildungsberater“ als hauptberuflich oder teilzeitlich und das Berufsfeld „Kursleiter“ als nebenberuflich und „Referent“ als ehren- oder nebenamtlich beschrieben.

Vgl.: Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogramms für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 10 f.

„In dieser Situation des Wachstums und der Veränderung kann eine Erwachsenenbildungs-Institution nur bestehen, wenn sie sich auf selbständige, einsatzfreudige und mit dem entsprechenden Know-how ausgerüstete Mitarbeiter stützen kann. Dabei sind zwei Mitarbeitergruppen zu unterscheiden:

○ Die in der Führung und Organisation Tätigen, die vielfach nicht den unmittelbaren Kontakt zum Teilnehmer haben und für Programmplanung und -koordination, Einsatz von pädagogischen Mitarbeitern, Bereitstellung von geeigneten Räumen und Unterrichtsmitteln u. v. a. verantwortlich sind.

○ Die pädagogischen Mitarbeiter (Erwachsenenbildner im engeren Sinn), die unmittelbar mit den Teilnehmern in Kontakt stehen und für die Durchführung ihrer Bildungsarbeit und Unterrichtsgestaltung zumeist selbst verantwortlich sind.“

Johann Steinringer, Monika Petermandl: Lehren und Lernen in der Erwachsenenbildung, KEBÖ-Grundlehrgang für Erwachsenenbildner, Teil III, Wien 1983, S. 29.

„Andragogischer Mitarbeiter . . . Hauptberuflicher oder Teilzeit-Mitarbeiter einer Institution auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene . . .

Voraussetzungen

○ die Überzeugung, daß lebenslange Weiterbildung nötig ist

○ pädagogische Grundausbildung, andragogische Erfahrung und Zusatzausbildung

○ Fantasie, Initiative, geistige Beweglichkeit, möglichst breite Allgemeinbildung, Interesse für alles und jedes

○ Kontaktfähigkeit, Interesse für Mitmenschen, Bereitschaft und Fähigkeit zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit

○ ‚Andragogischer Eros‘ – Glaube an die Bildbarkeit und Bildungswilligkeit der Menschen.“

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogramms für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 10 f.

1.2.2 Pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter

Definitionen

Bildungswerkleiter: Mit der hauptberuflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Führung eines örtlichen Bildungswerkes oder einer Landesorganisation betraute Person.

Bibliothekar: Nach den Ausbildungsrichtlinien für hauptberufliche und ehrenamtlich Bibliothekare qualifizierter Mitarbeiter.

Büchereileiter: Mit der hauptberuflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Führung einer öffentlichen Bücherei betrauter Bibliothekar.

Büchereimitarbeiter: Jeder in einer öffentlichen Bücherei oder einer Bücherei-Fachstelle tätige Mitarbeiter.

Fachbereichsleiter: Mitarbeiter, der einen Teil des Angebotes der betreffenden Einrichtung oder Organisation der Erwachsenenbildung konkret organisatorisch, administrativ und inhaltlich betreut.

Geschäftsführer: Mit der organisatorischen, wirtschaftlichen und administrativen Führung einer Einrichtung oder Organisation und mit koordinierenden Aufgaben betraute Einzelperson.

Leiter: Mit der verantwortlichen Führung einer Einrichtung oder Organisation betraute Einzelperson.

Pädagogischer Leiter: Mit der pädagogischen Führung einer Einrichtung oder Organisation betraute Einzelperson.

Pädagogischer Referent: Theoretisch und praktisch qualifizierter Mitarbeiter einer Organisation der Erwachsenenbildung mit verantwortlicher Funktion für die Umsetzung theoretischer Forschung in die pädagogische Praxis, für die Erarbeitung und Erprobung pädagogischer Modelle und für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter.

Referatsleiter: Mitarbeiter, der einen organisatorisch in sich geschlossenen Teilbereich der Gesamtorganisation einer Einrichtung oder Abteilung verantwortlich leitet.

Volkshochschulleiter: Leiter einer selbständigen Volkshochschule oder der Zweigstelle einer Volkshochschul-Organisation.

Erläuterungen

Pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter sind für die Führung des Programms einer Einrichtung verantwortlich. Zu ihren Tätigkeiten gehören inhaltliche, zeitliche und finanzielle Planung, Beschaffung oder Vermittlung von Räumen und Arbeitsmitteln, Motivation der Träger, Gewinnung, Einsatz und Betreuung von Mitarbeitern, Planung der Öffentlichkeitsarbeit, Koordination von Arbeitsbereichen und Einrichtungen im jeweiligen Tätigkeitsbereich und die Kontrolle und Dokumentation der geleisteten Arbeit. Unter Kontrolle wird hier die Reflexion über die geleistete Bildungsarbeit, die Durchsicht der Ergebnisse, Vorsorge für korrekte Abrechnung usw. verstanden.

In diesem Abschnitt werden die gebräuchlichen Begriffe für jene Mitarbeiter angeführt, die qualifizierte Bildungsarbeit überwiegend in konzeptivem, organisatorischem Sinne

leisten, die aber in der Umsetzung ihrer Konzepte meist auch in der praktischen Bildungsarbeit mitwirken.

Mitarbeiterbezeichnungen, die sich aus **Vereinsfunktionen** ergeben wie **Vorsitzender, Kurator, Geschäftsführer, Verbandssekretär** werden in Teil 3, „Organisationsstruktur der Erwachsenenbildung“, in Abschnitt 3.3, „Organe von Rechtsträgern“ (Seite 42 f), behandelt.

Leiter: Inhaber einer Planstelle für die Leitung einer Einrichtung oder Organisation werden meist als **Direktor** bezeichnet, während „Leiter“ in diesen Fällen als die allgemeine Bezeichnung verstanden wird, die auch auf einen Provisorischen Leiter zutrifft. Der geistliche Leiter einer Einrichtung wird als **Rektor** bezeichnet.

Leiter eines Referates im Sinne einer Fachstelle für bestimmte Teilaufgabenbereiche einer Einrichtung werden als **Referatsleiter** bezeichnet. Sie werden von Sachbearbeitern und Sekretariatskräften unterstützt und treffen grundsätzliche Entscheidungen über die Tätigkeiten in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie die Koordination von Fachbereichsleitern, wenn dieser Zuständigkeitsbereich, wie z. B. im WIFI, in Fachbereiche gegliedert ist.

In der Praxis werden Referatsleiter auch häufig als **Referent** bezeichnet. Als Referenten werden aber gleichzeitig vor allem jene pädagogisch-didaktisch geschulten Mitarbeiter bezeichnet, die ihr Fachwissen in Veranstaltungen weitergeben. Die Bezeichnung „Referent“ für Referatsleiter sollte daher nur in Wortzusammensetzungen wie **Schulungsreferent, Medienreferent und Pädagogischer Referent** gebraucht werden.

Fachbereichsleiter organisieren das konkrete Programm ihres Fachbereiches von der Veranstaltungsplanung über die Gewinnung und fachliche Betreuung der Mitarbeiter, Werbung und Raumorganisation bis zu Veranstaltungsabrechnung und Statistik.

Ein sehr klar umschriebener Arbeitertyp ist im Bereich des Deutschen Volkshochschulverbandes der „**Hauptberufliche Pädagogische Mitarbeiter**“. Gemeint sind hauptberufliche Mitarbeiter, die durch ein „Diplomstudium Erwachsenenbildung“ oder eine andere akademische Ausbildung andragogische Qualifikation auf Hochschulniveau erworben haben. Hauptberufliche pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter des Verbandes Wiener Volksbildung und an Wiener Volkshochschulen werden als „**pädagogische Assistenten**“ bezeichnet.

Pädagogische Referenten sind in Österreich bisher vor allem erfahrene leitende Mitarbeiter, die ehrenamtlich eine pädagogisch-fachlich beratende Funktion in einem Dachverband ausüben. Zunehmend werden in Dachverbänden auch junge hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter für die pädagogisch-fachliche Arbeit eingestellt.

Beispiele

Als **Bibliothekare** werden nach den Richtlinien des **Österreichischen Büchereiverbandes** alle Mitarbeiter in öffentlichen Büchereien bezeichnet, die eine entsprechende Ausbildung nach den Ausbildungsrichtlinien nachweisen.

Fachbereichsleiter: Hauptberufliche Mitarbeiter der **Volkshochschule Linz**, die selbst Kurse halten, die Programmplanung für ihren Fachbereich besorgen und für die Weiterbildung und Betreuung der Mitarbeiter in ihrem Fachbereich zuständig sind. Die Volkshochschule Linz führt fünf Fachbereiche, die jeweils mehrere der über 20 Themengruppen des Kursprogramms zusammenfassen.

Schulungsreferent eines WIFI z. B. für Recht, Sprachen, Technik u. a.

Als **Geschäftsführer** werden die Leiter von Geschäftsstellen einer Dachorganisation bezeichnet, wie der **Bundesgeschäftsführer des LFI**.

Leiter: Der Institutsleiter eines WIFI, ein Bildungswerkleiter des Katholischen Bildungswerkes, der Leiter einer Volkshochschule oder einer Volkshochschul-Zweigstelle, der Leiter eines örtlichen Bildungswerkes des Salzburger Bildungswerkes konzipieren, planen und organisieren das Bildungsprogramm im Rahmen ihrer jeweiligen Einrichtung.

Referatsleiter: Schulungsleiter des WIFI.

Pädagogisch-organisatorische Mitarbeiter in Bildungshäusern werden als „Studienleiter“ bezeichnet.

Der Pädagogische Referent des Verbandes österreichischer Volkshochschulen ist zugleich Vorsitzender des Pädagogischen Ausschusses. Derzeit werden in mehreren Dachverbänden der österreichischen Erwachsenenbildung junge Lehrer oder Absolventen der Fachrichtung Erwachsenenbildung als pädagogische Referenten eingestellt.

Ab 1. März 1988 wurde den in der KEBÖ vertretenen Verbänden vom BMUKS eine Personalsubvention für einen Pädagogischen Referenten zur Verfügung gestellt. Der Büchereiverband Österreichs konnte damit eine Lücke im Serviceangebot füllen. Der neue Mitarbeiter betreut die Aus- und Weiterbildung, die Fachbücherei, Publikationen des Verbandes, Projekte des BMUKS, Grundlagenarbeit zum Büchereiwesen und steht in allen Fragen der Buchauswahl als Experte zur Verfügung.

Literaturhinweise

„Aufgabe der Leiter und pädagogischen Mitarbeiter an Volkshochschulen ist die Organisation von Lernprozessen. Darunter ist sowohl die Organisation von Veranstaltungsprogrammen als auch die Anleitung konkreter Lernvorgänge zu verstehen. Da in der Erwachsenenbildung Lernziele, Inhalte, Arbeitsformen und Organisationsstrukturen nur zum kleineren Teil zentral vorgegeben und formalisiert sind, stellen sich Planungsaufgaben, die – häufig unter sich verändernden Bedingungen – auf der Basis umfangreicher Recherchen, vielseitiger Kontakte und eigener Initiativen und Einfälle zu bewältigen sind. Organisation von Lernprozessen beinhaltet demnach

- konzeptionelle Planung
- pädagogische Planung
- organisatorische Planung.“

Hans Tietgens: Leiter und pädagogische Mitarbeiter an Volkshochschulen. In: Blätter zur Berufskunde, Bd. 3, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Frankfurt 1972, S. 1.

„Andragogischer Mitarbeiter: Hauptberuflicher oder Teilzeitmitarbeiter einer Institution auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene. Die Bildungsarbeit der Institution ist so umfangreich, daß die Tätigkeit eines großen Teams von Kursleitern und Dozenten ständig geplant, angeregt, koordiniert und überwacht werden muß. Oder: Eine einzelne Veranstaltung einer kleineren Institution stellt derart hohe Ansprüche, daß ein Fachmann der Andragogik und Didaktik beigezogen werden muß.“

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogramms für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 27.

„Der Leiter einer Bildungseinrichtung – Abendvolkshochschule oder Heimvolkshochschule sowie diesen vergleichbaren Einrichtungen –

- trägt die Gesamtverantwortung für die Planung und Durchführung des Programms;
- ist in Kooperation mit den haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Mitarbeitern – nach den Grundsätzen kollegialer Leitung – für die Leitlinien der pädagogischen Arbeit verantwortlich;
- soll selbst lehrend tätig sein.“

Die Volkshochschule. Handbuch für die Praxis der VHS-Leiter und -Mitarbeiter. Loseblatt-Sammlung, hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, 4. Lieferung, Bonn, Jänner 1971, Bl. 21, 108.

„Dem Leiter einer örtlichen oder regionalen Eb-Einrichtung obliegen die Programmplanung, die organisatorische Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Referenten oder Veranstaltungsleiter.“

Peter Eichler: Die Mitarbeiterausbildung der Katholischen Erwachsenenbildung in Österreich (BAKEB). In: Erwachsenenbildung in Österreich, 1980, Heft 1, S. 63.

1.2.3 Pädagogisch-praktische Mitarbeiter

Definitionen

Auf Tätigkeiten bezogene Mitarbeiterbezeichnungen

Arbeitskreisleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Bildungsarbeit in Form von Arbeitskreisen organisiert und pädagogisch begleitet.

Ausstellungsleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Ausstellungen konzipiert, organisiert und organisatorisch wie auch pädagogisch leitet.

Berater: Für die Beratung von Einzelpersonen oder Gruppen psychologisch, methodisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter.

Bildungsberater: Berater mit Schwerpunkt im Bereich Bildungsmöglichkeiten, Lernberatung, Kurswahlberatung, Beratung über Ausbildungsgänge und Elternberatung.

Betriebsberater: Person, die einem Unternehmen hilft, spezielle betriebliche Probleme zu lösen, ohne Arbeitnehmer des Unternehmens zu sein.

Diskussionsleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Diskussionsveranstaltungen moderierend begleitet und deren Verlauf ordnend mitbestimmt.

Kursleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Veranstaltungen in Kursform didaktisch und methodisch vorbereitet und durchführt.

Lehrer im Rahmen des zweiten Bildungsweges: In Kursen, Lehrgängen oder Schulen zur Nachholung schulischer Bildungsgänge tätiger Lehrer an Höheren Schulen.

Lernbetreuer: Pädagogischer Mitarbeiter, der Teilnehmern in Situationen oder Abschnitten selbständigen Lernens für Erklärungen, Einführung und begleitende Hilfestellungen zur Verfügung steht.

Moderator: Mitarbeiter, der Gespräche leitet, Beiträge verschiedener Mitarbeiter und Teilnehmer oder den Einsatz verschiedener Methoden und Medien in einer Veranstaltung einleitet, koordiniert und inhaltlich verbindet.

Projektleiter: Mitarbeiter, der mit einem bestimmten, zeitlich absehbaren und fachlich genau umschriebenen Vorhaben betraut ist.

Referent: In einem bestimmten Fachbereich qualifizierter Mitarbeiter, der pädagogische und didaktische Ausbildung über diese Fachwissen hinaus erworben hat.

Reiseleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Reiseveranstaltungen verantwortlich leitet und didaktisch begleitet.

Seminarleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der Veranstaltungen in Seminarform didaktisch und methodisch vorbereitet und durchführt.

Tagungsleiter: Pädagogisch und fachlich qualifizierter Mitarbeiter, der eine Tagung pädagogisch-fachlich leitet und moderierend begleitet.

Trainer: Für die Einübung und Ausformung von Fertigkeiten durch verhaltenspsychologische Arbeitsweisen in Gruppen unter wesentlicher Einbeziehung von Erfahrung und Vorwissen der Teilnehmer qualifizierter Mitarbeiter.

Erläuterungen

Pädagogisch-praktische Mitarbeiter sind die Erwachsenenbildner im praktischen Sinn, die in direktem Kontakt mit den Teilnehmern lehrend, beratend oder moderierend tätig sind.

Der **Bildungsberater** muß außer psychologischen Kenntnissen und der Bereitschaft, auf Probleme einzelner Ratsuchender einzugehen, Einblick in Strukturen, Zielsetzungen, Programme und Arbeitsweisen aller in einer Region oder einem thematischen Bereich der Erwachsenenbildung tätigen Einrichtungen haben.

Der **Betriebsberater** muß neben umfangreichem Fachwissen und beratungstechnischem Können über eine gründliche Berufserfahrung, über entsprechende pädagogische Fähigkeiten verfügen. Typische Beratungsaufgaben sind Produktivitäts-, Wirtschaftlichkeits- und Rentabilitätsanalysen, Absatz-, Produktions-, Finanz- und Investitionsplanung, Personalberatung, Marketingberatung.

Referent: Neben dem referierenden Fachmann werden in der Praxis auch Leiter von Fachabteilungen oder Referaten immer noch als „Referenten“ bezeichnet. Im Sinne begrifflicher Klarheit empfiehlt sich für diese Funktion eher die Bezeichnung „**Referatsleiter**“.

Kursleiter führen Veranstaltungen zum Teil auch im Team mit anderen Lehrkräften durch. Der **Kursleiter** wird gleichzeitig zum **Lehrgangleiter**, wenn er eine Reihe aufeinander aufbauender oder sich ergänzender Kurse leitet.

Dozent, Lehrbeauftragter und Vortragender können als institutionsspezifische Bezeichnungen für **Referent** ohne Widerspruch zum hier umschriebenen Begriff verwendet werden, sofern der überinstitutionelle Begriff Referent dabei mit bedacht wird. **Kurs-, Seminar- und Lehrgangleiter** sind Mitarbeiter, die in längerdauernden Veranstaltungen meist in einem Schwerpunktfach pädagogisch und praktisch tätig sind und darüber hinaus auch eine Mittlerfunktion zwischen Teilnehmern und Bildungseinrichtung wahrnehmen.

Lernbetreuer: Dieser Mitarbeitertyp entspricht am ehesten dem „**Tutor**“ im englischsprachigen Bereich. Lernbetreuer sind auch als Betreuer für Teilnehmer von Fernstudien im Einsatz und sollen verstärkt zur Betreuung von Selbstlernern eingesetzt werden.

Im Katholischen Bildungswerk werden jene Mitarbeiter, die eine entsprechende inhaltlich/pädagogisch/didaktische Schulung (über ihr schulisch erworbenes oder berufliches Fachwissen hinaus) mitmachen, die sie zur Durchführung von Erwachsenenbildungsveranstaltungen in einem bestimmten Bereich befähigen, als „**Referenten**“ bezeichnet.

Der Begriff **Animateur** wurde einige Zeit verstärkt auch in der Erwachsenenbildung verwendet für Mitarbeiter, die schwerpunktmäßig mit aktivierenden Methoden arbeiten. Seit dem verstärkten Einsatz von Animateuren im Fremdenverkehr, die Gruppen im Sinne einer Anregung zur Freizeitgestaltung betreuen, wird der Begriff in der Erwachsenenbildung eher abgelehnt und z. B. in der katholischen Erwachsenenbildung durch die Bezeichnung **Kurs- und Gruppenbetreuer** ersetzt.

Beispiele

Berater: Im Bereich der Ehe- und Familienberatung eingesetzter Mitarbeiter des **Katholischen Familienwerkes** (Mitgliedsorganisation der **IKEB**).

Im Bereich der landwirtschaftlichen Haushaltsberatung einer Kammer für Land- und Forstwirtschaft eingesetzte Mitarbeiterin des **LFI**.

Mitarbeiter einer bundesstaatlichen oder diözesanen **Bücherei** in büchereifachlichen Fragen den nebenberuflichen und ehrenamtlichen Büchereimitarbeitern gegenüber.

Bildungsberater: Bildungsberater einer **Volkshochschule**, eines **WIFI** oder **BFI**. Er verfügt über umfangreiches Informationsmaterial über Weiterbildungsangebote – nicht nur der eigenen Organisation – und hilft dem Ratsuchenden, den für ihn zweckmäßigen Weiterbildungsweg zu finden.

Betriebsberater: Der **WIFI-Beratungsdienst** organisiert, betreut und fördert die Beratung von österreichischen Unternehmen.

Bildungswerkleiter: Leiter eines örtlichen **Katholischen Bildungswerkes**, Leiter eines örtlichen Bildungswerkes im **Salzburger Bildungswerk**.

Kursleiter einer **Volkshochschule**, AHS-Lehrerin für Französisch mit mehrjähriger Auslandserfahrung, die Sprachkurse an einer **Volkshochschule**, einem **BFI**- oder **WIFI-Zentrum** hält.

Lehrer im Rahmen des Zweiten Bildungsweges: Bundeslehrer an der Handelsakademie für Berufstätige des **BFI Salzburg**.

Projektleiter des **Salzburger Bildungswerkes** für das Projekt „Gemeindespiegel“ leitet die Sammlung und Aufbereitung von Daten und Fakten zur Struktur einer Gemeinde.

Referent eines Umweltschutz-Vortrages, eines Eheseminars, für Meditations- oder Spielabende im Rahmen des **Katholischen Bildungswerks Linz**.

Literaturhinweise

„Bildungsberater: . . . Hauptberuflicher oder Teilzeit-Mitarbeiter, Beratung betreffend Bildungsmöglichkeiten . . . Lernberatung . . . Laufbahnberatung . . . Elternberatung . . . Beratung von Bildungsinstitutionen . . .

