

Ziehen wir die Bilanz aus den Einschränkungen, der Gültigkeit des unterrichtstechnologischen Konzepts, den positiven Ansatzpunkten und den erfahrenen Schwierigkeiten, so können wir folgendes sagen,

- ein idealer Ablauf des unterrichtstechnologisch geplanten, konstruierten und gesteuerten Lehr- und Lernprozesses kann beim Fernstudium gegenwärtig wahrscheinlich immer nur als Leitvorstellung dienen, wenn es gilt, pragmatische Entscheidungen der didaktischen Alltagsarbeit daran zu orientieren.
- Die Unterrichtstechnologie zeigt Dimensionen auf, in denen wir den bisher erreichten Ansatz mit Aussicht auf Erfolg verbessern können und
- stellt uns einen Vorrat an Begriffen, Grundannahmen, Verfahren zur Verfügung, mit denen Vertreter unter-

schiedlicher Disziplinen sich geordnet über Hochschulunterricht verständigen können.

Für die Fernuniversität sieht die Bilanz, zusammengefaßt, also folgendermaßen aus: Wir müssen sehr kräftige Abstriche an früher postuliertem Anspruch der Unterrichtstechnologie hinnehmen, der Rest ist aber so wichtig, daß wir ohne Unterrichtstechnologie unser Ziel nicht erreichen würden.

Anmerkungen

- [1] Peters, O.: Hinweise zu einem allgemeinen didaktischen Konzept für die Entwicklung von Studienmaterialien im Fernstudium. ZIFF-Papiere 1: Hagen: Fernuniversität, Mai 1975.
- [2] Bartels, J., und Wurster, J.: Studienbegleitende Erprobung der Studienmaterialien der Fernuniversität: Konzept und Zwischenergebnisse. ZIFF-Papiere Nr. 5. Hagen: Fernuniversität 1976.
- [3] Vgl. Graff, K.: Die Entwicklung des Betriebssystems der Fernuniversität. Arbeitspapiere des Zentralen Instituts für Fernstudienforschung. Hagen: Fernuniversität, 17. Dezember 1975.

Willi Karow und Gisela Pravda

Fernunterricht in den Bildungsangeboten der Sozialpartner

Die Verwertungschancen von Weiterbildung durch Fernunterricht steigen mit der Anerkennung, der Bedeutung und der Praxisnähe der Einrichtung, die den Fernunterricht durchführt. Diese Merkmale gelten besonders für die Organisationen der Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt, in stärkerem Maße jedenfalls als für private, kommerzielle, Fernlehrinstitute. In diesem Beitrag soll deshalb untersucht werden, welche Beachtung der Fernunterricht in der Bildungsarbeit der Spitzenverbände von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen findet, zumal beide erst kürzlich auf die Bedeutung der nichtstaatlichen Weiterbildung und auf die Erhaltung der Pluralität ihrer Träger und Formen hingewiesen haben [1].

Das Untersuchungsinteresse wird von der These geleitet, daß die Spitzenverbände der Sozialpartner und die ihnen angeschlossenen Einzelorganisationen die Bildungsbedürfnisse und -erfordernisse ihrer Mitglieder bzw. der in ihrem Bereich Beschäftigten besonders gut kennen und ihnen in ihrem Bildungsangebot angemessen entsprechen. Die Angemessenheit muß sich auch auf die Zugänglichkeit des Bildungsangebots beziehen; für die ca. 3 Mio. im Schichtdienst beschäftigten Arbeitnehmer ist sie z. B. stark eingeschränkt. Fernunterricht erscheint aufgrund seiner Unabhängigkeit von örtlichen und zeitlichen Bindungen besonders gut geeignet, um bei der Wahrnehmung orts- und zeitgebundener Weiterbildungsangebote benachteiligten Arbeitnehmern Bildungsmöglichkeiten zu erschließen [2].

1. Fernunterricht im Bildungsangebot der Gewerkschaften

Der Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB, mit seinen angeschlossenen Einzelgewerkschaften und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG, betreiben beide sowohl arbeitsmarktorientierte berufliche Aus- und Weiterbildung als auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Mit den beruflichen Maßnahmen sollen „... den Arbeitnehmern“ die für die Weiterbildung notwendigen Bildungsangebote „...“ gemacht werden [3].

1.1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund

1.1.1 Arbeitsmarktorientierte, berufliche Maßnahmen

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben für die arbeitsmarktbezogene berufliche Weiterbildung das Berufsbildungswerk des DGB, BFW, geschaffen, das sich seit seiner Gründung im Jahre 1954 „... zur größten nichtöffentlichen Weiterbildungsinstitution in der Bundesrepublik entwickelt ...“ hat [4].

○ 1975 hatte das BFW über 90 000 Teilnehmer (darunter nur 17,4 % Gewerkschaftsmitglieder) an seinen kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen, technischen und allgemeinen Lehrgängen. Das Gebührenaufkommen betrug 83,5 Mio. DM.

Fernunterricht wird in diesem Programm nicht mehr ausgewiesen. Unter den zahlreichen regionalen und zentralen Einrichtungen des BFW, das 1975 rund 1800 Lehrgänge an 200 Unterrichtsorten anbot, gehörte nur bis 1974 als Fernlehreinrichtung das DGB-Technikum. Dieses hatte in seiner expansivsten Phase etwa 3000 Teilnehmer. 1973/74 entstand das Planziel, die Kapazität auf insgesamt 6000 Teilnehmer zu erweitern. Ende 1974 waren diese Vorstellungen als Folgen der Reform der Technikerausbildung, einer nachlassenden Nachfrage nach Technikern am Arbeitsmarkt, eines mißratenen Fernunterrichtskonzepts, das vier Fernunterrichtssemester mit einem abschließenden vollen Jahr Direktunterricht verbinden wollte und wegen der einseitigen Lehrprogrammgestaltung überholt. Im März 1977 wird der letzte der jetzt noch 120 Teilnehmer des DGB-Technikum sozusagen posthum absolvieren. Danach gibt es im beruflichen Bildungsprogramm des DGB vorläufig keinen Fernunterricht mehr.

