

— Kontakte zu Industrie- und Handelskammern aufnimmt, die schwerpunktmäßig die Fernlehrgangsteilnehmer prüfen und die Vorbereitungsart Fernunterricht bei der Prüfung berücksichtigen.

In dieser Hinsicht ist besonders die Gruppe der angehenden Bilanzbuchhalter benachteiligt, aber auch die in diesem Bericht nicht weiter behandelten Fremdsprachkorrespondenten, Praktische Betriebswirte und Programmierer.

Bei der Untersuchung, wieweit Prüfungserfolg und beruflicher Aufstieg korrelieren, überraschen einige Ergebnisse. Zwar machen im Hinblick auf die Steigerung des Einkommens die Fachwirte den größten Sprung nach oben — bei ihnen wird offensichtlich das IHK-Zertifikat besonders honoriert —, die Bilanzbuchhalter erreichen jedoch die für alle Befragten ermittelte durchschnittliche Steigerungsrate, obwohl nur etwas mehr als ein Drittel die Prüfung abgelegt hat. Sie übertreffen sogar die *erfolgreicheren* Gruppen der Küchen- und Rohrnetzmeister.

Auch beim Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie (Sachbearbeiter-Gruppenleiter-Abteilungsleiter) halten sie mit der erfolgreichsten Gruppe (Bankfachwirte) mit und liegen erheblich über dem Durchschnitt.

Das gibt Veranlassung, den Begriff *erfolgreich* nicht unbedingt mit dem Bestehen einer Fortbildungsprüfung, nicht einmal mit der Beendigung der Fortbildungsmaßnahme gleichzusetzen.

Der berufliche Aufstieg kann sich während der Teilnahme am Fernlehrgang eingestellt haben oder aber nach Abschluß, ohne daß der Teilnehmer ein sogenanntes öffentlich anerkanntes Zertifikat erworben hat.

Daraus ist aber nicht der Schluß zu ziehen, daß Zertifikate unerheblich und die Abschlußprüfung nebensächlich sind. Zum einen bezieht sich diese Aussage nur auf bestimmte Berufsgruppen,

zum anderen verweist das Ergebnis darauf, sich intensiver als es bislang geschehen ist mit den Gründen für die Aufnahme des Fernunterrichts, also mit der Motivation der Teilnehmer zu befassen.

#### Anmerkungen

- [1] Harke, D. und Storm, U.: Fortbildungsprüfungen im Kammerbereich. — Erste Ergebnisse einer BBF-Erhebung — (Teil I). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/1976, S. 23—25.  
Storm, U.: Fortbildungsprüfungen (Teil II). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/1976, S. 15—18.  
Albrecht, H.: Fortbildungsprüfungen (Teil III). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/1976, S. 26—28.
- [2] Kuhn, M.-B.; Schommer, H.-G.; Storm, U.: Fortbildungsprüfungen an Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, Loseblattsammlung, Hrsg. BIBB Berlin, Berlin 1976.
- [3] Dabei handelt es sich ausschließlich um Fortbildungsprüfungen an Industrie- und Handelskammern. Der einzige Fernlehrgang, der auf eine Prüfung vor einer Handwerkskammer vorbereitete, wurde nicht mit einbezogen, da er nach Mitteilung des Veranstalters künftig nicht mehr angeboten werden sollte.
- [4] Nicht immer erfolgt eine Rückmeldung der Teilnehmer an das Fernlehrinstitut, ob und mit welchem Erfolg die Prüfung abgelegt wurde.
- [5] Vgl. Kustermann, H.: Der Fernschüler, Weinheim—Berlin—Basel 1970, S. 30, und Neumann, G.; Müller, C.-W.: Fernlehrgangsteilnehmer und ihr Fernunterricht, Schriften zur Berufsbildungsforschung Band 40, Hannover 1976, S. 67.
- [6] Die übrigen 8 Fernlehrgänge wurden nur von insgesamt 13 v. H. der Befragten absolviert.
- [7] Berufsbildung 1975/76; Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn 1976, S. 100.
- [8] Vgl. Neumann, G.; Müller, C.-W.: ebenda S. 35 und S. 39.

