

Friedrich Edding

Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund*)

Es gibt ein Bundesgesetz für die Berufsbildung und eines für die Hochschulen. Für die Weiterbildung haben wir bisher auf Bundesebene kein umfassendes Gesetz, sondern nur Regelungen von Tätigkeiten in verschiedenen Zusammenhängen, so z. B. im Arbeitsförderungsgesetz und in den beiden vorher genannten Gesetzen. Genügt dies, oder ist hier etwas nachzuholen? Sollte der Bund in seiner Zuständigkeit eine Ordnung für die Weiterbildung schaffen? Was bedeutet dies für die vorangehenden Bildungsstufen?

Mir liegt daran, daß die Antwort aus dem Durchdenken eines möglichst weitreichenden Zusammenhangs gefunden wird. Ich möchte erreichen, daß über die Aufgaben von Weiterbildung im Gesamt der Bildungsbemühungen und im Blick auf die sich vollziehenden großen Veränderungen unserer Welt nachgedacht wird. Es geht mir um die bessere Passung der Teilstücke in den individuellen Lernlaufbahnen und um mehr Wahlfreiheit. Dies kann unter anderem zu Vorschlägen für neue Ordnungen führen. Einige mögliche Maßnahmen werde ich zur Diskussion stellen. Aber diese Diskussion sollte nicht im Rahmen begrenzter Ressortzuständigkeiten stattfinden, sondern auf einer Ebene, wo verlangt wird, das Ganze zu sehen und weit vorauszublicken.

In einer Konferenz des Aspen-Instituts, die sich im November 1987 mit den Perspektiven für das nächste Jahrhundert beschäftigte, hat Kurt Biedenkopf, mit großem Beifall der versammelten Vordenker, die Förderung von Intelligenz als die wichtigste Zukunftsinvestition bezeichnet. Er dachte dabei vor allem an das Überleben im internationalen Kampf um die Märkte und in den Gefährdungen, die der technische Fortschritt mit sich bringt. Biedenkopf gehört nicht zu den Kulturpessimisten, aber er sieht die sich vergrößernde Spanne zwischen der Ausstattung, die der Mensch bei seiner Geburt mitbringt, und den Anforderungen der Welt, die sich die Menschheit geschaffen hat. Er spricht darum von Intelligenz als dem wichtigsten Knappheitsfaktor in unserer gesellschaftlichen Entwicklung und verlangt für die Förderung der Intelligenz eine hohe Priorität in der Verwendung der Ressourcen.

Ich folge dem gern, halte aber eine wesentliche Erweiterung des Förderungsziels für geboten. Mit der in Monokultur entwickelten Intelligenz kann viel Unheil angerichtet werden. Deshalb verwende ich lieber den Begriff Bildung, wenn es darum geht, den wichtigsten Knappheitsfaktor zu benennen. Der Begriff Bildung umfaßt außer den kognitiven Fähigkeiten und dem Stand des präsenten Wissens unter anderem auch Handlungskompetenz und die sogenannten sozialen Qualifikationen. Darunter sind als besonders wichtig für Produktivität und Lebensqualität die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie die Bindung an Werte und Normen hervorzuheben. Bildung in diesem umfassenderen Sinn lebenslang zu fördern, ist dringend erwünscht. Daß auch die Wirtschaft dessen sehr bedarf und Mittel dafür einsetzen muß, ist eine sich ausbreitende Erkenntnis. Intelligenz bedeutet viel für die Entwicklung der wirtschaftlichen Leistung. Aber die Produktivitätsverluste, die durch Mängel in den sozialen Qualifikationen eintreten, sind kaum zu überschätzen. Wenn über Prioritäten in der Verwendung der Ressourcen gesprochen wird, dann sollte diese Überlegung einbezogen werden. Ich bin nicht bereit, den Bildungsanstrengungen einen hervorragenden Rangplatz einzuräumen, wenn es dabei einseitig um Vermittlung von Wissen geht. Diese Auffassung habe ich in der seit vielen Jahren immer wieder vorgetragenen These formu-

liert: „Verhalten ist wichtiger als Wissen“. In den Institutionen, in denen gelehrt und gelernt wird, hat dies bisher wenig Beifall gefunden, zumal wenn es um Weiterbildung geht. Ihre Aufgabe wird damit erschwert. Aber mit der schnellen Vermittlung von jeweils fehlendem Wissen ist nicht genug getan.