1.1.2 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Für die innergewerkschaftliche Bildungsarbeit werden als Lernziele emanzipatorisches Verhalten und demokratische Entwicklung genannt [5]. Lernfähigkeit, Einsichtigkeit, Kritikfähigkeit und schöpferische Eigentätigkeit soll in der Bildungsarbeit der DGB-Kreise und in den DGB-Bundesschulen entwickelt werden.

○ 1973 betreute der DGB im Rahmen seiner Bildungsarbeit in den DGB-Kreisen 3047 Teilnehmer in Internatslehrgängen, 20 666 in Wochenendlehrgängen, 4537 in Abendseminaren und 120 029 in Einzelveranstaltungen.

In den Bundesschulen wurden weitere 116 Lehrgänge mit 5473 Teilnehmern durchgeführt.

Den hier insgesamt erfaßten ca. 153 000 Teilnehmern an Direkt-Lehrveranstaltungen mit unterschiedlichen Inhalten, Organisationsformen und von verschiedener Dauer standen im gleichen Jahr 9533 (mit Doppelbelegungen 15 452) Teilnehmer der DGB-Briefschule gegenüber. Die Lehrgänge der Briefschule entsprechen den Inhalten von Direkt-Lehrveranstaltungen der DGB-Bildungsarbeit so weitgehend, daß die Fernlehrmaterialien auch in diesen Veranstaltungen verwendet werden [6].

Das hier ermittelte Verhältnis von 16 Teilnehmern an Direktlehrveranstaltungen zu einem Fernunterrichtsteilnehmer in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit des DGB muß in zwei Richtungen relativiert werden.

Einerseits ist darin die Bildungsarbeit der Einzelgewerkschaften vernachlässigt [7]. Würde sie berücksichtigt, so verschöbe sich das Verhältnis von 16 zu 1 (Direkt- zu Fernunterrichtsteilnehmern) drastisch zugunsten der Direktveranstaltungsteilnehmer. Andererseits ist die Struktur der Maßnahmen sehr unterschiedlich. So sind die Fernlehrgänge der Briefschule stets längerfristig angelegt als etwa die Einzelveranstaltungen in der DGB-Bildungsarbeit, die hier ihre größte Teilnehmerzahl hat. Dadurch schränken sich die Vergleichsmöglichkeiten stark ein.

Ein eindeutiger Quotient zur Kennzeichnung des Verhältnisses von personaler Bildungsarbeit und Fernunterricht in

der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit des DGB läßt sich im Rahmen dieses Beitrages deshalb nicht angeben. Bezieht man aber in die gesamte Bildungsarbeit des DGB die berufliche Weiterbildung mit ein, die – wie gezeigt wurde – den Fernunterricht als Vermittlungsform nicht mehr nutzt, dann muß hier trotzdem resümiert werden, daß der DGB die Vorteile einer Lehrmethode nicht konsequent genug nutzt, die für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer und für schätzungsweise 1 000 000 seiner Mitglieder [8] vielleicht die einzige ist, die ihnen angeleitete und systematische Weiterbildung überhaupt ermöglicht.

Der Leiter der größten gewerkschaftlichen Fernlehreinrichtung in der Bundesrepublik, Erich Meyer, äußert sich im folgenden über Ziele und Inhalte der Arbeit der DGB-Briefschule:

Frage: Wie kam es zur Gründung einer gewerkschaftlichen Fernlehreinrichtung, der DGB-Briefschule?

Antwort: Die Briefschule wurde 1951 als GmbH mit Unterstützung der schwedischen Schwestereinrichtung „brevskolan“ vom DGB und den Konsumgenossenschaftlich offiziell gegründet. Anfangs bot die Briefschule nicht nur gewerkschaftliche Bildungsarbeit, sondern auch berufliche Lehrgänge wie Bilanzbuchhalter und Weiterbildung für technische Berufe an.

Frage: Das private Fernlehrwesen in der Bundesrepublik leidet bis heute unter einem zweifelhaften Ruf. Was macht den Fernunterricht für den DGB trotzdem attraktiv?

Antwort: Der Fernunterricht der Briefschule beruht auf schwedischen Erfahrungen und ist gut geeignet, besonders den Personenkreis in der Erwachsenenbildung und in der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit zu erreichen, der infolge Berufstätigkeit, besonders Schichtarbeiter, Dienstleistungsgewerbe und in den Bereichen, wo ein umfassendes Bildungsangebot nicht besteht, nicht in der Lage ist, seine Fortbildung systematisch zu betreiben. Die DGB-Briefschule übernimmt damit auch eine Brückenfunktion zu den bestehenden ortsgebundenen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen.

Frage: Worin sehen Sie weitere Vorteile des Fernunterrichts der Briefschule?

Antwort: Die von der Briefschule hauptsächlich verfolgte Unterrichtsform ist der autonome Fernunterricht. Der Teilnehmer erhält regelmäßig durch die Post die Lehrbriefe zugestellt. Das Lehrgangziel wird ausschließlich durch Fernunterricht angestrebt. Außerdem wird der Teilnehmer über die Korrekturen der eingesandten Arbeitsaufgaben ständig beraten. Fragen, die bei Schwierigkeiten mit dem Lehrstoff auftreten, werden individuell beantwortet. Die Briefschule bevorzugt den autonomen Fernunterricht, weil er keinerlei örtliche oder zeitliche Bindungen schafft, die viele Weiterbildungswillige an der Wahrnehmung anderer Weiterbildungsformen hindern. Allerdings wird auch kombinierter Fern- und Direktunterricht in Form von Zirkelarbeit und zur Unterstützung des autonomen Fernunterrichts angeboten. Hierbei steigt zwar die Belastung der Teilnehmer, aber die Lernerfolgchancen sind auch größer.

