

Heinz-Herbert Noll

Weiterbildung und Berufsverlauf

Empirische Analysen zum Weiterbildungsverhalten von
Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland

1 Einleitung

In einem nach einer Expansionsphase inzwischen insgesamt eher stagnierenden Bildungswesen hat dessen sogenannter „vierter Sektor“ (DEUTSCHER BILDUNGSRAT, 1970) – der Bereich der Weiterbildung – kräftige Zuwachsraten zu verzeichnen. Allein zwischen 1979 und 1982 ist die Zahl der Teilnehmer von 7,4 auf 9,5 Millionen gestiegen. Vergrößert hat sich in den zurückliegenden Jahren auch das Volumen der öffentlichen und privaten Weiterbildungsinvestitionen. Nicht verwunderlich ist unter diesen Umständen das zunehmende Interesse, das diesem Teilbereich des Bildungswesens neuerdings allenthalben entgegengebracht wird (KOMMISSION WEITERBILDUNG, 1984; BMW 1985).

Schließt man sich der Definition des Deutschen Bildungsrates an, ist unter Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (DEUTSCHER BILDUNGSRAT, 1970, S. 187) zu verstehen. Der Begriff der Weiterbildung soll damit alle organisierten Bildungsaktivitäten umfassen, die nach der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unternommen werden, und schließt sowohl berufliche als auch allgemeinbildende und politische Bildungsmaßnahmen ein (ARBEITSGRUPPE AM MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG, 1979, S. 239). Die Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung werden allerdings unscharf, wenn – wie inzwischen der Fall – „allgemeine Qualifikationen, wie etwa das Erlernen von Fremdsprachen, eine Verbesserung des Kommunikationsvermögens oder der Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken, auch im Beruf zunehmende Bedeutung gewinnen“ (BMW, 1985, S. 5). Institutionell gestaltet sich der Bereich der Weiterbildung weniger kohärent und geregelt als andere Sektoren des Bildungswesens. Das Bild wird durch eine Vielzahl von teils miteinander konkurrierenden öffentlichen und privaten Trägern bestimmt, von denen im außerberuflichen Bereich die Volkshochschulen, Gewerkschaften und Betriebe einen Großteil des Angebots bestreiten, während im Bereich der beruflichen Weiterbildung die Betriebe als Veranstalter eindeutig dominieren.

Waren mit dem Ausbau des vierten Bildungssektors aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive zunächst vor allem bildungsreformerische Ziele verbunden, so z. B. die Intention, Gelegenheit zu einer nachträglichen Kompensation „verpaßter Bildungschancen“ zu bieten, richten sich die Erwartungen an die Weiterbildung gegenwärtig offenbar primär darauf, Innovationspotentiale zu schaffen und Anpassungsprobleme lösen zu helfen, die mit dem rapiden strukturellen Wandel verbunden sind, der sich vor allem innerhalb des Beschäftigungssystems, aber auch in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen vollzieht. Dies gilt in besonderem Maße für das Problem, das Humankapital zu modernisieren, d. h., die vorhandenen Wissens- und Qualifikationsbestände zu aktualisieren und den Erfordernissen, die durch die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien in der Arbeitswelt induziert werden, anzupassen. Eine neuere industriesoziologische Studie kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, daß der „fachlichen Fortbildung eine Schlüsselrolle bei der Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals an die gewandelten Anforderungen der Produktion zufällt“ (KERN/SCHUMANN 1984, S. 58). Diese Qualifizierungs- und Korrekturfunktion der Weiterbildung wird um so stärker in den Vordergrund rücken, je schneller die beruflichen Qualifikationen und Fertigkeiten veralten und je weniger die Anpassung des Qualifikationsangebots an den Quali-

fikationsbedarf über Prozesse der natürlichen Mobilität, das Ausscheiden älterer Erwerbstätiger aus dem Produktionsprozeß und das Nachrücken junger Erwerbstätiger in das Arbeitsleben, geleistet werden kann.

Aus der individuellen Perspektive dient die zweckgerichtete Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in erster Linie der Erhaltung des erreichten beruflichen Status und der Verbesserung beruflicher Mobilitätschancen. Angesichts der verschärften Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt stehen Erwerbstätige, aber auch Nichterwerbstätige, wie z. B. vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Frauen, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, zunehmend vor der Notwendigkeit, ihre Wettbewerbsposition durch eine Aktualisierung und Erweiterung beruflicher Qualifikationen zu verbessern.

Aus der betrieblichen Perspektive kommt der Weiterbildung einerseits die Funktion zu, die Bereitstellung der benötigten, insbesondere betriebsspezifischen Qualifikationen zu sichern bzw. durch die Eigenproduktion fachlichen Wissens und Könnens die Abhängigkeit von externen Institutionen und Märkten zu reduzieren. Darüber hinaus gilt die betriebliche Weiterbildung jedoch auch als ein „wichtiges Teilinstrument im Rahmen einer mehr oder weniger kohärenten betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik“ (SENGENBERGER 1982, S. 261). Neben der Anpassungs- und Versorgungsfunktion erfüllt gerade die betriebliche Weiterbildung, sofern sie als „Signalgeber“ oder „screening device“ eingesetzt wird, auch eine wesentliche Informations- und Legitimationsfunktion für betriebsinterne Entscheidungen der Arbeitskräfteallokation. Zu vermuten ist, daß Weiterbildungsaktivitäten und -nachweise auch in dieser Funktion infolge der Bildungsexpansion und der damit verbundenen relativen Entwertung „regulärer“ Bildungsnachweise weiter an Bedeutung gewinnen werden. In einer Situation, in der die höheren Bildungsabschlüsse ungleich stärker zugenommen haben als die attraktiven Berufspositionen, auf deren Übernahme sie ausgerichtet sind und Ansprüche vermitteln, müssen zwangsläufig zusätzliche Kriterien für die Bewerberauswahl und Chancenzuweisung herangezogen werden. Diskretionäre Bildungsnachweise, wie sie im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten erworben werden, können dafür als ein besonders effektives Instrument gelten.