Wo Bildung vor allem als Erkenntnisuche und geistige Bereicherung verstanden wird, gilt das Bemühen um Verhaltenserziehung oft als Entfremdung, als unakademisch, jedenfalls als Überforderung. Wird das Bildungsziel dahin erweitert, auch Handlungskompetenz vermitteln zu sollen, dann wird die Ablehnung wohl noch schärfer formuliert. Diese Betonung der reinen Lehre, des wertfreien und handlungsfernen Unterrichts, ist zum Teil berechtigt. Es bringt nicht viel, wenn in Lehrveranstaltungen über Werte, Verhalten und das Umsetzen von Wissen in Handeln gesprochen wird. Es bringt insbesondere dann wenig, wenn diese Lehre nicht an Erfahrungen anknüpfen kann, wie sie die Lebens- und Berufspraxis außerhalb der Schul- und Hochschulwelt vermittelt. Um zum Nachdenken über die Wirkungsgrenzen der immer mehr verlängerten vorberuflichen Schul- und Hochschullehre zu provozieren, habe ich die These „Praxis bildet“ in die curriculare Diskussion eingebracht. Dabei konnte ich mich auf eine Reihe von Pionieren der Pädagogik berufen. Dies hat konkret zu Forderungen geführt wie Projektunterricht, begleitete Praktika als Teil des Studiums, Ausbau des dualen Systems der Ausbildung auch für Erwachsene, abgeschlossene berufliche Grundausbildung als Bedingung der Zulassung zum Studium. Das Studium wäre danach eine erste Phase der Weiterbildung geworden. Ist dieser Reformgedanke noch aktuell?

Als sich in den 60er Jahren die Erkenntnis ausbreitete, daß es notwendig sein würde, nicht nur die vorberufliche Bildung zu intensivieren, sondern auch die Bildung im Beruf und neben dem Beruf, da kam es zu Auseinandersetzungen darüber, wie diese Ausdehnung geplanter Bildung in die Phase der Erwerbstätigkeit und der Familienaufgaben hinein am besten einzurichten sei. Vereinfacht ausgedrückt ging der Streit darum, ob es zweckmäßig sei, auf die vorhandenen Teilsysteme des Bildungswesens ein zusätzliches System, genannt Weiterbildung, aufzubauen, oder ob dies nicht eine Entwicklung sei, die eine Reform des ganzen Bildungswesens verlange. Auf der einen Seite standen die Vertreter der Philologenschaft und der Hochschulen, die ihre etablierten Einrichtungen verteidigten und dafür plädierten, für zusätzlichen Bildungsbedarf eine zusätzliche Ebene von Institutionen zu schaffen. Auf der anderen Seite fanden sich Reformers zusammen, die aus vielerlei Gründen das additive Verfahren des Ausbaus ablehnten und eine Reform des Ganzen forderten.

Das „lebenslange Lernen“, von dem beide Seiten sprachen, erschien in der Zielvorstellung der konservativ Geneigten als eine Fortsetzung gymnasial/akademischer Traditionen, möglichst weit distanziert von der Alltagswelt, auf Berechtigungsscheine hin curricular straff geplant. Bei den Reformern dagegen wurde Praxisnähe, wenn nicht gar Integration von Praxis und Bildung angestrebt. Spätestens nach dem Erreichen der gesetzlichen Mündigkeit sollte ein hohes Maß von Wahlfreiheit in der Lernlaufbahn ermöglicht werden. Das damals vor allem von der OECD propagierte Reformprinzip „Recurrent Education“ führte zu Vorstellungen der Realisierung, die tiefe Eingriffe in das bestehende System der Schulen und Hochschulen bedeuteten. Spätestens in der Sekundarstufe sollte ein regelmäßiger Wechsel von schulischem Lernen und Lernen in praktischer Tätigkeit beginnen, und das sollte sich in das Erwachsenenleben hinein fortsetzen. Ich war an der Entstehung dieser Gedanken in einer Arbeitsgruppe der OECD intensiv beteiligt. Zielvorstellungen die-

*) Erweiterte Fassung eines Beitrages für ein vom Institut der Deutschen Wirtschaft am 13.01.1988 veranstaltetes Fachgespräch.

ser Art sind für meine bildungspolitischen Überlegungen bis heute bestimmend. Hinzugefügt habe ich das Prinzip „**Recurrent Work**“ als eine Variante, die neben der Einführung von Praktika für Schüler und Studenten die periodische Freistellung von Lehrern, Professoren und vielerlei „Schreibtschararbeitern“ für Praxisperioden in Erfahrungswelten außerhalb ihrer Routine anstrebt. Die These „**Praxis bildet**“ sollte in der Freistellung für solche Intervalle angewandt werden. Unter Effizienzgesichtspunkten gingen meine Überlegungen immer davon aus, daß der theoretische Unterricht bessere Resultate hat, wenn er an außerschulische Lebenserfahrungen anknüpfen kann.