- Er muß auf einzelne eingehen und ihre Probleme und Bedürfnisse erkennen können;
- Einblick haben in Strukturen, Zielsetzungen und Arbeitsweisen des schweizerischen Bildungssystems;
- gute Kenntnisse über psychologische und soziale Aspekte von Erziehungsproblemen besitzen.“

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1985, S. 36.

„Die Bildungsberatung Erwachsener darf sich . . . weder als eine einmalige Beratung über Bildungsmöglichkeiten (womöglich an nur einer Bildungsstätte) noch als eine dauernde Anlaufstelle für unschlüssige Teilnehmer verstehen; sie muß vielmehr als eine gründliche, unbedingt in Form eines *Zwiesgesprächs* verlaufende Beratung konzipiert sein, die im Bedarfsfalle aber auch die Funktion einer begleitenden Bildungsberatung erfüllen sollte. Das setzt beim Berater außer dem erforderlichen psychologischen und pädagogischen Wissen viel Einfühlungsvermögen, Takt, Ge-

duld und Verständigungsbereitschaft voraus; es erfordert ferner die genaue Kenntnis der verschiedenen Bildungsangebote und der möglichen Bildungswege seiner eigenen Bildungsstätte, als auch Einblick in die Angebote anderer kooperativer Bildungseinrichtungen, so daß die Möglichkeit der Kombination einander ergänzender Bildungsangebote auf breiter Basis gegeben ist. Dabei ist stets darauf zu achten, daß Bildungsberatung einen Vorgang darstellt, in welchem der Berater dem Ratsuchenden zu helfen hat, die Gründe für den empfohlenen Bildungsgang zu erkennen und daraus Einsicht in die Zusammenhänge zwischen Bildungsmaßnahmen und Lebenswirklichkeit zu gewinnen. Die Entscheidung über den einzuschlagenden Weg muß aber immer der Ratsuchende selbst fällen, da er ja auch die Verantwortung für sein Tun und Lassen zu tragen hat."

Aladar Pfnöb: Die Zukunft meistern. Zukunftsorientierte Erwachsenenbildung in einer Welt voller Konflikte, Graz 1988, S. 35.

„Betriebsberater, Angehöriger der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe, freiberufliche Tätigkeit. *Arbeitsgebiete:* innerbetriebliche Organisation, Einrichtung, Kontrolle oder Reorganisation der Buchführung und des Rechnungswesens, der Lagerwirtschaft, der Absatzorganisation und damit zusammenhängend Beratung in Fragen der Marktanalyse und der Marktbeeinflussung durch Werbemaßnahmen. Betriebsberater sind in vielen Fällen auf solche Arbeitsgebiete spezialisiert und können kleineren oder mittleren Unternehmungen, die hochqualifizierte Fachkräfte für solche Fragen auf die Dauer nicht bezahlen können, bei der Lösung einzelner Fragenkomplexe wertvolle Hilfe leisten. – *Berufsausübung,* im Gegensatz zum Steuerberater, nicht von einer bestimmten Qualifikation (staatliches Examen) abhängig; Berufsbezeichnung daher auch nicht geschützt. – Kein Lehrberuf: Vorbildung verschieden. *Voraussetzungen:* Gute kaufmännische Allgemeinbildung und Erfahrung. Betriebsberater sind häufig Diplom-Kaufmann, Diplom-Volkswirt."

Aus: Gabler's Wirtschaftslexikon, hrsg. von Reinhold und Helmut Sellien, Wiesbaden 1979¹⁰, S. 635.

„Ein häufiger Typ ist auch heute noch der Vortragende, der sein Sachwissen in erwachsenengemäßer Weise weitergibt. Zu seinen Aufgaben gehört nicht nur die Information, sondern auch das Bemühen, die Teilnehmer zu Fragen, Entgegnungen, Stellungnahmen anzuregen. Der Vortrag variiert nach Zielsetzung, Hörerkreis, Institution, Inhalt; die übliche Form ist der Einzelvortrag, gefolgt von einer Diskussion. Der Vortragende tritt manchmal unter der Bezeichnung ‚Dozent‘ auf, was den Bezug zur akademischen Lehrtätigkeit betont, oder als ‚Referent‘, der einen Sachverhalt, für den er zuständig ist, objektiv darstellt."

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 198.

„Kursleiter: In der Regel nebenberuflicher Mitarbeiter. Vorbereitung und Durchführung von längerfristigen Arbeitskursen, meistens in kleinen Gruppen von acht bis 20 Personen, in der Regel wöchentlich während ein bis zwei Stunden, und dies für mindestens vier Wochen . . .

Förderung von Lernprozessen im kognitiven, affektiven und psychomotorischen Bereich."

Berufe in der Erwachsenenbildung, Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 20.

„Referent/Dozent: Meistens ehren- oder nebenamtlicher Mitarbeiter. Von seinem Hauptberuf (z. B. Arzt, Psychiater, Werbeleiter, Lehrer usw.) bezieht er das Wissen und die Fähigkeiten, welche er in der Erwachsenenbildung vermittelt. Er wird von einer Institution als Referent/Dozent engagiert, sei es für einen Vortrag, ein Gespräch oder eine Reihe von Veranstaltungen.

Hingebende Bemühung um die Sache, gründliche Argumentation, klarer Aufbau und Anregungen zum Mitdenken (und anschließendes Besprechen) ist in der Erwachsenenbildung wichtiger als Brillanz der Formulierung."

Berufe in der Erwachsenenbildung, Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 27.

„Der Referent ist jener Fachmann, der die Aufgabe hat, einen Inhalt durch ein Referat (Diskussionsreferat, Impulsreferat) darzubieten und/oder in einer Diskussion Fragen zu seinem Fachbereich (verständlich) zu beantworten.“

Peter Eichler: Die Mitarbeiterausbildung der Katholischen Erwachsenenbildung in Österreich (BAKEB). In: *Erwachsenenbildung in Österreich*, 1980, Heft 1, S. 63.

„Ein für die englische Erwachsenenbildung charakteristischer Typ ist der Tutor, der an den Universitäten Lehrgänge für nicht akademisch vorgebildete Erwachsene hält – auch heute z. T. noch in der klassischen Form der ‚Tutorial Classes‘. Er ist verpflichtet, sich in seinem Fach ständig weiterzubilden, um den Universitätsstandard zu halten. Heute gehören eine Reihe von Tutoren – die haupt- wie nebenberuflich tätig sind – nicht mehr unmittelbar dem Lehrkörper der Universität an.“

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: *Handbuch der Erwachsenenbildung*, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 198.

„Training (and retraining) for adult education has to be conceived as being as general as the concept of ‘education of adults’. This means that training is not restricted to organisation of (formal) courses, but includes various forms of pre-service and in-service education. It can be defined as any deliberate effort to improve the qualifications and the expertise of workers in the education of adults. Sustained reflection on practical work (as supervision and intervention) is a kind of training as well as the degree courses offered by universities.“

Committee for out-of-school-education and cultural development: Training and retraining of adult educators. Consolidated report by Albert Pflüger. Council of Europe, Straßburg 1978, S. 11.

„Animation bezeichnet eine neue pädagogische Handlungskompetenz, die den Erwachsenenbildner befähigt, Kommunikation zu ermöglichen, Kreativität freizusetzen, Gruppenbildung zu fördern und die Teilnahme am kulturellen Leben zu erleichtern.“

Horst W. Opaschowski: Animation. In: *Erwachsenenbildung*, Düsseldorf 1978, Heft 3, S. 118.

„Animateur: Eine aus romanischen Ländern kommende Bezeichnung für einen Leiter von Bildungsveranstaltungen, die vor allem seine Funktion, die Teilnehmer zu ermuntern, anzuregen, zu ermutigen betont. Er arbeitet teilnehmerorientiert und zielt darauf ab, die Selbständigkeit der Gruppe zu wecken und zu fördern; er leistet Hilfen im Herstellen von Kontakten oder in der Beschaffung von Informationen (z. B. Heranziehen von Experten). Er benötigt besondere musisch-kreative und sozialpädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten.“

Christlich orientierte Erwachsenenbildung, Einführungsbaustein. Bundesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenenbildung in Österreich (BAKEB), Wien 1983, Anl. 1, S. 6.

1.2.4 Nichtpädagogische Mitarbeiter

Definitionen

Administrativ-wirtschaftliche Mitarbeiter

Sekretär: Qualifizierter Mitarbeiter in der internen Verwaltung, für den Schriftverkehr, Telefondienst und Parteienverkehr.

Rechnungsführer: Für die Führung der Verrechnungsangelegenheiten qualifizierter Mitarbeiter einer Einrichtung.

Betriebsleiter: Mit der verantwortlichen wirtschaftlichen und betrieblichen Führung einer Einrichtung betrauter Mitarbeiter. Die in der Einrichtung abgehaltenen Veranstaltungen werden inhaltlich und organisatorisch von pädagogischen Fachkräften oder von einer Organisationsstelle getragen.

Wirtschaftsleiter: Für die Unterbringung und Betreuung von Übernachtungsgästen einer Einrichtung unter einer verantwortlichen Gesamtleitung zuständiger Mitarbeiter.

Technischer Assistent: Für die Bedienung, Wartung, Organisation und ähnliche Funktionen im Einsatz technischer Geräte und im Umgang mit technischen Einrichtungen zuständiger Mitarbeiter.

Betriebspersonal: Im hauswirtschaftlichen Bereich, insbesondere im Küchen- und Beherbergungsbetrieb, sowie in der Landwirtschaft eingesetzte Mitarbeiter.

Nichtpädagogischer Experte: Aus aktuellem Anlaß eingesetzter Experte, der nicht selbst auch die pädagogische Umsetzung der eingebrachten Sachinformationen übernimmt.

Experte: Wegen seines in Beruf oder Freizeit erworbenen besonderen fachlichen Wissens in einem bestimmten Sachbereich zur Stellungnahme, zur Beantwortung von Anfragen, zur Teilnahme an einer Diskussion oder zur Mitwirkung in einer Arbeitsgruppe herangezogener Mitarbeiter.

Konsulent: Experte, der auf Dauer oder für längere Zeit zur Mitwirkung in fachlichen Entscheidungsgremien, als Fachberater oder zur Mitwirkung bei der Erarbeitung von Projekten herangezogen wird.

Gutachter: Experte, der fallweise beigezogen wird, um eine Aussage zu einer bestimmten Fragestellung oder Sachlage in mündlicher oder schriftlicher Form vorzulegen.

Erläuterungen

Auch Erwachsenenbildungseinrichtungen sind Betriebe, die neben der pädagogischen Arbeit für die Effizienz und Aufrechterhaltung der betrieblichen Funktionen auch das entsprechende Personal für Reinigung, Instandhaltung und Beherbergungsbetrieb benötigen (Definition der Begriffe Einrichtung und Betrieb in Teil 3, „Organisationsstruktur der Erwachsenenbildung“, Seite 10).

Wie andere Arbeitgeber legen auch Einrichtungen der Erwachsenenbildung Wert auf eine positive Einstellung aller Mitarbeiter zu den Aufgaben und Zielen der Gesamteinrichtung. Außerdem kommen auch nichtpädagogische Fachkräfte, vor allem im admi-

nistrativen Bereich oder wenn sie an Veranstaltungen als organisatorische oder technische Kräfte mitwirken, laufend in Kontakt mit der pädagogischen Arbeit. Viele zunächst nichtpädagogische Mitarbeiter wachsen daher durch ihre Tätigkeit und aus eigenem Interesse in pädagogische Aufgaben wie Bildungsinformation oder Kurstätigkeit hinein und erwerben auch pädagogische Qualifikationen.

In der Praxis gibt es fast ausschließlich **Sekretärinnen**. Das Berufsbild umfaßt eine Fülle von Funktionen von Schreib- und Organisationsarbeiten über Buchhaltung und Rechnungsführung bis hin zur Entgegennahme von Anmeldungen und Beratung von Teilnehmern. Größere Einrichtungen können diese Funktionen aufteilen in Schreibkraft, Telefonist, Mitarbeiter im Anmeldebüro (Einschreibdienst) u. a. Aber auch bei einer Verteilung der Arbeitsschwerpunkte kommt es zu keiner starren Differenzierung der Funktionen. Die moderne Arbeitsplatzentwicklung im Büro- und Verwaltungsbe- reich begünstigt eher wieder eine größere Vielseitigkeit und Funktionsvielfalt.

Zusammengesetzte Begriffe wie **Bundessekretär**, **Diözesansekretär**, **Landessekretär** und **Verbandssekretär** bezeichnen dagegen eher leitende organisatorisch-pädagogische Mitarbeiterfunktionen in zentralen Organisationsstellen (→ S. 9).

Der **Experte** kann in der Erwachsenenbildung in dreifacher Weise in Erscheinung treten:

- als pädagogisch qualifizierter Fachmann für einen bestimmten Sachbereich, der als **Referent** in der Erwachsenenbildung sein Fachwissen weitergibt,
- als **Experte** für den Fachbereich **Erwachsenenbildung** oder
- als **nichtpädagogischer Experte**, der wie in anderen Sachbereichen zu bestimmten Anlässen als Fachmann herangezogen wird.

Nichtpädagogische Experten sind Fachleute oder Sachverständige, die zu bestimmten Veranstaltungen oder Projekten ausschließlich wegen ihrer besonderen fachlichen Kompetenz herangezogen werden. Die pädagogische Umsetzung der eingebrachten Sachinformationen muß zusätzlich von einem pädagogisch qualifizierten Veranstaltungsleiter, Moderator oder Projektleiter geleistet werden. Im Unterschied dazu muß ein kontinuierlich in der Erwachsenenbildung eingesetzter Experte auch gewisse pädagogische Qualifikationen nachweisen.

Die sachlichen **Voraussetzungen** sind rechtlich nur für eine Tätigkeit als gerichtlich beideter Sachverständiger festgelegt, doch können die im Bundesgesetz vom 19. 2. 1975 genannten Bedingungen, vor allem eine langjährige, möglichst berufliche Tätigkeit in verantwortlicher Stellung in diesem oder einem verwandten Fachgebiet, bzw. fünfjährige Tätigkeit, wenn die Berufsvorbildung durch ein entsprechendes Hochschulstudium oder Abschluß einer berufsbildenden höheren Schule erfolgte, auch zur allgemeinen Orientierung über die nötige Qualifikation eines Experten gelten.

Als **Konsulent** wurden früher nur Rechtsberater oder Rechtsbeistand bezeichnet. Heute wird darunter ein auf Dauer beigezogener Sachverständiger verstanden. Ohne Widerspruch dazu wird **Konsulent** auch als Ehrentitel verwendet. In Oberösterreich wird verdienten langjährigen Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung der Ehrentitel „Konsulent“ verliehen, womit auch öffentlich anerkannt werden soll, daß sie im Bereich der Erwachsenenbildung als besonders erfahrene Sachverständige gelten können.

In der Erwachsenenbildung kann der Experte als **Gutachter** und als **Referent** in Erscheinung treten. Der Einsatz als Referent setzt aber voraus, daß er den notwendigen pädagogischen Ansprüchen gerecht wird. Wenn ein Sachverständiger zu einer gegebenen Anfrage oder Sachlage allein aus seinem Fachwissen Stellung nimmt, die

pädagogische Umsetzung oder Verwertung der Information aber einem pädagogisch verantwortlichen Leiter oder Moderator überlassen ist, so ist die Bezeichnung als **Gutachter** zutreffender.

Beispiele

Betriebsleiter: Technischer Betriebsleiter eines **WIFI**. Sein Aufgabenbereich umfaßt die Verwaltung und Wartung von Räumen, technischen Anlagen, Geräten und Materialien. Die wirtschaftlich-gesamtbetriebliche Führung gehört dagegen zum unmittelbaren Verantwortungsbereich des Institutsleiters (Leiter eines WIFI).

Internatsleiter: Der **Leiter des Gästehauses** im WIFI ist verantwortlich für die Verwaltung der Zimmer (z. B. Reservierungen), Service, (Frühstück und andere Leistungen), Reinigung, Bedarfsmeldungen von wirtschaftlichen und technischen Geräten, Vertretung gegenüber Behörden (z. B. polizeiliche Meldungen) und die Funktionsfähigkeit der technischen Anlagen.

Betriebspersonal: Koch, Küchenhilfspersonal und Reinigungskräfte in einem **Bildungshaus**.

Konsulent: Zur Mitwirkung bei Aktivitäten der **Volksbildungswerke** im Bereich der Ortsbildgestaltung eingeladenen Architekt.

Gutachter: Verkehrsexperte, der in einer Diskussion über Ortsbildgestaltung zu möglichen, notwendigen oder geplanten Gestaltungsmaßnahmen Stellung nimmt.

Literaturhinweise

„Im weiteren Sinn zählen zu den Mitarbeitern auch technische Kräfte (Experten für audiovisuelle Hilfen), Werbefachleute, Büropersonal; letzteres übernimmt nicht selten in den Sekretariaten auch beratende, planende oder registrierende Funktionen.“

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 200.

„Leiter des Rechnungswesens: Haupt- oder nebenberuflicher Mitarbeiter für das Rechnungswesen. Er plant und führt den gesamten Finanzhaushalt der Institution (Administration, Leitung) als auch der Bildungsprogramme (Kurs- und Mitgliedsbeiträge, Honorare usw.)

Er erstellt das Budget, besorgt die Vor- und Nachkalkulation und befaßt sich mit der Mittelbeschaffung. Zudem führt er zum Zweck der Evaluation eine mit der Buchhaltung übereinstimmende Frequenzstatistik.“

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 27.

„Der Medientechniker betreut die unterrichtstechnologische Ausstattung der Volkshochschule. Seine Tätigkeiten umfassen die Bereitstellung, Wartung, Pflege und Reparatur von Medien aller Art: sie beziehen sich also auf Trägermaterialien und insbesondere auf Wiedergabegeräte.

Tätigkeiten: Beobachten des Marktes hinsichtlich der Neuentwicklung technischer Geräte:

- Einschlägige Fachzeitschriften und Institutshinweise auswerten.
 - Vorschlagsliste für die Beschaffung unterrichtstechnologischer Geräte erstellen.
 - Bei der Anschaffung und Installation unterrichtstechnologischer Anlagen beraten.
- Wartung, Pflege und Reparatur von AV-Geräten:
- Reparaturen ausführen, die entsprechend der Ausbildung bzw. nach dem Bestand der Werkzeuge und des Ersatzteillagers möglich sind.
 - Reparaturaufträge weitergeben und überwachen.

Wartung, Pflege und Reparatur von AV-Materialien.
Aufbau und Verwaltung des Ersatzteil- und Zubehörlagers.
Aufnahmen und Überspielen von Tonbandaufnahmen, Rundfunk- und Fernsehsendungen und
Impulsvertonung für automatische Vorführung."

Die Volkshochschule. Handbuch für die Praxis der VHS-Leiter und -Mitarbeiter. Loseblatt-
Sammlung, hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulver-
bandes, 7. Lieferung, Bonn, Dezember 1973, Bl. 23.610.

„§ 1 Dieses Bundesgesetz bezieht sich auf die allgemeine Beeidigung von Sachverständigen
und Dolmetschern für ihre Tätigkeit vor Gerichten und auf ihre Erfassung in Listen . . .

§ 2 (2) Für die Eintragung in die Sachverständigenliste für ein bestimmtes Fachgebiet müssen
folgende Voraussetzungen gegeben sein:

1. in der Person des Bewerbers

a) Sachkunde b) zehnjährige, möglichst berufliche Tätigkeit in verantwortlicher Stellung vor der
Eintragung; eine fünfjährige Tätigkeit solcher Art genügt, wenn der Bewerber als Berufsvorbil-
dung ein entsprechendes Hochschulstudium oder Studium an einer berufsbildenden höheren
Schule erfolgreich abgeschlossen hat . . .

2. der Bedarf an allgemein beeideten gerichtlichen Sachverständigen für das Fachgebiet des
Bewerbers."

Bundesgesetz vom 19. Februar 1975 über den allgemein beeideten gerichtlichen Sachver-
ständigen und Dolmetscher, Wien, BGBl. 1975/137.

„Der Experte ist ein qualifizierter Sachverständiger, der weniger vorträgt als vielmehr Stellung
nimmt, Fragen beantwortet usw. Er spielt in den Formen der Eb, die der Gemeinwesenarbeit
nahestehen (z. B. in den österreichischen Bildungswerken), eine wichtige Rolle."

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: Handbuch der
Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 198.

„Kon-su'lent (m.: -en, en; veralt.) Rechtsberater, -beistand (lat. consulens, Gen. consulentis,
Part. praes. von consulere, beraten, Rat erteilen)."

Aus: Brockhaus-Wahrig, Deutsches Wörterbuch in sechs Bänden, 4. Bd., hrsg. von Gerhard
Wahrig †, Hildegard Krämer, Harald Zimmermann. Wiesbaden – Stuttgart 1982, S. 247.

„Kon-sul'tant (m.; -en, en; fachspr.) Berater, Gutachter (zu lat. consultans, Gen. consultantis,
Part. praes. von consultare; konsultieren)."

Aus: Brockhaus-Wahrig, Deutsches Wörterbuch in sechs Bänden, 4. Bd., hrsg. von Gerhard
Wahrig †, Hildegard Krämer, Harald Zimmermann. Wiesbaden – Stuttgart 1982, S. 247.

