

Friedrich Edding

## Lernen menschlich

### Überlegungen zu einer menschengerechten Ordnung der beruflichen Weiterbildung\*)

„Der Mensch steht im Mittelpunkt aller Bemühungen um die Weiterbildung.“ So steht es im Programm dieser Tagung. Die Botschaft hör ich wohl, doch es gibt Anlaß zu vermuten, daß bei vielen Teilnehmern ein anderes Interesse mehr im Mittelpunkt steht, nämlich wie sie ihr Unternehmen in der stürmischen Entwicklung der Technologien und des internationalen Wettbewerbs so steuern können, daß es überlebt. Weiterbildung ist dann eines von vielen Mitteln, die dazu beitragen, dies zentrale Ziel zu erreichen. Es nutzt gar nichts, die Spannung zu verharmlosen, die damit bezeichnet ist. Konflikte sind unvermeidlich, wir müssen das akzeptieren und lernen, damit umzugehen. Das mir von den beiden Veranstaltern aufgegebenes Thema „Lernen menschlich“ führt zu einer Sicht, die anders sein muß, als wenn Weiterbildung vor allem in Abhängigkeit von den Eigengesetzlichkeiten der Technik und der Märkte gesehen wird.

Mein Thema legt es nahe, zunächst zu fragen, was denn eigentlich menschlich ist bei diesen Prozessen, die als Lernen bezeichnet werden, und was dabei etwa nicht menschlich wäre. Auch einige Tierarten können in Grenzen lernen. Sie können dressiert werden. Aber nur der Mensch kann lernen, vergleichend, verstehend und ordnend zu denken. Nur er kann lernen, das Denken mit Sprache zu verbinden, die Natur zu verändern, Kultur zu gestalten. Er kann aber auch darauf abgerichtet werden, ähnlich wie ein Roboter zu funktionieren und sich auch ohne Widerspruch an der Vernichtung von Natur und Menschen zu beteiligen. Lernen kann wertneutral sein. Wird mit dem Lehren und Lernen die Vermittlung von Werten verbunden, sprechen wir von Erziehung und Bildung.

Der Begriff Weiterbildung meint doch wohl, daß es dabei um mehr geht als um das Abrichten für jeweils benötigte Fertigkeiten oder um die Programmierung für bestimmte Verhaltensweisen. In der christlichen Ethik und auch in großen Teilen der nichtchristlichen Ethik wird von der Bestimmung des Menschen gesprochen. Es ist ihm danach bestimmt, seine geistigen Möglichkeiten voll zu nutzen. Er ist dazu verpflichtet. Daraus folgt nach meiner Auffassung, daß er auch in der beruflichen Weiterbildung die allgemeine Denkfähigkeit, das Denken in größeren Zusammenhängen und die sozialen Qualifikationen pflegen sollte. Die Menschenwürde verlangt es. Ergibt sich daraus ein Widerspruch zu den Unternehmenszielen? Ich denke, letztendlich nicht: „Es lohnt sich, darüber nachzudenken.“

Im Menschen ist die Fähigkeit angelegt, auf eine Weise zu lernen, die Übersicht, Einsicht, selbständiges Urteilen und Handeln sowie kooperatives Verhalten ermöglicht. Diese Fähigkeit bleibt bis in das hohe Alter erhalten, wenn sie geübt wird, möglichst ohne lange Pausen geübt wird. Doch zum Wesen des Menschen gehört auch die Trägheit. Diese Neigung ist einerseits lebenserhaltend, andererseits ein starkes Hindernis der Weiterbildung, zumal sich viele leichtere Möglichkeiten der Zeitverwendung anbieten. Deshalb wird Weiterbildung von den Unternehmen, soweit sie dafür Bedarf sehen, prämiert, oder, wie andere Arbeit auch, durch Weisung erzwungen. Weiterbildung während der Arbeitszeit wird angeordnet. Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit wird zu Bedingungen angeboten, die als Anreiz wirken sollen. Weiterbildung verbessert die Chancen der Beförderung.

Ich neige zu dem Urteil, daß mehr Anordnung und mehr Anreize die Beteiligung an Weiterbildung verbessern könnten, in Grenzen.