Gisela Pravda

## Fernunterrichtserfahrungen in Betrieben

— Ergebnisse einer Befragung —

**Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen eines Forschungsprojektes die Fernunterrichtserfahrung von Betrieben untersucht. Dafür wurden 644 Betriebe von einem Sozialforschungsinstitut (Infas) schriftlich befragt.**

**Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit von Infas und BIBB und nach Abstimmungsgesprächen mit der Wirtschaft erarbeitet. Die Anschriftenliste war entstanden aus einer Anfrage an alle Fernlehrinstitute, mit welchen Betrieben und Verbänden der Wirtschaft und Verwaltung sie bisher kooperiert haben.**

**Der Fragenbogenrücklauf ergab 265 auswertbare Fragebogen.**

Fragenschwerpunkte waren

- in welchen Bereichen die Betriebe bisher Fernunterricht in der Aus- und Weiterbildung eingesetzt haben,
- welche Erfahrungen sie beim Einsatz von Fernunterricht in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gemacht haben,
- wie sie Fernunterrichtsteilnehmer unterstützen,
- wie die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Fernlehrinstituten verbessert werden kann,
- wie Fernunterricht in der Zukunft eingesetzt werden soll.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

#### Umfang der Nutzung

Der Umfang der Nutzung des Fernunterrichts für die betriebliche Bildungsarbeit bestätigt die Hypothese, daß die Möglichkeiten des Fernunterrichts nicht ausgeschöpft werden: Im allgemeinen spielt Fernunterricht in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung eine geringe Rolle.

Solange sich diese Situation nicht ändert, solange also überwiegend Einzelteilnehmer im Fernunterricht lernen, besteht die Gefahr, daß der Fernunterricht ohne Bezug zum Arbeitsplatz bleibt und die Chance der Verwertung der im Fernunterricht erworbenen Qualifikationen weiterhin zu gering bleibt.

#### Fernunterricht für Auszubildende

Unabhängig von den niedrigen Benutzerzahlen gerade auch im Bereich der Ausbildung — hier insbesondere im gewerblich-technischen Bereich — haben sich die Auszubildenden als zweitwichtigste Adressatengruppe [1] herauskristallisiert. Dieses Ergebnis ist darauf zurückzuführen, daß ca. 60 v. H. der Dienstleistungsbetriebe Fernunterricht zur Sicherstellung einer qualifizierten und umfassenden Ausbildung nutzen. Die Hypothese, Fernunterricht könne besonders von Klein- und Mittelbetrieben als

Hilfe in der Ausbildung genutzt werden, stellt auf die Ergänzungsfunktion des Fernunterrichts für solche Betriebe ab. In der Untersuchung wurde deutlich, daß diese Einschätzung realistisch ist. Großbetriebe, die einer solchen Ergänzung in ihrem Ausbildungswesen nicht bedürfen, setzen Fernunterricht erheblich weniger für Auszubildende ein. In der Untersuchung wurde ebenfalls deutlich, daß die Betriebe Fernunterricht auch künftig für Auszubildende einsetzen wollen.

#### **Betriebe mit eigener Aus- und Weiterbildungsabteilung**

Die Hypothese, daß Betriebe mit einer eigenen Aus- und Weiterbildungsabteilung Fernunterricht generell weniger nutzen, hat sich nicht bestätigt. Im Gegenteil: Fernunterricht wird auf allen Bildungsebenen [2] — mit Ausnahme der Schulung oberer Führungskräfte — von Betrieben mit einer eigenen Aus- und Weiterbildungsabteilung zu einem etwas höheren Prozentsatz genutzt als von anderen Betrieben.

Dieses Ergebnis ist wahrscheinlich nicht zufällig. Vielmehr kann man davon ausgehen, daß in Betrieben, die eine eigene Aus- und Weiterbildungsabteilung eingerichtet haben, die Kenntnisse über mögliche Formen von Bildungsangeboten verbreiteter sind — und damit auch die Kenntnisse über den Fernunterricht — und daß sich die Entscheidungsträger der grundsätzlichen Bedeutung von Bildungsmaßnahmen in einer Weise bewußt sind, daß es zur Politik des jeweiligen Hauses gehört, alle verfügbaren Bildungsmöglichkeiten einzubeziehen.

#### **Fernunterrichtsnutzung unter regionalen Aspekten**

Die Hypothese, Fernunterricht werde überwiegend in bildungsfernen, unterversorgten Gebieten genutzt, kann man aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung nicht aufrechterhalten. Zwar hat die Befragung hier insofern keine eindeutigen Ergebnisse erbracht, als ein Vergleich der Verteilung der befragten Betriebe mit der regionalen Verteilung der Arbeitsstätten der Bundesrepublik nicht möglich war, aber die Tatsache, daß über 50 v. H. der Stichprobe Betriebe in Großstädten sind und nur 20 v. H. Betriebe in Orten mit weniger als 20 000 Einwohnern, macht eine Rechtfertigung dieser Hypothese schwer.