In der gegenwärtigen, durch einen beschleunigten Auf- und Ausbau der Kapazitäten, steigende Beteiligung und hohe Erwartungen bezüglich der gesamt- und einzelwirtschaftlichen Erträge gekennzeichneten Phase der Expansion des Weiterbildungssektors kommt es nicht zuletzt darauf an, vorliegende Erfahrungen zu sichern und geeignete Probleminformationen für die weitere Gestaltung dieses an Bedeutung rasch zunehmenden Teilbereichs des Bildungswesens bereitzustellen.

Die vorliegende Studie untersucht Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit Merkmalen der beruflichen Tätigkeit, persönlichen Merkmalen der Beschäftigten und dem Verlauf ihrer Berufsbiographie. Sie umfaßt die Bestimmung von Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung, die Lokalisierung diesbezüglich unter- und überrepräsentierter Erwerbstätigengruppen und Analysen zur Art, Dauer und Verwertbarkeit der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen. Untersucht wird darüber hinaus die Rolle der Weiterbildung bei Prozessen der Statusmobilität und des Berufswechsels sowie ihre individuelle Effektivität, gemessen an objektiven und subjektiven Indikatoren des beruflichen Erfolgs und Wohlbefindens.

Die empirischen Analysen stützen sich auf die Erhebung „Qualifikation und Berufsverlauf“, die 1979 gemeinsam vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt wurde. Es handelt sich dabei um eine Repräsentativbefragung von insgesamt 29 737 deutschen Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 65 Jahren, ohne Auszubildende, Soldaten, Bedienstete des Bundesgrenzschutzes und Personen in Anstalten. [1]

tivbefragung von insgesamt 29 737 deutschen Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 65 Jahren, ohne Auszubildende, Soldaten, Bedienstete des Bundesgrenzschutzes und Personen in Anstalten. [1]

Tabelle 1: Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung in den Jahren 1974 bis 1979 in % der Erwerbstätigen 1979

	Teilnehmer in %		Teilnehmer in %
Insgesamt	22	Wirtschaftsbereich 1974	
Geschlecht		Land- und Forstwirtschaft	8
Männlich	25	Industrie (einschließlich Bergbau)	20
Weiblich	17	Handwerk	16
Altersgruppen		Großhandel, Handelsvertretung	21
bis unter 25 Jahre	25	Einzelhandel	14
25 bis unter 35 Jahre	29	Öffentlicher Dienst (einschließlich Post und Bahn)	32
35 bis unter 45 Jahre	24	Gaststätten-, Beherbergungsgewerbe	8
45 bis unter 55 Jahre	16	Sonstige Bereiche des tertiären Sektors	29
55 Jahre und älter	10	Betriebsgröße 1974	
Allgemeine Schulbildung		1 bis 9 Beschäftigte	15
Volks-, Haupt-, Sonderschule	16	10 bis 99 Beschäftigte	22
Mittlere Reife	35	100 bis 499 Beschäftigte	22
Hoch-, Fachhochschulreife	39	500 und mehr Beschäftigte	27
Abgeschlossene Berufsausbildung		Zahl der Arbeitgeber	
Hochschulausbildung (einschließlich Lehrer)	38	1 – 2	21
Fachhochschulausbildung	43	3 – 4	24
Fachschulausbildung	45	5 und mehr	25
Betriebliche, für Angestelltenberuf	24	Bundesland	
Betriebliche, für Arbeiterberuf	19	Hessen	29
Berufsfachschule	29	Rheinland-Pfalz	28
Ausschl. Beamtenausbildung	58	Hamburg	27
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	9	Bremen	27
Beruflicher Status 1974		Schleswig-Holstein	24
Hilfs-, angelernter Arbeiter	5	Niedersachsen	24
Fach-, Vorarbeiter	19	Bayern	23
Meister im Angestelltenverhältnis	36	Baden-Württemberg	22
einfache/mittlere Angestellte	25	Berlin	22
gehobene/leitende Angestellte	41	Saarland	22
Beamte im einfachen/mittleren Dienst	42	Nordrhein-Westfalen	20
Beamte im gehobenen/höheren Dienst	47	Nur Frauen	
Selbständige Landwirte	9	Familienstand	
Selbständige Handwerker	22	ledig	20
Selbständige Kaufleute/Fabrikanten	13	geschieden	20
Selbständige in den freien Berufen	21	verwitwet	13
Sonstige Selbständige/Mithelfende	8	verheiratet	16
Berufsgruppen		Kinderzahl	
Personenbezogene		keine Kinder	21
Dienstleistungsberufe	38	1 Kind	16
Planungsberufe	34	2 Kinder	14
Verwaltungsberufe	29	3 Kinder	12
Montage-, Wartungsberufe		4 und mehr Kinder	11
Metall, Elektro	21		
Dienstleistungskaufleute	19		
Sachbezogene Dienstleistungsberufe	11		
Hersteller von Gebrauchsgütern	11		
Hersteller von Grundstoffen- und			
Produktionsgütern	9		
Gewinner von Naturprodukten und Mineralien	8		
Montage-, Wartungsberufe			
Bau, Ausbau	7		
Sonstige Berufe	7		

Quelle: Hofbauer 1982, S. 516 und eigene Berechnungen auf der Basis der Befragung Qualifikation und Berufsverlauf.

Weiterbildungsaktivitäten werden in dieser Studie als Besuch von „innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Lehrgängen und Kursen, die der beruflichen Fortbildung oder Umschulung dienen“ operationalisiert. Von den Befragten ist anzugeben, ob sie derartige Veranstaltungen in den Jahren 1974 bis 1979, d. h. in einem Zeitraum von 5 Jahren vor dem Befragungszeitpunkt, besucht haben. Zudem werden Informationen darüber erhoben, um welche Kurse und Lehrgänge es sich dabei handelt, ob und gegebenenfalls welche der besuchten Veranstaltungen für die ausgeübte berufliche Tätigkeit verwertbar sind, welche Veranstaltung dies vor allem ist, ob der vor allem verwertbare Lehrgang/Kurs inner- oder außerbetrieblich veranstaltet und wie lange er besucht wurde. Überdies wurde für Erwerbstätige, die ihren Beruf im Laufe ihres Erwerbslebens ein- oder mehrmals gewechselt haben, erfragt, ob mit dem Berufswechsel eine Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung verbunden war. Für die Beurteilung von Weiterbildungsaktivitäten sind schließlich Informationen darüber von Interesse, wo vor allem die für die Ausübung der aktuellen beruflichen Tätigkeit benötigten Kenntnisse erworben wurden.