Menschlich sind nicht nur die im Unterschied zum Tier weiten Möglichkeiten des Lernens und das Gebot, diese Möglichkeiten zu nutzen. Menschlich sind auch die Grenzen, die in der Genausstattung gegeben sind. Menschen sind durch die erbten Gene verschieden lernfähig. Die sehr unterschiedlichen Einwirkungen im Heranwachsen verstärken noch die Ungleichheit in Eignung und Neigung zum Lernen. Eine Bildungspolitik und eine Unternehmenspolitik nach dem Motto „Jedem das gleiche“ wären unmenschlich. „Jedem das ihm Gemäße“ ist das menschlichere Prinzip. Die Beteiligung an der Weiterbildung ist unter anderem deswegen auf eine Minderheit beschränkt, weil dies Prinzip nicht genügend berücksichtigt wird.

Auch für die Gattung Mensch insgesamt gibt es Grenzen des Lernens. Die genetische Ausstattung erlaubt es keinem Menschen, durch Lernen Erkenntnisse zu gewinnen, die ihm nicht durch Erfahrung vermittelt werden. Diese Erfahrung ist gebunden an das, was die Sinne wahrnehmen und das Denkvermögen hergibt. Die von Wissenschaft und Technik entwickelten Instrumente und die Mathematik haben es zwar dem Menschen erlaubt, über den Bereich des Anschaulichen hinaus tief in den Kosmos und in die Mikrowelt einzudringen. Aber Naturforscher ebenso wie Philosophen bekennen, daß die Wissenschaft auf zentrale Fragen nach dem Woher und Wohin der uns bekannten Welt keine Antwort geben kann. Da setzen die transzendenten Deutungen an, der Glaube und die darauf gründenden Religionen und Wertordnungen.

Für die Fragen, die in dieser Tagung behandelt werden sollen, ist es wichtig zu erkennen, daß sie nur teilweise wissenschaftlich beweiskräftig zu klären sind. Ob und wo es Grenzen für die Entwicklung und Anwendung von Forschung und Technik geben sollte, ist eine Frage des Glaubens an Werte. Mit welchen Zielen die Grundbildung, die Ausbildung und die Weiterbildung betrieben werden, ist letztlich eine Frage des Bildes vom Menschen und von seinem Gesellschaftsleben, das anerkannt wird, obwohl es sich dem Beweisen entzieht. Für uns ist das Grundgesetz verpflichtend sowie das auf dieser Basis entstandene Recht der Weiterbildung. Aber der Ermessensspielraum ist groß.

Die Genausstattung des Menschen ist seit mehr als tausend Generationen weitgehend konstant geblieben. Seit etwa 10.000 Jahren tradiert der Mensch in Sprachen und anderen Medien seine Kultur. Adolf von Harnack, evangelischer Theologe und Organisator von Naturwissenschaft, hat Anfang dieses Jahrhunderts den vereinfachenden und deshalb sehr einprägsamen Satz formuliert: „Die Menschheit schreitet immer fort, aber der Mensch bleibt immer derselbe.“ Er wollte damit zum Nachdenken auffordern über die Tatsache, daß es eine Dynamik von Fortschritten gibt, die zu unserer heutigen, weitgehend menschengemachten Welt geführt haben, daß dies alles aber auf einer kaum veränderten somatischen und psychischen Grundausstattung basiert. Mutationen sind nicht bekannt. Diese Konstanz ist zu beachten, wenn über Tradition, Anpassung und weitgehende Bildungsziele gesprochen wird.

Damit sich die Menschen das ständig wachsende geistige Erbe zu eigen machen und im Fortschritt mitschreiten konnten, war es notwendig, das Lernen zunehmend zu organisieren. Durch Jahrtausende sind das Können, das Wissen, die Mythen und die Wert-