1.3 Vertragsverhältnisse

Definitionen

Arbeitnehmer: Jene Mitarbeiter, die sich durch Arbeitsvertrag gegen Entgelt zur Arbeitsleistung für eine Einrichtung der Erwachsenenbildung verpflichten.

Arbeitsvertrag: Vereinbarung, mit der sich jemand schriftlich oder mündlich einem anderen zu einer generell umschriebenen Arbeitsleistung in einem festgelegten zeitlichen Umfang verpflichtet. Es gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere die persönliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung, wobei im Rahmen dieser Arbeitsleistung eine Unterordnung des Arbeitnehmers unter den Arbeitgeber sowie eine Eingliederung des Arbeitnehmers in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers erfolgt.

Freie Mitarbeiter: Mitarbeiter, die eine Tätigkeit gegen vereinbartes Entgelt auf der Basis eines Werkvertrages, also ohne Anstellungsverhältnis, leisten. Freie Mitarbeiter sind im Rahmen dieser Tätigkeit freiberuflich tätig.

Werkvertrag: Mündliche oder schriftliche Vereinbarung zur Erbringung eines bestimmten Arbeitserfolges. Es entsteht keine Unterordnung unter einen Arbeitgeber, keine Eingliederung in die Betriebsorganisation des Auftraggebers und keine Verpflichtung, die vereinbarte Leistung *persönlich* zu erbringen. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften kommen nicht zur Anwendung.

Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter können **hauptberuflich** oder **nebenberuflich** tätig sein.

Hauptberuflich ist eine Tätigkeit, die die einzige oder überwiegende Einnahmequelle zur Deckung des Lebensunterhaltes darstellt.

Nebenberuflich ist jede Tätigkeit, die neben einer anderen hauptberuflichen Tätigkeit entgeltlich ausgeübt wird.

Nebentätigkeit: Teilzeitliche Mitarbeit in einer Einrichtung der Erwachsenenbildung, die innerhalb der Dienstzeit einer anderen hauptberuflichen Tätigkeit ohne zusätzliches Entgelt in einem vom Arbeitgeber festgelegten Umfang geleistet wird.

Ehrenamtlich ist eine unentgeltlich ausgeübte Tätigkeit.

Erläuterungen

Der Gesamtbereich der Erwachsenenbildung hat sich in kurzer Zeit parallel zu einer erheblichen Zunahme hauptberuflicher Mitarbeit stark entfaltet und differenziert. Wenn auch die Zahl nebenberuflicher, freiberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter immer noch ein Vielfaches der der hauptberuflichen Mitarbeiter beträgt und in manchen Bereichen kaum sinnvoll durch hauptberufliche Kräfte ersetzt werden kann, so wird doch ein immer größerer Anteil der geleisteten Arbeit vor allem in Leitungsfunktionen sowie im Organisations- und Servicebereich von hauptamtlichen Kräften geleistet.

Nebenberufliche, freiberufliche und ehrenamtliche Mitarbeit bleiben trotz zunehmender Professionalisierung eine wesentliche Voraussetzung für die Vielfalt und regionale Verzweigung der Angebote fast aller Organisationen der österreichischen Erwachsenenbildung.

Kleinere Einrichtungen können wirtschaftlich vertretbar nur teilzeitlich oder mit unbezahltem außerberuflichem Engagement geführt werden. Inhaltlich wiederum können viele Themenbereiche nur durch freie Mitarbeiter abgedeckt werden, die ihr berufliches Wissen in Angeboten der Erwachsenenbildung einsetzen.

Nebenberufliche Tätigkeit meint Tätigkeit als Nebenberuf, also freiberuflich oder in einem Anstellungsverhältnis neben einem Hauptberuf. Nebenberuflich ist somit jede nicht hauptberufliche, aber entgeltliche Mitarbeit.

Ehrenamtliche Tätigkeit schließt eine Bezahlung der Tätigkeit aus, nicht aber eine Vergütung von Aufwendungen, die mit dieser Tätigkeit verbunden sind. Als Aufwandsentschädigung ist eine angemessene pauschale Vergütung kleinerer direkter finanzieller Aufwendungen (z. B. Porto, Fahrtkosten, auf eigene Kosten besorgtes Kleinmaterial oder Telefongebühren) sowie sonstiger unmittelbar durch die Tätigkeit verursachter persönlicher Aufwendungen zu verstehen.

Auch eine ehrenamtliche Tätigkeit wird auf der Basis rechtswirksamer Vereinbarungen ausgeübt. Meist werden bestimmte Funktionen durch mündliche Vereinbarung oder schriftliche Bestellung übernommen.

Nebentätigkeit ist eine teilweise Tätigkeit in der Erwachsenenbildung neben einem anderen beruflichen Aufgabenbereich, aber im Rahmen der dienstlichen Arbeitszeit und ohne zusätzliches Entgelt. Der Begriff wird bisher bereits im Beamten-Dienstrecht in diesem Sinne gebraucht.

Statt der Begriffe **Arbeitgeber**, **Arbeitnehmer** und **Arbeitsvertrag** werden im juristischen Sinn gleichbedeutend auch noch die Bezeichnungen **Dienstgeber**, **Dienstnehmer** und **Dienstvertrag** verwendet.

Beispiele

Arbeitnehmer: Studienleiter des **Bildungshauses Salzburg-St. Virgil**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des **Institutes für Erwachsenenbildung** in Salzburg.

Hauptberufliche Leiter sind die Leiter der meisten größeren Einrichtungen und Organisationen der österreichischen Erwachsenenbildung sowie die Leiter der **Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung**.

Nebenberufliche Leiter: Leiter der **öffentlichen Bücherei einer Gemeinde**, der neben seinem Beruf als Lehrer in einem teilzeitlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde steht.

Nebentätigkeit: **Gemeindebediensteter**, der im Rahmen seiner dienstlichen Arbeitszeit die **öffentliche Bücherei der Gemeinde** führt.

Abteilungsleiter einer **Kammer für Land- und Forstwirtschaft**, der neben anderen Aufgaben die Agenden eines **LFI-Landeskomitees** führt.

Freiberufliche Mitarbeit: **Projektleiter im Rahmen der Entwicklungsplanung** für ein kooperatives System der Erwachsenenbildung in Österreich.

Für einen Vortrag oder die Mitwirkung an einer Veranstaltung mit einem vereinbarten Honorar bezahlter **Referent**.

Für seine Beiträge einzeln oder nach Richtsatz bezahlter Mitarbeiter einer **Zeitung**, einer **Zeitschrift** oder des **ORF**.

Ehrenamtlicher Leiter: Leiter eines örtlichen Bildungswerkes im **Salzburger Bildungswerk**, Obmann eines **Evangelischen Bildungswerkes** auf Landesebene, ehrenamtlicher Bibliothekar einer **öffentlichen Bücherei**.

Literaturhinweise

„Gediegene Erwachsenenbildungsarbeit setzt hochqualifizierte Mitarbeiter voraus. Zur Zeit wird in Österreich, der Bundesrepublik Deutschland, der Schweiz und in anderen vergleichbaren Ländern . . . der weitaus überwiegende Teil der Bildungsarbeit mit Erwachsenen von nebenberuflich beziehungsweise zweitberuflich tätigen Erwachsenenbildnern geleistet. In Kleinstädten und auf dem Lande sind es vor allem ehrenamtlich wirkende Mitarbeiter, auf deren Schultern die Hauptlast der Bildungsarbeit in Volkshochschulen, Bildungswerken und öffentlichen Büchereien liegt. Die hauptberuflichen Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung sind überall in der Minderzahl.“

Aladar Pfnöb: Die Zukunft meistern. Zukunftsorientierte Erwachsenenbildung in einer Welt voller Konflikte, Graz 1988, S. 56.

Arbeitsplatz und Nebentätigkeit

„Der Arbeitsplatz (Dienstposten im funktionellen Sinn) ist die Summe ständig anfallender Funktionen hoheitlicher oder auch nichthoheitlicher Art (Dienstgeschäfte), die – insgesamt als eine Arbeitseinheit innerhalb der Behördenorganisation gesehen und in einem Organisationsplan der Behörde angewiesen – einen ständig beschäftigten Funktionsinhaber nach allgemeiner Meinung voll auslasten.“

DB-BDG 1979. In: Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Erläuterungen, Durchführungsbestimmungen, Kommentare und sonstige Bestimmungen. Stand 1. Juli 1981, hrsg. von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, S. 97.

„Nebentätigkeit

§ 37 (1) Dem Beamten können ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, die ihm nach diesem Bundesgesetz obliegen, noch weitere Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden.

(2) Eine Nebentätigkeit liegt auch vor, wenn der Beamte auf Veranlassung seiner Dienstbehörde eine Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts ausübt, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum des Bundes stehen.“

DB-BDG 1979. In: Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Erläuterungen, Durchführungsbestimmungen, Kommentare und sonstige Bestimmungen. Stand 1. Juli 1981, hrsg. von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, S. 97.

Hauptberufliche Tätigkeit

„Dem Erwachsenenbildner im Hauptberuf begegnen wir vor allem in organisatorisch planenden und Leiterfunktionen: z. B. als *Direktoren* von Volkshochschulen, *Leiter* von Bildungsheimen (Heimvolkshochschulen, Akademien), *Leiter* beruflicher Weiterbildungseinrichtungen, *Bildungsreferenten* in Gewerkschaften, *Bildungswerkleiter* auf Landes- bzw. Diözesanebene.“

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners. In: Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 199.

„Der hauptberufliche Mitarbeiter in einer Bildungseinrichtung

- wird in Teilbereichen des pädagogischen Lernprozesses selbständig tätig;
- wirkt an der Programmplanung mit;
- ist nach Weisung des Leiters für die Organisation im Rahmen seines pädagogischen Auftrages mitverantwortlich;
- erfüllt nach besonderem Auftrag des Leiters organisatorische Aufgaben.“

Die Volkshochschule. Handbuch für die Praxis der VHS-Leiter und -Mitarbeiter. Loseblatt-Sammlung, hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, 4. Lieferung, Jänner 1971, Bl. 21.108.

„Hauptberufliche Bibliothekare sind solche, deren wichtigste berufliche Tätigkeit die Arbeit in der Bücherei ist und die auch ihr Haupteinkommen aus dieser Tätigkeit beziehen, auch wenn sie z. B. nur Teilzeitbeschäftigte sind.“

Bibliothekare des gehobenen Fachdienstes in öffentlichen Büchereien:

Voraussetzungen sind die Reifeprüfung oder ein gleichzustellender Abschluß sowie die Ablegung der Prüfung für den gehobenen Fachdienst (B) gemäß der angeschlossenen Ausbildungs- und Prüfungsordnung . . .

Bibliothekare des mittleren Fachdienstes in öffentlichen Büchereien:

Voraussetzungen sind der erfolgreiche Abschluß der Pflichtschule sowie die Ablegung der Prüfung für den mittleren Fachdienst (C) gemäß der angeschlossenen Ausbildungs- und Prüfungsordnung."

Richtlinien für die Ausbildung der Mitarbeiter an Öffentlichen Büchereien (Fassung vom 8. Jänner 1986), hrsg. vom VÖVV (Verband Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare), Wien 1986, S. 6 f.

Nebenberufliche, freiberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter

„Nebenberufliche Bibliothekare sind solche, welche neben einer beruflichen Haupttätigkeit, aus der sie ihr Haupteinkommen beziehen, in der Bücherei arbeiten und dafür eine regelmäßige (meist monatliche) Vergütung beziehen . . .

Ehrenamtliche Bibliothekare sind solche, die aus ihrer Tätigkeit in der Bücherei keine regelmäßigen Vergütungen beziehen."

Richtlinien für die Ausbildung der Mitarbeiter an Öffentlichen Büchereien (Fassung vom 8. Jänner 1986), hrsg. vom VÖVV (Verband Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare), Wien 1986, S. 8.

„Freie Mitarbeiter' werden hier Kurs- und Gesprächsleiter genannt, die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis zur VHS stehen, sondern die einen vertraglich befristeten ‚Lehrauftrag' übernommen haben . . .

Nach den vorliegenden Statistiken kommt etwa die Hälfte – wenn alle Schul- und Hochschuleinrichtungen zusammengefaßt sind – aus einem Lehrberuf . . .

Die zweite Hälfte der Mitarbeiter ist bisher gewöhnlich nur als die Gruppe derjenigen definiert worden, die nicht hauptberuflich in einer Lehrtätigkeit stehen. Je nach Stoffgebiet können sie aus den verschiedensten Berufsgruppen der Wirtschaft und der Technik, der Massenmedien und der Verwaltung oder aus der Wissenschaft kommen . . .

Gemeinsam ist dem größten Teil allerdings, daß sie wie die erste Gruppe in einem festen Arbeitsverhältnis stehen, so daß ihre Mitarbeit bei der VHS im strengen Sinne nebenberuflich ist, also freiwillig und zusätzlich erfolgt.

Daneben gibt es eine dritte Gruppe . . . Es sind diejenigen KL, die freiberuflich tätig sind . . . Es gibt

- diejenigen, für die eine Kurstätigkeit bei der VHS eine Randerscheinung ihres beruflichen Lebens darstellt;
- diejenigen, für die eine Tätigkeit an mehreren VHS eine Haupteinkommensquelle bedeutet;
- diejenigen, die durch ihre Mitarbeit an einer VHS weitgehend beruflich ausgelastet sind, ohne in einem festen Arbeitsverhältnis zu stehen."

Die Volkshochschule, Handbuch für die Praxis der VHS-Leiter und -Mitarbeiter. Loseblatt-Sammlung, hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, 5. Lieferung, Jänner 1972, Bl. 24.000.

„Als ‚freier Mitarbeiter' gilt jeder ORF-Mitarbeiter, der nicht angestellt ist. Beim ORF lassen sich nach einem groben Raster zunächst zwei Arten freier Mitarbeiter unterscheiden:

- Zum einen jene, die eher sporadisch, nebenberuflich und ohne wirtschaftliche Abhängigkeit vom Medium für das Unternehmen tätig sind, und
- zum anderen die ‚ständigen' freien Mitarbeiter, die – wie die Bezeichnung schon andeutet – mit einer gewissen Regelmäßigkeit und Häufigkeit beschäftigt sind.

Massenmedien in Österreich – Medienbericht II, Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft der Universität Salzburg (Hrsg.), Wien 1983, S. 486.

1.4 Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter

Definitionen

Mitarbeiterausbildung: Gesamtheit aller Maßnahmen zur Schaffung der informations- und erfahrungsmäßigen Voraussetzungen für den beruflichen oder außerberuflichen Einsatz als Mitarbeiter in Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung.

Diplomstudium Erwachsenenbildung: Ordentlicher Studiengang gemäß Hochschulstudien-gesetz, der inhaltlich auf den hauptberuflichen Einsatz in Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung abgestimmt ist und mit dem Diplom abschließt.

Begleitstudium Erwachsenenbildung: Studiengang, der neben einem Fachstudium absolviert werden kann und auf den haupt- oder nebenberuflichen bzw. freiberuflichen Einsatz in Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung vorbereitet.

Grundausbildung: Veranstaltungsmäßiges Angebot der Mitarbeiterausbildung zur Schaffung und Absicherung der grundlegenden Voraussetzungen an Vorwissen und ersten Erfahrungen für den beruflichen oder außerberuflichen Einsatz in Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung in Ergänzung zur innerbetrieblichen Einführung und Einarbeitung.

Spezialausbildung: Mitarbeiterausbildung zur Schaffung spezifischer Voraussetzungen an Sachwissen und Erfahrungen für den beruflichen und außerberuflichen Einsatz in bestimmten Funktionen und Wirkungsbereichen der Erwachsenenbildung.

Mitarbeiterfortbildung: Gesamtheit aller Maßnahmen zur Verbesserung und Erneuerung der informations- und erfahrungsmäßigen Voraussetzungen nach Grundausbildung und Einarbeitung.

Erläuterung

Untrennbar mit dem Begriff des Mitarbeiters in der Erwachsenenbildung verbunden sind die Fragen der **Aus- und Weiterbildung** für Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung. Die Erwachsenenbildung insgesamt ist ein noch relativ ungesicherter Bereich vielfältiger Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, für die es zwar unterschiedliche Qualifizierungsformen, aber kein einheitliches Berufsbild gibt.

Die fachliche und pädagogische **Qualifikation des Mitarbeiters** prägt in entscheidender Weise den pädagogischen und wirtschaftlichen Erfolg einer Veranstaltung. Je mehr die Erwachsenenbildung als eigenständiger Zweig des Bildungswesens institutionalisiert wird, desto mehr muß sie in ihren Angeboten und im Umgang der Mitarbeiter mit den Teilnehmern hohen und vielfältigen Anforderungen gerecht werden. Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter muß dafür die Voraussetzungen absichern oder schaffen, aber auch laufend erhalten und verbessern.

Hauptberufliche Mitarbeiter können diese Voraussetzungen durch spezielle Studiengänge oder Lehrgänge für Erwachsenenbildung oder auch durch allgemeine Studien- und Ausbildungsgänge erwerben, können ihren laufenden Aufgaben aber auf Dauer nur gerecht werden, wenn sie sich sowohl allgemein und in den ihnen entsprechenden Fachrichtungen als auch im andragogischen Bereich ständig weiterbilden.

Nebenberufliche, freiberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter beginnen ihre Mitarbeit oft ohne spezielle Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung, sollen aber neben ihren Tätigkeiten bald mit einem gewissen andragogischen Fachbereichswissen und mit hilfreichen praktischen Erfahrungen und Informationen vertraut gemacht werden. Auch sie werden den laufenden Anforderungen auf Dauer nur durch ständiges Bemühen um neue Informationen und um Weiterentwicklung ihrer Arbeitsgrundlagen gerecht werden können.

Das Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz (Bundesgesetz vom 21. März 1973 über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, BGBl. Nr. 171) nennt die „Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildnern und von Volksbibliothekaren“ unter § 2 in der Reihe der förderungswürdigen Aufgaben.

Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter wird vor allem durch die Erwachsenenbildungs-Organisationen, vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Sport und an Universitäten wahrgenommen.

Zentren der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung sind das „Haus Rif“ bei Hallein, das Ausbildungsinstitut der BAKEB in St. Pölten. Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang (BIEB) versteht sich als freies Angebot für die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung in Zusammenarbeit mit Erwachsenenbildungs-Organisationen (vor allem mit dem Büchereiverband Österreichs), den Pädagogischen Akademien des Bundes und Universitäten.

Ziel der Erwachsenenbildungs-Organisationen sind der Ausbau und die Systematisierung eines kontinuierlichen Aus- und Fortbildungsprogrammes. Diese Bemühungen könnten sich mit den Vorhaben des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Sport treffen und zu einem kooperativen, dezentralen System einer Mitarbeiter-Aus- und -Fortbildung, ergänzt durch universitäre Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, führen.

Beispiele

Grundausbildung: KEBÖ-Grundlehrgang für Erwachsenenbildung.

„Christlich orientierte Grundausbildung“ (Grundzertifikat) für Erwachsenenbildner der BAKEB.

„Literatur als Lebenshilfe.“ Ausbildung für Seminarleiter im Bereich der Literaturpädagogik, zweijähriger Lehrgang des Ausbildungsinstitutes für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung der BAKEB. Der Lehrgang besteht aus drei Wochen und neun Wochenenden – auf zwei Jahre aufgeteilt.

Büchereileiterausbildung für hauptberufliche und ehrenamtliche Bibliothekare.

Einführungseminare des Verbandes österreichischer Volkshochschulen oder des WIFI.

Grundkurs für Bildungswerkleiter des KBW Linz.

Frei Gegenstand „Erwachsenenbildung“ im Rahmen der Ausbildung für den landwirtschaftlichen Lehr- und Beratungsdienst an der Landwirtschaftlichen berufspädagogischen Anstalt.

Mitarbeiterfortbildung: Volkshochschulleiter-Tagungen des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen im Haus Rif.

Veranstaltungen im BlfEB zu verschiedenen Themen für Mitarbeiter aller Eb-Organisationen: **Seminarreihe „Gemeinwesenarbeit“**, Seminar **„Werbung und Öffentlichkeitsarbeit in der Erwachsenenbildung“**, **Fortbildungskurse für hauptberufliche und ehrenamtliche Bibliothekare.**

Jahres- oder Gebietstagungen, Regionaltreffen (mit Schulung und Erfahrungsaustausch), Praxisbegleitung und Supervision im Rahmen des KBW.

„Train-the-trainer-Programm“ des WIFI.

Literaturhinweise

„Der Beruf des Erwachsenenpädagogen, wie er sich derzeit darstellt, ist dadurch gekennzeichnet, daß es für seine Ausübung noch keine ausschließliche Qualifizierungsform gibt und daher die Zugangsmöglichkeiten für ihn außerordentlich vielfältig sind. Auffallend ist vor allem auch, daß er bei einer relativ großen Zahl des gegenwärtig tätigen Weiterbildungspersonals als Zweit- oder Drittberuf gewählt wird.“

Reingard Vath: Der Beruf des Erwachsenenpädagogen, in: Taschenbuch der Weiterbildungsforschung, hrsg. von Horst Siebert, Baltmannsweiler 1979, S. 116.