2 Die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland

2.1 Die Teilnahme an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung und ihre Determinanten

Wenn im folgenden von Weiterbildungsteilnahme oder Teilnahmequoten gesprochen wird, ist damit zunächst jener Anteil von Erwerbstätigen gemeint, der in den Jahren 1974 bis 1979 nach eigenen Angaben mindestens einen inner- oder außerbetrieblichen Lehrgang oder Kurs besucht hat, der der beruflichen Fortbildung oder Umschulung diene. Dieser Anteil beträgt im Durchschnitt aller Erwerbstätigen 22 Prozent (vgl. Tab. 1, S. 8). [2]

Für Männer liegt die Quote mit 25 Prozent höher als für Frauen mit 17 Prozent. Die Betrachtung einzelner Altersgruppen zeigt, daß die Gruppe der 25- bis 34-jährigen die im Hinblick auf die Partizipation an Weiterbildungsveranstaltungen aktivste Population darstellt. Bei den darüberliegenden Altersgruppen nimmt die Teilnahmequote mit zunehmendem Alter wieder ab. Die Weiterbildungsteilnahme variiert darüber hinaus deutlich mit der allgemeinen Schulbildung, der beruflichen Bildung, dem beruflichen Status, den die Erwerbstätigen 1974, d. h. zu Beginn des Beobachtungszeitraums, innehatten, ihrer Wirtschaftsbereichszugehörigkeit im Jahre 1974 und der Größe des Betriebs, in dem sie 1974 beschäftigt waren. Dabei läßt sich feststellen, daß die Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen und -kursen um so wahrscheinlicher ist, je höher das Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung, je höher der berufliche Ausgangsstatus und je größer der Beschäftigungsbetrieb ist. Zudem variiert die Weiterbildungsteilnahme ganz erheblich mit dem Tätigkeitsbereich (vgl. Tabelle 1) und dem Ausbildungsberuf der Beschäftigten. Die berufsspezifischen Differenzen sind sowohl durch die unterschiedlichen Weiterbildungserfordernisse wie auch durch die je nach Beruf unterschiedlichen Weiterbildungsmöglichkeiten bedingt. Am niedrigsten sind die Weiterbildungsquoten im Bereich der herstellenden Berufe, der Montage- und Wartungstätigkeiten im Bausektor sowie im Bereich der sachbezogenen Dienstleistungen. Eine Weiterbildungsbeteiligung auf mittlerem Niveau weisen Dienstleistungskaufleute und Erwerbstätige mit Montage- und Wartungstätigkeiten im Metall- und Elektrobereich auf. Die höchsten Weiterbildungsquoten sind im Bereich der Verwaltungs-, Planungs- und personenbezogenen Dienstleistungsberufe festzustellen. Abgesehen von den Montage- und Wartungstätigkeiten im Metall- und Elektrobereich stellen gewerbliche Berufe mit überdurchschnittlichen Weiterbildungsquoten seltene Ausnahmen dar (z. B. Werkzeugmacher). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, daß die inzwischen in der industriellen Fertigung auf breiter Front eingesetzten „neuen Technologien“ die vermutlich auch im gewerblichen Bereich Weiterbildung zunehmend erforder-

lich machen werden, in dem hier betrachteten Zeitraum noch kaum verbreitet waren.

Bei der Betrachtung der Teilnahmequoten werden auch regional-spezifische Unterschiede deutlich: So schwankt die Weiterbildungsbeteiligung je nach Bundesland zwischen 20 (Nordrhein-Westfalen) und 29 Prozent (Hessen). Dagegen ist ein Zusammenhang mit der Größe der Wohngemeinde nicht feststellbar. Bei weiblichen Erwerbstätigen wird die Weiterbildungsbeteiligung schließlich auch von ihrem Familienstand und der Kinderzahl beeinflusst.

Multivariate Analyseverfahren bieten die Möglichkeit, den Einfluß einer Variablen auf die Weiterbildungsbeteiligung bei gleichzeitiger Kontrolle von anderen Einflußfaktoren zu bestimmen, d. h., ihren Einfluß zu isolieren. Für derartige Analysen verwenden wir das Verfahren der multiplen Klassifikationsanalyse (MCA-Analyse). Die in Tabelle 2 neben den angepaßten Teilnahmequoten ausgewiesenen beta-Werte indizieren das relative Gewicht des jeweiligen Einflußfaktors.

Tabelle 2: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung — multiple Klassifikationsanalyse

	Teilnahmequote nach Kontrolle der übrigen Variablen in %	beta
Stellung im Beruf 1974		.16
unqualifizierte Arbeiter	14	
qualifizierte Arbeiter	19	
angestellte Meister	26	
einf./mittlere Angestellte	18	
gehob./höhere Angestellte	29	
einf./mittlere Beamte	30	
gehob./höhere Beamte	34	
Berufsbereich		.13
herstellende Berufe	16	
Montage-, Wartungsberufe (Metall/Elektro)	19	
Montage-, Wartungsberufe (Bau/Ausbau)	7	
Personen-, gemeinschafts- bezogene Dienstleistungen	29	
Sachbezogene		
Dienstleistungsberufe	19	
Dienstleistungskaufleute	24	
Planungs-, Verwaltungsberufe	26	
Beruflicher Bildungsabschluß		.12
ohne Abschluß	18	
Lehre	18	
Berufsfachschule	24	
Fachschule	32	
Fachhochschule	30	
Hochschule	27	
Geschlecht		.10
Männer	24	
Frauen	15	
Alter 1974		.09
bis unter 25 Jahre	24	
25—34 Jahre	24	
35—49 Jahre	20	
50—65 Jahre	13	

multiple R = .37; multiples R² = .14

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

Das zunächst betrachtete multivariate Modell berücksichtigt die Geschlechtszugehörigkeit, die Berufsgruppe, die Stellung im Beruf für das Jahr 1974, das Alter im Jahre 1974 und den beruflichen Bildungsabschluß als unabhängige Variablen. Diese Faktoren „erklären“ zusammen 14 Prozent der Varianz der Weiterbildungsbeteiligung.