\*) Beitrag zur Tagung über berufliche Weiterbildung, veranstaltet vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und der Evangelischen Akademie Tutzing.  
Tutzing, 12. Oktober 1987

ordnungen ohne Schulen tradiert worden. Schulische Einrichtungen mit dem Ziel der Bildung für alle, darauf aufbauend die speziellen Ausbildungen und schließlich die organisierte Weiterbildung haben sich erst in neuerer Zeit ausgebreitet. Sie haben die schwierige und noch ständig schwerer werdende Aufgabe übernommen, zwischen den immer wieder mit der gleichen psychosomatischen Grundausstattung ins Leben Tretenden und einer höchst komplexen Kultur zu vermitteln. Ich kenne niemanden, der es für möglich hält, dieser Aufgabe in der Jugendphase hinreichend gerecht zu werden. Fortgesetzte Weiterbildung gilt heute allgemein als unausweichliche Notwendigkeit, als Preis der Lebensqualität. Strittig ist nur das Wie. Dazu gebe ich als mein persönliches Urteil im folgenden einige Empfehlungen. Sie beruhen einerseits auf der Einsicht in die ererbte körperlich-seelische Grundausstattung des Menschen, andererseits orientieren sie sich an den in unserer Gesellschaft geltenden Normen wie insbesondere „freie Entfaltung der Persönlichkeit“ und „Chancengerechtigkeit“:

Jeder Mensch muß im Heranwachsen unzählige Lernschritte aus der Entwicklung der Menschheit nachvollziehen. Menschliches Lernen ist dabei fundamental angewiesen auf Erfahrungen durch Anschauen, vergleichendes Beobachten, Nachahmen, Handeln und Korrektur des Handelns. Dies gilt nicht nur für das Kleinkind, nicht nur für Schule und Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung. Anschauen und Handeln sind vor allem in den Arbeitsstätten möglich. Daher ihre große Bedeutung auch für das Lernen jenseits der Jugendphase. Das abstrakte Denken, das im engeren Sinne kognitive Lernen, muß an das Lernen anschließen, das im Anschauen und Handeln stattfindet. Das kognitive Lernen ist nicht das Fundament. Wenn diese Konstante im Fortschritt vernachlässigt wird, gibt es Lernversagen, hohe Abbrecherquoten und andere Fehlleistungen. Aus dieser Einsicht sind im Bereich der Jugendbildung Reformbewegungen entstanden, die ganzheitliches Lernen und praxisnahes Lernen verlangen. Soweit sich solche Reformbestrebungen durchgesetzt haben, waren sie eindeutig eine Verbesserung.

Was folgt daraus für die Weiterbildung?

Offenbar sind die Bereitschaft zur Weiterbildung und ihr Erfolg entscheidend bestimmt durch die Begabungen und Neigungen, die auf den Vorstufen entfaltet oder gehemmt wurden. Wer das Vertrauen, lernen zu können und neuen Aufgaben gewachsen zu sein, auf den Vorstufen nicht gelernt hat, wird für die Weiterbildung wenig bereit sein. Doch es ist nicht ausgeschlossen, diese Bereitschaft zu wecken, wenn die Lernangebote der Weiterbildung von Erfahrung und Anschauung ausgehen.

Wieweit Weiterbildung gelingt und wie breite Kreise sich daran beteiligen, hängt sehr davon ab, ob den formalen Lernangeboten in Kursen eine intensive informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz vorausgegangen ist. In der Art, wie Arbeit organisiert wird, entscheidet sich weitgehend, ob sich die geistige Beweglichkeit und das Vertrauen, lernen zu können, entwickeln oder absterben. Auch der Schulabbrecher kann in der Berufstätigkeit Vertrauen in seine Lernfähigkeit wiedergewinnen, wenn dies durch die Organisation der Arbeit und durch pflegliche persönliche Förderung des Lernvermögens bei der Arbeit und nahe der Arbeit gefördert wird.

Wenn der Routineteil in der Arbeit dominiert, kann auch der mit guten Zeugnissen aus Schule und Erstausbildung Hervorgegangene seine geistige Beweglichkeit und seine Bereitschaft zur Weiterbildung verlieren. Die Möglichkeiten, dies zu ändern, sind in der Literatur über die „Humanisierung der Arbeit“ dargestellt. In der Diskussion über die Zukunft der Weiterbildung werden meistens sehr einseitig die Angebote von Kursen und Lehrgängen behandelt. Es wird übersehen, daß der Erfolg solcher Angebote entscheidend bedingt ist durch das, was in den Arbeitsstätten im Vollzug der Arbeit und arbeitsbegleitend geschieht oder nicht geschieht. Ich empfehle daher, daß alle Betriebe und Ämter weit mehr als bisher dafür sorgen, daß die Arbeit selbst der ständigen Weiterbildung dient und daß dies im Arbeitsalltag durch

Einrichtungen wie „Lernstatt“ oder „Qualitätszirkel“ gefördert wird.