„Der Weiterbildungsbereich ist gekennzeichnet durch eine überwiegend hauptberufliche Planung und Disposition gegenüber der nebenberuflichen Wahrnehmung der Lehre (Weiterbildungs-Personal). Dementsprechend ist zwischen der Aus- und Fortbildung für hauptberufliche und nebenberufliche Mitarbeiter zu unterscheiden. Bei hauptberuflichen Mitarbeitern ist davon auszugehen, daß sie ihre Qualifikationen entweder durch eine berufliche Tätigkeit in der WB und z. T. auch außerhalb der Weiterbildung, durch ein relativ bliebiges wissenschaftliches Studium oder – seit kurzem – durch die Absolvierung des erziehungswissenschaftlichen Diplom-Studiums mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung erworben haben, während die nebenberuflichen Lehrkräfte die unterschiedlichsten Voraussetzungen mitbringen, wobei ihre Berufstätigkeit und Studien meistens weiterbildungsspezifisch sind.“

Gerwin Dahm u. a.: Aus- und Fortbildung des Weiterbildungspersonals, in: Wörterbuch der Weiterbildung, hrsg. von Gerwin Dahm, München 1980, S. 33.

„Im Hinblick auf die künftige Entwicklung empfehlen wir für jedes der neun Arbeitsfelder die Schaffung einer separaten Ausbildung, wobei im Idealfall, in einer ausgebauten Bildungssituation, jedes Arbeitsfeld zu einem eigenständigen Berufsfeld mit besonderem Status wird. Die entsprechenden Ausbildungsgänge hätten demnach auf folgende neun Funktionen vorzubereiten:

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Leiter einer Institution der Erwachsenenbildung | 6. Kursleiter |
| 2. Andragogischer Mitarbeiter | 7. Dozent/Referent |
| 3. Sachbearbeiter für Werbung und Public Relations | 8. Tagungsleiter |
| 4. Leiter des Rechnungswesens | 9. Bildungsberater |
| 5. Leiter eines Kurs-Zentrums | |

Die Verhältnisse in der Erwachsenenbildung erfordern es, daß eine Ausbildung in den verschiedenen Berufsfeldern sowohl vollzeitlich als auch berufsbegleitend erworben werden kann. Dementsprechend müssen die einzelnen Fächer als in sich geschlossenen Einheiten („Bausteine“) angeboten werden, welche sich zu Ausbildungsgängen in den neun Berufsfeldern zusammensetzen lassen.

Auch wer sich von der beruflichen Arbeit ganz befreien und ein Fach vollzeitlich studieren kann, sollte – dem Modell der rekurrenten Bildung entsprechend – nach dem Kursbesuch seine berufliche Tätigkeit wieder für eine gewisse Zeit aufnehmen, bevor er das Studium eines neuen Faches beginnt. Eine praxislose Ausbildung würden wir nur in Ausnahmefällen in Betracht ziehen . . .

Um den Zugang zu den Berufen der Erwachsenenbildung zu erleichtern und um für jeden Studienweg vermehrte Wahlmöglichkeiten zu schaffen, empfiehlt es sich, jedes Fach in je zwei verschiedenen langen Kursen und auf zwei verschiedenen Anspruchsebenen anzubieten, nämlich:

Informationskurs (IK) mit der Zielsetzung: aus informativer Übersicht über einen Fachbereich Begriffe und Fakten nennen, Zusammenhänge und Tendenzen beschreiben können.

Diesen Kurs können Mitarbeiter besuchen, die in ihrem Arbeitsfeld von diesem Fach auch Kenntnisse erwerben müssen, die aber für sie keine Schwerpunkte darstellen. Die Informationskurse sind auch eine Orientierungshilfe für jene Interessenten, die z. B. in die Erwachsenenbildung hinüberwechseln möchten und noch nicht wissen, für welches Arbeitsfeld sie sich schließlich entscheiden werden.

Hauptkurs (HK) mit der anspruchsvolleren Zielsetzung: Kenntnisse und Verfahrensweisen in der Praxis der Erwachsenenbildung anwenden; Sachverhalte analysieren und beurteilen, Konzepte entwickeln und neue Strukturen aufbauen können.

Je nach den Anforderungen in den einzelnen Berufsfeldern würde sich ein Ausbildungslehrgang aus verschiedenen Hauptkursen und Informationskursen der einzelnen Fächer zusammensetzen. In jedem Fall wären einige Fächer als Hauptkurse und einige weitere Fächer als Informationskurse vorgesehen.

Der Hauptkurs ist für Mitarbeiter gedacht, die sich in dem von ihnen gewählten Arbeitsfeld mit dem Inhalt des betreffenden Faches besonders intensiv beschäftigen werden oder wollen.

Berufe in der Erwachsenenbildung. Elemente eines Ausbildungsprogrammes für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: Schriften zur Erwachsenenbildung, Nr. 3, hrsg. von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich 1975, S. 2 f.

„Da das Bildungsniveau einer Bildungsstätte in erster Linie vom geistigen Niveau der dort beschäftigten Mitarbeiter und von ihrem beruflichen Engagement abhängt, werden sämtliche Einrichtungen der Erwachsenenbildung . . . künftighin darauf bedacht sein müssen, über besonders befähigte Mitarbeiter zu verfügen. Das hat zur Folge, daß sie – insbesondere in den allgemeinbildenden Fächern – vermehrt überdurchschnittlich tüchtige Akademiker und in den berufsbezogenen und freizeitgestaltenden Veranstaltungen durchwegs hochqualifizierte Lehrer und Meister beiderlei Geschlechts einzusetzen haben werden . . .

Die Erwachsenenbildungseinrichtungen werden ferner der *fachlichen wie der fächerübergreifenden Aus- und Fortbildung* aller ihrer Mitarbeiter ein erhöhtes Augenmerk zuwenden müssen. Die derzeitige, von den einzelnen Verbänden geleistete Mitarbeiteraus- und -fortbildung wird (in Österreich jedenfalls) zumindest verzehnfacht werden müssen, wenn jeder Mitarbeiter mindestens einmal in zwei Jahren an einem einwöchigen Seminar teilnehmen können soll. Die zweifellos notwendige *Professionalisierung* der Erwachsenenbildung wird in Österreich im Rahmen spezieller Einrichtungen der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) und deren Zusammenarbeit mit Universitäten, Hochschulen und Pädagogischen Akademien zu erfolgen haben.“

Aladar Pfnö: Die Zukunft meistern. Zukunftsorientierte Erwachsenenbildung in einer Welt voller Konflikte, Graz 1988, S. 56 f.

„Die Einrichtungen, die mit der Ausbildung der Erwachsenenbildner befaßt wären, müßten ihre Kandidaten selbstverständlich mit allen Fragen der Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung vertraut machen. Der theoretische Teil der Ausbildung müßte durch praktische Arbeiten, Hospitationen an bestehenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung und durch kurze Auslandsaufenthalte (Studienfahrten) sinnvoll ergänzt werden. Besonders müßten die selbständige geistige Arbeit der Kandidaten und ihr Erfahrungsaustausch untereinander sowie mit bewährten Praktikern der Erwachsenenbildung gefördert werden.

Es versteht sich, daß in dieser Ausbildung die jeweils neuen geistes- und sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse, die mit dem Beruf des Erwachsenenbildners zusammenhängen, vorgetragen werden müßten. Aber auch relevante naturwissenschaftliche Erkenntnisse sowie das für Leitungsfunktionen notwendige juristische, organisatorische und arbeitstechnische Wissen müßten vermittelt werden. Die in Ausbildung Stehenden aber müßten reichlich Gelegenheit bekommen, ihre Fähigkeiten in der Anwendung der erworbenen Kenntnisse selbst zu erproben, also praktisch zu arbeiten. Nicht zuletzt müßten alle angrenzenden Disziplinen in ihrem Zusammenhang mit der Andragogik im engeren und mit der Pädagogik im weiteren Sinne des Wortes behandelt werden. Daß die Geschichte der Erwachsenenbildung nicht übergangen werden dürfte, leuchtet ein.

Die aufgezeigten Aus-
schulen oder Akademien
Akademie für Erwach-
samen – ein entsprec-
messenen Berufstitel,
Aladar Pfnö: Erwach-
bildung, Graz – Wie.

„Eine systematische I
haupt- und nebenamtli
wöchigen Fortbildungs
den, an solchen Fortbi
nare) müßten einersei
schen Fragen) gestalte
bildner gegliedert sein
beschäftigte Erwachse
oder Arbeitstagungen
veranstaltet werden . .
Von nicht zu untersch
schließlich die verschie
Ein Ausbau der besteh
mäßiger Koordination
Leser (das heißt der P
Zeitschriften dürften z
wesentlich beitragen . .
Die Zusammenarbeit in
Fortbildung der Erwach
natürlich nach Funktion
der Erwachsenenbildne
licht werden. Diese Ber
Hochschulen und Akade
Fortbildung der Erwach
menhang notwendige Fi
Forschungsergebnisse
Aladar Pfnö: Erwach
bildung, Graz – Wien

„In Österreich ist das BÜ
gesicherten öffentlichen
liche Mitarbeiter beschä
Bei den etwa 4000 nebei
neren und kleinen Büche
möglich.

Als Notlösung hat sich ei
das durch ein Übereinko
Österreichischer Volksbö
Dieses Übereinkommen
beirat vor, in dem diese
nungen für die Mitarbeite
Richtlinien für die Au
8. Jänner 1986), hrsg. v
thekare): Wien 1986, S.

„Für ehrenamtliche und
nenbildung zweiteilige G
die vom BMUKS herausg

Die aufgezeigten Ausbildungswege würden mit den Graduierungen, die an den genannten Hochschulen oder Akademien zu erwerben sind, abgeschlossen werden. Im Falle der Errichtung einer Akademie für Erwachsenenbildung müßte – um dieses Studium auch nach außen hin attraktiv zu machen – ein entsprechendes Diplom als Abgangszeugnis, verbunden eventuell mit einem angemessenen Berufstitel, verliehen werden."

Aladar Pfnöb: *Erwachsenenbildung heute und morgen. Beiträge zur Theorie der Erwachsenenbildung*, Graz – Wien 1972, S. 77 f.

„Eine systematische Fortbildung der Erwachsenenbildner müßte so aufgebaut sein, daß alle haupt- und nebenamtlich tätigen Erwachsenenbildner jährlich zumindest an einem ein- bis zweiwöchigen Fortbildungslehrgang teilnehmen können. Und es sollte den Kollegen nahegelegt werden, an solchen Fortbildungslehrgängen unbedingt teilzunehmen. Diese Lehrgänge (oder Seminare) müßten einerseits nach andragogischen Problemstellungen (einschließlich aller methodischen Fragen) gestaltet, andererseits im Sinne der fachlichen Weiterbildung der Erwachsenenbildner gegliedert sein. Für hauptberuflich leitend tätige sowie für neben- bzw. zweitberuflich beschäftigte Erwachsenenbildner in leitenden Stellungen sollten außerdem besondere Seminare oder Arbeitstagungen zur Erörterung der ihr Aufgabengebiet betreffenden Leitungsfunktionen veranstaltet werden . . .

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die Fortbildung der Erwachsenenbildner sind schließlich die verschiedenen andragogischen Publikationen (Fachbücher und Fachzeitschriften). Ein Ausbau der bestehenden Fachzeitschriften – bei gleichzeitiger inhaltlicher und verbreitungsmäßiger Koordination sowie sachgerechter Kooperation – und eine stärkere Beteiligung der Leser (das heißt der Praktiker der Erwachsenenbildung) an der inhaltlichen Gestaltung dieser Zeitschriften dürften zur gründlichen Information aller österreichischen Erwachsenenbildner wesentlich beitragen . . .

Die Zusammenarbeit in der österreichischen Erwachsenenbildung könnte – was die Aus- und Fortbildung der Erwachsenenbildner betrifft – darin bestehen, daß alle Erwachsenenbildner – natürlich nach Funktionen gegliedert – gemeinsam aus- und fortgebildet werden. Die Fortbildung der Erwachsenenbildner könnte bereits als ein Nahziel der gemeinsamen Bemühungen verwirklicht werden. Diese Bemühungen sollten freilich mit allfälligen diesbezüglichen Bestrebungen der Hochschulen und Akademien koordiniert werden. Natürlich sollte auch die Planung der Aus- und Fortbildung der Erwachsenenbildner gemeinsam bewerkstelligt werden. Die in diesem Zusammenhang notwendige Forschungsarbeit sollte ebenfalls weitgehend gemeinsam erfolgen, damit Forschungsergebnisse erzielt werden, die nach Möglichkeit für ganz Österreich relevant sind."

Aladar Pfnöb: *Erwachsenenbildung heute und morgen. Beiträge zur Theorie der Erwachsenenbildung*, Graz – Wien 1972, S. 79 f.

„In Österreich ist das Büchereiwesen mangels einer zentralen Planung und einer ausreichenden, gesicherten öffentlichen Förderung nur in großen Gemeinden soweit entwickelt, daß hauptberufliche Mitarbeiter beschäftigt werden. Die Zahl der Dienstposten liegt bei 500.

Bei den etwa 4000 nebenberuflichen und ehrenamtlichen Bibliothekaren, welche die vielen kleineren und kleinen Büchereien mit viel Idealismus betreuen, ist eine schulische Ausbildung nicht möglich.

Als Notlösung hat sich ein zweigeteiltes Ausbildungssystem im Rahmen des Möglichen bewährt, das durch ein Übereinkommen der Partner BMUKS, Österreichischer Städtebund und Verband Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare im Jahr 1965 begründet wurde.

Dieses Übereinkommen sieht als oberste Ausbildungs- und Prüfungsinstanz einen Ausbildungsbeirat vor, in dem diese Partner vertreten sind. Es definiert die Anforderungs- und Prüfungsordnungen für die Mitarbeitergruppen in Volksbüchereien fest."

Richtlinien für die Ausbildung der Mitarbeiter an Öffentlichen Büchereien. (Fassung vom 8. Jänner 1986), hrsg. vom VÖVV (Verband Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare): Wien 1986, S. 5.

„Für ehrenamtliche und nebenberufliche Bibliothekare werden im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung zweiteilige Grundkurse veranstaltet. Der Lernstoff ist in Skripten zusammengefaßt, die vom BMUKS herausgegeben werden. Zusätzlich werden regelmäßig Weiterbildungsveran-

staltungen angeboten. Die Ausbildungsrichtlinien wurden aufgrund der gewonnenen Erfahrungen überarbeitet.

Für hauptberuflich tätige (auch teilzeitbeschäftigte) Bibliothekare des mittleren (C) und gehobenen (B) Fachdienstes an öffentlichen Büchereien werden berufsbegleitende Ausbildungskurse in Ausbildungsbüchereien durchgeführt. Der Lernstoff ist in Skripten des Verbandes Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare zusammengefaßt. Auch für diesen Bereich wurden die Ausbildungsrichtlinien neu überarbeitet. Zusätzlich wird für diesen Bereich ein zweiter Ausbildungsweg mit Hilfe von Skripten und Blockkursen im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung eröffnet, um die regionale Chancengleichheit zu verbessern."

Richtlinien für die Ausbildung der Mitarbeiter an Öffentlichen Büchereien. (Fassung vom 8. Jänner 1986), VÖVV (Verband Österreichischer Volksbüchereien und Volksbibliothekare): Wien 1986, S. 5 f.

„... in den Lehrgängen des ‚Ausbildungsinstituts für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung‘ ... wurden seit 1964 sechs Lehrgänge in drei verschiedenen inhaltlichen Bereichen durchgeführt:

- Ausbildung zum Mitarbeiter in der Ehe- und Familienbildung;
 - Ausbildung zum Seminarleiter in der religiös-theologischen Erwachsenenbildung;
 - Literatur als Lebenshilfe – Ausbildung zum Seminarleiter im Bereich Literaturpädagogik.
- ... Die Ausbildung hat einen starken personenbezogenen Aspekt: Weiterentwicklung der eigenen Person zu einer glaubwürdigen, verantwortungsvollen, kommunikativen und christlich orientierten Persönlichkeit, und einen funktionsbezogenen Aspekt: die Fähigkeit, Seminare zu planen und durchzuführen, Gruppen zu leiten, Ziele zu setzen usw.

Die Ausbildung dauert mindestens zwei Jahre, bei den meisten Lehrgängen kann ein drittes Jahr angeschlossen werden, nach dem zweiten Jahr schließt die Ausbildung ab mit dem Diplom als Seminarleiter/in, nach dem 3. Jahr mit dem Diplom als Animator und Seminarleiter in einem bestimmten Fachgebiet."

Peter Eichler: Ausbildungsinstitut für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: BAKEB-Informationen, Wien 1988/1, S. 60 und 62.

„Sollte – wie derzeit diskutiert – das Zusatz- bzw. Begleitstudium neben dem Diplomstudiengang in der einen oder anderen Form verwirklicht werden, so gäbe es in Zukunft zwei gleichwertige, für eine hauptberufliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung qualifizierende Studiengänge, den des Diplomstudiums mit Schwerpunkt auf disponierenden Funktionen und den des Zusatz- oder Begleitstudiums, das primär auf eine Lehrtätigkeit abzielt. Damit wäre von der Qualifizierungsseite eine auf die Aufgabengliederung in der Praxis reagierende, klar umrissene Differenzierung der Ausbildungsprofile erreicht."

Reingard Vath: Der Beruf der Erwachsenenpädagogen, in: Taschenbuch der Weiterbildungsforschung, hrsg. von Horst Siebert, Baltmannsweiler 1979, S. 134.

„Im Entstehen begriffen ist erst eine Schicht der Ausbilder der Erwachsenenbildner, der Berater und Supervisoren. Man müßte hier auch für Eb zuständige Beamte einbeziehen, wie die ‚local authorities‘ in England oder die für Österreich typische Institution der ‚Leiter der Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung‘."

Hannelore Blaschek: Zum Berufsbild des Erwachsenenbildners, in: Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 6, Stuttgart 1977, S. 200.

2 Teilnehmer

2.1 Das Begriffs

Definitionen

Teilnehmer: Jede P

Teilnehmerbegriffe |

Benützer: Teilnehm
wendet oder zur

Entlehner: Person
entlehnt und als B

Leser: Person, die
und als Benützer

Besucher: Teilnehm
führt werden (Ausst

Abonnent: Teilneh
belegbarer Verans

Klient: Person, die e

Selbstlerner: An Bilt
nens in die Hand nin

Differenzierung nach

Anfänger: Teilnehm
Inhalt der besuchten

Fortgeschrittener: Te
ten Veranstaltung, di
staltung erwarten las

Absolvent: Teilnehm
reich abgeschlossen
gen oder Aktivitäten
rungsaustausch ode
dienen.

Dropout: Person, die

Sammelbegriffe für a

Publikum: Allgemein
staltung.

Auditorium: Zuhörer
Vortrags- oder Disku:

Plenum: Versammelt
der Teilnehmer in G
abwechseln.

2 Teilnehmer

2.1 Das Begriffsfeld Teilnehmer

Definitionen

Teilnehmer: Jede Person, die von einem Bildungsangebot Gebrauch macht.

Teilnehmerbegriffe für bestimmte Formen der Teilnahme:

Benützer: Teilnehmer, der Einrichtungen, Geräte, Medien und Materialien am Ort verwendet oder zur Verwendung entlehnt.

Entlehn: Person, die in einer öffentlichen Bücherei Bücher und andere Medien entlehnt und als Benützer eingetragen ist.

Leser: Person, die in einer öffentlichen Bücherei Bücher und Zeitschriften entlehnt und als Benützer eingetragen ist.

Besucher: Teilnehmer an Bildungsangeboten, in denen Inhalte präsentiert oder vorgeführt werden (Ausstellung, Aufführung, Konzert, Vortrag u. a.).

Abonnent: Teilnehmer, der eine Reihe von der inhaltlichen Struktur her auch einzeln belegbarer Veranstaltungen als Ganzes belegt hat.

Klient: Person, die ein Beratungsangebot in Anspruch nimmt.

Selbstlerner: An Bildung interessierte Person, die selbst die Organisation ihres Lernens in die Hand nimmt.

Differenzierung nach dem Lernfortgang:

Anfänger: Teilnehmer ohne wesentliche verwertbare Vorkenntnisse in bezug auf den Inhalt der besuchten Veranstaltung.

Fortgeschrittener: Teilnehmer mit Vorkenntnissen in bezug auf den Inhalt der besuchten Veranstaltung, die die erfolgreiche Teilnahme an einer aufbauenden Folgeveranstaltung erwarten lassen.

Absolvent: Teilnehmer, die einen bestimmten Lehrgang oder Bildungsgang erfolgreich abgeschlossen haben und in der Folge fallweise oder laufend an Veranstaltungen oder Aktivitäten teilnehmen, die der Aufrechterhaltung des Kontaktes, dem Erfahrungsaustausch oder der Aktualisierung und Vertiefung des erworbenen Wissens dienen.

Dropout: Person, die eine begonnene, meist längerfristige Veranstaltung abbricht.

Sammelbegriffe für anwesende Teilnehmer:

Publikum: Allgemeinste Bezeichnung für die Gesamtheit der Teilnehmer einer Veranstaltung.

Auditorium: Zuhörerschaft einer vorwiegend wissenschaftlich orientierten größeren Vortrags- oder Diskussionsveranstaltung.

Plenum: Versammelte Teilnehmer einer Veranstaltung, innerhalb derer die Aufteilung der Teilnehmer in Gruppen und Veranstaltungsteile für alle Teilnehmer gemeinsam abwechseln.