Frage: Welche Zielgruppe hat der gewerkschaftliche Fernunterricht?

Antwort: Grundsätzlich stellt die Briefschule als gemeinnützige Einrichtung auch Nichtgewerkschaftsmitgliedern das Lehrgangsangebot zur Verfügung. Die Teilnahme an unseren Lehrgängen ist weder an ein bestimmtes Alter, noch an einen bestimmten Beruf, auch nicht an die Gewerkschaftsmitgliedschaft gebunden. Die meisten Teilnehmer sind zwischen 25 und 45 Jahre alt, haben in der Regel eine mehrjährige berufliche Tätigkeit aufzuweisen und in den meisten Fällen ein starkes politisches Engagement

in den Gewerkschaften und Parteien. Auf Grund der schon genannten Vorteile des Fernunterrichts und weil kein Verdienstaustausch entsteht, da die Berufstätigkeit nicht unterbrochen zu werden braucht, sowie wegen der unmittelbaren Umsetzbarkeit des erarbeiteten Wissens in die Praxis, haben die Teilnehmer auch eine hervorragende Einstellung zum Selbststudium. Von den politischen Funktionen her sind die meisten Teilnehmer Betriebs- und Personalräte, Jugendvertreter, Vertrauensleute und Mandatsträger politischer Parteien oder solche, die es werden wollen.

Frage: Auf welchen Gebieten bieten Sie zur Zeit Fernlehrgänge an?

Antwort: Die Briefschule hat z. Z. 41 Lehrgänge in ihrem Programm und zwar für die Bereiche Recht, Wirtschaft, Politik, Mathematik, Soziologie und Allgemeinbildung.

Frage: Wie schätzen Sie den Fernunterricht in seiner Bedeutung insgesamt und seine Entwicklungsfähigkeit für die Zukunft ein?

Antwort: Der Fernunterrichtsgedanke und auch der in der Praxis durchgeführte Fernunterricht sind meiner Meinung nach unterentwickelt. Das liegt an seinem Negativeimage, das bisher – auch vom BBF nicht – nicht vollständig abgebaut werden konnte. Es fehlt an einer aktiven Fernunterrichtsinformation durch neutrale Stellen, und die neutrale Beratung von Fernunterrichtsinteressenten ist unterentwickelt. Was eine aktive Bildungspolitik, die den Fernunterricht berücksichtigt, erreichen kann, zeigt das Beispiel Norwegen. Dort hat sich seit Einführung des neuen Fernunterrichtsgesetzes und einer umfassenden finanziellen Förderung die Gesamtteilnehmerzahl fast verdoppelt.

Frage: Die Briefschule vertreibt ihre Fernlehrgänge auch gegen Gebühren wie kommerzielle Fernlehrinstitute. Wie setzen sich diese Gebühren zusammen und welche Gewinne macht die Briefschule?

Antwort: Die Briefschule versteht sich als eine Einrichtung, die in Teilen gewerkschaftliche Bildungspolitik realisiert. Zu den Zielen dieser Bildungspolitik gehört Chancengerechtigkeit in der Weiterbildung. Dem stehen hohe Teilnehmergebühren entgegen. Die Niedrigpreispolitik der Briefschule, die keine Gewinne zuläßt – die wir übrigens auch wegen des gemeinnützigen Status gar nicht machen dürften – ist ein Beitrag zum Abbau von solchen Bildungsbarrieren, die aus Kostengründen entstehen. Um diese Ziele weiter verfolgen zu können, braucht die Briefschule Zuschüsse ihres Trägers.

Frage: Welche Probleme sehen Sie aus gewerkschaftlicher Sicht für den Fernunterricht in der Bundesrepublik allgemein?

Antwort: Da möchte ich zunächst die auffällig rückläufige Tendenz des gesamten Sektors des privaten Fernunterrichts nennen, den Teilnehmerverlust und die

Passivität, die die staatlichen Stellen dazu einnehmen. Dieses Problem wird sicherlich auch nicht durch das neue Fernunterrichtsschutzgesetz gelöst. Im Argen liegt auch die Prüfungsproblematik für Absolventen von Fernlehrgängen, und zwar sowohl im Bereich der Kultusminister der Länder, z. B. bei Schulabschlußprüfungen, Technikerprüfungen und ganz besonders bei Fachhochschulprüfungen, als auch im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung, für die die Kammern zuständig sind. Zur Lö-

sung dieser Fragen und damit zur Hebung der Attraktivität von Fernunterricht geschieht zu wenig.

Schließlich ist mit der Vernachlässigung des Fernunterrichts auch ein Verlust bzw. eine Vernachlässigung von Ausbildungskapazität i. w. S. verbunden und dies in einer Situation wie der heutigen, in der die öffentlichen Hände zu jeder vertretbaren – keinesfalls zu jeder – Sparmaßnahme im Bildungswesen greifen sollten.

1.2 Die Deutsche Angestelltengewerkschaft

Ebensowas wie der DGB führt die DAG berufliche und gewerkschaftliche Bildungsarbeit durch. Überwiegt jedoch beim DGB – trotz der großen Teilnehmerzahl des BFW – die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, so sind bei der DAG die beruflichen Maßnahmen dominierend [9].

- 1974 nahmen rund 85 000 Teilnehmer an beruflichen Maßnahmen der DAG und nur 4100 an der zentralen gewerkschaftlichen Schulung und Jugendbildungsarbeit teil.

Während die DAG in der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit den Fernunterricht nicht nutzt, gibt es für die berufliche Weiterbildung zwei Fernlehreinrichtungen, nämlich das Fernstudieninstitut in der Deutschen Angestellten-Akademie und das DAG-Technikum. Beide Einrichtungen betreuten 1974 zusammen 4176 Fernstudierende (DAA 384, DAG-Technikum 3792). Das bedeutet, daß etwa jeder zwanzigste Teilnehmer an den beruflichen Weiterbildungsangeboten der DAG fernunterrichtet wurde.