Auch wenn ein wachsender Teil der Weiterbildung am Arbeitsplatz oder nahe dem Arbeitsplatz stattfindet, ist doch damit zu rechnen, daß die für Kurse der formalen Weiterbildung benötigte Zeit im ganzen noch zunehmen muß. Für diese Annahme spricht die Perspektive anhaltenden technologischen Wandels, aber auch die zunehmende Schwierigkeit, den Aufgaben des außerberuflichen Lebens gewachsen zu sein. Zwischen der Berufswelt und der übrigen Lebenswelt gibt es starke Wechselwirkungen. Es wäre falsch, Bildung für den Beruf zu eng zu sehen.

Das Bestreben, die Freistellung von Erwerbstätigkeit für formale Weiterbildung auszudehnen, erscheint daher gut begründet. Aber wie dies ausgeführt wird, sollte unter dem Gesichtspunkt des menschlichen Entwicklungsganges besser durchdacht werden als bisher.

Die zunehmenden Anforderungen an Bildung haben bisher zur Folge gehabt, daß die Bereiche Schule, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Hochschule und nichtbetriebliche Weiterbildung je für sich ausgedehnt wurden. Wir haben kein integriertes Bildungssystem, sondern eine Addition von Systemen, die unabhängig voneinander expandieren. Dies geht zu Lasten der Effizienz des Ganzen, insbesondere aber zu Lasten der Menschen, die das wegen der sehr wirksamen sozialen Zwänge mitmachen und aushalten müssen. Die Addition der Curricula und der damit verbundenen Lernzeiten verlagert den Beginn der regulären Erwerbstätigkeit zunehmend in ein Alter, in dem unter Gesichtspunkten der Persönlichkeitsentwicklung und der Familiengründung die finanzielle Selbständigkeit und verantwortliche Berufstätigkeit normal sein sollten. Davon sind Frauen mit anspruchsvollen Laufbahnwünschen besonders hart betroffen.

Die Probleme, die ich damit angesprochen habe, sind für den einzelnen Betrieb und seine Bemühungen um Weiterbildung vielleicht nicht unmittelbar interessant. Da ich aber gesetzliche Konsequenzen zur Lösung der bezeichneten Probleme für notwendig halte, sind doch alle Arbeitsstätten mitbetroffen und ist daher ein Mitdenken auch von seiten der hier vertretenen Unternehmen und Organisationen der Wirtschaft erwünscht.

Die Chancen, sich weiterzubilden, sind je nach Wohnsitz, Berufstätigkeit und Unternehmensgröße für Frauen, insbesondere je nach Familiensituation, so extrem verschieden, daß damit das Ziel der Chancengerechtigkeit unerträglich verfehlt wird. Die separate Entwicklung der Teile des Bildungssystems führt zu unzumutbaren Belastungen des Nachwuchses. Etwa ein Viertel der Schulabsolventen nimmt ein Studium auf und ist damit bis zum Ende des dritten Lebensjahrzehnts beschäftigt, viele auch darüber hinaus. Wer nach der vollzeitlichen Schule den Weg der dualen Ausbildung gewählt hat, aber dann nach einer Zeit der Erwerbstätigkeit nebenberuflich oder vollzeitlich noch eine Vertiefung seines Wissens an einer Hochschule anstrebt, der riskiert seinen Arbeitsplatz und ist von der öffentlichen finanziellen Förderung ausgeschlossen. Der Weg über die Einrichtungen der beruflichen Bildung erweist sich so weiterhin als eine Laufbahn geringerer Chancen im Vergleich zum gymnasial/akademischen Weg. Hausfrauen, die wegen der Familiengründung ihre Erstausbildung oder ihr Studium abgebrochen haben, spätestens ab 40 aber dann oft dringend nach Möglichkeiten suchen, sich auf eine qualifizierte Berufstätigkeit und einen neuen Start vorzubereiten, finden es ebenfalls sehr schwer, diesen Wunsch unter den gegebenen Verhältnissen zu verwirklichen. Der Weg zu selbstbestimmter Entfaltung der Persönlichkeit mittels frei gewählter, teils vollzeitlicher Weiterbildung, ist durch große Hindernisse verstellt. Weiterbildung muß sich in Strukturen und Rechtsregelungen durchsetzen, die größtenteils geschaffen wurden, ehe die Notwendigkeit fortgesetzter erheblicher Lernanstrengungen klar ins Bewußtsein getreten war.

