

## Die gewerbliche Wirtschaft als Bildungsträger

Hermann Schmidt

### Zum 80. Geburtstag von Professor Friedrich Edding

Die gewerbliche Wirtschaft als Bildungsträger, der Betrieb als Lernort und die Bildungswirkung von Arbeit und Berufstätigkeit sind zentrale Themen der Arbeiten Friedrich Eddings. Immer wieder hat er darauf hingewiesen, den Prozeß der gesellschaftlichen Arbeitsteilung anzuhalten und umzukehren, der dazu geführt hat, Lernprozesse in schulischen Einrichtungen zu konzentrieren und zugleich andere soziale Organisationen, wie z. B. die Betriebe, von Lernprozessen zu entlasten. Schulen und Hochschulen können nur einen Bruchteil der Lernprozesse organisieren, die von den Menschen im Laufe ihres Lebens gefordert werden. Insbesondere sind schulische Einrichtungen nicht in der Lage, die Lernbedingungen und Erfahrungsräume für den Erwerb der Fähigkeiten zu schaffen, die heute unter dem Begriff der Schlüsselqualifikationen die individuelle Handlungskompetenz im privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Bereich begründen.

Lange bevor die heute aktuelle Diskussion über die Schlüsselqualifikationen begann, formulierte Friedrich Edding Ende der 60er Jahre einen Katalog von Fähigkeiten und Grundhaltungen (z. B. die Bereitschaft und Fähigkeit, ständig hinzuzulernen; die Fähigkeit zu logischem, analytischem, kritischem und strukturierendem Denken; die Fähigkeit zur Zusammenarbeit), die auch heute noch als Definition der extrafunktionalen Qualifikationen Bestand haben. Zugleich forderte er, daß für diese „Jedermann-Bildung“ alle gesellschaftlichen Bereiche, insbesondere Wirtschaft und Berufspraxis, in die Bildungspflicht genommen werden müssen.

Darüber hinaus sah er hier eine zentrale Aufgabe der Berufsbildungsforschung; es sollte unter-

sucht werden, wie die auf Bildungswirkung anzulegenden Veränderungen der Arbeit in den einzelnen Berufstätigkeiten am besten zu organisieren sind. Erst heute, im Zusammenhang mit dem sich abzeichnenden Trend zur Enttaylorisierung, haben diese Forschungsdesiderate eine Chance, realisiert zu werden.

Bei diesem Ansatz wird die Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung unter dem Aspekt der Bildungsträger zweitrangig. Auch Betriebe können danach als Träger von Allgemeinbildung gelten, sie sind Lernorte, an denen sowohl fachspezifische als auch allgemeine Bildungsziele verfolgt werden. Für lebensnahe Lernprozesse mit hoher Transferqualität bleibt jedoch die arbeitsteilige Kooperation möglichst unterschiedlicher Lernorte eine zentrale Voraussetzung.

Von diesen Grundvorstellungen her ist das Interesse Friedrich Eddings an beruflicher Bildung geprägt. Als „Querdenker“ wirkte und wirkt er aber vor allem zwischen den etablierten Disziplinen. Indem er Theorien und Techniken aus der Ökonomie auf die Erziehungswissenschaften anwendete, ergaben sich neue Fragestellungen und Sichtweisen von oft ungeahnter Wirkung: Dies zeigte sich z. B. an den Ergebnissen seiner Analyse des relativen Schulbesuchs in den Bundesländern (1962), auf deren Grundlage dann G. Picht die Diskussion über „Die deutsche Bildungskatastrophe“ einleitete. Die neue wissenschaftliche Disziplin der Bildungsökonomie, als deren Vater Edding gilt, gab darüber hinaus viele Anregungen, wie z. B. Anstöße für interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Bildungsforschung und Bildungsplanung oder für die vergleichende Erziehungswissenschaft.

Insbesondere die berufliche Bildung hat Edding viel zu verdanken. Hier ist zumindest an zwei wichtige Wegmarken zu erinnern:

- Zum einen handelt es sich hier um das Gutachten für ein „Forschungsinstitut für Berufsbildung“, das Friedrich Edding zusammen mit H. Blankertz und D. Claessens 1966 erstellte; dieses Gutachten wurde zu einer wichtigen Grundlage für das 1970 gegründete Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung bzw. das heutige Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Gutachter empfahlen ein Institut, „das weder mit einer Behörde noch mit einer Hochschule, noch mit einer Organisation der Wirtschaft direkt verbunden ist. Die Konstruktion des Instituts sollte die Verbindung nach allen Seiten ermöglichen, aber die volle wissenschaftliche Unabhängigkeit sichern“. Zahlreiche Forschungsfragen und -perspektiven dieses Gutachtens sind für die berufliche Bildung noch heute aktuell.

- Zum anderen sind es die Ergebnisse der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung“ (1974), die als „Edding-Kommission“ in die Geschichte der beruflichen Bildung eingegangen ist. Noch heute bilden zum Beispiel diese Untersuchungen aus dem Jahre 1972 die letzte verlässliche Grundlage für das Volumen der Weiterbildungskosten der privaten Wirtschaft; auch für die Beurteilung der Qualität der beruflichen Bildung haben die Kommissionsarbeiten bis heute gültige Grundlagen und Instrumente geliefert.