Dieser Quotient, der durch den geringen Umfang der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit – rechnet man sie hinzu – kaum beeinflusst wird, ist für den Fernunterricht günstiger als der entsprechende Quotient des DGB. Befriedigen kann er dennoch nicht, besonders dann nicht, wenn man ihn mit ausländischen Beispielen vergleicht.

1.3 Gewerkschaftlicher Fernunterricht in Großbritannien und Schweden

1.3.1 Großbritannien

Nach dem Geschäftsbericht über die Bildungsarbeit des britischen Dachverbandes der Gewerkschaften, Trade Union Congress, TUC, hat dieser 1973/74 70 000 Teilnehmer an Veranstaltungen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit beteiligt. Diese Anzahl reduziert sich infolge von Mehrfachbelegungen jedoch auf 30 000. Durch Fernunterricht wurden weitere 5000 Gewerkschafter in die Bildungsarbeit einbezogen.

Fernunterricht spielt in der britischen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bereits seit 1929 eine wesentliche Rolle; auch hier vor allem im Hinblick auf Schichtbeschäftigte und um die geographische Isolation vieler Arbeitnehmer aufzuheben. Der Gefahr, die britische Gewerkschafter in der Entlassung der Fernunterrichtsteilnehmer aus der Disziplin angeleiteter Gruppenarbeit und der Gruppendiskussion sahen [10], versucht der TUC bis heute dadurch zu begegnen, daß er Teilnehmer für Fernlehrgänge nur aufnimmt, wenn diese sich bei der Anmeldung schriftlich verpflichten, den Lehrgang unter allen Umständen zu Ende zu führen.

Gegenüber dem DGB und der DAG ist die Bildungsarbeit des TUC zwar insgesamt nicht gleichermaßen intensiv, aber die Nutzung des Fernunterrichts, den jeder siebte Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen des TUC wahrnahm, ist bedeutend stärker ausgeprägt [11].

1.3.2 Schweden

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit durch Fernunterricht wird in Schweden von einer gleichnamigen Einrichtung durchgeführt wie in der Bundesrepublik, nämlich von der „brevskolan“ (Briefschule). Der Dachverband der schwedischen Gewerkschaften, Landsorganisationen, LO, ist Miteigner der brevskolan, die 1972 noch 30 000 und 1975 20 000 Fernlehrgangsteilnehmer hatte.

Kennziffer für die Intensität gewerkschaftlichen Fernunterrichts der brevskolan lassen sich aus dem zugänglichen Zahlenmaterial nicht ableiten [12]. Die Bedeutung liegt hier in den absoluten Zahlen [13]:

- Einwohner 8 Mio
- Erwerbstätige 3,48 Mio
- Gewerksch. Org. 1,7 Mio (95 % d. gewerbl. Arbeitnehmer)
- Anmeldungen für Lehrgänge der brevskolan 1973
 - 21 653 Einzel-Fernunterrichtsteilnehmer
 - 64 251 Gruppen-Fernunterrichtsteilnehmer
 - 720 739 Lehrgangsanmeldungen für Direktveranstaltungen (Lernmaterial)

Intensität und Struktur der Erwachsenenbildung unterscheiden sich von den Gegebenheiten in der Bundesrepublik sehr stark. Ein Maß für die Intensität findet man in den ca. 3 Mio Teilnehmern an Erwachsenenbildungsveranstaltungen, die in den Einrichtungen des öffentlichen Bildungswesens, vor allem aber in der sog. Zirkel- oder Arbeitskreisarbeit zahlreicher Verbände und Vereine durchgeführt werden, die für die Struktur der EB-Arbeit kennzeichnend sind.

- 1974/75 nahmen 2,5 Mio Erwachsene an 260 000 Arbeitskreisen teil. Die meisten Arbeitskreise organisierte der Arbeiterbildungsverein, ABF, der in 80 447 Arbeitskreisen 738 167 Teilnehmer verzeichnete. Der ABF ist neben dem LO einer der größten Anteilseigner an der brevskolan.

Die brevskolan ist damit die wichtigste Einrichtung für die Entwicklung von Lernmaterial für die berufliche und allgemeine Weiterbildung von Arbeitnehmern in Schweden. Sie spielte auch eine wesentliche Rolle bei der Gründung der DGB-Briefschule in der Bundesrepublik.

2. Fernunterricht im Bildungsangebot der Arbeitgeberverbände

2.1 Interview mit Frau Dr. Beelitz vom Institut der Deutschen Wirtschaft

Der von den Gewerkschaften getragene Fernunterricht erfaßt ca. 10 v. H. der Gesamtteilnehmerzahl. Bei den Spitzenverbänden der Arbeitgeber liegt ein vergleichbares Angebot nicht vor; dagegen trifft man in einer Reihe von Betrieben auf Weiterbildungsmaßnahmen, die in der Vermittlungsreform des Fernunterrichts durchgeführt werden.

Wir sprachen über die Möglichkeiten der Nutzung von Fernunterricht aus der Sicht der Wirtschaft mit Frau Dr. Anne Beelitz vom Institut der Deutschen Wirtschaft:

Frage: Bieten die Spitzenverbände der Arbeitgeberorganisationen Fernunterricht an?

Antwort: Im Gegensatz zum DGB bieten die anders strukturierten Spitzenverbände der Arbeitgeberorganisationen keinen Fernunterricht an; sie können jedoch Empfehlungen aussprechen. Der Bundesverband Druck hat allerdings einen fachspezifischen

Fernlehrgang entwickelt. Dabei hat anfangs das Institut der Deutschen Wirtschaft mitgewirkt.

Frage: Es gibt Kooperationen zwischen Betrieben und Fernlehrinstituten. Welches sind die Gründe für eine solche Zusammenarbeit, und wie entwickelt sie sich?