Die Differenz in der Weiterbildungsquote zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen, aber auch die zwischen den Altersgruppen bleibt konstant, auch wenn die übrigen Variablen kontrolliert werden. Die berufliche Stellung, die die Erwerbstätigen 1974 innehatten, und die Berufsgruppe, der sie angehören, erweisen sich von den hier betrachteten Faktoren als die besten Prädiktoren für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den Jahren 1974 bis 1979. Die Einbeziehung anderer Variablen, wie z. B. Berufswechsel, Berufswechsel in den Jahren 1974 bis 1979, Betriebsgröße 1974 und Wirtschaftsbereichszugehörigkeit 1974 verbessert die an der Varianzreduktion gemessene „Erklärungskraft“ des Modells nur unwesentlich. Immerhin erweist sich der Einfluß der Variablen „Berufswechsel“ und „Wirtschaftsbereichszugehörigkeit 1974“ auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme in der multivariaten Analyse als in etwa ebenso stark wie der Einfluß des Bildungsniveaus: Erwerbstätige, die ihren Beruf schon ein- oder mehrmals gewechselt haben, nehmen häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teil als Personen, die ihren Beruf beibehalten, und Erwerbstätige aus den Bereichen Handwerk und Handel bilden sich seltener beruflich weiter als Beschäftigte in der Industrie oder der sonstigen Wirtschaft, wobei insbesondere die Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst und dem übrigen tertiären Sektor positiv vom Gesamtdurchschnitt abweichen.

2.2 Verwertbarkeit, Art und Dauer der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen

Von den Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungslehrgängen und Kursen geben insgesamt 54 Prozent an, einen, und 38 Prozent mehrere Lehrgänge/Kurse besucht zu haben, in denen sie Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hätten, die in ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit verwertbar seien. Der Anteil von Teilnehmern, die keine am Arbeitsplatz verwertbaren Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, ist bei Frauen mit 12 Prozent doppelt so hoch wie bei Männern (6%).

Bei der im Rahmen der aktuellen beruflichen Tätigkeit vor allem verwertbaren Weiterbildungsaktivität handelt es sich überwiegend um den Besuch innerbetrieblich angebotener Lehrgänge und Kurse (vgl. Tabelle 3). Allerdings stehen innerbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen für männliche Erwerbstätige offenbar stärker im Vordergrund als für weibliche. So geben 52 Prozent der weiblichen Weiterbildungsteilnehmer im Vergleich zu 39 Prozent der männlichen an, die für ihre Tätigkeit nützlichste Veranstaltung sei ein außerhalb des Betriebs absolvierter Lehrgang/Kurs gewesen. Im besonderen Maße dominierend sind innerbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen für ältere Erwerbstätige, für unqualifizierte Arbeiter und für Beamte, während außerbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugt von jüngeren, gebildeteren und Erwerbstätigen im Angestelltenbereich genannt werden.

Die Mehrzahl der Veranstaltungen ist nur von kurzer Dauer: Ein Viertel der für die gegenwärtige Berufstätigkeit als besonders nützlich erachteten Lehrgänge oder Kurse dauerte weniger als eine Woche, rund ein Drittel zwischen einer Woche und einem Monat und ein weiteres Drittel 3 Monate und länger. Die Merkmalskombination Art und Dauer der besuchten Veranstaltung (vgl. Tabelle 4) läßt erkennen, daß die weniger als einen Monat dauernde, innerbetrieblich veranstaltete und vollzeitlich besuchte Weiterbildungsveranstaltung als Normalfall zu betrachten ist. Auf diesen Typ entfallen bei Männern 30 Prozent, bei Frauen 20 Prozent aller Aktivitäten. Für Frauen kaum weniger bedeutend ist jedoch der Typ der 3 Monate oder länger dauernden,

Tabelle 3: Art der vor allem verwertbaren Weiterbildungsveranstaltung

	betrieblich in %	außer- betrieblich in %
insgesamt	58	42
Männer	61	39
Frauen	48	52
unter 25 Jahre	47	53
25–34 Jahre	54	46
35–49 Jahre	58	42
50–65 Jahre	68	32
Volks-/Hauptschulabschluß	59	41
mittlere Reife	58	43
Abitur	53	47
Hilfsarbeiter, angelernte Arbeiter	67	34
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	56	44
Meister im Angestelltenverhältnis	54	46
einf./mittl. Angestellte	52	48
gehob./höhere Angestellte	53	47
einf./mittl. Beamte	81	19
gehob./höhere Beamte	63	38

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

Tabelle 4: Die für die gegenwärtige Berufstätigkeit vor allem verwertbaren Weiterbildungsveranstaltungen nach Art und Dauer des Lehrgangs/Kurses

	Fern- unterricht in %	betrieblich/ Vollzeit in %	betrieblich/ Teilzeit in %	außer- betrieblich/ Vollzeit in %	außer- betrieblich/ Teilzeit in %
Männer					
bis u. 1 Monat	1	30	9	14	3
1 bis u. 3 Monate	—	7	2	2	2
3 Monate und länger	1	7	6	6	10
Frauen					
bis u. 1 Monat	1	20	9	14	6
1 bis u. 3 Monate	—	3	4	2	4
3 Monate und länger	2	4	8	6	19

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

außerbetrieblich veranstalteten und nur einige Stunden am Tag oder einzelne Tage in der Woche besuchten Weiterbildungsveranstaltung, auf den 19 Prozent aller weiblichen Weiterbildungsaktivitäten entfallen.

2.3 Weiterbildung im Zusammenhang mit Statusmobilität und Berufswechsel

Im Hinblick auf den Berufsverlauf von Erwerbstätigen ist von besonderem Interesse, welche Bedeutung der Weiterbildung für die Statusmobilität und im Zusammenhang mit einem Wechsel des Berufs zukommt. Dazu betrachten wir zunächst, wie sich Erwerbstätige, die ihren beruflichen Status, gemessen an der Stellung im Beruf, innerhalb des Zeitraums von 1974 bis 1979 verändert haben, in ihren Weiterbildungsaktivitäten von den Erwerbstätigen unterscheiden, die ihren Status beibehalten haben.