Nachträglich erscheint diese Hypothese auch nicht ausreichend projektbezogen; sie ist zu stark auf den Einzellerner und zu wenig auf den betrieblichen Fernunterrichtsanwender gerichtet.

#### **Wichtigste Adressatengruppe: kaufmännische Angestellte**

Die Vermutung, Fernunterricht werde überwiegend für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich und hier vor allem für die Weiterbildung genutzt, hat sich bestätigt: Die kaufmännischen Angestellten als häufigste Adressatengruppe belegen dies, und zwar gilt dies für Betriebe aller Größenklassen. Im Vergleich dazu sind die Zahlen über die Verwendung des Fernunterrichts in der gewerblich-technischen Aus- und Weiterbildung so niedrig, daß sie nicht weiter aufgeschlüsselt werden konnten. So nutzen selbst jene Industriebetriebe, die Fernunterricht für Facharbeiter und technische Angestellte in erwähnenswertem Umfang einsetzen, diese Unterrichtsform häufiger für die kaufmännischen Angestellten.

#### **Probleme bei der Nutzung des Fernunterrichts**

Der wichtigste Grund gegen die Nutzung des Fernunterrichts in der betrieblichen Bildung ist in dem bereits vermuteten Informationsdefizit der Betriebe über die Möglichkeiten und Bedingungen des Fernunterrichts zu sehen. Denn rund ein Drittel der Betriebe, die Fernunterricht einsetzen oder förderten, wußte nicht, daß es für Fernlehrgänge Qualitätsprüfungen bzw. eine Zulassungspflicht gibt. Auf fehlende Information ist letztlich auch die außerordentliche Zurückhaltung bei der Beantwortung der Frage nach den Abstimmungsmöglichkeiten betrieblicher Bedürfnisse mit dem Fernunterrichtsangebot zurückzuführen. Denn Oftanwender, also Betriebe mit guten Kenntnissen über die Möglichkeiten des Fernunterrichts, sehen viel häufiger eine Abstimmungschance mit der beruflichen Praxis als andere Betriebe. Die,

abgesehen von den Oftanwendern, skeptische Beurteilung des Fernlehrmaterials als *praxisfern* ist das Haupthindernis für die Ausweitung der Verwendung des Fernunterrichts in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung: Betriebe, die Fernunterricht in dem jeweiligen Aus- oder Weiterbildungsbereich noch nicht eingesetzt haben, nennen auch den fehlenden oder geringen Praxisbezug am häufigsten als pädagogischen Mangel des Fernunterrichts — und entscheiden sich gegen seine Nutzung.

Zweifel an der didaktischen Qualität der Fernlehrmaterialien spielen demgegenüber eine weit geringere Rolle. Wenn überhaupt irgendein Grund für geringen Erfolg der Fernunterrichtsmaßnahme erwähnenswert ist, so ist es die *geringe Motivation der Teilnehmer für diese Lernform*. Das Motivationsproblem hat in den Augen des Betriebes aber auch eine positive Seite: „*Im Weiterbildungsbereich kann die Ernsthaftigkeit der Aufstiegsbemühungen unter anderem durch die Art, wie über einen Zeitraum von z. B. zwei Jahren Lehrbriefe bearbeitet werden, einer gewissen ‚Probe‘ unterzogen werden*“ [3].

Welches Image der Fernunterricht hinsichtlich seiner im vergangenen Jahrzehnt sehr ausführlich öffentlich kritisierten Werbe- und Verkaufsmethoden hat, wurde in dieser Untersuchung nicht explizit erfragt. Aus einzelnen Antworten ist jedoch zu erkennen, daß die heute in der Regel nicht mehr zutreffenden Bedenken gegen die Geschäftspraxis einiger Fernlehrinstitute nach wie vor die Meinung über den Fernunterricht beeinflussen.

