

Nr: 84

Erlasdatum: 10. April 1991

Fundstelle: BAnz 81/1991; BWP 5/1991; Ergebnisniederschrift Sitzung StUA 2/1991

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung

Berlin, 15. April 1991

**Empfehlung des Hauptausschusses ([§ 8 Abs. 9 BerBiFG](#)) des Bundesinstituts für
Berufsbildung**

Fernunterricht und betriebliche Weiterbildung

vom 10. April 1991

Die betriebliche Weiterbildung wurde in den vergangenen Jahren erheblich ausgeweitet. Die Möglichkeiten des Fernunterrichts werden dabei bisher nicht angemessen genutzt.

Fernunterricht kann und soll betriebliche Präsenzweiterbildung nicht ersetzen, er kann sie jedoch in wichtigen Bereichen ergänzen.

Die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung will auf diese Situation aufmerksam machen und Anregungen für eine stärkere Nutzung des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Bildungsarbeit geben.

1. Situation und bisherige Nutzung des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Bildungsarbeit

1.1. Merkmale des Fernunterrichts

Wesentliches Merkmal des Fernunterrichts ist seine Flexibilität hinsichtlich der Lernzeiten; der einzelne bestimmt darüber, wann er lernt. Zugleich ist der Lernende weitgehend unabhängig von festen Lernorten, denn bis heute dominiert im Fernunterricht der Lehrbrief, das gedruckte Lernmaterial.

Der Trend zum offenen Lernen hat neue Formen individualisierten Lernens entstehen lassen (z.B. Computerprogramme, abrufbare Telefonprogramme, audiovisuelle Medien sowie Satelliten-Sendungen), die mit dem Fernunterricht kombinierbar sind, ohne daß die

Lernortunabhängigkeit wesentlich eingeschränkt wird.

Zu den weiteren Merkmalen des Fernunterrichts gehört, daß Lehrende und Lernende überwiegend räumlich getrennt sind und der Lernerfolg mit Hilfe von Einsendeaufgaben überwacht wird.

Insgesamt ist der Fernunterricht, auch hinsichtlich seiner Verwendbarkeit in der betrieblichen Weiterbildung, eine sehr flexible Form des Lernens.

1.2. Art und Umfang der Nutzung

Fernunterricht wird derzeit von 138 Fernlehrinstituten angeboten und jährlich von über 100.000 Personen wahrgenommen. Sie nutzen ihn überwiegend individuell und außerbetrieblich, insbesondere für die Aufstiegsfortbildung.

Aus Fallstudien und Untersuchungen*) ergibt sich, daß grundsätzlich die Einbindung von Fernunterricht in die betriebliche Weiterbildung bejaht wird, jedoch mit folgenden Einschränkungen:

- Schwerpunkte sind hauptsächlich Themen aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich und Fremdsprachen im Rahmen der Anpassungsfortbildung.
- Fernunterricht sollte nicht als Alternative, sondern als Ergänzung anderer Weiterbildungsangebote betrachtet werden.
- Fernunterricht sei besonders geeignet für Betriebe, bei denen die internen Kapazitäten nicht ausreichen oder Arbeitsbedingungen es erschweren, allen Mitarbeitern Weiterbildungsangebote zu machen (z.B. Klein- und Mittelbetriebe, Mitarbeiter im Ausland oder kleineren Niederlassungen).

1.3. Nutzungsbarrieren

Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die eingeschränkte Nutzung des Fernunterrichts zum einen auf Informationsdefizite bei vielen Betrieben zurückgeht, die sich zum Teil in Skepsis und Vorbehalten gegenüber dieser Weiterbildungsform niederschlagen; zum anderen sind Nutzungsbarrieren aber auch in der Zurückhaltung der Fernlehrinstitute zu sehen, mit den Betrieben zusammenzuarbeiten; das heißt, die Fernlehrinstitute nützen ihre Möglichkeiten nicht aus. Es kommt hinzu, daß im Rahmen der Weiterbildungsberatung Fernunterrichtsangebote häufig nicht angemessen berücksichtigt werden.

Auf Seiten der Betriebe sind ablehnende oder kritische Stellungnahmen zum Fernunterricht vor allem dort zu finden, wo wenig oder keine Erfahrungen mit dieser Weiterbildungsform gemacht wurden. Einwände werden von der Position des traditionellen Direktunterrichts her erhoben; kritisiert wird in diesem Zusammenhang z.B. der mangelnde Kontakt zum Lehrer, die zu lange Dauer, die Theorielastigkeit, die hohen Anforderungen an die Lerndisziplin und die Motivation der Teilnehmer, die Verlagerung des Lernens in die Freizeit, die Vereinzelung des Lernenden bzw. der mangelnde Gruppenkontakt.