Gruppe: Durch Interaktion und Kooperation geprägte Mehrzahl von Teilnehmern. Die Zahl der Teilnehmer ist dadurch notwendigerweise begrenzt und kann in der Größenordnung von fünf bis 20 Teilnehmern liegen.

Arbeitsgruppe: Aus einem Plenum gebildete, kurzfristig mit bestimmten Aufgaben betraute Teilnehmergruppe.

Initiativgruppe: Aus gemeinsamem Vorgehen in einem konkreten Problembereich entstandene Personengruppe. In der Erwachsenenbildung tritt die Initiativgruppe durch gemeinsame Inanspruchnahme eines Bildungs- oder Beratungsangebotes als Teilnehmergruppe in Erscheinung.

Projektgruppe: Mit der Durchführung eines konkreten, längerfristigen Arbeitsvorhabens betraute Personengruppe.

Erläuterungen

In diesem Abschnitt werden der Begriff „Teilnehmer“ und eine Reihe von gebräuchlichen Begriffen für wesentliche Formen der Teilnahme ohne Anspruch auf Vollständigkeit behandelt. Es sind dies Personenbegriffe, die die Art der Teilnahme oder die Situation des Teilnehmers im Bildungsprozeß bezeichnen, sowie einige gebräuchliche Sammelbegriffe für die versammelten Teilnehmer. Personenbegriffe, die über den tatsächlichen Teilnehmer hinausgehen, werden im nächsten Abschnitt behandelt.

Teilnehmer der Erwachsenenbildung sind naturgemäß vor allem **Erwachsene**. **Erwachsene** sind Personen ab jenem Alter, das dem regulären Abschluß eines höheren schulischen Bildungsganges oder dem Abschluß einer beruflichen Erstausbildung entspricht (siehe Teil 2: „Grundbegriffe der Erwachsenenbildung“, Seite 10). Daneben verstehen sich die meisten Erwachsenenbildungs-Einrichtungen als Einrichtungen der Weiterbildung, die ohne Altersabgrenzung alle organisierten Bildungsangebote neben und nach regulären schulischen Bildungsgängen und beruflicher Erstausbildung umfaßt. Besonders für die öffentlichen Büchereien, aber auch für Volkshochschulen, Bildungswerke, Bildungshäuser u. a. sind daher Kinder und Jugendliche eine wichtige Teilnehmergruppe.

Teilnehmer ist die allgemeine und umfassende Bezeichnung für alle, die tatsächlich vom Bildungsangebot der Erwachsenenbildung Gebrauch machen. Die Bezeichnung „Teilnehmer“ kann bei jedem zeitlich gebundenen Besuch einer Veranstaltung und auf jeden aktiv an einer Initiative Mitwirkenden angewendet werden.

Nicht üblich ist die Bezeichnung Teilnehmer für Besucher von Ausstellungen und Museen. Als Sammelbezeichnung schließt Teilnehmer jedoch auch Besucher von Ausstellungen und Museen ein.

Besucher wäre durchaus als allgemeinste Sammelbezeichnung geeignet, könnte sogar Büchereibenutzer einschließen, wird aber wegen des Mangels einer aktivitätsbezogenen Aussage eher eingeschränkt auf Besucher von Vorträgen, Ausstellungen oder Schausammlungen angewendet.

In der Strukturdatenerhebung 1985 des Verbandes österreichischer Volkshochschulen werden Kursteilnehmer als Hörer, Teilnehmer an Einzelveranstaltungen als Besucher bezeichnet.

Aus der Sicht des Veranstalters werden Teilnehmer auch mit der Form der von ihnen besuchten Veranstaltung bezeichnet: **Kursteilnehmer**, **Seminarteilnehmer**, **Tagungsteilnehmer**, **Fernkursteilnehmer** u. a.

Mitglieder sind Teilnehmer, die mit der Teilnahme an einer Veranstaltung oder als deren Voraussetzung die Zugehörigkeit zu einer Personenvereinigung erworben haben.

Hörer ist die aus dem Hochschulbereich übernommene traditionelle Bezeichnung für Kursteilnehmer der Volkshochschulen, vor allem für Teilnehmer an Vorträgen, Kursen und kursähnlichen Veranstaltungen.

Leser ist die übliche Bezeichnung für Benutzer einer öffentlichen Bücherei. Daneben sind auch die Begriffe **Entlehner** und **Benützer** gebräuchlich, weil einerseits zunehmend auch andere Medien entlehnt werden, andererseits das Angebot auch in der Bücherei selbst ohne Ausleihe genutzt werden kann. Leser wird daher zunehmend wieder zur ausschließlichen Bezeichnung für Entlehner von Büchern und anderen Printmedien.

Selbstlerner können als Teilnehmer in der Erwachsenenbildung in Erscheinung treten, wenn gezielte Hilfen zur begleitenden Lernbetreuung angeboten werden. Das Angebot der Erwachsenenbildung besteht in der Information über effizientes Lernen, Motivations- und Orientierungshilfen, während der Wissenserwerb selbst autonom ohne äußere Hilfe erfolgt. Organisierte Hilfsangebote von seiten der Erwachsenenbildungseinrichtungen wie Lernbetreuer, Lernmaterialien und Unterrichtsmedien sollen das selbstorganisierte Lernen erleichtern (→ Lernbetreuer, S. 22).

Die noch etwas allgemeinere Bezeichnung für eine Person, die aus eigenem Antrieb und eigener Initiative, auch ohne Inanspruchnahme irgendwelcher organisierter Lernhilfen, selbstständig lernt, ist der **Autodidakt**.

Organisierte Angebote für zeitunabhängiges Lernen mit Materialien, Geräten, Programmen u. ä. werden als **Selbstlernzentren** oder **Comp-Train-Centers** bezeichnet.

Auditorium ist die traditionelle Bezeichnung der Zuhörerschaft von Universitätsvorlesungen. Übertragen wird Auditorium in der Erwachsenenbildung auch heute noch für die Zuhörerschaft von Veranstaltungen mit größeren Besucherzahlen, etwa ab einer Größenordnung von 50 Personen, und mit anspruchsvollem, meist wissenschaftlich orientiertem Charakter verwendet.

Wenn innerhalb einer Veranstaltung Phasen für alle Teilnehmer und Phasen der Arbeit in mehreren Gruppen abwechseln, wird die Gesamtheit als **Plenum** und die einzelne Teilnehmergruppe als **Arbeitsgruppe** bezeichnet.

Beispiele

Benützer eines Computer-Training-Centers des **WIFI** der Wiener Handelskammer.

Vortragsabonnent der Wiener Volkshochschulen.

Selbstlerner: Der Lernstoff der **Mitarbeiterausbildung für hauptberufliche Bibliothekare** ist in Selbstlernskripten zusammengefaßt und wird durch mehrere einwöchige Veranstaltungen zur Lernkontrolle ergänzt.

Teilnehmer an einem Kurs des **Instituts für Fernstudien**.

Dropout: Teilnehmer an einem Meisterprüfungskurs des **WIFI**, der beim 10. von 35 Kursabenden das letzte Mal erscheint.

Plenum und Arbeitsgruppen im Rahmen der „Internationalen Pädagogischen Werktagung“ des **Katholischen Bildungswerkes Salzburg**. Vorträge vor 600 bis 1000 Teilnehmern werden in Aussprachekreisen vertieft und durch Arbeitskreise mit eigenen Themen nach Wahl der Teilnehmer ergänzt.

Literaturhinweise

„Teilnehmer: Personen, die sich an Bildungsvorgängen beteiligen. Wichtig ist, zu berücksichtigen, daß die Teilnehmer bestimmte physische und psychische Merkmale aufweisen, aus einem bestimmten soziokulturellen Milieu kommen und eine individuelle Lerngeschichte durchlaufen haben. Im Sinne einer teilnehmerorientierten Organisation von Bildungsvorgängen werden die Teilnehmer so aktiv als möglich einbezogen, weil erst deren Aktivierung ein wirkungsvolles Lernen mit sich bringt. Teilnehmerorientiert sollte das Lernen auch insofern sein, als dieses bei den Wert- und Normvorstellungen, Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer ansetzen soll. Dazu ist vom Kursleiter Einfühlungsvermögen (Empathie), Anerkennung (Akzeptanz), aber auch ein ehrliches Verhalten dem Teilnehmer gegenüber erforderlich.“

Christlich orientierte Erwachsenenbildung. Einführungsbaustein. BAKEB-Mitarbeiterausbildung, Wien 1983, Anl. 1, S. 6.

„Der Teilnehmer ist die Zentralfigur der Erwachsenenbildung. Im Laufe der Bildungs- und Sozialgeschichte hat sich die Rolle dieser Figur erheblich verändert – vom Empfänger kultureller Almosen und vom wissenschaftsunkundigen Laien bis zum aktiven Partner, der schon deshalb der eigentliche Souverän der Weiterbildung sein kann, weil es von ihm abhängt, ob überhaupt Weiterbildung passiert.“

Franz Pöggeler: Erwachsenenbildung. Einführung in die Andragogik. Handbuch der Erwachsenenbildung, Bd. 1, Stuttgart 1974, S. 95.

Self-directed learner: "A learner who initiates and accepts primary responsibility for the planning, conduct and evaluation of his or her own learning projects. Unlike an independent learner, a self-directed learner may be assisted by other persons, such as teachers or friends, or may participate in a learning group, such as a class."

Colin Titmus u. a.: Terminology of adult education. UNESCO, Paris 1979, S. 60.

Dropout: "1. Person who abandons a course of study on which he has embarked before its completion.

2. The action of abandoning a course of study before its completion."

Colin Titmus u. a.: Terminology of adult education. UNESCO, Paris 1979, S. 43.

Plenum: „Gesamtheit derer, die zu einer Gruppe oder Versammlung gehören; Versammlung aller Teilnehmer einer Bildungsveranstaltung.“

Margarete Schmid/Veronika Schoisswohl: ABC der Erwachsenenbildung, Innsbruck u. a. 1973, S. 185.

„Gruppe, soziale Gruppe, eine im einzelnen sehr unterschiedlich verwandte Bezeichnung für eine Mehrzahl von Individuen. Der Begriff kann Personenkollektive von der Zweiergruppe (Dyade, Paar) bis zur Gesamtgesellschaft bezeichnen. Jedoch scheinen die meisten Definitionen wenigstens darin übereinzustimmen, daß zwei oder mehr Individuen dann eine Gruppe bilden, wenn die Beziehungen zwischen diesen Individuen so weit als regelmäßig und zeitlich überdauernd betrachtet werden können, daß man von einer integrierten sozialen Struktur sprechen kann, es sich also nicht lediglich um eine bloße Menge oder Kategorie oder um eine momentane Ansammlung von Individuen handelt. Da die Integration der Individuen mehr oder weniger stark sein kann, bezeichnet der Begriff Gruppe ein Kontinuum: ‚Eine Anzahl von Personen bildet eine Gruppe soweit und in dem Grade, wie eine bestimmte Art der Integration dieser Personen stattfindet.‘ (Landecker, 1964) . . .

Manchmal wird der Begriff der Gruppe auch benutzt, um eine lediglich durch ein oder mehrere gemeinsame Merkmale charakterisierte Vielzahl von Personen zu kennzeichnen (→ ‚Sozialkategorie‘, z. B. ‚die Studenten‘ oder ‚die katholischen Industriearbeiter‘), ohne daß irgendeine Form der sozialen Integration oder des Zusammengehörigkeitsgefühls dieser Personen vorausgesetzt wird.“

Rolf Klüma: Gruppe. In: Lexikon zur Soziologie, hrsg. von Werner Fuchs u. a., Opladen 1973, S. 256 f.

„Je nach den Bedürfnissen, den Verschiedenheiten menschlichen Daseins, Schichten, Umwelten und Werten gibt es auch verschiedene soziale Einheiten (Gruppen). Sie bestehen aus einer Anzahl von Individuen, die für eine gegebene Zeit in einem mehr oder weniger bestimmten Abhängigkeits- und Austauschverhältnis zueinander stehen. Wir sprechen z. B. von Arbeitergruppen, Mannschaften, Freundeskreisen, Neigungsgemeinschaften, Banden, Gremien, Familien, Klubs, Cliques, Seminargruppen, Diskussionsrunden usw. Die so verschiedenen Gruppen haben etwas Gemeinsames: 1. Es verknoten (groppo, ital. = Knoten) sich mehr oder minder fest und dauerhaft die Lebens- und Erlebnislinien von Menschen. 2. In Gruppen kennt jeder jeden und kann mit ihm in direkten Austausch treten. 3. Es sind gemeinsame Emotionen („Wir-Gefühle“) hinsichtlich des Erlebens einer Situation, des Vorhandenseins gemeinsamer Ziele und der Notwendigkeit gemeinsamer Handlungen vorhanden. 4. Gruppeneigene Normen (Verhaltensregeln) geben an, was von einem bestimmten Gruppenmitglied unter bestimmten Umständen getan oder nicht getan werden sollte bzw. müßte oder dürfte. 5. Im Laufe des Entstehungsprozesses einer Gruppe bilden sich Rollen heraus, die bei der Verfolgung auf ein gemeinsam zu erreichendes Ziel von Gruppenmitgliedern auszuüben sind. Auch die Führungsrollen sind als Funktion der Gruppen zu betrachten.“

Soziale Gruppe. In: Kleines Soziallexikon. Stichworte zu Politik und Gesellschaft, hrsg. von Edeltraud Buchberger und Walter Suk im Auftrag der Kommission für soziale und politische Bildung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenenbildung in Österreich, Linz 1982², S. 136.

2.2 Der potentielle Teilnehmer

Definitionen:

Potentieller Teilnehmer: Jede Person, die von einem Bildungsangebot Gebrauch machen könnte.

Interessent: Person, die grundsätzlich die Neigung hat, Bildungsangebote zu einem bestimmten Thema oder einem weiteren oder engeren Themenbereich wahrzunehmen.

Adressat: Möglicher Teilnehmer, an den sich ein bestimmtes Bildungsangebot richtet.

Adressatenkreis: Gesamtheit der Adressaten eines Bildungsangebotes.

Zielgruppe: Kleinerer oder größerer, durch bestimmte gemeinsame Merkmale, Interessen oder Probleme charakterisierter Teil der Gesamtbevölkerung, auf dessen besondere Situation hin spezifische Angebote konzipiert werden.

Erläuterungen

Erwachsenenbildung ist grundsätzlich für alle offen und richtet sich an die Öffentlichkeit, also an die Gesamtheit der Bevölkerung. Der allgemeinste Kreis möglicher Teilnehmer ist daher die **Bevölkerung**. **Adressat** ist die einzelne Person, die der Veranstalter als Teilnehmer wünscht und erwartet und deren Interessen, Bedürfnisse und Lebensumstände er in der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung zu berücksichtigen sucht.

Die wichtigsten, wenn auch nicht ausschließlichen Adressaten für die Erwachsenenbildung sind naturgemäß die **Erwachsenen**. Viele Einrichtungen der Erwachsenenbildung verstehen sich aber als Einrichtungen der Weiterbildung, die sich nicht nur an Erwachsene richtet, sondern ohne grundsätzliche Altersabgrenzung Bildungsmöglichkeiten außerhalb des staatlich geregelten Schul- und Hochschulsystems und der ebenfalls staatlich geregelten beruflichen Erstausbildung anbietet. Weiterbildung schließt Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung ein und richtet sich neben Erwachsenen auch an **Kinder und Jugendliche** (→ vgl. Teil 2, „Grundbegriffe der Erwachsenenbildung“, Seite 16 ff).

Adressatenkreis ist die allgemeine Bezeichnung des Kreises möglicher und erwarteter Teilnehmer, der sich aus verschiedenen, sich auch überschneidenden Merkmalsgruppen zusammensetzen kann. Bestimmte Merkmalsgruppen aus dem Adressatenkreis eines Bildungsangebotes können durch gesonderte Information angesprochen werden.

Ist der Adressat ein Begriff aus der Sicht des Veranstalters, so ist der **Interessent** der Begriff aus der Sicht des Teilnehmers. Interessent ist jede Person, die unabhängig von Zeit und Ort eines konkreten Bildungsangebotes grundsätzlich zur Teilnahme bereit wäre. Im Idealfall wird der Adressatenkreis dem Kreis der Interessenten entsprechen, was auf Grund der unterschiedlichen Gegebenheiten, Voraussetzungen, Ziele, Formen, Orte und Personen meist nur durch ein vielfältiges Angebot annähernd möglich ist. In manchen Fällen muß dagegen der Adressatenkreis wegen begrenzter organisatorischer Möglichkeiten oder zur gezielten Förderung bestimmter Bevölkerungskreise grundsätzlich gegenüber einem weiteren Kreis möglicher Interessenten eingegrenzt werden.

Interesse für Angebote der Erwachsenenbildung zu wecken, also die Zahl der Interessenten zu erhöhen, ist das Ziel jeglicher Bildungswerbung und Öffentlichkeitsarbeit.

Spezifische, durch bestimmte Merkmale, gemeinsame Probleme und Interessen charakterisierte Adressatengruppen werden heute meist als **Zielgruppen** bezeichnet. Die Bezeichnung **Zielgruppe** wird in der Praxis häufig synonym zu **Adressatenkreis** verwendet, um ein verstärktes Interesse an Teilnehmerorientierung zu betonen. In der Fachliteratur gilt **Zielgruppenarbeit** weitgehend als spezifische pädagogische Vorgangsweise im Umgang mit ganz bestimmten Gruppen, für die und mit denen gemeinsam aufgrund ihrer besonderen Situation ein spezifisches Bildungsangebot entwickelt wird.

Zielgruppenarbeit ist eine spezifische, organisatorische und pädagogische Vorgangsweise, in der, ausgehend von der konkreten Situation bestimmter Bevölkerungsgruppen, Konzepte für gezielte Bildungsaktivitäten entwickelt und unter Mitwirkung der Zielgruppe durchgeführt werden.

Nicht immer ist die Ausgliederung spezifischer Bevölkerungsgruppen sinnvoll. Besonders in der Arbeit mit Alten und Behinderten darf der integrative Aspekt nicht vernachlässigt werden. Zielgruppen sollen bewirken, daß Menschen, die gemeinsame Interessen, besondere Merkmale und Anliegen haben, wenn sie miteinander arbeiten, eine Atmosphäre schaffen, in der sie ihre individuelle Bildung und Sozialkontakte leichter entfalten können.

Ein gebräuchlicher Begriff für einen spezifischen Adressatenkreis ist der „**Multiplikator**“. Mit Multiplikatoren sind Personen gemeint, von denen aufgrund ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit erwartet wird, daß sie, wenn sie von bestimmten Inhalten angesprochen werden, im Sinne dieser Inhalte meinungsbildend auf bestimmte Gruppen oder Bevölkerungskreise wirken.

Beispiele

Interessent: Angestellter, der Aussicht auf eine leitende Position in einem Reisebüro hat und seine Sprachkenntnisse verbessern will, ist Interessent für Englisch- und Französisch-Intensivkurse für Fortgeschrittene.

Mitglieder einer Initiativgruppe im Umweltbereich, die ihr Wissen über Zusammenhänge vertiefen wollen und bereit sind, an einer Veranstaltung zu Umweltthemen teilzunehmen.

Adressaten: Adressatenkreis für das Angebot des **Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung** sind Mitarbeiter der Erwachsenenbildungsorganisationen sowie Leiter und Mitarbeiter öffentlicher Büchereien.

Adressatenkreis eines **Grundkurses für Bibliothekare** sind nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter öffentlicher Büchereien, die noch an keiner büchereifachlichen Ausbildung teilgenommen haben.

Zielgruppen: Bewohner eines Stadtteiles, Senioren, Eltern, Gastarbeiter, Bäuerinnen, Jugendliche, Alleinerziehende.

Literaturhinweise

„In der Theorie der Weiterbildung sind Adressaten jene Personen, die mit einem Bildungsangebot (der Mitteilung) erreicht werden sollen. Da Weiterbildung (Adressant) und – potentielle – Teilnehmer (Adressaten) in einem freiwilligen Kommunikationsprozeß stehen, ist es wichtig, über

das Bildungsangebot (Mitteilung) Ein-Verständnis zu erzielen. Die Verständigung über ‚Angebot und Nachfrage‘ ist zwischen beiden Seiten jedoch so indirekt, kompliziert und unzureichend, daß man zu ihrer Verbesserung unter anderem die Forschung heranzieht, besonders auch die Adressatenforschung. Die Adressatenforschung untersucht also die Adressaten im Kommunikationssystem der Weiterbildung. Adressatenforschung ist nicht auf das System der Weiterbildung mit ihren Institutionen, Hörern und Bildungsangeboten beschränkt, sondern sie hat eine ältere Tradition in der Erforschung der Massenmedien, in der Werbung oder in der Analyse des Wahlverhaltens.“

Ansgar Weymann: Adressatenforschung. In: Wörterbuch der Weiterbildung, hrsg. von Gerwin Dahm, München 1980, S. 16.

„Zielgruppen im Bereich der Erwachsenenbildung sind Gruppierungen, die im Hinblick auf Erwachsenenbildung

- gemeinsame Probleme aufweisen,
- nach Situation und Alter von anderen Gruppierungen abgrenzbar sind,
- für Eb-Veranstaltungen erfaßt werden können.“

BAKEB-Mitarbeiterausbildung, Baustein 10,1 Programmplanung. Projekt: Christlich orientierte Grundausbildung für Erwachsenenbildner. Wien 1980, Anl. III/4 TN.