#### **Überwiegend positive Erfahrungen**

Zwar ist die Nutzung des Fernunterrichts für die betriebliche Aus- und Weiterbildung gering. Doch *wenn Erfahrungen mit dieser Unterrichtsform* — in welchem Ausmaß auch immer — gemacht worden sind, ist das Gesamturteil ganz überwiegend positiv. Nach ihren Erfahrungen mit Fernunterricht im kaufmännischen Bereich befragt, beantworteten 64 v. H. der Betriebe diese Frage mit *sehr positiv* und *eher positiv*, 28 v. H. mit *teils/teils* und nur 8 v. H. mit *eher negativ*. Keiner der Anwender im kaufmännischen Bereich berichtet von *völlig negativen* Erfahrungen. Nicht ganz so gut sind offensichtlich die Erfahrungen im gewerblich-technischen Bereich. Hier gibt es eine absolute Mehrzahl, die von gemischten bzw. eher negativen Erfahrungen berichtet.

#### **Hauptfunktion des betrieblichen Fernunterrichts**

Der größte *Nutzen des Fernunterrichts* wird in der Ergänzung und Vorbereitung anderer Bildungsmaßnahmen bzw. in der Ergänzung und Auffrischung vorhandenen Wissens gesehen. Gerade Oftanwender weisen dem Fernunterricht diese Funktion zu.

Wo überwiegend oder ausschließlich organisatorische Gründe den Ausschlag für die Fernunterrichtsnutzung gaben, ist die Unzufriedenheit mit dieser Lernform so auffällig, daß man vermuten muß, hier wurde ein vorliegendes Bildungsproblem nicht gelöst, sondern der Mitarbeiter wurde mit einem Fernlehrgang alleingelassen, so daß vermutlich die mangelnde Koordination von Arbeitsplatzbedürfnissen und Weiterbildung zwangsläufig zur Enttäuschung führte.

Überdurchschnittlich häufig nennen private Dienstleistungsbetriebe das inhaltlich gute Angebot als Grund für ihre Fernunterrichtsnutzung. Da es sich bei den privaten Dienstleistungsbetrieben überwiegend um Sparkassen handelt und hier nur von einem Fernlehrinstitut Betriebsanschriften vorlagen, ist die Zufriedenheit als das Ergebnis einer engen Kooperation zwischen Betrieben und Fernlehrinstitut anzusehen. Ähnlich verhält es sich mit den öffentlichen Dienstleistungsbetrieben — überwiegend Betriebskrankenkassen; auch hier besteht eine enge Kooperation mit einem Fernlehrinstitut.

#### **Methodische Formen**

Unter allen methodischen Formen des Fernunterrichts ist der reine Fernunterricht die quantitativ bedeutsamste Form; er wird vor allem von den Oftanwendern bevorzugt. Nur in der beruflichen Erstausbildung halten sich reiner Fernunterricht und Fern-

unterricht mit ergänzendem Nahunterricht die Waage. Berücksichtigt man, daß unter Effizienzgesichtspunkten dem reinen Fernunterricht durchaus nicht immer der Vorzug gegeben werden sollte, so zeigen diese Ergebnisse auch, daß die Möglichkeiten des Fernunterrichts auch dort nicht voll genutzt werden, wo er zum ständigen Repertoire der Bildungsmaßnahmen gehört.

Hierher gehört auch der beobachtete Widerspruch zwischen Wunsch und Realität. So wird Fernunterricht mit ergänzendem Nahunterricht für alle Betriebe als die geeignetste Form genannt; die Betriebe nutzen aber überwiegend den reinen Fernunterricht.

Als wichtigste Funktion des ergänzenden Nahunterrichts wird *Klärung von Fragen* insbesondere von den Oftanwendern genannt. Eine Gruppe der Oftanwender — die privaten Dienstleistungsbetriebe — nennen an zweiter Stelle *Anwendung des Lernstoffes in der betrieblichen Praxis*. Dies ist ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung. Offenbar haben gerade diejenigen, die Fernunterricht oft nutzen, die Erfahrung gemacht, daß die Umsetzung des Gelernten in den betrieblichen Alltag nicht von selbst geschieht, sondern systematisch geübt werden muß.

#### Formen der Teilnehmerförderung

Wichtigste Förderungsform für Weiterbildungsmaßnahmen generell ist die Arbeitsbefreiung; aber auch die finanzielle Unterstützung durch den Betrieb ist erheblich. Dabei machen allerdings 50 v. H. der Betriebe die finanzielle Förderung bei der Weiterbildung auf eigene Initiative vom Einzelfall abhängig. Bei häufigem Fernunterrichtseinsatz und positiver Beurteilung der Fernunterrichtserfahrung sind die Betriebe deutlich eher zur finanziellen Förderung bereit, ohne diese vom Einzelfall abhängig zu machen (80 v. H. bzw. 70 v. H.). Die Oftanwender sind auch viermal so häufig bereit, Fernunterrichtsteilnehmer durch bessere Aufstiegschancen zu fördern und weisen so dem Fernunterricht einen festen Platz bei der Personalplanung und Personalentwicklung zu.