Antwort: Zunächst ist festzustellen, daß Fernunterricht aus der Sicht der Betriebe die folgenden Vorteile hat:

1. er ist orts- und zeitunabhängig;
2. er bietet die Möglichkeit, Wissen zu aktualisieren, ohne daß die Curricula zuvor von staatlichen Gremien über lange Zeiträume hinaus entwickelt bzw. diesen Gremien für eine Genehmigung vorgelegt werden müßten;
3. die Berufstätigkeit kann weitergeführt werden;
4. berufsbezogener Fernunterricht zeichnet sich weiterhin durch den besonderen Vorteil der Verbindung von Theorie und Praxis aus, das gilt u. a. für das Erlernen neuer Fertigkeiten ebenso wie für das Erlernen von Führungsverhalten;
5. Fernunterricht eignet sich gerade für Führungskräfte aller Ebenen besonders gut, weil diese ihren Arbeitsplatz nicht für längere Zeit verlassen können;
6. auch Mitarbeiter von Kleinbetrieben können in den Genuß hochqualifizierten Weiterbildungsmaterials kommen.

Die Kooperation zwischen Betrieben und Fernlehrinstituten hat sich in den letzten Jahrzehnten zurückentwickelt. Ein Hauptgrund hierfür sind die publizistischen Kampagnen gegen den Fernunterricht, darüber hinaus aber trifft die Fernlehrinstitute insofern eine Mitschuld, als sie kaum noch direkten Kontakt zu den Betrieben suchen. Die Gründe für dieses Verhalten sind mir unbekannt. Die Wirtschaft existiert nur noch in dem Themenangebot der Fernlehrinstitute. Es gibt fast keine Kontakte mehr – weder Gespräche noch Beratungen. Das hat zwei Folgen:

- der Fernunterricht gerät in der Wirtschaft in Vergessenheit und
- die Betriebe fühlen sich gezwungen, Fernlehrgänge neben sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen selbst zu entwickeln. Diese Entwicklung ist zu bedauern.

Frage: Welches Image hat Fernunterricht bei Arbeitgebern?

Antwort: In der Wirtschaft hat Fernunterricht heute fast überhaupt kein Image mehr. Früher war das Image von Fernunterricht anders als es in der Presse beschrieben wurde. Auch pressemäßig angegriffene Fernlehrinstitute haben z. T. früher eine große und gute Rolle gespielt. Aus meiner Sicht ist es unbedingt erforderlich, daß das Ansehen von Fernunterricht in der Wirtschaft wieder „aufpoliert“ wird.

Frage: Für welche Zielgruppe(n) sollten bestimmte Arbeitgeberinstitutionen Fernunterricht einsetzen?

Antwort: Die Unternehmen sollten Fernunterricht vor allem als Weiterbildungsmaßnahme zur Sicherung des Arbeitsplatzes einsetzen (Anpassungsfortbildung). Fernunterricht ist geeignet, vielen Arbeitnehmern die Sorge um ihren Arbeitsplatz zu nehmen, weil neuere Entwicklungen mit seiner Hilfe besonders schnell dargestellt und erfaßt werden können. Der Vorteil liegt darin, daß die Arbeitnehmer hier ein ausgeprägtes Interesse haben, da wegen des Praxisbezuges die Wechselwirkung zwischen theoretischer Vertiefung und praktischer Anwendung deutlich wird. In dieser Situation hätten die Fernlehrinstitute auch den Vorteil, wenig Nahunterricht anbieten zu müssen; sie betonen ja immer wieder, daß Nahunterricht besonders kostspielig ist.

Besondere Bedeutung hat die Weiterbildung der mittleren Ebene (Aufstiegsfortbildung). Aus meiner Beobachtung hatten früher die ganz jungen Arbeitnehmer ein besonders reges Interesse am Fernunterricht; das hat sich heute anscheinend verändert. Aufgrund der gegebenen Arbeitsmarktsituation sollte man ihnen auch nicht vorgaukeln, daß sie mehr Karriereaussichten haben, als es tatsächlich gibt.

Ich würde also empfehlen, mehr in die mittlere Ebene zu investieren, d. h. mehr Kurse anzubieten, die zum Aufstieg erforderlich sind: für Meister z. B. Pädagogik und Psychologie, für andere Gruppen Mathematik, Managementplanung, Betriebswirtschaftslehre usw.

Frage: Wie beurteilen Sie die Gesamtbedeutung und die Entwicklungsfähigkeit von Fernunterricht?

Antwort: Die Situation im Fernlehrwesen ist augenblicklich leider gekennzeichnet durch eine Lethargie einst aktiver Institute und durch Institutssterben. Das läßt eine Monopolstellung einzelner Fernlehreinrichtungen befürchten, was wiederum zu der Furcht vor Staatseingriffen führt. Staatliche Eingriffe würden fast zwingend nachträglich zu dem falschen Eindruck führen, daß die Leiter der privaten Institute „Gauener“, „Bildungshaie“ etc. gewesen sind. Es ist zu fragen, ob in solchen Verunglimpfungen nicht auch die Absicht mitschwingt, den Fernunterricht für die Verstaatlichung reif zu machen. Es ist auch hervorzuheben, daß, wenn einmal ein Negativimage entstanden ist, es sehr schwer ist, wieder ein positives Bild entstehen zu lassen.

Hier ist auch eine wesentliche Aufgabe für das BBF als einem der Kontrollorgane zu sehen. Das BBF sollte seine Aktivitäten stärker in die Öffentlichkeit tragen, sollte mehr lesbare Publikationen über Fernunterricht und die Bedeutung der Institute verbreiten; im Mittelpunkt einer solchen Öffentlichkeitsarbeit sollte der Versuch stehen, die Tätigkeit des BBF im Fernunterrichtswesen durchsichtig zu machen, indem u. a. Art und Ergebnis der Kontrolle dargestellt werden. Wünschenswert wäre ebenfalls, wenn die Entwicklung der Fernuniversität Hagen einen Einfluß auf die Entwicklung des Fernunterrichts hätte. Bisher wird die Parallelität zwischen berufsbildendem Fernunterricht und Fernstudium in der Wirtschaft kaum gesehen.