“Target Groups: specific groups of the population for whom special provision may need to be made, e. g. English as a Second Language for ethnic minority groups. It is important that such segregation should be avoided except when there is a clear need and demand for separate provision.“

Arthur Stock: Adult Teaching Methods. Interim summary & glossary of terms. In: Teaching Adults – New Series: Methods. Leicester February 1982, S. 10.

„Zielgruppe: Jene Gruppe von Personen mit bestimmten Merkmalen (z. B. Schichtzugehörigkeit, Berufsgruppe, Jugendliche, Eheleute . . .), die mit einer Bildungsveranstaltung angesprochen werden sollen. Man spricht auch von Adressaten(gruppe).

Je nach dem Lernziel kann es einmal sinnvoll sein, die Zielgruppe gleichartiger (homogen) oder verschiedenartig (heterogen) zusammenzustellen. Für den Abbau von Vorurteilen gegenüber sozialen Gruppen erscheint es sinnvoll, Menschen aus verschiedenen Gruppen zu wählen. Je klarer die Zielgruppe bestimmt ist, desto besser können die Probleme und Bedürfnisse eingeschätzt werden, auf die Inhalte Bezug nehmen sollen. Im Gegensatz zur Schule, in der der gleiche Lehrstoff für alle Schüler vorgesehen und gesetzlich geregelt ist, geht man in der Erwachsenenbildung bei der Planung von der Zielgruppe aus.“

Christlich orientierte Erwachsenenbildung, Einführungsbaustein. BAKEB-Mitarbeiterausbildung, Wien 1983, Anl. 1, S. 6.

„Im Falle des Zielgruppenbegriffs (ist) zu berücksichtigen, daß seine hohe Attraktivität in der Erwachsenenbildung möglicherweise gerade auf die Offenheit und Widersprüchlichkeit zurückzuführen ist, die ihn einerseits als fachlichen Terminus fast schon entwertet, ihn dabei gleichzeitig aber gerade deshalb als *symbolischen Begriff* für ein zentrales Anliegen der Erwachsenenbildungspraxis geeignet macht.“

Ortfried Schäffter: Zielgruppenorientierung in der Erwachsenenbildung. Aspekte einer erwachsenenpädagogischen Planungs- und Handlungskategorie. Braunschweig 1981, S. 23.

„Mit Zielgruppenarbeit wird im allgemeinen eine pädagogische Organisationsform umschrieben, nach der sich Planung, Durchführung und Auswertung eines Veranstaltungs- und Lernangebots an Gruppen von Erwachsenen orientieren, die nach bestimmten Merkmalen unterscheidbar sind. Dabei handelt es sich keinesfalls immer um vorweg klar auszumachende und festgefügte Gruppen, wie Schichtarbeiter, Behinderte, ältere Menschen, Eltern oder Ausländer. Vielmehr können sich verändernde aktuelle soziale Bedürfnisse, lokal entstandene Problem- und Interessenlagen ebenso zur Entstehung entsprechender Gruppen führen. In der Zielgruppenarbeit wird versucht, die besondere Situation einer Zielgruppe in ein darauf bezogenes Lernangebot einzubringen. Zielgruppenarbeit kann daher auch als Versuch angesehen werden, die erwachsenenpädagogischen Kriterien von *Adressatenbezug, Adressaten- und Teilnehmerorientierung* in eine pädagogische Organisationsform umzusetzen . . .“

Hermann Buschmeyer: Zielgruppenarbeit. In: Erwachsenenbildung. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 11, hrsg. von Enno Schmitz und Hans Tietgens, Stuttgart 1984, S. 489.

„Es lassen sich verschiedene Versuche beobachten, das spezifisch Neue der Zielgruppenorientierung hervorzuheben. Sie gehen davon aus, daß ein Begriff wie Adressatenorientierung immer noch eine Denkweise bekundet, bei der potentielle Teilnehmer Objekte der Planung sind. Demgegenüber möchte man die Bezeichnung ‚Zielgruppenarbeit‘ erst dann angewendet wissen, wenn ein Programm oder ein Kurs nicht vom Veranstalter für eine bestimmte Teilnehmergruppe didaktisch antizipiert wird, sondern wenn diese Gruppe an der Planung selbst beteiligt ist. Danach ist Adressatenorientierung erst dann konsequent vollzogen, wenn die Zielgruppe nicht nur in der Vorstellung der Planenden, sondern in der Realität der Kommunikation existiert.“

Hans Tietgens: Adressatenorientierung in der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Jahrgang 1977, S. 284.

„Zunächst muß in Form eines bildungspolitisch wertenden Aktes die Definition eines Defizits für eine bestimmte Gruppe erfolgen, von deren Lebenssituation und Lebensbedingungen sich der Andragoge Kenntnis verschaffen muß. Der dritte Schritt ist die Antizipation von Lernbarrieren, und zwar sowohl für die angestrebte Zielgruppe als auch für den professionellen Erwachsenenbildner. Erst in der vierten Phase erfolgt ein erster Schritt zu einer Interaktion durch die Institutionalisierung eines Bildungsangebotes. Schon bei dieser ersten Kontaktaufnahme kann das Angebot scheitern, weil es nicht angenommen wird. Die folgende fünfte Phase ist zeitaufwendig, weil eine ehrliche, sachliche und partizipative ‚Verhandlung des Verwertungszusammenhangs‘ bei jedem Teilnehmer zur Einsicht darüber führen muß, was ihm die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung ‚bringt‘, d. h. welche Verwertungsmöglichkeit sie bietet. Erst dann kann es zur Einrichtung eines lernzielorientierten Unterrichts kommen (6. Phase), in dem die Gruppe gemeinsame Lernziele formuliert und das methodische Vorgehen zusammen mit dem Dozenten erarbeitet.“

Reinhold Meimberg: Ansätze zur Zielgruppenarbeit (eine Literaturübersicht). In: Volkshochschule im Wesen, Zeitschrift des Deutschen Volkshochschulverbandes unter Mitwirkung der Landesverbände der Volkshochschule von Nordrhein-Westfalen, 6/1980, Köln, Dezember 1980, S. 327.

2.3 Zugangsbedingungen

Definitionen

Zugangsbedingungen: Bedingungen, die die tatsächliche Inanspruchnahme von Bildungsangeboten ermöglichen, erleichtern, erschweren oder verhindern.

Individuelle Zugangsbedingungen:

Ansprechbarkeit: Art und Grad der Bereitschaft einer Person, auf Information über ein konkretes Bildungsangebot mit dem grundsätzlichen Wunsch zur Teilnahme zu antworten.

Bekanntheit: Umfang des Wissens über die jeweiligen Einrichtungen und Angebote der Erwachsenenbildung.

Flexibilität: Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, Handeln, Tagesablauf, Interesse und äußere Gegebenheiten seines Lebens auf neue Situationen und Anforderungen einzustellen.

Mobilität: Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf ein bestimmtes Bildungsangebot einzustellen und die räumliche Entfernung zur betreffenden Bildungseinrichtung bzw. zum Veranstaltungsort zu überwinden.

Motivation: Innerer Antrieb zur Inanspruchnahme konkreter Bildungsangebote oder zur Suche nach solchen Angeboten zu einem bestimmten Interessenbereich.

Einzelmotiv: Persönlicher Beweggrund, der die Entscheidung zur Teilnahme meist neben anderen Beweggründen und äußeren Umständen bestimmt oder wesentlich mitbestimmt.

Motivationsstruktur: Vorhandensein einer Mehrzahl von Einzelmotiven, deren gemeinsames Wirken und deren Beziehung zueinander.

Motivationskatalog: Sammlung und Beschreibung häufig feststellbarer Einzel-motive.

Wiederaufnahme: Fortsetzung eines begonnenen mehrteiligen, aber vor Erreichung des Lernzieles abgebrochenen Lehrganges durch Auffrischung und Ergänzung des schon Gelernten und Einstieg in eine den Vorkenntnissen entsprechende weiterführende Lehrgangsstufe.

Schwellenangst: Scheu oder Hemmung eines angesprochenen Adressaten, das ihn ansprechende Angebot wahrzunehmen, weil ihm Ort, Personen und Umstände der Veranstaltung fremd sind.

Verhinderung: Umstand, der den angesprochenen und zur Teilnahme entschlossenen Adressaten an der tatsächlichen Teilnahme hindert.

Vorbildung: Kenntnisse und absolvierter Bildungsgang zu Beginn einer Veranstaltung bzw. eines Ausbildungsganges.

Zeitbudget: Ausmaß und persönliche Einteilung der für die Teilnahme an Bildungsangeboten in Frage kommenden verfügbaren Freizeit.

Organisatorische Zugangsbedingungen:

Abonnement: Belegung einer Reihe von Veranstaltungen, die von der inhaltlichen Struktur her auch einzeln belegt werden können, als Ganzes.

Einzeleintritt: Eine Veranstaltung kann, auch wenn sie Teil einer Reihe ist, jeweils für sich besucht werden.

Einschreibung: Belegung einer Veranstaltung durch namentliche Anmeldung und Bezahlung der Teilnahmegebühr.

Freier Eintritt: Für die Teilnahme an einer Veranstaltung wird keine Eintrittsgebühr und keine andere Gegenleistung des Teilnehmers gefordert.

Mitgliedschaft: Die Teilnahme ist an die Bedingung der Zugehörigkeit zu einer Personenvereinigung gebunden bzw. der Teilnehmer erwirbt mit der Teilnahme gleichzeitig diese Zugehörigkeit.

Geschlossene Veranstaltung: Veranstaltung, die ausschließlich für einen bestimmten Personenkreis abgehalten wird. Interessenten außerhalb dieses Personenkreises sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Offene Veranstaltung: Die Teilnahme an der betreffenden Veranstaltung ist, ausgenommen eine eventuelle Eintrittsgebühr, an keine Anmeldung und an keinerlei Bedingungen bezüglich Mitgliedschaft, Vorkenntnisse, Geschlecht, Beruf usw. geknüpft.

Teilnahmebeschränkung: Die Teilnahme an der betreffenden Veranstaltung ist ausdrücklich an bestimmte Bedingungen, seien es Mitgliedschaft, Vorkenntnisse, Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder anderes, gebunden.

Beschränkte Teilnehmerzahl: Die Teilnahme an der betreffenden Veranstaltung ist nur nach Anmeldung und nur für eine festgelegte Zahl von Teilnehmern möglich.

Organisierte Zugangshilfen:

Bildungsinformation: Erteilung von Auskünften über Bildungsangebote, Lernhilfen, Unterstützungsmöglichkeiten und zuständige Fachstellen.

Bildungsberatung: Erteilung von Ratschlägen aufgrund der persönlichen Situation des Ratsuchenden und der Kenntnis des Beratenden über Bildungsangebot, Lernhilfen, Unterstützungsmöglichkeiten und des Kontaktes zu spezifischen Fachstellen.

Teilnehmerorientierung: Organisatorisches und pädagogisches Konzept des Veranstalters, Inhalte, Formen, Veranstaltungszeit und Ablauf eines Angebotes weitgehend auf erwartete oder angemeldete Teilnehmer abzustimmen und von den tatsächlichen Teilnehmern mitbestimmen zu lassen.

Erläuterungen

In diesem Abschnitt werden Begriffe für Gegebenheiten, Umstände und Vorkehrungen behandelt, die den Zugang zu Bildungsangeboten für den möglichen Teilnehmer ermöglichen, erleichtern, erschweren oder verhindern.

Ansprechbarkeit, Flexibilität, Mobilität, Motivation, Schwellenangst und Zeitbudget sind subjektive Gegebenheiten beim möglichen Teilnehmer selbst, denen das Angebot entgegenkommen muß, die durch begleitende Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsinformation auch beeinflussbar sind und letztlich über Teilnahme oder Nichtteilnahme entscheiden. Die gewählten Begriffe können nicht alle möglichen Aspekte auf dem Weg zur tatsächlichen Teilnahme abdecken, sollen aber die für die realistische Beurteilung organisatorischer und werbeteknischer Möglichkeiten sowie

für eine praxisrelevante Analyse der Wirkung eines Bildungsangebotes bedeutsamen Gegebenheiten begrifflich verdeutlichen, um deren fachliche Behandlung zu erleichtern.

Vor allem die **Motivation** schafft durchaus unterschiedliche Voraussetzungen für Ansprüche, Reaktion, Mitwirkung und Durchhaltevermögen der Teilnehmer. Häufig zu beobachtende Motivationsmuster sind:

- Der lernbereite Teilnehmer
- Der beruflich motivierte Teilnehmer
- Der sein Leben zielbewußt gestaltende Teilnehmer
- Der „Lebenshilfe“ suchende Teilnehmer
- Der Aussprache suchende Teilnehmer
- Der Bestätigung suchende Teilnehmer
- Der Information suchende Teilnehmer
- Der Kreativität und sinnvolle Freizeitbeschäftigung suchende Teilnehmer
- Der sportliche und gesundheitsfördernde Betätigung suchende Teilnehmer

Im ländlichen Raum bestehen aus unzureichenden Verkehrsverhältnissen tatsächliche **Verhinderungen**, ein bestimmtes Bildungsangebot wahrzunehmen.

Zeitbudget: Vor allem in Tourismuszentren ist durch die außerordentliche zeitliche Belastung der Bevölkerung durch oft zwei Saisonen neben einer Erholungsphase kaum noch Zeit und Kraft für die Inanspruchnahme von Bildungsangeboten übrig.

Ein wichtiger äußerer Aspekt der Zugangsbedingungen sind die Einschreibe- und **Anmeldebedingungen**.

Mitgliedschaft: Am Beginn der Volksbildung standen Mitgliedervereine, die von den an der Bildungstätigkeit interessierten Personen durch Mitgliedsbeiträge getragen wurden. Vereinzelt gibt es auch heute noch Institutionen (z. B. die „Italienisch-österreichischen Kulturvereine Dante Alighieri“), deren Veranstaltungen nur von Mitgliedern besucht werden können bzw. deren Teilnehmer mit dem Kursbeitrag auch die Mitgliedschaft erwerben.

Geschlossene Veranstaltung: Grundsätzlich ist das Angebot der Erwachsenenbildung für alle offen. Aus organisatorischen oder didaktischen Gründen kann es aber sinnvoll sein, eine konkrete Veranstaltung für einen bestimmten Teilnehmerkreis abzuhalten, z. B. Veranstaltungen für Angestellte eines Betriebes oder eine auf den Inhalt eines vorangegangenen Kurses aufbauende Veranstaltung.

Bildungsberatung: Aufgrund der Vielfalt der Angebote und der Notwendigkeit einer gewissen Transparenz werden Bildungsinformation und Bildungsberatung zunehmend wichtiger.

Beispiele

Anmeldebedingungen: Zu einem Kurs „Seidenmalerei“ des LFI wird im Programmheft zunächst um Voranmeldung gebeten. Die Angemeldeten werden verständigt und eingeladen, sich definitiv anzumelden. Die Teilnehmerzahl ist mit mindestens 10 und höchstens 15 begrenzt.

Geschlossene Veranstaltungen sind die **firmeninternen Veranstaltungen** im Rahmen des WIFI. Das Angebot ist grundsätzlich offen, das heißt, es kann im Prinzip von jeder entsprechend großen Gruppe von Mitarbeitern eines Betriebes in Anspruch genom-

men werden. Durchgeführt werden die einzelnen Veranstaltungen jedoch aus organisatorischen Gründen und auch, um die konkrete Situation der betreffenden Gruppe ansprechen zu können, jeweils für eine bestimmte Gruppe von Teilnehmern in einem bestimmten Betrieb.

Bildungsinformation: Beratung von Interessenten an der Studienberechtigungsprüfung durch einen Mitarbeiter der **Salzburger Volkshochschule**.

Literaturhinweise

„Die von den Einrichtungen der Erwachsenenbildung ausgehenden *Bildungsinformationen* sollten vor allem in zahlreichen – die Bedürfnisse, Wünsche, Interessen und Wertvorstellungen, aber auch das Alter und die berufliche Situation der angesprochenen Einzelpersonen berücksichtigenden – *differenzierten Bildungsangeboten* zum Ausdruck kommen. In der Ankündigung sämtlicher Bildungsangebote müßte auf die *bildungsmäßige Notwendigkeit* derselben kurz eingegangen und ihr *Bildungswert* begründet werden. Alle Bildungsangebote sollten soweit als möglich gegenwartsbezogen sein, um die Sinnhaftigkeit der darin behandelten Themen im Hinblick auf aktuelles politisches, wirtschaftliches, soziales und kulturelles Geschehen in Stadt und Land zu demonstrieren. Fallweise sollte auch auf internationale Zusammenhänge und auf Ausblicke in die nahe Zukunft summarisch hingewiesen werden.

Die in den Programmen der Erwachsenenbildungseinrichtungen aufscheinenden Bildungsangebote sollten nicht nur auf die in den gegenständlichen Veranstaltungen zu erörternden Probleme und auf die dabei geplanten Zielsetzungen eingehen, sondern auch auf die von den Teilnehmern jeweils zu erbringenden Kenntnisse und/oder Fertigkeiten aufmerksam machen. Es ist keine Frage, daß sachkundig und zugleich werbewirksam konzipierte Bildungsangebote den Fachmann erfordern. Kurse, in denen zum Beispiel die Technik der geistigen Arbeit oder neue Techniken der Datenverarbeitung erlernt, und Seminare, in denen Presse, Hörfunk und Fernsehen oder ökologische Probleme bei der Aufstellung eines Budgets kritisch durchleuchtet werden sollen, setzen begreiflicherweise eine eingehendere Begründung voraus als etwa Gymnastik- oder Maschinschreibkurse. Generell aber sollte nie übersehen werden, daß jede ernsthafte Bildungsarbeit eine angemessene Bildungsinformation voraussetzt . . .

Bevor der Entschluß (zu einer Willenshandlung) gefaßt wird, setzt der ‚*Kampf der Motive*‘ ein, das heißt, die Wahl unter den verschiedenen (angeborenen und erworbenen, intrinsischen und extrinsischen), miteinander konkurrierenden Motiven wird entschieden. Diesen ‚*Kampf der Motive*‘ nennt man *Motivation*. Sofern der Gegenstand beziehungsweise Inhalt der Motivation (Motiviertheit) Bildung heißt, spricht man von *Bildungsmotivation*.

Nicht übersehen werden darf, daß jedem Motiv ein *Wert* zugrundeliegt. Soll es gelingen, Menschen dahingehend zu motivieren, daß sie Interesse an der Intensivierung ihrer Bildungsbemühungen bekunden, dann müssen die ihnen gebotenen Bildungshilfen *Werte* beinhalten, die sich als *Motive* ihres bildungsmäßigen Wollens und Tuns erweisen. Je besser es gelingt, die sich ergänzenden Motive miteinander in Einklang zu bringen, desto eher kann mit Fortschritten in der Erwachsenenbildungsarbeit gerechnet werden, desto erfolgreicher war die *Bildungsmotivation*.“

Aladar Pfnöb: Die Zukunft meistern. Zukunftsorientierte Erwachsenenbildung in einer Welt voller Konflikte, Graz 1988, S. 33 f.

Angebotsberatung: „Ganz allgemein kommt ein differenziertes, erweitertes Angebot an Veranstaltungen in der Erwachsenenbildung nur dann zur Geltung, wenn auch entsprechende Informationen darüber vorhanden sind. In diesem Zusammenhang wird von Angebots- bzw. Bildungslaufbahnberatung gesprochen. Wesentliche Aufgabe dieses Bereiches ist es, durch die Schaffung von Transparenz in bezug auf das Weiterbildungsangebot das Recht auf Weiterbildung realisieren zu helfen. Unter dem Titel ‚*Angebotsberatung*‘ sind folgende Aktivitäten zu subsumieren: Informationen über berufliche und allgemeine Fortbildung; Informationen über das Erreichen höherer schulischer Abschlüsse (z. B. über den zweiten Bildungsweg); Informationen über allgemeine und berufliche Weiterbildung für soziale Randgruppen (z. B. für jugendliche angelernte Arbeiter, für ausländische Arbeitnehmer, für Häftlinge . . .); schließlich aber auch Informations-

kampagnen für größere Bevölkerungsgruppen (Landbevölkerung, Arbeiter usw.). Will man begrifflich trennen, so handelt es sich in diesem Bereich vor allem um Informationen, noch nicht aber um Beratung. Informationen erweisen sich allerdings hier als notwendiger Bestandteil der Beratungsaktivität . . .

Lernberatung: In Hinsicht auf die zunehmende Individualisierung und Eigensteuerung Erwachsener beim Lernen, wegen individuell auftretender Lernschwierigkeiten oder wegen der Notwendigkeit, mit Personen umzugehen, die schon längere Zeit keine systematischen Lernprozesse mehr auf sich nahmen, ist es angebracht, Lernberatung in der Erwachsenenbildung mehr als bisher zu berücksichtigen bzw. anzubieten. Die Funktion der Lernberatung kann in der Erwachsenenbildung unter zwei Aspekten betrachtet werden:

- Lernberatung für Teilnehmer an Veranstaltungen, um Lernprobleme und -schwierigkeiten zu erörtern bzw. abzubauen;
- Lernberatung für potentielle Teilnehmer (Personen, die bildungsmäßig unterprivilegiert sind) im Sinne einer Aufklärung über Lernprozesse, Abbau von Vorurteilen über Weiterlernen und Kompensation bisher versäumter Lernchancen. Diese Tendenz ist im Sinne einer aktiven Bildungsberatung dem Ziel unterstellt, neue Adressaten für die Wiederaufnahme organisierter Lernprozesse zu bewegen."