Dabei ist festzustellen, daß die Erwerbstätigen, die ihre berufliche Stellung innerhalb ihrer jeweiligen Statuskategorie (Arbeiter, Angestellte, Beamte) verbessern konnten, höhere Weiterbildungsquoten aufweisen als diejenigen, die ihren Status beibehalten oder sich gar verschlechtert haben. Das bedeutet zugleich auch, daß Erwerbstätige, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, häufiger in höhere Statuskategorien aufgestiegen sind als Erwerbstätige, die keine Weiterbildung betrieben haben. Dieser Befund deutet darauf hin, daß sich die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen tatsächlich in Statusgewinnen auszahlt, zumindest aber, daß die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eine Voraussetzung für beruflichen Aufstieg zu sein scheint. Für diese Interpretation spricht auch, daß Mobilitätsvorgänge, die über die Grenzen der Statusgruppen hinweggehen, vor allem dann von Weiterbildungsaktivitäten begleitet sind, wenn sie zu einem höheren Status führen: z. B. der Übergang eines Vorarbeiters oder Meisters in die Position eines Meisters im Angestelltenverhältnis. Bei Übergängen in Selbständigenpositionen ist das Bild nicht eindeutig. Hier sind zum Teil sehr hohe Anteile von Weiterbildungsteilnehmern (z. B. beim Übergang vom Status eines höheren Angestellten in den Status eines freiberuflichen Selbständigen), zum Teil aber auch sehr niedrige Anteile (z. B. beim Übergang vom Status eines einfachen Angestellten in den Status eines selbständigen Kaufmanns) festzustellen. Dagegen sind Zugänge in den Status eines Facharbeiters – unabhängig von der Ausgangsposition – durchgängig mit hohen Teilnahmequoten, die sich in der Regel auf innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen beziehen, verbunden. Die höchsten Quoten überhaupt sind beim Zugang in den Status eines Meisters im Angestelltenverhältnis und beim Übergang von niedrigeren zu höheren Beamtenpositionen zu beobachten.

Wie bereits verschiedentlich angesprochen, vergrößert ein im Laufe des Erwerbslebens vollzogener Wechsel des zunächst eingeschlagenen oder erlernten Berufs die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, weil die Qualifikation für die Ausübung eines Zweit- oder Drittberufs eben zumeist im Rahmen derartiger Qualifizierungsmaßnahmen erworben wird. Die Frage, ob mit dem Berufswechsel eine berufliche Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung verbunden war, wird von 43 Prozent der Befragten positiv beantwortet (vgl. Tabelle 5). Dieser Prozentsatz nimmt mit steigendem Alter der Berufswechsler ab und erreicht nahezu 60 Prozent, wenn der Berufswechsel nicht mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden war, sondern betriebsintern erfolgte. Die Wahrscheinlichkeit, daß mit dem Berufswechsel eine Weiterqualifizierung einhergeht, ist überdies dann besonders hoch, wenn der Berufswechsel freiwillig geschieht, sich z. B. die Gelegenheit ergibt, einen sichereren oder insgesamt besseren Arbeitsplatz einzunehmen, bleibt dagegen hinter dem Gesamtdurchschnitt zurück, wenn der Berufswechsel durch Arbeitslosigkeit, eine drohende Entlassung oder aus familiären Gründen erzwungen wurde. Ist mit dem Berufswechsel eine Weiterqualifizierung verbunden, betrachten über 80 Prozent der Betroffenen die Veränderung als Aufstieg; findet keine Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung statt, dagegen nur 50 Prozent, aber 12 Prozent registrieren in diesem Fall eine berufliche Verschlechterung.

2.4 Die Bedeutung der Weiterbildung für den Erwerb beruflicher Kenntnisse und ihre individuelle Effektivität

Die Frage nach der Wirksamkeit oder Effektivität von beruflicher Weiterbildung läßt sich auf der Basis einer Sekundäranalyse von Umfragedaten nur bedingt und unvollständig beantworten. Hierfür sind im Grunde spezielle Wirkungsanalysen erforderlich.

Daß berufliche Weiterbildung für die Erwerbstätigen von erheblicher Bedeutung ist, läßt sich dagegen mit ausreichender Sicherheit belegen und nicht nur an den insgesamt erstaunlich hohen Beteiligungsquoten ablesen. Weiterbildung ist offenbar die Form

Tabelle 5: Aus- und Fortbildung im Zusammenhang mit Berufswechsel*

	Aus-, ja in %	Fortbildung nein in %
insgesamt	43	57
Art des Wechsels		
Innerbetriebliche Versetzung	58	42
Arbeitgeberwechsel	42	58
Statusveränderung		
Aufstieg	56	44
Keine Veränderung	23	77
Abstieg	17	83
Grund für Wechsel		
Arbeitslos geworden	31	69
Von Entlassung bedroht	32	68
Konnte sichereren Arbeitsplatz finden	50	50
Konnte besseren Arbeitsplatz bekommen	48	52
Aus gesundheitlichen Gründen	41	59
Aus familiären Gründen	25	75
Alter beim Wechsel		
bis u. 25 Jahre	46	54
25–34 Jahre	46	54
35–49 Jahre	34	66
50–65 Jahre	24	76

*) Frage: War mit dem Berufswechsel eine berufliche Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung verbunden?

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

der beruflichen Qualifizierung, über die die Erwerbstätigen häufiger als über jede andere die für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen erwerben. Dies gilt insbesondere für die Form der betrieblichen Weiterbildung, die von jedem dritten männlichen und jeder vierten weiblichen Erwerbstätigen als hauptsächlichste Quelle für die an ihrem Arbeitsplatz benötigten Kenntnisse genannt wird. Von ähnlicher Relevanz für den Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sind nur noch das „on-the-job-training“ und die betriebliche Lehre (vgl. Tabelle 6, S. 12).