Trotz dieser Kritik hat sich der Fernunterricht bei vielen Betrieben zu einer eigenständigen Lernform weiterentwickelt, die für viele Bildungsinteressierte die einzige Möglichkeit darstellt, sich weiterzubilden.

Die Bereitschaft zur Kooperation zwischen Fernlehrinstituten und Betrieben ist in letzter Zeit gewachsen; es besteht jedoch immer noch eine erhebliche Zurückhaltung und Inflexibilität bei vielen Anbietern, ihre Angebote auf die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen von Betrieben hin zu orientieren. Dabei darf nicht übersehen werden, daß diese Anpassung und Umstellung des Angebots auf betriebliche Belange erhebliche Anforderungen an die Leistungsfähigkeit (z.B. Veränderung der Produktplanung, finanzielle Investitionen) der Fernunterrichtsanbieter stellt.

1.4. Einschätzung des Fernunterrichts durch die betriebliche Praxis

Alle bisher vorliegenden Befragungsergebnisse zur betrieblichen Nutzung des Fernunterrichts stimmen darin überein: Wenn Betriebe Fernunterricht durchführen, dann wird er in der Regel von ihnen auch positiv beurteilt. Je mehr Fernunterrichtserfahrung bei den Weiterbildungsverantwortlichen im Betrieb vorhanden war, d.h. je methodenadäquater und zielgruppengerechter Fernunterricht eingesetzt wurde, desto mehr Anerkennung fand er.

Im einzelnen wurden von den Betrieben folgende Aspekte hervorgehoben:

* Der Fernunterricht ist für den Betrieb eine ökonomische Weiterbildungsform, das heißt

– Arbeit und Lernen lassen sich ohne größere Probleme organisatorisch aufeinander abstimmen,

– die Kosten, insbesondere der Anteil der Reisekosten (für den Besuch des Präsenzunterrichts) an den Bildungskosten sind relativ gering,

– der organisatorische Aufwand für die Betriebe ist insbesondere dann gering, wenn ein Fernlehrinstitut mit der Abwicklung der Bildungsmaßnahmen beauftragt wird,

– in dezentralisierten Unternehmen können infrage kommende Mitarbeiter in einer Maßnahme zusammengefaßt werden.

* Zugleich werden in den Beurteilungen der Betriebe auch Grenzen des Fernunterrichts deutlich:

– Betriebe können sich nicht ausschließlich auf Fernunterricht stützen, er kommt vielmehr nur als Ergänzung der betrieblichen Weiterbildung infrage; der Fernunterricht eignet sich vor allem für Mitarbeiter, die Motivation und Lerndisziplin mitbringen sowie ihre Lernprozesse selbst organisieren und kontrollieren können,

– im Vordergrund steht die Wissensvermittlung, für die Veränderung von Einstellungen und Verhaltensweisen sind der Direktunterricht in Gruppen sowie Lernprozesse erforderlich, die in die Arbeit integriert sind (z.B. Lernstatt und Qualitätszirkel).

2. Möglichkeiten und Grenzen des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung

2.1. Adressatengruppen

Eine Reihe von Mitarbeitergruppen, wie z.B. Schichtarbeiter, Mitarbeiter in Zweigwerken, im Außendienst oder im Ausland sind nicht oder nur sehr schwer in traditionelle Bildungsmaßnahmen einzubeziehen. Mit Hilfe von Fernunterricht können diese Mitarbeitergruppen dagegen an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt werden.

In der Einschätzung der betrieblichen Praxis wird betont, daß sich der Fernunterricht vor allem für Mitarbeiter mit guten Bildungsvoraussetzungen eignet. Es liegen jedoch betriebliche und außerbetriebliche Erfahrungen vor, nach denen der Fernunterricht auch zur Förderung von sogenannten "bildungsfernen" Personengruppen angewendet werden kann. Dies gilt auch für die Gruppe der An- und Ungelernten. So setzt z.B. ein Großbetrieb Fernunterricht als 'Einstiegmedium' ein, um Mitarbeiter für eine Weiterbildung zu gewinnen. Auch das Berufsförderungszentrum Essen hat mit der seit 1975 durchgeführten "Fernvorförderung", durch die auf eine Weiterbildungsteilnahme vorbereitet wird, positive Erfahrungen gesammelt: Durch die Lernprogramme in den Bereichen Mathematik, Deutsch, Algebra und Physik konnte das unterschiedliche Eingangsniveau der Teilnehmer ausgeglichen werden; die Motivation für die anstehenden Bildungsmaßnahmen wurde nicht nur gesteigert, sondern zugleich auch konkreter und zielgerichteter.

Für die Zielgruppe Frauen sind die Möglichkeiten des Fernunterrichts weder außer- noch innerbetrieblich ausgeschöpft. Insbesondere ist hier an die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Berufskompetenz von Frauen während der Familienphase zu denken. Auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung könnte Fernunterricht dazu beitragen, den Kontakt zwischen Betrieb und familienbedingt ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen aufrechtzuerhalten, um damit die Rückkehr von Frauen in den Beruf zu erleichtern.

