

Betriebliche Weiterbildungsforschung

EDGAR SAUTER

Status und Rolle der Corporate University zwischen betrieblicher Bildungsarbeit und öffentlicher Hochschule

Joachim Münch (Hrsg.)
Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung
e. V. Berlin,
Universität Kaiserslautern 2003, 183 Seiten, € 15,-

Corporate University – Modetrend oder seriöse Einrichtung?

Auf den ersten Blick war man in den letzten Jahren rasch geneigt, das Aufkommen von Firmenhochschulen, -akademien und -universitäten in die lange Reihe der Modetrends einzuordnen, die die Managementweiterbildung schon immer auszeichneten. Neu schien nur die Chuzpe, mit der nun auch die „Universität“ für Marketingzwecke in Anspruch genommen wird.

Die vorliegende Dokumentation über einen Workshop der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung „Status und Rolle der Corporate University zwischen betrieblicher Bildungsabteilung und öffentlicher Hochschule“ hat das schwierige und diffuse Thema aufgegriffen und bringt das längst überfällige Licht in das „Chaos der Erscheinungen“. Dies gelingt vor allem deshalb, weil vom üblichen Schema bei Tagungsdokumentationen, Referate dem Tagungsablauf entsprechend aneinander zu reihen, abgegangen wurde: Zum einen gibt es Beiträge mit den Selbstdarstellungen der einzelnen Modelle und Beispiele (Merck University, Volkswagen AutoUni, Telekom Business Academy), die zum Teil nur die mehr oder weniger (leider immer öfter üblichen) zusammenhangslosen Vortragsfolien umfassen. Zum anderen enthält der Band analysierende und interpretierende Beiträge, die die „unglaubliche Komplexität“ des Themas unter verschiedenen Aspekten, wie z. B. dem Bildungscontrolling (*Mayer/Wilbs*), dem strategischen Unternehmensmanagement (*Nicolai/Hilse*), der Kompetenzentwicklung für Fach- und Führungskräfte (*Kailer/Kottmann*) oder der Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hochschule (*Huth*) strukturieren und zu bekannten Größen und Dimensionen in Beziehung setzen.

Hervorzuheben sind die Kernergebnisse einer empirischen Studie „Corporate University in Deutschland“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (*Wimmer/Nicolai*), aus der sich das folgende Merkmalsprofil des Untersuchungsgegenstands ergibt:

- Im Rahmen „innovativer Lernarchitektur“ zielen Corporate Universities auf eine Verknüpfung von individuellem und organisationalem Lernen. Im Unterschied zu

traditionellen Bildungsabteilungen liegt ihr Schwerpunkt häufig auf der Unterstützung des Struktur- und Kulturwandels im Unternehmen mit und durch das Top-Management. Zum Teil sind die Corporate Universities auch Ort der Strategieentwicklung der Unternehmen.

- Hauptadressaten der Corporate Universities sind das Top-Management und die Nachwuchsführungskräfte des eigenen Unternehmens. Nur in Ausnahmefällen (z. B. AutoUni von VW) können sich Mitarbeiter/-innen aller Ebenen um Teilnahme bewerben; durch ein Assessmentcenter werden sie ausgewählt.
- Die neuen Lerneinrichtungen verstehen sich nicht als Konkurrenten der klassischen Hochschulen. Deren Unabhängigkeit von Forschung, Lehre und Studium macht die Distanz zu den Firmeneinrichtungen deutlich. Nicht zuletzt der unbekümmerte Gebrauch des Terminus Universität, der im Unterschied zu den USA in Deutschland geschützt ist, führt hier zu Missverständnissen.

Im getreuen Wortsinn aufschlussreich und auch für sich lesenswert ist der Überblicksbeitrag von *Joachim Münch*, der der gesamten Veranstaltung nicht nur Thema und Fragestellungen vorgibt, sondern auch den Band wesentlich geprägt hat. Münch zeichnet in seinem Beitrag zum einen das Konzept der Corporate Universities mit ihren wesentlichen Varianten nach; zum anderen geht es ihm aber vor allem darum, die Corporate University zu öffentlicher Hochschule einerseits und zu betrieblicher Bildungsabteilung in Beziehung zu setzen. Obwohl die Corporate Universities mehr sind und auch mehr sein wollen als betriebliche Bildungsabteilungen, haben sie mit diesen wesentlichen Schnittmengen. Ihre innovative Lernarchitektur mit ihrer Ausrichtung auf den strategischen Wandel des Unternehmens macht allerdings deutlich, dass die Qualifizierungsfunktion der betrieblichen Weiterbildung in der Regel mit anderen Unternehmensfunktionen, wie z. B. der Mitarbeiterbeteiligung oder der Qualitätssicherung eng verknüpft ist. Im Hinblick auf das zweite Bezugssystem, die öffentlichen Hochschulen, kann man kaum von Schnittmengen, allenfalls von Schnittstellen sprechen, die für eine geregelte Lernkooperation in Frage kommen. Nicht zuletzt dürfte es künftig von dieser lernenden Beziehung abhängen, ob die neuen Einrichtungen das Zeug zu mehr als einem Modetrend haben. ■