Auf die Bedeutung von Weiterbildungsaktivitäten als Voraussetzung für beruflichen Aufstieg wurde bereits oben eingegangen und hingewiesen. Wir stellen zudem fest, daß diejenigen Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, auch ihre zukünftige berufliche Entwicklung mit größerem Optimismus betrachten und eher einen Aufstieg in eine bessere Position erwarten: So rechnen 56 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer für die Zukunft mit einem beruflichen Aufstieg im Vergleich zu lediglich 38 Prozent der Befragten, die keine entsprechenden Lehrgänge oder Kurse besucht haben. Wenngleich diese Differenz sich bei Berücksichtigung von zusätzlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung und beruflichem Bildungsabschluß verringert, bleibt ein signifikanter Effekt der Weiterbildungsteilnahme auch in der multivariaten Betrachtung erhalten (vgl. Tabelle 7), wobei sich dieser Effekt sogar als geringfügig stärker erweist als der Einfluß des beruflichen Bildungsabschlusses.

Positive Auswirkungen von Weiterbildungsaktivitäten sind auch dann festzustellen, wenn Veränderungen des Tätigkeitsinhaltes als Kriterium herangezogen werden. Auch bei gleichzeitiger Kontrolle der Merkmale Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und beruflicher Bildungsabschluß unterscheiden sich Weiterbil-

Tabelle 6: Ort des hauptsächlichen Kenntniserwerbs für die bei der gegenwärtigen Berufstätigkeit charakteristische Tätigkeit

	allgemein- bildende Schule	Lehre	Berufs- schule	Fach- schule	Fachhoch-/ Hochschule	Betriebliche Weiterbildung	außerbe- triebliche Weiterbil- dung	Selbst- studium	Ein- arbei- tung
Insgesamt	1	21	3	6	6	31	4	4	25
Männer	1	22	2	5	6	33	4	4	23
Frauen	2	17	5	8	5	25	4	4	30
Stellung im Beruf 1979									
unqualifizierte Arbeiter	2	4	1	—	—	30	2	3	60
qualifizierte Arbeiter	—	43	3	3	—	33	3	2	14
angestellte Meister	—	22	3	12	2	35	9	5	12
einfache/mittlere Angestellte	2	21	5	9	2	29	5	5	23
gehobene/höhere Angestellte	1	13	2	10	12	32	7	8	15
einfache/mittlere Beamte	1	12	3	14	6	37	2	3	21
gehobene/höhere Beamte	2	5	1	8	47	22	2	4	9
Wirtschaftsbereiche									
Industrie	1	20	3	4	3	34	4	3	29
Handwerk	1	40	3	3	2	29	3	3	17
Handel	1	24	4	3	1	31	4	5	28
Sonstige	1	13	3	9	11	29	4	5	24
Alter									
bis u. 25 Jahre	2	27	5	5	1	26	2	2	30
25–34 Jahre	2	26	4	8	4	28	4	4	21
35–49 Jahre	1	19	3	6	7	31	4	5	25
50–65 Jahre	1	16	2	5	5	34	3	5	30

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

dungsteilnehmer und -nichtteilnehmer signifikant in ihrer Beurteilung der Veränderung der Arbeitsinhalte. Während jeder zweite Teilnehmer berichtet, seine Tätigkeit sei in den vergangenen zwei Jahren vielseitiger und interessanter geworden, trifft dies nur für jeden dritten Arbeitnehmer zu, der keine Weiterbildungsveranstaltung besucht hat (vgl. Tabelle 7, S. 13).

Die Arbeitszufriedenheit wird von der Weiterbildungsbeteiligung dagegen kaum beeinflusst. Zwar sind Erwerbstätige, die sich beruflich weitergebildet haben, mit ihrer Arbeit etwas zufriedener als Erwerbstätige, die nicht an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, aber diese Differenz erscheint, insbesondere nach Kontrolle zusätzlicher Variablen, nicht ausreichend, um daraus einen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit abzuleiten (vgl. Tabelle 7).

Ein weiterer subjektiver Indikator, an dem Effekte der Weiterbildungsbeteiligung im Sinne ihrer Effektivität für die Partizipanten geprüft werden sollen, ist die subjektive Beurteilung des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren. Auch hier zeigt sich ein leichter Effekt in der erwarteten Richtung: Erwerbstätige, die sich beruflich nicht weitergebildet haben, befürchten eher, umgesetzt oder entlassen zu werden als die Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen. Dieser Effekt bleibt auch bei Kontrolle des Geschlechts, des Alters, der beruflichen Stellung und des beruflichen Bildungsabschlusses erhalten (vgl. Tabelle 7).

Ob Weiterbildung tatsächlich vor Entlassung oder Arbeitslosigkeit zu schützen vermag, kann auf der Basis der Untersuchung „Qualifikation und Berufsverlauf“ nicht entschieden werden. Zwar liegen Informationen darüber vor, ob und gegebenenfalls wie oft die befragten Erwerbspersonen innerhalb des Zeitraums von

1974 bis 1979 von Arbeitslosigkeit betroffen waren, nicht bekannt ist jedoch, ob die Arbeitslosigkeit vor oder nach dem Besuch einer der beruflichen Fortbildung oder Umschulung dienenden Veranstaltung eintrat. Da Weiterbildungsveranstaltungen nicht selten die Funktion haben, die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen zu verbessern, wäre eine derartige Unterscheidung jedoch eine notwendige Voraussetzung für die Untersuchung des Einflusses der Weiterbildungsbeteiligung auf das faktische Arbeitsloskeitsrisiko von Erwerbstätigen. [3]

4 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Die Ergebnisse unserer Analysen zur Weiterbildung der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland belegen einerseits die quantitative und qualitative Bedeutung dieser Form der beruflichen Qualifizierung, sie zeigen aber zugleich auch erhebliche Unterschiede in der Beteiligung auf: Frauen, unqualifizierte Arbeiter, Erwerbstätige ohne höhere Bildungsabschlüsse, Erwerbstätige in der Landwirtschaft und im Gaststättengewerbe, Erwerbstätige im Handwerk und in Kleinbetrieben sind die Gruppen, die deutlich unter dem Durchschnitt liegende Beteiligungsquoten aufweisen. Die Tatsache, daß es sich hier im wesentlichen um die Gruppen von Erwerbstätigen handelt, die insgesamt weniger privilegierte Positionen innerhalb des Beschäftigungssystems einnehmen, macht deutlich, daß Weiterbildung bisher kaum kompensatorischen Charakter hat und bestehende Qualifikations- und Statusunterschiede eher verstärkt als nivelliert.