Werner Lenz: Bildungsberatung für Erwachsene. In: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, Graz 1/1977, S. 162 f.

„Individualisierung und Differenzierung im Bildungswesen machen es notwendig, dem Lernenden durch sachkundige Beratung zu helfen, damit er die Bildungsangebote und Lernmöglichkeiten wählen kann, die die Entfaltung seiner Persönlichkeit fördern und ihm gleichzeitig berufliche und gesellschaftliche Chancen bieten. Auch die Berufswelt ist für den einzelnen so unübersichtlich, daß die Wahl seines Bildungsweges zu einer schwierigen Entscheidung geworden ist. Die Orientierung über Berufsfelder, Berufsbilder und Berufschancen in der Arbeitslehre muß durch eine Berufsbildungsberatung ergänzt werden, damit der Lernende eine Berufswahl treffen kann.“

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970, S. 91.

„Durch eine institutionalisierte Bildungsberatung soll den Teilnehmern nicht nur Hilfe zur Orientierung über Bildungsmöglichkeiten und Bildungsangebote gegeben, sondern auch lernpsychologische Beratung zuteil werden. Sie soll in Zusammenarbeit mit Institutionen der Berufsberatung (Arbeitsmarktverwaltung) erfolgen (so auch Strukturplan 1970).“

Ingrid Wirth: Strukturplan. In: Handwörterbuch der Erwachsenenbildung, hrsg. von Ingrid Wirth unter Mitarbeit v. Hans-Hermann Groothoff, Paderborn 1978, S. 644.

„a) Status- und Prestigemotive

- beruflicher Aufstieg, durch: Nachholen einer versäumten Schul- oder Berufsausbildung; Höherqualifizierung; Aufbauberuf; Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie,
- Erhaltung des beruflichen Status: Sicherung des Arbeitsplatzes durch Kenntnisanpassung und -erweiterung,
- Schaffung eines beruflichen Status (etwa bei Frauen; Rückkehr ins Erwerbsleben),
- Sicherung oder Verbesserung der ökonomischen Situation,
- Behauptung im privaten und gesellschaftlichen Leben.

b) Berufswahlmotive

- Korrektur einer falschen Berufswahl
- sonstige Gründe für einen Berufswechsel.

c) Bildungsmotive

- Allgemeinbildungsinteresse, Freude am Lernen,
- Interesse an neuen Wissensgebieten (Erkundungs- oder Orientierungsmotiv),
- Interesse an speziellen Sachgebieten (Sach- oder Spezialinteresse).

d) Motive zur Bewältigung von Anforderungen im privaten Alltag

- Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, die für die private Lebensführung relevant sind: Haushaltsführung, Umgang mit Finanzen, Kindererziehung, Erhaltung der Gesundheit etc.

e) Freizeitmotive – Pflege von Hobbys und Freizeitinteressen.

f) Kontaktmotive

- Wunsch nach sozialem Kontakt überhaupt.
- Wunsch nach Kontakt mit Menschen gleicher Interessensgebiete.
- Wunsch nach Verständigungsmöglichkeiten mit Ausländern, auf Reisen etc."

K. Gottwald/Ch. Brinkmann: Determinanten der Weiterbildungsmotivation. In: Deutscher Bildungsrat: Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung. Materialien. Stuttgart 1973, S. 51 f, zitiert nach Werner Lenz: Grundlagen der Erwachsenenbildung. Stuttgart 1979, S. 99.

„Nach der Aufdeckung des prinzipiell möglichen Motivationsrepertoires und dessen Exemplifizierung ist zu fragen, wodurch Erwachsene heute besonders motiviert sein können, was im einzelnen das Worumwillen ihres Kommens ist. Es lassen sich dazu keine exakten Zahlen anführen, aber Tendenzen andeuten. Es lassen sich nennen:

- spezifische berufliche Gründe,
wobei nicht nur an die Aufstiegshoffnungen, sondern auch an die Abstiegsgefahren zu denken ist. Es kann sich um konkrete, genau umrissene Anforderungen am Arbeitsplatz handeln, aber auch um Verbesserungen der Grundkenntnisse oder um eine situationsbestimmte Horizont-erweiterung, um für die berufliche Tätigkeit flexibler zu werden;
- aktuell entwicklungsbedingte Gründe,
wobei die Einwirkung der beschleunigten Mobilität auf existentiell berührende Lebensfragen der Familie und der Erziehung die stärksten Impulse gibt;
- unbewußt individualpsychologische Gründe,
wobei in der Funktionalität aufgehende Menschen Mangelerscheinungen und Einengungen ausgleichen möchten; dabei können konkret übersehbare Aufgaben oder die Wiederentdeckung des Spielerischen im Vordergrund stehen; es können aber auch fehlinvestierter Ehrgeiz oder therapiebedürftige, seelische Fehlentwicklungen zur Geltung kommen;
- konventionell gesellige Gründe,
wobei das Bedürfnis nach menschlichem Kontakt über sachliche Interessen geleitet wird, die Frage nach der Reaktion des anderen und die Fähigkeit, mit ihm umgehen zu können, aber auslösendes Moment für den Besuch der Bildungsveranstaltung sind;
- bewußt gesellschaftspolitische Gründe,
wobei das Emanzipative als Ausgangspunkt der Erwachsenenbildung neu mobilisiert und versucht wird, der Kritik am Bestehenden, die schon immer Motivation für außerschulische politische Bildung war, eine geschlossene Konzeption zu geben;
- traditionell kulturbewußte Gründe,
wobei deren Problematik darin besteht, daß Kulturgüter zur Verschleierung der Realität benutzt werden; es erscheint aber möglich, sie in absehbarer Zeit wieder auf ihren Kern zurück-führen zu können, wenn nämlich der Umgang mit diesen Kulturgütern nicht mehr als Instru-ment des Prestiges, sondern des Widerstandes genutzt werden kann;
- allgemein metaphysische Gründe,
wobei die Angst vor metaphysischer Leere und das Bedürfnis nach Sinngebung eine Rolle spielen."

Hans Tietgens/Josef Weinberg: Erwachsene im Feld des Lehrens und Lernens. Hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, Braunschweig 1971, S. 53 f.

„Die lebensphasengemäße Erwachsenenbildungsarbeit muß von den *lebensphasenspezifischen Grundeinstellungen* der in Frage kommenden Teilnehmer ausgehen und auf dem Wege über die Realisierung allgemeinbildender oder berufsbildender Gruppenziele jene Basis rationaler und emotionaler Ausgeglichenheit und Selbstsicherheit der Teilnehmer schaffen, von der aus der Bildungs- beziehungsweise Selbstverwirklichungsprozeß des einzelnen, einschließlich seiner Entwicklung als soziales Wesen, mit Erfolg in Gang gesetzt werden kann . . .

Die lebensphasengemäße Erwachsenenbildung stellt somit jene Form systematischer Erwachse-nenbildungsarbeit dar, durch die den Einrichtungen der Erwachsenenbildung die Möglichkeit gegeben ist, die bildungsmäßige *Heterogenität* ihrer Teilnehmer teilweise zu überwinden und diesen geeignete Wege zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit, zur Selbstverwirklichung und zur Gestaltung eines sinnerfüllten Lebens im Rahmen ihres sozialen Umfeldes aufzuzeigen."

Aladar Pfnis: Die Zukunft meistern. Zukunftsorientierte Erwachsenenbildung in einer Welt voller Konflikte, Graz 1988, S. 61.

2.4 Begriffe zur Statistik

Definitionen

Soziodemographische Daten: Angaben über die Bevölkerung und deren Aufteilung nach Alter, Geschlecht, Beruf, Wohnort und Bildungsstand.

Teilnehmerstruktur: Beschreibung der Zusammensetzung der Teilnehmer nach Alter, Geschlecht, Beruf, Wohnort und Bildungsstand.

Altersstruktur: Zusammensetzung eines bestimmten Personenkreises nach Altersgruppen.

Geschlechtsstruktur: Zusammensetzung eines bestimmten Personenkreises nach dem Geschlecht.

Berufsstruktur: Zusammensetzung eines bestimmten Personenkreises nach Berufen bzw. beruflicher Stellung.

Einzugsbereich: Räumliche Streuung der Wohnorte von Teilnehmern eines Bildungsangebotes.

Tages-Einzugsbereich: Räumliche Streuung der Wohnorte von Teilnehmern, die noch täglich zu ihrem Wohnort zurückfahren können.

Einzugsbereich für Übernachtungsgäste: Räumliche Streuung der Herkunftsorte von Teilnehmern an mehrtägigen Veranstaltungen mit Unterkunft.

Regionaldaten: Angaben über die geographische, politisch-soziale, ökonomische und kulturelle Situation eines bestimmten Gebietes.

Regionale Struktur: Beschreibung der geographischen, wirtschaftsgeographischen und sozialen Gegebenheiten einer räumlich begrenzten geographischen Einheit und deren Relation zueinander und zum Kulturverhalten der Bevölkerung.

Verkehrsstruktur: Beschreibung der Wohnorte, Verkehrswege und Verkehrsmittel in ihrer Relation zur möglichen Teilnahme an Bildungsangeboten.

Bevölkerungsstruktur: Beschreibung der Verteilung der Bevölkerung nach soziodemographischen Daten.

Wirtschaftsstruktur: Beschreibung der Berufsverteilung, der Beschäftigungslage, der Verteilung der Betriebssparten, von Kaufkraft und Steueraufkommen.

Kulturelle Infrastruktur: Beschreibung des Bestandes und der Verteilung an kulturellen Besonderheiten, Angeboten und Einrichtungen wie Schule, Erwachsenenbildung, Museen, Theater und Konzert, Ausstellungen, Kultur- und Brauchtumsvereine.

Meßbegriffe der Inanspruchnahme: Begriffe zur quantitativen Angabe der Nutzung von Bildungseinrichtungen und Bildungsangeboten.

Auslastung: Grad der Inanspruchnahme eines Angebotes im Verhältnis zu den vorgesehenen Besucherplätzen.

Bekanntheitsgrad: Anteil der über ein Angebot informierten Personen gegenüber der Gesamtzahl der Adressaten dieses Angebotes.

Entlehnung: Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Ausleihe von Büchern, anderen Informationsträgern und Arbeitsmitteln.

Teilnahme: Inanspruchnahme eines bestimmten, durch einen festgelegten zeitlichen Ablauf bestimmten Bildungsangebotes durch eine Person.

Teilnahmedichte: Zahl der Teilnahmen pro 1000 Einwohner des Einzugsgebietes pro Jahr.

Teilnahmequote: Statistisches Maß für die Inanspruchnahme eines Bildungsangebotes, ausgedrückt in Teilnahmestunden je Einwohner des Einzugsgebietes pro Jahr.

Teilnahmestunde: Zeitliches Ausmaß der Inanspruchnahme eines Bildungsangebotes, errechnet aus Teilnehmerzahl multipliziert mit der Dauer der Teilnahme in Stunden.

Erläuterungen

Statistische Begriffe haben für die Praxis der Erwachsenenbildung insofern besondere Bedeutung, als die Freiwilligkeit der Teilnahme eine genaue und detaillierte Beobachtung der Reaktion auf Bildungsangebote erfordert. Strukturdaten der Adressaten und Erfahrungen aus der bisherigen Inanspruchnahme sind entscheidende Vorbedingungen für die Angebotsplanung. Die Summe der Inanspruchnahme wirkt sich wiederum unmittelbar auf die Zuwendung öffentlicher Mittel an Bildungseinrichtungen aus.

Die Begriffe der Teilnehmerstruktur sind für eine verstärkte **Teilnehmerorientierung** von besonderer Bedeutung. Um Erwartungen und Möglichkeiten der Teilnehmer zu treffen, müssen Alter, Vorkenntnisse, Lebenssituation und die eigentlichen Motive der Teilnahme berücksichtigt werden.

Einzugsbereich einer Einrichtung bzw. eines Veranstaltungsortes: Darunter wird im allgemeinen die räumliche Streuung der Wohnorte von Teilnehmern verstanden. Der Begriff gewinnt an praktischem Wert, wenn unterschieden wird zwischen dem **Tages-Einzugsbereich**, das ist die Streuung jener Teilnehmer, die noch täglich zu ihrem Wohnort zurückfahren können, und dem **Einzugsbereich für Übernachtungsgäste** etwa eines Bildungshauses. Die Beobachtung des jeweiligen Einzugsbereiches kann dann wichtige Grundlagen für die Programmplanung, für Marketing und Werbung, für die Standortplanung und für Begleitmaßnahmen, etwa die Durchsetzung neuer Verkehrsverbindungen, liefern.

Die **Auslastung** ist der Verhältniswert zwischen tatsächlicher Inanspruchnahme und der von den organisatorischen Bedingungen gegebenen möglichen Inanspruchnahme. Ein verlässliches Maß ist die Auslastung nur hinsichtlich des Erfolges eines bestimmten Angebotes und hinsichtlich der Belegung ganzjährig zur Verfügung stehender Veranstaltungsräume. Ein grober Richtwert für die volle Auslastung eines ganzjährig zur Verfügung stehenden Teilnehmerplatzes ist das Maß von 1000 Teilnahmestunden, d. h. 1000 Teilnahmestunden entsprechen bei voller Auslastung etwa einem Besucherplatz in einem Kurszentrum oder einem Bildungshaus.

Im öffentlichen Büchereiwesen wird die Anzahl aller im Laufe eines Kalender- oder Arbeitsjahres registrierten Entlehner als Zahl der **Jahresleser** bezeichnet. Als Sammelbegriff für alles, was in einer öffentlichen Bücherei entlehnt werden kann, ist der Begriff „**Medieneinheit**“ gebräuchlich.

Die **Teilnahmestunde** ist ein quantitatives Maß für den Umfang der Veranstaltungstätigkeit einer Einrichtung oder Organisation. Während Besucherzahlen den einmaligen Vortragsbesuch nicht vom Besuch eines Semesterkurses oder einer Blockveranstaltung unterscheiden, bietet die Zahl der Teilnahmestunden ein Maß für die Inanspruch-

nahme des Angebotes und die organisatorische Potenz des Veranstalters. Die läßt sich auf alle Tätigkeitsformen anwenden, in denen Menschen zu bestimmten Anlässen eine feststellbare Zeit verbringen. Die Zahl der Teilnahme­stunden ergibt sich aus der Zahl der Besucher und der Dauer einer Veranstaltung bzw. der durchschnittlichen Verweildauer jedes Teilnehmers.

Aus organisatorischen Gründen festgelegte Einheiten von 50 Minuten gelten bei der Errechnung der Teilnahme­stunden als eine Stunde.

Beispiele

Berufsstruktur: Arbeiter, berufstätige Mutter, Hausfrau, Lehrling, Selbständiger.

Altersstruktur: Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Senioren.

Lebensphasen: Der Heranwachsende als Teilnehmer, Jungerwachsene vor der Eheschließung, Phase der Familiengründung, der Berufsgründung, der Existenzsicherung, Jungverheiratete, Eltern von Vorschulkindern, Schulkindern, Jugendlichen, Ehepaare in der „nachfamiliaren“ Phase, der ältere Teilnehmer, Vorbereitung auf den Ruhestand, nachberufliche Phase, der pflegebedürftige ältere Mensch.

Der **Einzugsbereich** der Veranstaltungen der **Salzburger Volkshochschule** in der Stadt Salzburg zeigt einen ausgeprägt ortsgebundenen Wirkungsbereich mit partieller Ausstrahlung auf den stadtnahen Bereich bis 12 km Entfernung und abgeschwächter zentralörtlicher Ausstrahlung bis etwa 50 km Entfernung. Der Einzugsbereich des **WIFI Linz** für Veranstaltungen mit Teilnehmerunterkunft ist wesentlich weiter als der Einzugsbereich für Abendkurse.

Regionaldaten: Der „Gemeindespiegel“ des **Salzburger Bildungswerkes** ist eine visualisierte Darstellung von Daten, Fakten und Kommentaren zur Geschichte, Natur, Gesellschaft, Politik, Wirtschaft, Kultur, Bildung und den Finanzen einer Gemeinde.

„Strukturbild Tennengau 1988 – Grundlagen für die Erwachsenenbildung“, Heft 5 der „Materialien zur Erwachsenenbildung in Salzburg“, hrsg. vom Amt der Salzburger Landesregierung.

Der **Büchereiverband Österreichs** verzeichnet für 1986 in 999 Mitgliedsbüchereien mit 6,915.870 Medieneinheiten 12,975.398 Entlehnungen und 767.668 Jahresleser.

Teilnahmedichte: Nach der gleichen Untersuchung lag die Teilnahmedichte im Stadtbereich für die Salzburger Volkshochschule bei 40 Teilnehmern pro 1000 Einwohner und bei elf Teilnehmern pro 1000 Einwohner für das Landestheater Salzburg. Im stadtnahen Einzugsbereich lagen die Teilnahmequoten bei acht Teilnehmern pro 1000 Einwohner für die Salzburger Volkshochschule und bei drei Teilnehmern pro 1000 Einwohner für das Landestheater Salzburg.

Teilnahmequote: Bewohner der Stadt Salzburg einschließlich der Stadtrandbereiche verbringen nach einer Untersuchung aus dem Jahre 1982 durchschnittlich 10,57 Teilnahme­stunden bei kulturellen Veranstaltungen in der Stadt, davon 5,87 Teilnahme­stunden bei Veranstaltungen der Weiterbildung. Bewohner des näheren inländischen Einzugsbereiches verbringen 2,57 Teilnahme­stunden bei kulturellen Veranstaltungen in der Stadt, davon 1,25 Teilnahme­stunden bei Veranstaltungen der Weiterbildung.

Teilnahme­stunden: Nach der gleichen Untersuchung waren in der Stadt Salzburg die Einrichtungen der Weiterbildung, und hier vor allem die großen Erwachsenenbildungseinrichtungen, mit zusammen rund 1,7 Mill. Teilnahme­stunden von insgesamt 5,3 Mill.

Teilnahmestunden am Gesamtumfang des kulturellen Angebotes am stärksten beteiligt vor den Museen mit 1,2 Mill. Teilnahmestunden und den Theater- und Konzertzentren mit 1,1 Mill. Teilnahmestunden.

Literaturhinweise

„Die Erhebung der Teilnehmerstruktur ist für die Institutionen der Erwachsenenbildung aus Gründen ihres Selbstverständnisses und ihrer Zielsetzungen, aber auch im Hinblick auf bildungspolitische und bildungsplanerische Aspekte ein wichtiges Hilfsmittel ihrer Erfolgskontrolle und Legitimation. Sie dient nicht nur dazu, Auskunft über die soziale Zusammensetzung der Teilnehmer und auch der Nichtteilnehmer zu erhalten, sondern auch dazu, die Struktur der Bildungsbereitschaft, der Erwartungshaltungen und Motivationsstrukturen zu erforschen. Insofern ist sie auch ein Mittel zur Steuerung der Angebotsplanung. In diesem Zusammenhang ist die Erforschung der Teilnehmerstruktur auch als ein Teil der Professionalisierung des quartären Sektors des Bildungssystems zu verstehen.“

Gernot Graeßner: Teilnehmerstruktur. In: Erwachsenenbildung. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 11, hrsg. von Enno Schmitz und Hans Tietgens, Stuttgart 1984, S. 284.

„Sozialdaten, Bezeichnung für eine spezielle Gruppe von Daten im Zusammenhang mit empirischen Untersuchungen, die sich auf die soziale Situation (Alter, Geschlecht, Einkommen, Beruf, Ausbildung, Familienstand) der untersuchten Personen beziehen. Sie gehören zu den Standardfragen, die in jeden Fragebogen aufgenommen werden, auch wenn keine speziellen Hypothesen dafür vorliegen.“

Aus: Lexikon zur Soziologie, hrsg. von Werner Fuchs u. a., Opladen 1973, S. 621.

„Ende der siebziger Jahre besuchten in der Bundesrepublik ungefähr 8 Millionen Menschen die rund 200.000 Kurse und zirka 70.000 Einzelveranstaltungen. Etwa 6 Millionen Unterrichtsstunden wurden von ungefähr 1300 hauptamtlich angestellten Leitern und pädagogischen Mitarbeitern betreut und von knapp 13.000 Kursleitern durchgeführt . . . Diese eindrucksvollen Zahlen sollen aber nicht darüber hinwegtäuschen, . . . daß gegen vorhandene Defizite noch sehr viel zu tun ist . . .“

- Die *Weiterbildungsquote* (sie ergibt sich aus dem Anteil der Kursteilnehmer an der Gesamtbevölkerung) beträgt nur zwischen 3% und 7%.
 - Aufgrund der *Weiterbildungsdichte* (im Durchschnitt der BRD liegt sie bei 100 Unterrichtsstunden je 1000 Einwohner) bekommt statistisch gesehen nur alle 12 Jahre ein Bürger einen Platz in einem Kurs der Volkshochschule.
 - Hauptberufliche *pädagogische Mitarbeiter* müßten im Durchschnitt etwa 200 Kurse und 100 nebenberufliche Kursleiter betreuen – eine unrealistische Aufgabe.
 - 70–80% der Veranstaltungen finden in Räumen statt, die nicht ursächlich mit der Erwachsenenbildung in Zusammenhang stehen (z. B. Schulen).“
- Jüchter, H. T.: Zukunftsperspektiven. Zitiert nach Werner Lenz: Lehrbuch der Erwachsenenbildung. Stuttgart 1987, S. 83 f.