Bei der wünschenswerten Aktivierung der Fernlehreinrichtungen sollte man sehr sorgfältig prüfen, welche Bereiche der Berufsbildung durch andere Lernformen – betriebsinterner wie betriebsexterner Art – bereits abgedeckt sind. Die Fernlehrinstitute sollten hier nicht in Konkurrenz treten, sondern sich beschränken bzw. spezialisieren. Damit ist nicht unbedingt eine branchenspezifische Spezialisierung gemeint.

Für Neuentwicklungen ist wichtig, daß auch Fachleute aus der Wirtschaft als Autoren gewonnen werden – anstelle der bisherigen Auffassung, daß Autoren aus dem Hochschulbereich marktfördernd sind. Für die Effizienz des Fernunterrichts, für die Qualität des Lehrgangsangebots sowie für die Akzeptierung von Fernunterrichtsabschlüssen erscheint auch erforderlich, daß an die Stelle der bisherigen Beiräte Planungs- und Beratungsgremien aus Vertretern der gesellschaftlichen Gruppen und der Unternehmen gesetzt werden.

Frage: Die Kosten für Fernlehrgänge sind gelegentlich sehr hoch und stellen für manchen Teilnehmer eine erhebliche Belastung dar. Welche Möglichkeiten einer Entlastung der Teilnehmer durch den Arbeitgeber halten Sie für realisierbar?

Antwort: M. E. spielen Geldsorgen für die Fernlehrgangsteilnehmer eine untergeordnete Rolle. Generell wird Fernunterricht ja als eine kostengünstige Lernform bezeichnet. Teuer sind lange Lehrgänge, die allerdings nicht auf einmal bezahlt zu werden brauchen. Im übrigen ist auf die folgenden finanziellen Hilfen hinzuweisen. Sie sind entweder realisierbar oder schon realisiert:

1. Die kostspieligen Nahunterrichtsphasen können in die Unternehmen oder in die Bildungswerke der Wirtschaft hineingelegt werden; dann ist die Wirtschaft auch bereit, Kosten für diese Nahunterrichtsphasen zu übernehmen.
2. Bildungsabteilungen von Unternehmen könnten den Korrekturdienst übernehmen, so daß die

Kosten für den Fernlehrgang reduziert werden. Diese Möglichkeit haben die Fernlehrinstitute allerdings bisher nur sehr selten eingeräumt.

3. Wenn die Erarbeitung des Fernlehrgangs im Interesse des Unternehmens liegt, sind die Unternehmen auch bereit, die Kosten zu übernehmen oder in Form von Stipendien oder Darlehen zu helfen. Dabei sind die Unternehmen auch zu einer verhältnismäßig breiten Förderung bereit, d. h. nicht der engbegrenzte berufsbezogene Fernunterricht allein, sondern zum Beispiel auch Sprachen werden z. T. gefördert.

Hemmend haben sich — anstelle der Kosten — viel eher eine gewisse Bildungsmüdigkeit und die mangelnde Anerkennung von Fernunterrichtsabschlüssen ausgewirkt.

Ich empfehle jedem potentiellen Fernlehrgangsteilnehmer, sich vor Beginn des Lehrgangs mit seiner Personalabteilung in Verbindung zu setzen. Das hat folgende Vorteile: Fernunterricht wird so langfristig stärker akzeptiert; die Fernlehrgangsteilnehmer nutzen sich selber, weil ihr Bildungseifer der Personalabteilung bekannt wird und weil sie aufgrund ihrer Bildungsmaßnahmen in der Personalplanung des Betriebes eine andere Stellung einnehmen können; das Bekanntsein der Bildungsmaßnahme in der Personalabteilung ist vor allem die Voraussetzung für eine finanzielle Hilfe durch den Betrieb und eine Voraussetzung für eine fachliche Hilfe — z. B. die Beratung in der Lehrgangswahl, die Bildung von Arbeitsgruppen, die Gewährung von Sonderurlaub.

2.2 Folgerungen aus dem Interview

Als Ergebnis aus diesem Interview können drei Feststellungen getroffen werden:

- Die Spitzenverbände der Arbeitgeberorganisationen treten selbst nicht als Träger von Fernunterricht auf, die Aktivitäten von Verbänden und Einzelbetrieben haben Ausnahmecharakter, ihre genaue Erfassung ist nicht möglich [14].
- Fernunterricht wird als Lernform aus vielfältigen Gründen positiv gesehen [15]. Diese grundsätzliche Einstellung bleibt aber weitgehend Theorie, denn Fernunterricht ist bei der Wirtschaft nahezu in Vergessenheit geraten. Seine besonderen Vorzüge gegenüber anderen Lernformen bleiben von den Betrieben weitgehend ungenutzt.
- Eine bessere Nutzung von Fernunterricht als Lernform wird als wünschenswert angesehen; für den Einsatz von Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit sollten aber bestimmte Voraussetzungen auf Seiten der Betriebe, der Fernlehrinstitute und der Lehrgangsteilnehmer beachtet werden [16].

2.3 Folgerungen für das BBF

Der in dem Interview mit der Vertreterin des Instituts der Deutschen Wirtschaft dargelegte Gegensatz von theoretischen Einsatzmöglichkeiten von Fernunterricht und seiner wirklichen Verwendung in den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Wirtschaft hat das BBF dazu veranlaßt, hier eine besondere Untersuchungsaufgabe zu sehen und sie im Rahmen des Projekts: „Fernunterricht in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“ zu bearbeiten. Der Bedarf nach einer solchen Untersuchung zeigt sich auch in der zunehmenden Zahl der Anfragen von Betrieben über geeignete Fernlehrgänge sowie in der nach wie vor festgestellten Unsicherheit der Betriebe beim Einsatz von Fernunterricht [17].