Diese Lage ist nach meinem Urteil nur durch eine konzertierte Novellierung der geltenden gesetzlichen Regelungen hinreichend

wirksam zu ändern. Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang zu diskutieren wären, betreffen unter anderem das Arbeitsförderungsgesetz (Anhebung der Unterhaltssätze, Förderung von weiterbildenden Hochschulstudien), die Steuergesetze (Begünstigung selbstfinanzierter Weiterbildung), die Rentengesetze (Anerkennung der weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten), die Arbeitszeitregelungen (Schaffung eines größeren Angebots von Halbtagsstellen), die Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Ablösung durch bundesgesetzliche Regelung).

Da der letzte Punkt die Unternehmen der Wirtschaft direkt betrifft, will ich meine Vorstellungen dazu noch etwas mehr präzisieren. Ich denke, daß die Probleme der Freistellung von Erwerbsarbeit durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht hinreichend wirksam angegangen werden können. Auch die in einigen Bundesländern seit längerer Zeit geltenden Gesetze über Bildungsurlaub haben in ihrer Wirkung nicht den Erwartungen entsprochen, zumal nur 2 bis 3 Prozent der Berechtigten von ihrem Anspruch Gebrauch machen. Nach meiner Auffassung sollte ein bundesweiter allgemeiner Rechtsanspruch auf genügend Weiterbildung ein Kern der gesamten hier umrissenen Reform werden. Dieser Anspruch müßte den Arbeitsplatz und einen Teil der Finanzierung sichern, vor allem die Fortzahlung der Bezüge. Dazu bietet sich die Ausgabe von Gutscheinen an alle Schulentlassenen an. Weiterbildung zum Nulltarif sollte es nicht geben, aber der Eigenbeitrag, der neben dem Verzicht auf Freizeit und der Lernanstrengung zu leisten ist, sollte nach dem Einkommen variieren. Er sollte die direkten Lehrgangskosten großenteils abdecken. Die Ausfallzeiten und das Vorhalten einer größeren Personalreserve wären Betriebskosten. Die Gesamtzeit der gesetzlich garantierten Weiterbildung für die Lebenszeit zwischen 25 und 65 sollte drei Jahre betragen, ein Maß, das eine kleine Minderheit schon heute nutzen kann. Da nach der hier vorgetragenen Auffassung auch die berufliche Bildung nach Möglichkeit ganzheitliche Personbildung sein soll, geht mein Vorschlag über das hinaus, was sich aus den Berechnungen der Veraltenszeit relevanter Wissensbestände als Bedarf an Weiterbildungszeit ergibt. Er stimmt aber etwa überein mit dem, was Professor Erich