Die Teilnehmer betrachten ihre Weiterbildungsaktivitäten überwiegend als nützlich und für ihre berufliche Tätigkeit verwertbar. Dies gilt in besonderem Maße für Lehrgänge und Kurse, die

Tabelle 7: Effektivität der Weiterbildungsbeteiligung – multiple Klassifikationsanalyse

	Aufstiegs- erwartung		Arbeits- zufriedenheit*) (1–5)		Arbeitsplatz- sicherheit hoch		Tätigkeit interessanter geworden	
	in %	beta	ϕ	beta	in %	beta	in %	beta
Weiterbildung		.07		.03		.05		.13
ja	48		2.01		83		48	
nein	40		2.06		78		33	
Geschlecht		.20		.01		.01		.06
Männer	49		2.04		79		38	
Frauen	29		2.07		80		32	
Alter		.44		.07		.09		.13
bis u. 25 Jahre	76		2.24		73		44	
25–35 Jahre	55		2.11		77		41	
35–49 Jahre	31		2.04		80		34	
50–65 Jahre	11		1.97		84		27	
Stellung im Beruf 1979		.15		.21		.14		.18
unqualifizierte Arbeiter	31		2.41		70		23	
qualifizierte Arbeiter u. Meister	37		2.06		77		36	
einf./mittlere Angestellte	43		2.04		79		34	
gehob./höhere Angestellte	49		1.87		83		48	
einf./mittlere Beamte	55		1.95		88		38	
gehob./höhere Beamte	51		1.86		89		36	
Beruflicher Bildungsabschluß		.07		.03		.05		.07
ohne Abschluß	39		2.07		76		31	
Lehre	40		2.06		79		36	
Berufsfachschule	45		2.00		80		39	
Fachschule	47		2.03		82		42	
Fachhochschule	50		2.04		76		37	
Hochschule	49		2.01		76		38	
Insgesamt	42		2.05		79		36	
Multiples		.52		.24		.20		.33
Multiples R²		.27		.06		.04		.11

*) Durchschnitt auf einer Skala von 1 = sehr zufrieden, bis 5 = sehr unzufrieden.

Datenbasis: Qualifikation und Berufsverlauf, Befragung des IAB und BIBB 1979, eigene Berechnungen.

innerbetrieblich veranstaltet werden. Die Mehrzahl der besuchten Veranstaltungen ist nur von kurzer Dauer: Weniger als die Hälfte erstrecken sich über einen Zeitraum von mehr als einem Monat.

Die Untersuchung der Weiterbildung im Zusammenhang mit Prozessen der Statusmobilität erlaubt den Schluß, daß Weiterbildung sich häufig in Statusgewinnen auszahlt oder doch wenigstens als eine wesentliche Voraussetzung für beruflichen Aufstieg zu betrachten ist. Im Zusammenhang mit Vorgängen des Berufswechsels spielt sie eine wichtige Rolle für die Qualifikationsvermittlung und ist von entscheidender Bedeutung dafür, welche Statusveränderungen mit einem Wechsel des Berufs verbunden sind.

Versucht man, aus den dargestellten Ergebnissen der empirischen Analysen einige praktische Schlußfolgerungen zu ziehen, so ist zunächst die Notwendigkeit zu betonen, bisher unterrepräsentierten Gruppen durch gezielte Angebote bessere Weiterbildungschancen zu eröffnen. Die selektive Förderung dieser Gruppen von Erwerbspersonen würde nicht nur dazu beitragen, die zum Teil bestehenden Strukturdiskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, sondern zugleich auch der festzustellenden zunehmenden Arbeitsmarktsegmentierung entgegenwirken. Dabei steht außer Zweifel, daß die Unter-

schiede in der Weiterbildungsbeteiligung, die empirisch zu beobachten sind, zwar nicht nur, aber doch zu erheblichen Anteilen auf differenzielle, berufs-, branchen- und betriebsspezifische Gelegenheiten zur beruflichen Weiterbildung zurückzuführen sind und insofern Maßnahmen der Motivierung und Werbung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen allein nicht als ausreichend betrachtet werden können.

Konkrete Maßnahmen hätten an den je spezifischen Ursachen für unterschiedliche Beteiligungsdefizite anzusetzen. So könnten die Weiterbildungsmöglichkeiten z. B. für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben durch den weiteren Ausbau von – heute bereits in beachtlichem Umfang im Bereich der beruflichen Erstausbildung genutzten – überbetrieblichen Ausbildungsstätten verbessert werden.

Über gezielte gruppenspezifische Einzelmaßnahmen hinaus könnten insbesondere auch Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien, zukünftige Arbeitszeitverkürzungen weniger der Freizeit als der Weiterbildungsförderung zugute kommen zu lassen – entsprechende Überlegungen werden ja bereits diskutiert [4] – gerade die Weiterbildungschancen von Arbeitnehmergruppen verbessern, die dazu bisher kaum Gelegenheit hatten.

Der Befund, daß die betrieblichen im Vergleich zu außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen für die Teilnehmer einen

unmittelbareren beruflichen Nutzen versprechen, bietet Anlaß, darüber nachzudenken, wie betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsangebote besser aufeinander abgestimmt und gegebenenfalls miteinander kombiniert und verzahnt werden könnten. Insbesondere für außerhalb des Erwerbslebens stehende Gruppen, die zur betrieblichen Weiterbildung keinen Zugang haben, wie Arbeitslose oder Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit eine Rückkehr in den Beruf anstreben, wäre zu erwarten, daß betriebsnähere Weiterbildungsangebote die Chancen zur beruflichen Reintegration nachhaltig verbessern könnten.

Anmerkungen

- [1] Der Datensatz wurde dem Sonderforschungsbereich 3 über das Zentralarchiv für empirische Sozialforschung für Sekundäranalysen zur Verfügung gestellt. Für eine weitergehende Studienbeschreibung vgl. BIBB/IAB 1981.
- [2] Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit werden nur Erwerbstätige berücksichtigt, die bereits 1974, d. h. zu Beginn des Zeitraums, in dem die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen gemessen wird, erwerbstätig waren.
- [3] Vgl. dazu Hofbauer (1982, S. 525 ff.), der diese Frage auf der Basis von amtlichen Daten der Bundesanstalt für Arbeit diskutiert.
- [4] Vgl. z. B. das Streitgespräch zwischen F. Steinkühler und W. Stumpfe in: „Die Zeit“, Nr. 28, 5.7.1985.