#### Problem: ‚Sonntagsschule‘

Im Zusammenhang mit den Bedingungen, unter denen Fernunterricht künftig von Betrieben genutzt würde, ist noch auf *ein wichtiges Problem* aufmerksam zu machen. Als eine solche Bedingung wurde z. B. genannt: *Das Lernen muß sich auf die Frei-*

*zeit beschränken*. Bei einer solchen Haltung ist eine Nutzung des Fernunterrichts für die betriebliche *Erstausbildung* ausgeschlossen; die Rückkehr zur *Sonntagsschule* über das Instrument Fernunterricht kann niemand wollen.

#### Zusammenfassung

Die Erfahrungen, die mit dem Fernunterricht gemacht wurden, sind weit positiver als Zahl und Umfang der Nutzung es vermuten lassen. Selbst unter den gegebenen Bedingungen kann der Fernunterricht in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung auch in Zukunft mit einem relativ stabilen Kreis von traditionellen Anwendern rechnen. Die fehlenden Informationen über die ganze Breite der Anwendungsmöglichkeiten des Fernunterrichts verhindern jedoch eine nennenswerte Ausweitung. Diese Informations- und Aufklärungstätigkeit kann von einem Institut wie dem BIBB mit seinen Publikationsmöglichkeiten allein nicht geleistet werden. Dazu sind betriebsnähere Informationsaktivitäten notwendig. Eine Möglichkeit könnte dabei die Einrichtung eines *Fernunterrichts-Betriebsberaters* sein — analog zu jenem Modellversuch, durch den die Betriebe mit der Anwendung des Berufsgrundbildungsjahres vertraut gemacht wurden.

#### Anmerkungen

[1] Als Adressatengruppen waren vorgegeben

- Auszubildende
- an-, ungelernete Arbeiter
- Facharbeiter
- kaufmännische Angestellte
- technische Angestellte
- mittlere Führungskräfte
- obere Führungskräfte

[2] Als Bildungsebenen waren vorgegeben

- berufliche Erstausbildung
- Anpassungsfortbildung
- Aufstiegsfortbildung
- Schulung für mittlere Führungskräfte
- Schulung für obere Führungskräfte
- Allgemeinbildung

[3] Zitat aus einem Fragebogen.

Hannelore Albrecht

## Bildungsberatung im berufsbildenden Fernunterricht

Bericht über eine Befragung von Arbeitsberatern der Bundesanstalt für Arbeit und von Beratern des KWEA-Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr

**Ausgehend von der Tatsache, daß Fernunterricht in der Bundesrepublik Deutschland bisher im Vergleich zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen oft als Notlösung betrachtet wurde bzw. wird, schien es im Rahmen des Forschungsprojektes Verbesserung der Bildungsberatung zum beruflichen Fernunterricht u. a. wichtig, zu untersuchen, zu welchen Weiterbildungsmaßnahmen — also Vollzeitunterricht, Teilzeitunterricht, Fernunterricht — für Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung in den Beratungsgesprächen mit den Arbeitsberatern der Arbeitsämter und den Beratern des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr individuell geraten wird. Dies insbesondere, weil ansonsten Beratung/Information im Zusammenhang mit Fernunterricht fast ausschließlich von den Fernlehrinstituten durchgeführt wurde bzw. wird, wobei die kommerziellen Interessen überwiegen.**

Insgesamt wurden 295 Arbeitsberater der Bundesanstalt für Arbeit (40 v. H. aller Arbeitsberater) und 131 Berater des Berufsförderungsdienstes (Totalerhebung) in die Untersuchung einbezogen.

Diese Untersuchung wurde anhand eines schriftlichen Fragebogens vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt.

Der Rücklauf betrug bei der Bundesanstalt für Arbeit 95 v. H., beim Berufsförderungsdienst 90 v. H.

Ziel dieser Untersuchung war es, von den Beratern Informationen zu bekommen, die sich auf die Beratung zum berufsbildenden Fernunterricht beziehen, diese Informationen zu analysieren und gegebenenfalls Problemlösungsvorschläge zu machen. Dabei ging es um die Häufigkeit der Beratungsgespräche über Fernunterricht, den Stellenwert von Fernunterricht im Vergleich zu ande-