Staudt, Bochum, im März 1987 in einem Kolloquium des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung als notwendig bezeichnet hat. Die Kalkulationen künftig anzustrebender Freistellungszeit schließen die großen Teile der Arbeitszeit ein, die schon jetzt für Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. Der Gutscheininhaber sollte selbst entscheiden können, in welcher Stückelung er von seinem Gesamtanspruch Gebrauch macht und welches Weiterbildungsangebot er jeweils wählt. Vielleicht hält er das Angebot des Betriebes, in dem er beschäftigt ist, für das günstigste, vielleicht gibt es da gar kein Angebot, oder er hat Gründe, das Angebot eines anderen Trägers vorzuziehen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein teilzeitliches und in der Endphase vollzeitliches Hochschulstudium angestrebt wird. Um der ständigen Verlängerung des vorberuflichen und deshalb nicht zur Weiterbildung gehörenden Studiums entgegenzuwirken, sollten Studien, die die Regelzeit überschreiten, den Weiterbildungsanspruch verkürzen. Um Mißbrauch des mit den Gutscheinen gegebenen Freistellungsanspruches einzuschränken, sollte neben dem Eigenbeitrag zu den Kosten der Nachweis von Weiterbildung in der Freizeit eine Bedingung der Freistellung sein.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß die fällige Änderung der traditionellen Lernlaufbahn nicht mit kleinen Reparaturen zu erreichen ist. Es geht darum, die im Menschen angelegten Lernmöglichkeiten und die geltenden Verfassungsnormen mit dem großen Wandel in Technologie und sozialen Verhältnissen in Einklang zu bringen. Es bedarf dazu zunächst einer starken Anstrengung, um die Fakten zu klären und um die möglichen Folgewirkungen der bezeichneten gesetzlichen Maßnahmen durchzurechnen. Ich befürworte daher den Vorschlag einer Enquete-Kommission auf Bundesebene. Eine menschengerechte und wirtschaftlich effiziente Ordnung der beruflichen Weiterbildung entsteht sicherlich nicht, wenn dies dem Markt und dem parlamentarischen Getriebe überlassen bleibt. Es bedarf eines Gesetzes, das für alle gilt, auch wenn nicht alle bereit sind, davon Gebrauch zu machen.

Norbert Krekeler

## Entwicklung und Verbesserung beruflicher Bildung

Ablauf und Ergebnisse des UNESCO-Kongresses in Ost-Berlin

Vom 22.06. bis 01.07.1987 fand in Ost-Berlin ein UNESCO-Kongreß zur beruflichen Bildung statt. An diesem Kongreß nahmen etwa 150 Berufsbildungs-Fachleute aus über 60 Ländern, vornehmlich der Dritten Welt, teil. Das Zustandekommen und der Ablauf des Kongresses lassen darauf schließen, daß der beruflichen Bildung in vielen Ländern für deren Entwicklung und zur Lösung vielfältiger Probleme eine wachsende Bedeutung zugemessen wird.

Dieser Bericht über den Berufsbildungs-Kongreß der UNESCO folgt im wesentlichen dem „Draft Final Report“, dem Entwurf des Schlußberichtes. Ergänzt wird er — wo dies zum besseren Verständnis notwendig erschien — durch Auszüge aus den auf dem Kongreß gehaltenen Referaten und aus persönlichen Aufzeichnungen.

Er ist doppelt „gefärbt“, einmal aus der Sicht der Berichtstatter der UNESCO und zum zweiten aus der persönlichen Sicht eines Teilnehmers aus der Bundesrepublik Deutschland.

Gerade bei einer solchen Veranstaltung wird deutlich, wie viele Selbstverständlichkeiten es in der Berufsbildung trotz aller Interessengegensätze und Meinungsverschiedenheiten bei uns

gibt, über was für ein spezifisches, umfassendes, stark strukturiertes und historisch stark verankertes Berufsbildungssystem wir verfügen.

Dies darf natürlich nicht heißen, daß unsere Erfahrungen oder auch nur die Erfahrungen der Industrieländer insgesamt auf die Situation in anderen Ländern ohne weiteres übertragbar wären. Gerade aus den Ländern der Dritten Welt war vielmehr viel Kritik an den von den früheren Kolonialmächten übernommen oder aufgestülpten Bildungssystemen zu hören. Es ist deutlich geworden, daß diese Systeme den besonderen Problemen dieser Länder nicht gerecht werden können, und daß bei der Entwicklung des gesamten Bildungssystems, vor allem aber der Berufsbildung in jedem Land der eigene historische, kulturelle und ökonomische Hintergrund mitberücksichtigt werden muß.

Man muß zudem berücksichtigen, daß — wenn hier von „Berufsbildung“ die Rede ist — in anderen Ländern zumeist durchaus etwas anderes gemeint ist als bei uns. „Duale“ Berufsbildung ist nach wie vor die Ausnahme, auch wenn das Interesse vor allem in der Dritten Welt an Formen der praxis- und arbeitsorientierten Berufsbildung deutlich steigt. Schulische Ausbildung steht aber für die UNESCO und für den Großteil der auf dem Kongreß