Praktischer Nutzen ist aus diesem Projekt auf mindestens drei Ebenen zu erwarten:

Als Vorteile für die Unternehmen und Verbände der Wirtschaft werden erwartet:

- verbesserte Information über das Fernlehrgangsangebot;
- bessere Möglichkeiten, Fernlehrgänge nach ihrer Eignung für die gewünschte Bildungsmaßnahme zu beurteilen;
- günstigere Planung aller Weiterbildungsmaßnahmen (Rationalisierung, Kosten und Personaleinsparung);
- verbesserte Personalplanung durch gezielte Personalentwicklung [18];
- aus Anstößen zur Lehrgangsentwicklung kann Material entstehen, das den Bedürfnissen der Wirtschaft in sehr hohem Maße entspricht (tailor-made courses).

Als Vorteile für die Lehrgangsteilnehmer sind erkennbar:

- besseres Material, weil die Lernziele und Qualifikationen von kompetenter Seite vorgegeben werden, und schnellere Aktualisierungen;

- größere Erfolgchancen wegen der Unterstützung durch den Arbeitgeber;
- intensivere Lernerbeit, weil Lehrgangsteilnehmer in Arbeitsgruppen zusammenarbeiten könnten;
- verbesserte berufliche Verwertung solcher Bildungsbemühungen, weil sie vom Arbeitgeber akzeptiert werden.

Für die Fernlehrinstitute sind die folgenden Vorteile zu erwarten:

- vergrößerte Absatzchancen durch Nutzung vorhandener Fernlehrgänge und Entwicklung neuer Materialien;
- Heranführung eines größeren Kreises von Lernenden an diese Lernform;
- generelle Aufwertung der Lernform Fernunterricht;
- verbessertes Lehrgangsmaterial durch Kooperation mit den Abnehmern.

3. Schlußfolgerung

Stellt man abschließend die Ausführungen zum Bildungsangebot der Gewerkschaften und der Arbeitgeber der in der Einleitung formulierten These gegenüber, daß die Spitzenverbände der Sozialpartner und die ihnen angeschlossenen Einzelorganisationen die Bildungsbedürfnisse und -erfordernisse ihrer Mitglieder bzw. der in ihrem Bereich Beschäftigten besonders gut kennen und ihnen angemessen entsprechen, so läßt sich nur feststellen, daß — auf den Einsatz von Fernunterricht bezogen — diese These nicht bestätigt werden konnte.

Wenn Fernunterricht zu einem akzeptierten Instrument der Chancenverbesserung im Bildungssektor entwickelt werden soll, dann kann gerade von dieser Seite noch ein erheblicher Beitrag dazu geleistet werden.

Anmerkungen

- [1] Gemeinsame Erklärung von Trägern der Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 10/1975, S. 271.
- [2] Vernachlässigt wird im Rahmen dieser Untersuchung die Frage nach der didaktischen Gestaltung des Fernunterrichts-Lernangebots der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die gleichwohl im Hinblick auf die hier hauptsächlich antizipierte Zielgruppe sehr wichtig ist, denn Fernunterricht stellt besonders hohe Anforderungen an die Lernvoraussetzungen seiner Adressaten, die sich bei der Überlagerung mit der übrigen erschwerten Lebenssituation von Schichtbeschäftigten verstärkt ungünstig auswirken können.
- [3] Maria Weber, Vorsitzende des Verwaltungsrates des Berufsbildungswerkes des DGB GmbH, im Vorwort zu einer Broschüre des BFW: BFW, Programm und Leistung, Düsseldorf 1975.
- [4] Siehe [3] a. a. O.
- [5] DGB-Geschäftsbericht 1972—1974, als Manuskript gedruckt, nicht für den Buchhandel bestimmt, Bochum o. J., S. 147.
- [6] Zahlenangaben nach [5] a. a. O., S. 161—184.
- [7] Zahlen hierzu konnten im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht ermittelt werden.
- [8] Eine genaue Zahl der gewerkschaftlich organisierten Schichtbeschäftigten war weder über den DGB noch über die Einzelgewerkschaften zu ermitteln. Die Zahl von 1 000 000 wurde errechnet unter Zugrundelegung des Verhältnisses der Gesamtzahl der Beschäftigten (27 Mio.) zur Anzahl der Schichtbeschäftigten (3 Mio.), das sind 11,1%. Der DGB hat in seinen Einzelgewerkschaften ca. 7 Millionen Mitglieder, daraus ergäben sich bei Proportionalität 770 000 gewerkschaftlich organisierte Schichtbeschäftigte. Aufgrund

der Struktur der Arbeitskräfte und der Dominanz von Schichttätigkeit in bestimmten Wirtschaftsbereichen, wird jedoch eine Überrepräsentation von Schichtbeschäftigten in den Gewerkschaften unterstellt.

- [9] Alle Zahlenangaben nach dem Jahresbericht 1974 über die Bildungsarbeit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft sowie nach dem Tätigkeitsbericht: Fortschritt für die Angestellten durch eigene Kraft, 1971—1975, Hamburg o. J.
- [10] Corfield, A. J.: Epoch in Workers' Education, The Workers' Educational Association, London 1969, S. 67.
- [11] Review of Trade Union Education Services, Report of the TUC General Council to the 1975 Trade Union Congress Reprinted from the Annex to Section F of the General Council's Report 1975.
- [12] Zur Verfügung standen: Der Geschäftsbericht der brevskolan für 1973, der Lehrgangskatalog für 1975/76 und Schriftverkehr mit dem Geschäftsführer der brevskolan.

[13] Entnommen aus: Utbildningsstatistik 1970—1974 des Schwedischen Statistischen Zentralbüros, SCB; Trender och prognoser 1974 des SCB; Geschäftsbericht der brevskolan.