2.2 Inhalte und Methoden

Die freiwillige Fernunterrichtsstatistik gibt Aufschluß darüber, welche Fernunterrichtsangebote am häufigsten nachgefragt werden. Mehr als ein Drittel aller Teilnehmer/-innen nimmt an Fernlehrgängen teil, die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte vermitteln. Weitere Schwerpunkte sind Fremdsprachen und Technik.

Dies spiegelt sich auch bei der Verwendung von Fernunterricht in der betrieblichen Weiterbildung wider. Ziemlich übereinstimmend wurden bei allen Befragungen folgende Sachthemen genannt: Betriebswirtschaftslehre einschließlich Verkaufs- und Verhaltenstraining sowie EDV, Unternehmensführung und -kultur, Fremdsprachen, Elektronik und andere technische Fächer.

Soweit Betriebe nicht selbst Fernlehmaterial erstellen, können sie auf eine breite Palette

von Standardangeboten der Fernlehrinstitute zurückgreifen, die sowohl grundlegende als auch spezielle Kenntnisse vermitteln. Darüber hinaus werden Fernlehrgangsmodule benötigt, die eine Brückenfunktion zwischen den Standardangeboten und unternehmens- und branchenspezifischen Anforderungen erfüllen.

Durch die neuen Medien (PC, Bildschirmtext, Bildplatte, Video-, Kabel- und Satellitenfernsehen) werden die Formen des Fernunterrichts, insbesondere durch Verbundsysteme, im betrieblichen Rahmen differenzierter. Es zeichnet sich ab, daß die Einbeziehung interaktiver Lernprogramme (die allerdings noch nicht sehr weit entwickelt sind) die individuelle Gestaltung von Lernwegen (je nach Vorwissen, Lerntempo und -fortschritt) verbessert. Das Lernen verliert damit seinen schulischen Charakter und kann auch Lernungewohnten neue Chancen eröffnen.

2.3. Lernorganisation

Fernunterricht erlaubt aufgrund seiner spezifischen Komponenten eine flexible Lernorganisation. Vorteile sind z.B. in der Kombination von Lernorten zu sehen.

Dadurch, daß Fernlehrmaterial mit an den Arbeitsplatz genommen werden kann, sind Rückfragen bei Kollegen und Vorgesetzten – eventuell auch firmeninternen Tutoren oder Korrektoren – möglich. Dem Vorwurf der Praxisferne des Fernunterrichts, der gelegentlich erhoben wird, kann mit dem Hinweis begegnet werden, daß die unmittelbare Übertragung des Gelernten auf die Arbeitsplatzsituation in der Regel erfolgreicher ist als bei extern durchgeführten Lehrveranstaltungen.

Die Freistellungsproblematik bei Klein- und Mittelbetrieben kann zumindest gemildert werden, wenn Fernlehrmaterial eigenständig bearbeitet wird und evtl. notwendiger Präsenzunterricht lediglich eine ergänzende – zeitlich sehr begrenzte – Funktion hat.

2.4. Kooperation

Die betrieblichen Erfahrungen zeigen, daß der Fernunterricht in der Regel als Ergänzung in andere Formen der betrieblichen Bildungsarbeit einbezogen wird. Auf dieser Grundlage bieten sich unterschiedliche Kooperationsformen zwischen Fernunterrichtsanbietern und Betrieben an:

– Betriebliche Unterstützung der Fernunterrichtsteilnahme von Mitarbeitern:

Der einzelne Mitarbeiter nimmt auf eigene Initiative an Fernlehrgängen teil, die auf dem Markt angeboten werden. Der Betrieb unterstützt finanziell und/oder durch Freistellung für den begleitenden Unterricht. Dieses Modell der individuellen Förderung einzelner Mitarbeiter kann auch zu einem offenen Angebot für alle Mitarbeiter erweitert werden.

– Angebot von Fernunterrichtslehrgängen durch den Betrieb:

Der Betrieb kauft Fernlehrgänge bei externen Anbietern und bietet sie den eigenen Mitarbeitern an. Der begleitende Unterricht kann dabei durch die externen Anbieter oder durch den Betrieb organisiert werden.

– Entwicklung von Fernlehrgängen im Auftrag eines Betriebs:

Im Auftrag eines Betriebs werden "maßgeschneiderte" Lehrgänge durch einen externen Fernunterrichtsanbieter entwickelt; der Betrieb selbst kann dabei die Durchführung des begleitenden Unterrichts übernehmen. Im Rahmen dieses Modells können die spezifischen Belange des Betriebs berücksichtigt werden.