„75 Einrichtungen bieten jährlich über
22.000 Veranstaltungen, Programme und Ausstellungen mit über
200.000 Veranstaltungsstunden und werden von über
3,000.000 Teilnehmern in einem zeitlichen Ausmaß von über
5,540.000 Teilnehmerstunden in Anspruch genommen. Dies entspricht einem Jahresdurchschnitt von 5540 ständig verfügbaren Teilnehmerplätzen, die zu
36% von der Stadtbevölkerung, zu
20% von der Bevölkerung aus dem inländischen zentralörtlichen Einzugsbereich, zu
11% von Bewohnern des bayerischen Grenzraumes, zu
9% von inländischen Gästen und zu
24% von ausländischen Gästen genützt werden.“

Friedrich Ferstl: Inanspruchnahme der kulturellen Einrichtungen der Stadt Salzburg, 2. Teil:

Das Angebot und seine Nutzung. In: Mitteilungen und Berichte des Salzburger Institutes für Raumforschung, Salzburg, 4/1982, S. 76.

„Ein noch anschaulicheres Maß als die Teilnehmerstunde ergibt sich, wenn man ein Maß von rund 1000 Stunden jährlich für die annähernde Auslastung eines Besucherplatzes in einer beliebigen kulturellen Einrichtung annimmt. Vergleichsweise beträgt die jährliche Unterrichtszeit für einen Schüler zwischen 800 und 1600 Stunden, die jährliche Arbeitszeit für einen Angestellten ohne Krankheitsfall rund 1800 Stunden. Für ganzjährig tätige kulturelle Einrichtungen beträgt das Verhältnis zwischen verfügbaren Besucherplätzen und Teilnehmerstunden durchwegs zwischen 500 und 2000. Somit kann vereinfacht, aber sehr viel anschaulicher als mit abstrakten Zahlen das Gesamtergebnis der Erhebung in einer dem laufenden und wechselnden Besuch entsprechenden Zahl ständiger Besucher ausgedrückt werden.

Friedrich Ferstl: Inanspruchnahme der kulturellen Einrichtungen der Stadt Salzburg, 2. Teil: Das Angebot und seine Nutzung. In: Mitteilungen und Berichte des Salzburger Institutes für Raumforschung, Salzburg, 4/1982, S. 74.

„Umgelegt auf die Einwohnerzahlen verbringt rechnerisch jeder Bewohner der Stadt Salzburg einschließlich der Stadtrandbereiche (pro Jahr)
5,87 Stunden bei Veranstaltungen der Weiterbildung,
2 Stunden in Museen, Galerien und Führungen,
1,59 Stunden in Theater- und Konzertaufführungen und
1,12 Stunden in Veranstaltungen der Kulturgesellschaften in der Stadt Salzburg.“

Friedrich Ferstl: Inanspruchnahme der kulturellen Einrichtungen der Stadt Salzburg, 2. Teil: Das Angebot und seine Nutzung. In: Mitteilungen und Berichte des Salzburger Institutes für Raumforschung, Salzburg, 4/1982, S. 88.

Verzeichnis der Beispiele

- Adressat 47
Altersstruktur 58
Anmeldebedingungen 52
Arbeitskreis 44
Arbeitskreisleiter 12
Ausbildungsinstitut der BAKEB
in St. Pölten 36, 40
Aussprachekreis 44
Ausstellungsleiter 12
- Berater 12, 24
Berufsförderungsinstitut
Bildungsberater 24
Kursleiter 24
Lehrer im Rahmen des zweiten
Bildungsweges 24
Werkstättenleiter 12
BFI Salzburg 24
Berufsstruktur 58
Bibliothekar 19
Bildungsberater 24
Bildungshaus
Koch 16, 29
Küchenhilfspersonal 29
Reinigungskräfte 29
Studienleiter 12, 20, 32
Bildungshaus Salzburg-St. Virgil 32
Bildungsinformation 53
Bildungswerkleiter 11, 12, 20, 24
Büchereileiter 11, 16, 32
Büchereistelle 24
Büchereiverband Österreichs
Bibliothekar 11, 19, 32
Büchereileiter 16, 32
Büchereileiterausbildung 36, 43, 47
Pädagogischer Referent 20
Selbstlernskripten 43
Statistik 58
Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Erwachsenenbildung
Ausbildungsinstitut 36, 40
Grundzertifikat 36
Literatur als Lebenshilfe 36
Bundesinstitut für
Erwachsenenbildung 36, 37, 47
- Diözesane Büchereistelle 24
Dropout 43
- Entwicklungsplanung für ein koopera-
tives System der Erwachsenen-
bildung in Österreich 32
Evangelisches Bildungswerk
Obmann 32
Exkursionsleiter 12
- Fachbereichsleiter 19
Firmeninterne Veranstaltungen 52
Förderungsstelle des Bundes
für Erwachsenenbildung
Büchereistelle 24
Leiter 11, 12, 32
Pädagogischer Mitarbeiter 12
- Geschäftsführer 12, 19
Geschlossene Veranstaltung 52
Gutachter 29
- Haus Rif 35
Haushaltsberaterin 12
- Institut für Erwachsenenbildung,
Salzburg
wissenschaftlicher Mitarbeiter 16
Institut für Fernstudien 43
Institutionen Katholischer
Erwachsenenbildung (IKEB) 12, 24
Interessent 47
Internationale Pädagogische
Werktagung, Salzburg 43
- Katholisches Bildungswerk
Bildungswerkleiter 20, 24
Mitarbeiterfortbildung 37
Katholisches Bildungswerk Linz
Grundkurs für Bildungswerkleiter 36
Referent 24
Katholisches Bildungswerk Salzburg
Internationale Pädagogische
Werktagung 43
Katholisches Familienwerk
Ehe- und Familienberater 12, 24
Konferenz der Erwachsenenbildung
Österreichs (KEBÖ)
Grundlehrgang für
Erwachsenenbildung 36
Vorsitzender 12, 20

- Konsulent 29
Kursleiter 12, 16, 24
- Landesverband Steirischer Volkshochschulen
Obmann 11
- LFI
Abteilungsleiter Bildung 16
Bundesgeschäftsführer 11, 19
Kurs „Seidenmalerei“:
Anmeldung 52
Landeskomitee 32
Landwirtschaftliche
Haushaltsberatung 12, 24
Landwirtschaftliche
berufspädagogische Anstalt
Freigegegenstand
Erwachsenenbildung 36
Lehrer im 2. Bildungsweg 24
Lebensphasen 58
Leiter 32
- Moderator 12
- Öffentliche Büchereien
Leiter 11
Stützpunktbücherei 11
Österreichische Volkswirtschaftliche
Gesellschaft
Geschäftsführer 12
Österreichischer Rundfunk 32
- Pädagogisch-organisatorischer
Mitarbeiter 12, 20
Pädagogischer Referent 20
Projektleiter 12, 32
- Referatsleiter 16, 20
Referent 24, 32
Ring Österreichischer Bildungswerke
Bildungswerkleiter 11, 24
Generalsekretär 11
- Salzburger Bildungswerk
Arbeitskreisleiter 11
Bezirksleiter 11
Bildungswerkleiter 20, 24, 32
Gemeindespiegel 24, 58
Nichtpädagogischer Experte 16
Projektleiter „Gemeindespiegel“ 24
- Salzburger Volkshochschule
Beratung zur Studien-
berechtigungsprüfung 53
Einzugsbereich 58
Teilnahmedichte 58
Schulungsleiter 20
Schulungsreferent 12
Seminarleiter 12
Studienleiter 12
- Teilnahmedichte 58
Teilnahmequote 58
Teilnahmestunden 58, 59
- Verband Österreichischer
Bildungswerke
Gutachter 29
Konsulent 29
Verband Österreichischer
Volkshochschulen
Beratungsdienst 24
Bildungsberater 24
Einführungseminar
für Mitarbeiter 36
Haus Rif 35, 37
Kursleiter 16, 24
Leiter einer Landesorganisation 11
Pädagogischer Referent 20
Präsident 11
Strukturdatenerhebung 1985 42
Volkshochschulleiter 11
Volkshochschulleitertagungen 36
Zweigstellenleiter 11
Verband Wiener Volksbildung
Vortragsabonnement 43
Verkaufstrainer 12
Volkshochschule Linz
Fachbereichsleiter 19
Volkshochschulleiter 11, 20
- Werkstättenleiter 12
WIFI
Benützer eines
Comp-Training-Centers 43
Beratungsdienst 24
Bildungsberater 24
Dropout 43
Einführungseminar
für Mitarbeiter 36

Firmeninterne Veranstaltungen 52
Institutsleiter 11, 20
Kursleiter 24
Leiter des Gästehauses 29
Referatsleiter 16
Schulungsleiter 20
Schulungsreferent 12, 19

Technischer Betriebsleiter 29
Train-the-trainer-Programme 37
WIFI Linz
Einzugsbereich 58
Zielgruppen 47
Zweigstellenleiter 11

Namensverzeichnis

- Bakker, P. S. 12
Beamtendienstrechtsgesetz 33
Blaschek, Hannelore
12, 25, 26, 29, 30, 33, 40
Brinkmann, Ch. 55
Brockhaus-Wahrig 30
Büchereiverband Österreichs 34, 39
Buchberger, Edeltraud 45
Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholischer
Erwachsenenbildung (BAKEB) 26
Buschmeyer, Hermann 49
- DOKEB 16
- Eichler, Peter 21, 26, 40
- Ferstl, Friedrich 59, 60
Fuchs, Werner 59
- Gottwald, K. 55
Graebner, Gernot 59
- Institut für Publizistik der
Universität Salzburg 34
- Jächter, H. T. 59
- Klima, Rolf 44
Konferenz der Erwachsenenbildung
Österreichs (KEBÖ) 17
- Leirmann, Walter 12
Lenz, Werner 53, 54, 55, 59
- Meimberg, Reinhold 49
- Opaschowski, Horst W. 26
Österreichischer Rundfunk 34
- Pädagogische Arbeitsstelle
des DVV 20, 21, 30, 33, 34, 55
Petermandl, Monika 17
Pflügler, Albert 26
Pfriß, Aladar 24, 25, 30, 33, 38, 39, 53, 55
Pöggeler, Franz 12, 44
- Schäffter, Ortfried 48
Schmid, Margarete 44
Schoiswohl, Veronika 44
Schweizerische Vereinigung
für Erwachsenenbildung
(SVEB) 12, 13, 17, 20, 24, 25
Sellien, Reinhold und Helmut 25
Siebert, Horst 13, 37
Steinringer, Johann 17
Stock, Arthur 48
Suk, Walter 45
Swoboda, Leopoldine 17
- Tietgens, Hans 20, 49, 55
Titmus, Colin 44
- Vath, Reingard 13, 37, 40
- Weinberg, Josef 55
Weymann, Ansgar 48
Wiegersma, S. 12
Wirth, Ingrid 54
Wodak, Ruth 7

Gesamtverzeichnis der Begriffe

- 1 Teil 1: Veranstaltungsformen, Wien 1979
- 2 Teil 2: Grundbegriffe, Salzburg 1983
- 3 Teil 3: Organisationsstruktur, Salzburg 1987
- 4 Teil 4: Mitarbeiter und Teilnehmer, Salzburg 1988 (vorliegender Text)

Ablauforganisation	3/20	Betriebspersonal	4/27
Abonnement	4/50	Bevölkerung	4/46
Abonnent	4/41	Bevölkerungsstruktur	4/56
Absoivent	4/41	Bezirksleiter	4/9
Adressat	4/46	Bezirksleitung	3/43
Adressatenkreis	4/46	Bezirkssekretär	4/9
Allgemeine Erwachsenenbildung	2/13	Bezirksstelle	3/18
Allgemeine Weiterbildung	2/21	Bibliothekar	4/18
Altersstruktur	4/56	Bildung	2/6
Anfänger	4/41	Bildungsberater	4/22
Animateur (4/23)		Bildungsberatung	4/51
Ansprechbarkeit	4/50	Bildungseinrichtung	3/13
Arbeitnehmer	4/31	Bildungshaus	3/13
Arbeitsausschuß	3/42	Bildungsheim	3/13
Arbeitsgemeinschaft	1/12	Bildungsinformation	4/51
Arbeitsgruppe	4/42	Bildungsrunde	1/12
Arbeitskreisleiter	4/22	Bildungstätigkeit	1/6
Arbeitstagung	1/11	Bildungsveranstaltung	1/6
Arbeitsvertrag	4/31	Bildungswerkleiter	4/18
Auditorium	4/41	Bildungswesen	2/6
Aufbauorganisation	3/20	Bildungswoche	
Auslastung	4/56	(Heimbildungswoche)	1/11
Außerschulische Jugendbildung	2/16	Bildungswoche	
Ausschuß	3/42	(Ortsbildungswoche)	1/14
Ausstellung	1/16	Bildungszentrum	3/13
Ausstellungsleiter	4/22	Bildungs- und Kulturzentrum	3/13
Autodidakt	4/43	Binnenstruktur	3/23
Begleitstudium		Blockseminar	1/10
Erwachsenenbildung	4/35	Büchereileiter	4/18
Bekanntheit	4/50	Büchereimitarbeiter	4/18
Bekanntheitsgrad	4/56	Bundesgeschäftsführer	4/9
Benützer	4/41	Bundesleitung	3/43
Berater	4/22	Bundesreferent	4/9
Berufliche Erwachsenenbildung	2/13	Bundessekretär	4/9
Berufliche Weiterbildung	2/21	Dachorganisation	3/25
Berufskörperschaft	3/38	Dachorganisation mit freier	
Berufsstruktur	4/56	Mitgliedschaft	3/25
Beschränkte Teilnehmerzahl	4/51	Dachverband	3/25
Besucher	4/41	Demonstrationsveranstaltung	1/8
Betrieb	3/10	Diözesansekretär	4/11
Betriebsberater	4/24	Diplomstudium	
Betriebsbesuch	1/7	Erwachsenenbildung	4/35
Betriebsleiter	4/27	Direktor	3/43

Diskussionsleiter 4/22
Diskussionsreihe 1/16
Diskussionsveranstaltung 1/7
Dropout 4/41

Ehrenamtlich 4/31
Einrichtung 3/10
Einsatzort 3/14
Einschreibung 4/51
Einzeleintritt 4/51
Einzelmotiv 4/50
Einzelveranstaltung 1/6
Einzugsbereich 4/56
Einzugsbereich für
Übernachtungsgäste 4/56
Enquete 1/12
Entlehner 4/41
Entlehnung 4/56
Erwachsenenbildner 4/10
Erwachsenenbildung 2/10
Erwachsenenbildungswesen 2/13
Exkursionsveranstaltung 1/7
Experte 4/27
Externe Beziehungen 3/29

Fachausschuß 3/42
Fachbereichsleiter 4/18
Fachdienste für
Erwachsenenbildung 2/13
Fachdienste für Weiterbildung 2/21
Fachliche Einrichtung für
Erwachsenenbildung 3/18
Fernschule 3/13
Fernunterricht 3/13
Förderative Organisation 3/23
Flexibilität 4/50
Fortgeschrittener 4/41
Freier Eintritt 4/51
Freier Mitarbeiter 4/31
Fremde Einrichtungen 3/14
Führung 1/8

Gebietskörperschaft 3/38
Genossenschaft 3/38
Geschäftsführer 3/43, 4/18
Geschäftsführung 3/43
Geschlechtsstruktur 4/56
Geschlossene Veranstaltung 4/51
Grundausbildung 4/35
Gruppe 4/41
Gutachter 4/27

Hauptberuflich 4/31
Heimbildungswoche 1/11
Hörer 4/43

Initiativgruppe 4/42
Institut 3/18
Institution 3/6
Instruktionsveranstaltung 1/8
Interessent 4/46

Kirchliche Rechtspersönlichkeit 3/38
Klient 4/41
Klubveranstaltung 1/13
Komplexe Bildungsveranstaltung 1/9
Kongreß 1/12
Konkurrenz 3/29
Konsulent 4/27
Kontrollorgan 3/43
Kooperation 3/29
Kooperative Organisation 3/25
Koordination 3/29
Körperschaft 3/38
Körperschaft öffentlichen Rechts 3/38
Körperschaft privaten Rechts 3/38
Kulturelle Infrastruktur 4/56
Kuratorium 3/42
Kurs 1/9
Kurs- und Gruppenbetreuer 4/23
Kursleiter 4/22

Landesleiter 4/9
Landesleitung 3/43
Landesausschuß 3/42
Landessekretär 4/9
Landesstelle 3/18
Landesorganisation 3/25
Landesverband 3/25
Lehrbeauftragter (4/23)
Lehrer im 2. Bildungsweg 4/22
Lehrgang 1/14
Lehrgangleiter 4/23
Leiter 3/43, 4/18
Leitung 3/43
Leitungsgremium 3/43
Lernbetreuer 4/22
Leser 4/41
Lose Arbeitsgemeinschaft 3/29

Medieneinheit 4/57
Mitarbeiter 4/9

Mitarbeiterausbildung 4/35
 Mitarbeiterfortbildung 4/35
 Mitarbeiter in der Weiterbildung 4/10
 Mitarbeitertypus 4/14
 Mitgliedschaft 4/51
 Mobilität 4/50
 Moderator 4/22
 Motivation 4/50
 Motivationskatalog 4/50
 Motivationsstruktur 4/50
 Multiplikator 4/47

Nebenberuflich 4/31
 Nebentätigkeit 4/31
 Nichtpädagogischer Mitarbeiter 4/14
 Nichtpädagogischer Experte 4/27

Offene Veranstaltung 4/51
 Öffentliches Büchereiwesen 2/21
 Organ 3/42
 Organisation 3/20
 Organisationsstelle 3/18
 Örtliche Bildungseinrichtung 3/13
 Örtlicher Mitarbeiter 4/9
 Ortsbegehung 1/15
 Ortsbildungswoche 1/14
 Ortsleitung 3/43

Pädagogische Arbeitsstelle 3/18
 Pädagogischer Leiter 3/43, 4/18
 Pädagogischer Mitarbeiter 4/14
 Pädagogisch-organisatorischer
 Mitarbeiter 4/14
 Pädagogisch-praktischer
 Mitarbeiter 4/14
 Pädagogisch-wissenschaftlicher
 Mitarbeiter 4/14
 Pädagogischer Referent 4/18
 Personengemeinschaft 3/33
 Plenum 4/41
 Potentieller Teilnehmer 4/46
 Praktikum 1/9
 Präsidium 3/43
 Primäre Erwachsenenbildung 2/13
 Privatschule mit
 Öffentlichkeitsrecht 3/13
 Projektgruppe 4/42
 Projektleiter 4/22
 Projektentwicklung 3/18
 Publikum 4/41

Rechnungsführer 4/27
 Rechtsträger 3/33
 Referatsleiter 4/18
 Referent 4/22
 Regionalbetreuer 4/9
 Regionaldaten 4/56
 Regionale Struktur 4/56
 Reihenseminar 1/10
 Reiseleiter 4/22
 Reiseveranstaltung 1/13

Sammelorganisation 3/23
 Sekretär 4/27
 Selbstlerner 4/41
 Seminar 1/10
 Seminarleiter 4/22
 Seminarreihe 1/16
 Schiedsgericht 3/43
 Schwellenangst 4/50
 Spezialausbildung 4/35
 Symposium 1/12

Tages-Einzugsbereich 4/56
 Tagesseminar 1/10
 Tagung 1/11
 Tagungsleiter 4/22
 Technischer Assistent 4/27
 Teilnahme 4/57
 Teilnahmebeschränkung 4/51
 Teilnahmedichte 4/57
 Teilnahmequote 4/57
 Teilnahmestunde 4/57
 Trainer 4/22
 Training 1/9
 Tutor (4/23)

Übungsfirma 3/13
 Übungs- und
 Ausbildungswerkstätte 3/13
 Unterausschuß 3/42

Verbandssekretär 3/43
 Verein 3/38
 Verhinderung 4/50
 Verhinderung 4/50
 Verkehrsstruktur 4/56
 Vertragsverhältnis 4/9
 Volksbildner 4/10
 Volksbildung 2/23
 Volksbildungswesen 2/23
 Volkshochschulleiter 4/18

Vollversammlung 3/42
Vorsitzender 3/42
Vorbildung 4/50
Vorstand 3/42
Vortragender (4/23)
Vortragsfolge 1/16
Vortragsreihe 1/15
Vortragsveranstaltung 1/6
Vortragszyklus 1/16

Weiterbildung 2/18
Weiterbildungswesen 2/21
Werkvertrag 4/31

Wiederaufnahme 4/50
Wirkungsbereich 4/9
Wirtschaftsleiter 4/27
Wirtschaftsstruktur 4/56

Zeitbudget 4/50
Zentralorganisation 3/23
Zentralstelle 3/18
Zielgruppe 4/46
Zielgruppenarbeit 4/47
Zusammenschluß 3/25
Zweigstelle 3/18
Zweiter Bildungsweg 2/21