Dieses Reformdenken wird mit der Zielvorstellung und dem Begriff Weiterbildung nur unzulänglich ausgedrückt. **Hier ging es nicht um eine neue Stufe alter Art im Aufbau des Bildungswesens, sondern um das Konzept einer Neuordnung von Lebensverlauf, Lern- und Berufslaufbahn, von Studier-, Erwerbs- und Familientätigkeit.**

Im Rückblick muß ich feststellen, daß sich bisher keine unserer dazu befugten Institutionen, Organisationen oder Parteien ein solches Konzept zu eigen gemacht und auf mögliche Realisierungen hin weiterentwickelt hat. Als Mitglied des Bildungsrates habe ich in dieser Sache scharfe Auseinandersetzungen erlebt. Der Bildungsrat hatte zwar den Auftrag, Vorschläge zur Gestaltung des ganzen Bildungswesens zu machen, aber er tendierte dahin, nicht allzu weit über den Schulbereich hinauszudenken und Bildung nur in der Schule neu zu gestalten. Vor allem respektierte der Bildungsrat das „Erstgeburtsrecht“ des Wissenschaftsrates, indem er Bildung in Hochschulen nahezu ganz aus seinen Überlegungen ausklammerte. Der Bildungsrat hat sich zwar längere Zeit mit den Problemen der Weiterbildung befaßt. Doch der Konflikt zwischen den oben dargestellten Grundauffassungen und die Ausklammerung der Hochschulen machten es ihm unmöglich, sich zu einer Empfehlung durchzuringen. In seiner letzten großen Veröffentlichung (Entwicklungen im Bildungswesen, 1975) heißt es im Vorwort, die Zeit für eine Stellungnahme zur Weiterbildung sei noch nicht reif.

Die Zeit war wohl noch nicht reif, aber sie stand deswegen nicht still. **Was sich wirklich vollzogen hat, war der separate und additive Ausbau aller Teile des Bildungswesens, einschließlich des Bereiches, der jetzt je nach Auffassung als Weiterbildungsebene oder als System Weiterbildung bezeichnet wurde.** Tatsächlich handelte es sich um mehrere Teilsysteme, die kaum durch inhaltliche Gemeinsamkeiten verbunden sind. Der Gesamtaufwand wuchs beträchtlich, aber die große Reformaufgabe, die Verteilung von Bildungs- und Berufsarbeit über die Lebenszeit neu zu strukturieren und dabei zugleich eine mehr ganzheitliche Bildung zu erreichen, war ungelöst geblieben. In der nicht von einem Gesamtkonzept geleiteten Expansion der Teile wurden Thesen wie die oben genannten wenig beachtet. Dies gilt auch für anerkannte Normen wie freie Entfaltung der Persönlichkeit, freie Wahl von Ausbildung und Beruf, Chancengerechtigkeit und Gleichheit der Lebensverhältnisse. **Im Ergebnis sind große Mängel festzustellen, die sich zu einem Notstand summieren.** Ich hebe einige dieser Mängel hervor, deren Behebung nach meinem Urteil ganz oder teilweise der Verantwortung der Bundesregierung zuzurechnen ist:

1. Die vor dem Eintritt in reguläre Berufstätigkeit in Einrichtungen des organisierten Lernens verbrachte Zeit geht für einen wachsenden Teil der Bevölkerung weit über das hinaus, was in einer durchdachten Verwendung von Zeit und Mitteln zu rechtfertigen wäre. Die Addition der Curricula und der Lernzeiten je für sich geplanter Teilsysteme verlagert den Beginn der finanziellen Selbständigkeit zunehmend in vorgerückte Altersjahre, oft in das vierte Lebensjahrzehnt. Unter Gesichtspunkten der Persönlichkeitsentwicklung und der Familienpolitik ist dies eine eindeutig schädliche Entwicklung. Frauen mit anspruchsvollen Laufbahnwünschen sind von dem wider natürlichen Systemzwang besonders betroffen. Wegen der Verschiebungen in der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung

ist auch der Ausfall an Steuerleistung und an Abgaben für die Altersversorgung, der aus der Addition der Lernzeiten in einer langen überwiegend rezeptiven Jugendphase folgt, ein gravierender Mangel.