Literatur

- ARBEITSGRUPPE AM MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Reinbek 1979
- BERICHTSSYSTEM WEITERBILDUNGSVERHALTEN 1982. Zusammenfassung. In: Bildung Wissenschaft Aktuell, 1/1984, Bonn
- BUNDESMINISTER FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG/INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG: Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981
- BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Thesen zur Weiterbildung. Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 8, Bonn 1985
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970
- HOFBAUER, H.: Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: D. Mertens (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 70, Nürnberg 1982, S. 514–540
- KERN, H.; SCHUMANN, M.: Das Ende der Arbeitsteilung, München 1984
- KOMMISSION „WEITERBILDUNG“: Weiterbildung – Herausforderung und Chance. Bericht erstellt im Auftrag der Landesregierung Baden-Württemberg, Stuttgart 1984
- SENGENBERGER, W.: Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Anforderungen an betriebliche Weiterbildung. In: D. Mertens/M. Rick (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. BeitrAB 66, Nürnberg 1982, S. 253–278

Christoph Ehmann

Neue Medien – neue Möglichkeiten im Fernunterricht?

Vortrag anlässlich der Tagung „Technische Medien im Fernunterricht – Erfahrungen – Probleme – Perspektiven“ am 14./15. Oktober 1985 in Linz

1 „Neue Medien – ein relativer Begriff“

Der Begriff „Neue Medien“ ist symptomatisch für die gesamte Diskussion, die sich um diese Begriffskombination im didaktischen Bereich rankt. „Neu“ ist ein Wort, das an Relativität und Unbestimmtheit kaum mehr zu überbieten ist. Es ist offensichtlich nicht gelungen, eine Bezeichnung zu finden, die die besondere didaktische Qualität dieser Medien auch nur annähernd beschreibt. Vielleicht haben sie gar keine. So mußten diese Medien mit dem plattesten aller Werbebegriffe in die Köpfe der Menschen gedrängt werden.

Die von mir im folgenden vorgenommene historische Annäherung an das Thema ist daher auch als ein Versuch anzusehen, herauszufiltern, was denn tatsächlich neu in dem Sinne ist, daß eine neue unterstreichende Qualität des Lehrens und Lernens sichtbar werden könnte. Ich beschränke mich dabei auf jene Medien, die in diesem Jahrhundert neu Verbreitung gefunden haben, lasse also die sicherlich bedeutende Erfindung der Buchdruckerkunst außen vor.

Als 1923 in Deutschland die ersten Rundfunkprogramme der Deutschen Welle ausgestrahlt wurden, ordnete man ihnen von Anfang an eine bedeutende Rolle im Bildungs- und Erziehungswesen zu. [1] In einem Aufsatz, überschrieben „Die Rundfunkvolkshochschule“, der in einer Rundfunkzeitschrift des Jahres 1924 erschien, heißt es u. a.: „Die deutschen Rundfunkanstalten sollen und wollen keine Einrichtungen zur Volksbelustigung und zur Nur-Unterhaltung sein, ihr höheres Streben geht dahin, die technischen Errungenschaften des drahtlosen Sendens in den Dienst der großen Kulturaufgabe zu stellen. Eine dieser Aufgaben ist die Volkserziehung, die Volksbildung, die zu erfüllen gerade heute die vornehmste Pflicht ist“ (FUNK, Heft 9/1924, S. 158). In der Mitte der 20er Jahre schossen die Funk-Volkshochschulen wie Pilze aus dem Boden und es blieb kein Thema unbehandelt, vom Tanzkurs bis zum Sprachunterricht.

Vertreter des Arbeiter-Radio-Bundes betonten „die demokratische und demokratisierende Tendenz“ des Radios, führten seine „volks- und völkerverbindende Raumüberbrückung“ ins Feld, die „Möglichkeit der Einbeziehung des im fernsten Winkel hausenden Einsiedlers in den Kulturkreis unserer Zeit“ und sprachen enthusiastisch von der „Volkserziehung, die so geboten werden könnte“ (DER NEUE RUNDfunk, Jahrgang 1, Heft 6 vom 09. Mai 1926). Doch der Propagandist der Arbeiter-Funk-Hochschule schränkte die Möglichkeit des Hörfunks als Bildungsmedium ein: „Werden – und das ist gerade für den Arbeiterfunk zu wünschen, – fortlaufende, kursumäßige Unterweisungen gegeben, so ist eine schriftliche, gedruckte Unterlage, wie sie bei Sprachkursen schon üblich ist, unumgängliches Erfordernis. Sie soll nicht mehr als das Gerippe geben, so aber die Aufmerksamkeit konzentrieren und Wiederholung und Nachprüfung erleichtern.“

Vehement wie die Befürwortung war auch die Gegnerschaft zum Rundfunk. Nicht anders als heute, wenn es um neue Medien geht. So betonte ein prominenter Vertreter der Volkshochschulbewegung, Eduard Weitsch, daß der Gedanke einer Funk-Volkshochschule „grotesk“ sei: „Das Wesen volkshochschulmäßiger Arbeit liegt in ihrem Bestreben, in die Tiefe, nicht in die Breite zu wirken, zu individualisieren statt Bildung zu vermessen.“ (FREIE VOLKSBILDUNG, Jahrgang 4, Heft 5/1929).

Ähnlich äußerte sich der Zentralbildungsausschuß der katholischen Verbände Deutschlands: „Eltern und Jugenderzieher sollten sich bewußt sein, daß vor allem der Jugend infolge der mühelosen Aufnahme geistiger Werte, die der junge Mensch in eigener Arbeit gewinnen sollte, sowie infolge der Überfülle neuer, oft widerspruchsvoller Gedanken seelische Zerrahrenheit und geistige Abstumpfung drohen“ (FUNK, Heft 30/1926).

Ohne Zweifel wurde der Rundfunk dennoch ein wichtiges Medium; seine Bedeutung für die Volkserziehung und Volksbildung hat er aber in dem hier genannten Sinne sicherlich nicht erlangt.