– Betrieb entwickelt Fernlehrgänge selbst:

Bei dieser Lösung handelt es sich in der Regel um die Entwicklung von Selbstlernmaterialien, die im Rahmen der betrieblichen Bildungsmaßnahmen unterschiedlich eingesetzt werden können.

– Entwicklung branchenspezifischer Fernlehrgänge:

Das Modell beruht auf Fernlehrgängen, die durch Branchenverbände bzw. im Auftrag von Branchenverbänden erstellt werden und Mitarbeitern der Branchenunternehmen angeboten werden.

Neben der branchenorientierten Kooperation von Betrieben, die gemeinsame Fernlehreangebote entwickeln (lassen) und anbieten, sind regionale Kooperationen von Betrieben mit Fernunterrichtsanbietern und örtlichen Weiterbildungsträgern denkbar.

Die Kooperationsfelder, in denen Fernlehrgänge durch die Unternehmen selbst oder in deren Auftrag entwickelt werden, betreffen in erster Linie die Großbetriebe. Soweit diese durch oder für die Betriebe entwickelten Fernlehrgänge nicht zugleich auch auf dem Weiterbildungsmarkt vertrieben werden, unterliegen sie nicht der staatlichen Zulassung nach dem [Fernunterrichtsschutzgesetz](#).

3. Empfehlungen

Für eine verstärkte Nutzung des Fernunterrichts in der betrieblichen Weiterbildung werden folgende Empfehlungen gegeben:

- 3.1 Die Betriebe sollten stärker als bisher die Vorteile des Fernunterrichts nutzen, um besondere methodische und organisatorische Probleme der betrieblichen Weiterbildung zu lösen: die flexible Lernorganisation (insbesondere im Verbund mit neuen Medien) des Fernunterrichts ist z.B. für die Durchführung von Fremdsprachenprogrammen besonders geeignet. Auch für die in der betrieblichen Weiterbildung bisher wenig berücksichtigten Personengruppen, wie z.B. Schichtarbeiter, Mitarbeiter im Außendienst, An- und Ungelernte sowie Frauen in der Familienphase, sollten gezielte Angebote gemacht werden.
- 3.2 Die Weiterbildungsverantwortlichen in den Betrieben und die Betriebsräte sollten über die methodischen und didaktischen Möglichkeiten des Fernunterrichts informiert werden. Dabei ist auf den Abbau von Vorbehalten gegenüber dem Fernunterricht und den neuen Medien

hinzuwirken.

- 3.3 Die Mitarbeiter in den Betrieben sollten eigeninitiativ Fernunterrichtsangebote wahrnehmen. Die Teilnahme sollte von den Betrieben gefördert werden.
- 3.4 Im Rahmen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung sollten Fernlehreangebote künftig stärker als bisher berücksichtigt werden.
- 3.5 Die Fernlehreangebote sollten in Datenbanken und Weiterbildungsinformationssystemen berücksichtigt werden. Dies kann auch zu einer verstärkten Kooperation der Anbieter beitragen. Regionale und sektorale Kooperation zwischen Betrieben, Fernlehranbietern und örtlichen Weiterbildungseinrichtungen könnte so neue Lernformen, insbesondere das "offene Lernen" in der betrieblichen Weiterbildung fördern.
- 3.6 Die Fernlehreinrichtungen sollten ihre Anstrengungen verstärken, über ihre Standardprogramme hinaus Angebote zu entwickeln, die betriebliche Belange berücksichtigen. Dabei ist insbesondere an modular gestaltete Lehrgänge zu denken.
Insgesamt sollte die Kooperation zwischen Fernunterrichtsanbietern und Betrieben erheblich intensiviert werden.
- 3.7 Zur Unterstützung der Betriebe, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, sind Arbeits- und Planungshilfen zu entwickeln; in Form von kommentierten Checklisten sollen z.B. Hilfen für die Beurteilung von Fernlehreangeboten und praktische Beispiele für die Planung und Gestaltung von Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit gegeben werden. Dazu gehören auch Entscheidungshilfen für die Gestaltung von Maßnahmekonzepten für betriebliche Zielgruppen unter Berücksichtigung eines "Methodenmix" (z.B. Selbstlernmaterial, neue Medien, Präsenzunterricht).

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (Herausgeber): Fernunterricht in Klein- und Mittelbetrieben, Berlin 1983 Kammer-Jöbges, B./Hofstetter, C.: Chancen von Fernunterricht als Bildungsmethode für Klein- und Mittelbetriebe, Bonn 1986 Kailer, N./Ballnik, P.: Einsatzmöglichkeiten des Fernstudiums in der betrieblichen Bildungsarbeit, Wien 1989 Albrecht-Kleiner, H./Jablonka, P.: Berufsbildender Fernunterricht. Erfahrungen von Teilnehmern und Betrieben, Berlin 1990 (im Druck)