2. Die Effizienz des Lernens wird erheblich gemindert, wenn diese Leistung nicht freiwillig ist. Die vielerseits geforderte Souveränität der Nachfrager ist auch auf dem Gebiet der Weiterbildung nur sehr beschränkt verwirklicht. Der überwiegende Teil der sich in Lehrgängen Weiterbildenden tut dies nach Weisung der öffentlichen und privaten Arbeitgeber oder der Arbeitsämter. Sofern die Weiterbildung längere Freistellung von beruflicher Tätigkeit oder von Familienaufgaben verlangt, fehlen in der Breite der potentiellen Nachfrager hinreichende Mittel für eine Weiterbildung nach eigener Wahl. Während der vertraglichen Arbeitszeit ist der Beschäftigte kein Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt. Auf diesem Markt operieren daher überwiegend nur Betriebe und Institutionen.
3. Die Chancengerechtigkeit ist auch in der Weiterbildung nicht viel mehr als ein schönes Prinzip. Regional, nach Geschlecht, nach Branche der Berufstätigkeit, nach Art und Größe der Firma variieren die Chancen, sich weiterbilden zu können, in einem Grade, der nicht geeignet ist, das Vertrauen in die Wohlgeordnetheit der Gesellschaft zu stärken. Zusammen mit vielen anderen Ursachen von Mißtrauen und Demotivation vermindert dies die Krisenfestigkeit der Gesellschaftsordnung und die Bereitschaft zum Engagement für das Gemeinwohl.
4. Die Beteiligung an Lehrveranstaltungen der Weiterbildung ist, gemessen am Bedarf, zu gering. Es gibt große Übereinstimmung darüber, daß die dynamische Entwicklung in den beruflichen Anforderungen und die Gefahr zunehmender Dauerarbeitslosigkeit eine vorsorgende geistige Aktivierung sehr viel breiterer Kreise verlangen, als es unter den gegebenen Bedingungen erreichbar ist.
5. Frauen, die wegen der Familiengründung ihr Studium abgebrochen oder ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben, dann aber nach einem längeren Intervall vollzeitlicher Familientätigkeit teilszeitlich studieren oder sich durch eine andere Form teilszeitlicher Weiterbildung für eine ihren Fähigkeiten entsprechende Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit qualifizieren möchten, haben größte Schwierigkeiten, ihrer Lage entsprechende Angebote zu finden. Die Studienpläne sind zeitlich und inhaltlich nicht darauf eingerichtet. Die volle Eigenfinanzierung auf dem Markt angebotener Lehrgänge ist in vielen Fällen nicht zumutbar. Soweit es diesen Frauen trotzdem gelingt, sich beruflich zu qualifizieren, sind ihre Chancen, entsprechende Teilzeitarbeitsplätze zu finden, gering. Die Strukturen von Bildung und Beschäftigung sind nicht darauf eingerichtet, daß eine Millionenanzahl von Frauen es heute ablehnt, die Familienarbeit auf Dauer als alleinige Beschäftigung zu akzeptieren. Es wird kaum beachtet, daß hier nicht registrierte Ressourcen massenhaft brachliegen, in denen eine riesige potentielle Nachfrage nach Weiterbildung verborgen ist.

Die aufgeführten Mängel lassen eine Aktion auf Bundesebene oder noch besser: eine konzertierte Aktion von Bund und Ländern unter Beteiligung der Organisationen Betroffener als notwendig erscheinen. Dem müßte eine umfangreiche Arbeit der Faktenfindung, der Analyse und des Durchspielens von Wirkungen möglicher Maßnahmen vorausgehen. Dabei wäre insbesondere auf das Verhältnis neu entstehender und an anderer Stelle eingesparter direkter und indirekter Kosten zu achten. Dieser Beitrag kann nur einige Vorschläge für **Maßnahmen** nennen, die **geeignet sind, die Richtung der empfohlenen Aktion zu bezeichnen:**

1. Bestehende Regelungen von Bildungsurlaub sollten durch ein Bundesgesetz abgelöst werden. Dieses Bundesgesetz sollte die