In den letzten Jahren hat Friedrich Edding sich vor allem mit der Entwicklung der Weiterbildung befaßt. Zuletzt wurden seine Vorstellungen zur Reform der Weiterbildung, die er im Frühjahr dieses Jahres der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“ vortrug, öffentlich diskutiert. Die Eckpunkte seiner Vorstellungen beziehen sich auf

- die konsequente Neugestaltung der Organisation der Lernprozesse; das bedeutet einmal, wo immer es möglich ist, die Bildungswirksamkeit der Arbeit durch qualifizierende Arbeitsgestaltung für informelle Lernprozesse („Lernarbeitsplätze“) zu nutzen. Zum anderen geht es darum, dem System der recurrent education entsprechend, einen periodischen Wechsel von Arbeiten und Lernen über die gesamte Zeit des aktiven Lebens nach der Pflichtschulzeit zu organisieren.
- die bundesgesetzliche Verankerung eines Anspruchs aller Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung; dieser Anspruch sollte einen Monat pro Jahr (1/2 Tag pro Arbeitswoche) umfassen. Ein Drittel der kumulierten Anspruchszeit soll dabei auf Lehrgänge entfallen, die der Weiterbildungsinteressierte frei wählen kann. Um eine Reduzierung der Studienzeiten zu erreichen, sind auch Studienzeiten, die über die Regelzeiten hinausgehen, auf den Freistellungsanspruch anzurechnen.
- ein System der Mischfinanzierung für die Deckung der Weiterbildungskosten; während die Kosten des Arbeitsausfalls von den Beschäftigten zu tragen sind, sollen die direkten Kosten der Kurse (mit Refinanzierungsmöglichkeiten durch Abzug von der Steuerschuld) von den Weiterbildungsteilnehmern selbst getragen werden. Die kompensatorische Weiterbildung, d. h. der Bereich der Nachqualifizierung (Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen), sollte vom Staat bzw. auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes finanziert werden.
- die Entwicklung eines integrierten Systems der Weiterbildung; die verschiedenen Teilbereiche (betriebliche Weiterbildung, AFG-geförderte Weiterbildung, individuelle Weiterbildung) und Elemente der Weiterbildung (Beratung, Zulassung, Zertifikate, Freistellung, Finanzierung



etc.) sollen auf gemeinsame Ziele hin geordnet werden. Damit würden die Ansprüche eingelöst, die von einer Weiterbildung, die als integraler Bestandteil des Bildungssystems verstanden wird, gestellt werden.

Im Rahmen dieser Grundvorstellungen über die Gestaltung der Weiterbildung sind in Eddings Vorstellungen die Betriebe als Bildungsträger unverzichtbar; nur mit ihrer verstärkten Bildungsarbeit kann die dringend erforderliche Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden. Das Weiterbildungsverhalten der Betriebe ist jedoch unterschiedlich: Neben den bekannten Barrieren (Mangel an Know-how, Ausbildungspersonal und finanziellen Mitteln) für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung bei Klein- und

Mittelbetrieben gibt es auch eine Weiterbildungszurückhaltung von Betrieben, denen Bildung als Unternehmensaufgabe noch nicht ausreichend bewußtgeworden ist; in diesen Betrieben werden dem Humankapital und dem Sachkapital trotz gegenteiliger öffentlicher Bekundungen de facto keine gleichwertige Bedeutung eingeräumt.

Ein Ansatzpunkt, das Weiterbildungsverhalten dieser Betriebe positiv zu beeinflussen, ist deshalb darin zu sehen, Bildungsarbeit als Unternehmensaufgabe bewußt zu machen und als Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern. Ein Verzicht der Betriebe auf diese Aufgabe bedeutet nicht nur Reputationsverlust und erhöhte Personalsuchkosten, sondern führt gerade im Hinblick auf die zukünftigen Anforderungen zu einer suboptimalen Nutzung der Arbeitsorganisation mit unabsehbaren negativen Konsequenzen (z. B. Qualitätsmängel der Produkte, Demotivation der Mitarbeiter). Weiterbildung als Investition gewinnt in den Betrieben eine neue Perspektive: Sie ist nicht nur ein Instrument der Personalentwicklungsplanung, sondern im Rahmen der Organisationsentwicklung erhält sie auch eine Schlüsselrolle, Arbeit und Technik sozialverträglich zu gestalten sowie die Arbeitsorganisation innovatorisch zu verändern.

*Aus Anlaß des 80. Geburtstages von Professor Friedrich Edding veranstaltete das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung am 6. Juli dieses Jahres ein Symposium zum Thema „Die gewerbliche Wirtschaft als Bildungsträger“. Die dort gehaltenen Referate und Diskussionen werden vom Max-Planck-Institut Ende dieses Jahres publiziert. Wir veröffentlichen im folgenden einen auf diesem Symposium vorgelegten Text von Professor Edding, von dem er hoffe, daß er möglicherweise für einen Minimalkonsens aller an der betrieblichen Bildungsarbeit Interessierten geeignet sei. Der Text fand bei den Teilnehmern viel Zustimmung, wenn auch einige kritisierten, daß er wichtige Probleme auslasse. Redaktion und Herausgeber der BWP würden sich freuen, wenn dieser Text Resonanz bei den Lesern fände.*