[14] Deshalb ist im folgenden keine zahlenmäßige Gegenüberstellung der Fernunterrichtsaktivitäten von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu erwarten.

[15] Interview Frage 2.

[16] Interview Fragen 5 und 6.

[17] Beelitz, A.: Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit, Köln 1967.

[18] Prof. Edding wies darauf hin, daß bei Personalgewinnung von außen mit einer Fehlerquote von 30% zu rechnen ist, d. h., daß bei 100 Neueinstellungen 30 Fehlbesetzungen zu erwarten sind. Bei der Entwicklung des im Betrieb tätigen Personals geht diese Fehlerquote gegen 0.

Hannelore Albrecht

Aspekte der Bildungsberatung im Fernunterrichtswesen

Der Bildungsberatungsgedanke ist eng mit der Notwendigkeit lebenslangen Lernens und dem Prinzip der Chancengleichheit verknüpft. Daraus lassen sich bestimmte Funktionen ableiten, z. B. Überwindung bestehender Konflikte, Konfliktverhütung, Selbstverwirklichung des Einzelnen. Eine eindeutige Definition der Bildungsberatung ist heute noch problematisch. Auch die Verwirklichung der Bildungsberatung ist nicht auf allen Gebieten als optimal zu bezeichnen. Dies trifft insbesondere auf die Bildungsberatung im Fernunterrichtsbereich zu. Dort sind noch nicht einmal die Voraussetzungen für Bildungsberatung geklärt. Der Artikel reißt diese Probleme an und weist auf Möglichkeiten ihrer Lösung hin.

Der Bildungsberatungsgedanke ist in Deutschland nicht neu — der Schulpädagogische Dienst existiert beispielsweise seit den 20er Jahren —, dennoch entwickelte sich ein Problembewußtsein für die Notwendigkeit von Bildungsberatung im gesamten Bildungsbereich in der Bundesrepublik Deutschland erst in den 60er Jahren.

Als Gründe für das zunehmende Problembewußtsein — die bis in das 19. Jahrhundert zurückgehen — können u. a. genannt werden: stärkere Differenzierung, Technisierung und Industrialisierung in der Arbeits- und Berufswelt und die damit zusammenhängende Notwendigkeit für den einzelnen und auch für die Wirtschaft, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen; eine schrittweise Umstrukturierung und Differenzierung des Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystems; die wachsende Unüberschaubarkeit der Berufswelt und des Bildungswesens für den einzelnen; die Individualisierung des Lernprozesses; das Prinzip der Chancengleichheit und die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Daraus sind bestimmte Funktionen für die Bildungsberatung ableitbar:

- die Überwindung von bestehenden Konflikten und Schwierigkeiten in der Bildung, Ausbildung und Weiterbildung,
- die Konfliktverhütung,
- die Selbstverwirklichung des Einzelnen durch Beratung und Anleitung [1].

Aus theoretischen Überlegungen kann der Begriff Bildungsberatung als Schullaufbahnberatung, als Individualpsychologische (diagnostische) Beratung, als Berufsbildungsberatung, als Beratung von Eltern und Lehrern, als Berufsberatung, als Ausbildungsberatung, als Studienberatung, als Weiterbildungsberatung oder als Systemberatung verstanden werden [2].

Eine eindeutige Definition von Bildungsberatung ist zur Zeit noch problematisch. Bildungsberatung sollte

- Orientierungshilfen in Entscheidungssituationen liefern,
- die Entscheidungsfähigkeit des Ratsuchenden fördern,

- Informationen sammeln und dem Ratsuchenden bereitstellen,
- die Entscheidungssituation problematisieren,
- bei der Entscheidungsvorbereitung helfen,
- Bildungsbarrieren abbauen helfen,
- mögliche Zielperspektiven aufzeichnen,
- den individuellen sowie arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftspolitischen Stellenwert erarbeiten,
- Mittel und Wege für die Erreichung des angestrebten Zieles aufzeichnen,
- zur optimalen Ausnutzung des Bildungsangebotes verhelfen,
- zur optimalen Ausnutzung der individuellen Fähigkeiten verhelfen,
- Lern-, Leistungs- und Verhaltensstörungen abbauen helfen,
- Informationen über die Möglichkeiten der finanziellen Förderung liefern,
- den Weg und die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen aufzeichnen und
- bei zu revidierenden Entscheidungen Änderungsmöglichkeiten aufzeichnen [3].

Bildungsberatung hat sich an den Interessen des einzelnen unter Berücksichtigung von psychologischen, sozialpsychologischen und soziologischen Faktoren zu orientieren. Sie muß arbeitsmarktpolitische Prognosen, wirtschaftspolitische Entwicklungstendenzen, Veränderungen in der Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsstruktur berücksichtigen sowie auf eine enge Zusammenarbeit mit anderen Beratungsdiensten (z. B. Erziehungsberatung, Berufsberatung, Förderungsberatung) dringen.

Die meisten Vorschläge zum Ausbau des Beratungs- und Förderungssystems beziehen sich ausschließlich auf das formale Bildungswesen [4]. Der Sektor der Erwachsenenbildung findet — soweit nicht der Staat Träger der Weiterbildungsmaßnahmen ist — im Zusammenhang mit den Überlegungen zur Bildungsberatung und -förderung dagegen wenig Beachtung. Auch das im Mai 1976 verabschiedete Gesetz zum Schutz der Teilnehmer (Fernunterrichtsschutzgesetz/FernUSG) vernachlässigt den Beratungsaspekt.

Dies ist im Hinblick auf die Verwirklichung eines inzwischen als notwendig erachteten lebenslangen Lernens ein Mangel; denn die Verwirklichung wird letztlich auch davon abhängen, ob das Bildungswesen die Voraussetzungen für lebenslanges Lernen bietet und gleichzeitig seine Integration anstrebt.