- Freistellung von Erwerbstätigkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen der Weiterbildung eigener Wahl und an Praktika gewährleisten, die ganz oder teilweise vertragliche Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Da es sich um die Freistellung für eine Art von Arbeit handelt, die in vielen Fällen als erheblich anstrengender empfunden wird als die gewohnte Arbeit, sollte die Bezeichnung Urlaub dafür nicht mehr angewandt werden.
2. Die Freistellung sollte die Erhaltung des Arbeitsplatzes, der Bezüge und der Versicherungsbeiträge umfassen. Der Gesamtanspruch auf Freistellung sollte auf drei Jahre bemessen werden. Das entspräche etwa einem halben Tag je Werkwoche in 40 Arbeitsjahren oder einem Monat je Jahr, bei individuell freier Wahl der Kumulation.
 3. Alle Kosten des Arbeitsausfalls bei Freistellung sind als Betriebskosten zu finanzieren. Die direkten Kosten der Weiterbildung, insbesondere die Lehrgangs- und Studiengebühren, sind von den nutznießenden Personen zu finanzieren. Durch diese Bedingung und durch die Bedingung staatlicher Anerkennung der Angebote von Weiterbildung oder von Praktika ist Mißbrauch hinreichend zu verhüten.
 4. Individuelle Kosten durch Weiterbildung sollten bis zu einer Höchstgrenze von der Einkommenssteuerschuld abgesetzt werden können.
 5. Die Tarifpartner sollten die bundesgesetzliche Freistellung in ihren Verhandlungen über Arbeitszeiten und Entgelte berücksichtigen, obwohl zu vermuten ist, daß nur ein Teil der Arbeitnehmer von dem Recht auf Freistellung Gebrauch machen wird.
 6. Alle über drei Jahre dauernden vorberuflichen Studienzeiten sind auf den Weiterbildungsanspruch der abhängig Erwerbstätigen anzurechnen. Die Studienordnungen der Hochschulen sind so zu planen, daß bei Vollmatrikulation nach drei Jahren ein Abschluß erreicht wird.
 7. Da ein Teilzeitstudium regulär nur an der Fernuniversität Hagen möglich ist, sollte der Bund darauf hinwirken, daß sich alle Länder am Netz der Studienzentren der Fernuniversität beteiligen.
 8. Das Angebot von Halbtagsstellen sollte durch eine Offensive der Bundesregierung und durch geeignete Maßnahmen in ihrer Zuständigkeit entschieden vergrößert werden. Insbesondere sollten Neueinstellungen im öffentlichen Dienst nur noch auf Halbtagsstellen vorgenommen werden. Der privaten Wirtschaft sollte dringlich empfohlen werden, ähnlich zu verfahren. Damit ließe sich eine Voraussetzung schaffen für das reguläre Teilzeitstudium neben dem Beruf sowie für die Lösung der dargestellten Probleme von Frauen nach der Phase intensiver Familientätigkeit.
- Wer die eingangs geforderte hohe Priorität von Bildungsanstrengungen bejaht und wer die in diesem Beitrag genannten Thesen und Normen zur Ausgestaltung des Bildungswesens als richtungweisend anerkennt, dem muß die Spanne zwischen Soll und Ist als viel zu groß erscheinen. Kann eine Politik des „Mehr Markt im Bildungswesen“ diese Spanne vermindern? Ich bejahe diese Frage, indem ich befürworte, die individuelle Beteiligung an den Kosten zu erhöhen, aber auch die Wahlmöglichkeiten der Nachfrager real zu verstärken. Ich spreche mich entschieden dagegen aus, die Weiterbildung durch curriculare Ordnung so zu verfestigen, wie es im Schul- und Hochschulwesen geschehen ist. Statt dessen empfehle ich, die Weiterbildung im Rahmen eines Gesamtkonzepts von Bildungsplanung zu fördern, dessen Prinzipien ich genannt habe. Um dies zu erreichen, wird es allerdings unumgänglich sein, Fehlentwicklungen durch gesetzliche Maßnahmen zu korrigieren und einige neue Rahmenbedingungen zu schaffen. Wie anders könnte der notwendige starke Schub zustande kommen, der den großen Block vorberuflicher Verschulung auflöst und Freiheit schafft für Lehrgänge und Studien in der Reife des Lebens?

USA für „Jungmanager“

Die „Amerikanische Handelskammer in Deutschland“ bietet auch 1988 wieder jungen Nachwuchs-Führungskräften aus der deutschen Wirtschaft zwischen 25 und 35 Jahren die Möglichkeit, im Rahmen eines Austauschprogrammes an einem 10wöchigen Praktikum in den USA teilzunehmen.

Qualifizierte Bewerber erhalten auf diese Weise eine ausgezeichnete Gelegenheit, in amerikanischen Konzernen vor Ort berufliche Erfahrungen zu sammeln, Einblick in das US-Management zu gewinnen und gleichzeitig durch Unterbringung in amerikanischen Familien deren Mentalität und Lebensweise kennenzulernen.

Detailliertes Informations- und Bewerbungsmaterial ist anzufordern bei der **American Chamber of Commerce in Germany, Roßmarkt 12, 6000 Frankfurt/M. 1, Tel. 069/28 34 01.**