

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

Klaus Achtel

Die KAW vor dem Hintergrund des Transformationsprozesses West – Ost

Strategien nach 40 Jahren beruflicher Bildung Erwachsener in der DDR

Summary: Even though the necessity and the use of the process of adjustment between East and West concerning vocational training is not being called in question, the following contribution nevertheless tries to give a retrospective view of the history of vocational training in the former GDR. Within the meaning of a critical clarification for both sides this essay examines, in how far the process of transformation could take the existent positive structures and profiles into account. The conferences between East and West Germans initiated in the frame of the „Concerted Action Continuing Education“ aiming at a general reorganization of continuing education and requirements in the Eastern part of Germany are honorably mentioned as a forum of communication.

Die Wiederherstellung der deutschen Einheit ist das Werk vieler. In die Gesamtheit der hierbei vollzogenen Wandlungsprozesse flossen die Anstrengungen einzelner ein, die aus gleichen Intentionen, aber mit unterschiedlichen Voraussetzungen ihren Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erneuerung in den neuen Bundesländern leisteten.

Auch im Bereich der beruflichen Bildung Erwachsener in der DDR hat sich ein solcher Wandlungsprozeß vollzogen, der vor dem Hintergrund eigener Mitgestaltung Anlaß zur Rückbesinnung gibt. Die individuelle Berechtigung eines solchen Nachdenkens stützt sich auf den Gedanken von Thomas Mann, der im Jahre 1926 seiner „Pariser Rechenschaft“ einen nicht ungeläufigen Grund für seine Berichtsabsichten voranstellte: „Es ist nur, daß ich es nicht vergesse. Ich will, solange ich es noch Stunde für Stunde am Schnürchen habe, das turbulente Diarium dieser (...) Tage doch wiederherstellen und festhalten, da sie immerhin für meine Verhältnisse ein Abenteuer ersten Ranges bedeuteten.“

Zweifelsohne ist Sich-Erinnern mehr als ein gedankliches Nachvollziehen äußerer Geschehnisse. Es ist zugleich ein Analysieren, Vergleichen und Kommentieren, und es sollte auch mit einem nützlichen Blick auf die Lösung anstehender Aufgaben und den Entwurf künftiger Arbeiten verbunden sein.

Ein derartiges Denkkonzept läßt sich mit Bezug auf die Monate vor dem Beitritt der ostdeutschen Länder zur Bundesrepublik vollauf auch in dem Terrain verfolgen, in dem sich die ersten Ansätze zu einer generellen Neustrukturierung der Weiterbildung in den neuen Bundesländern vollzogen hatten. Diesbezüglich lassen sich Eckpunkte erkennen, in denen sich relativ kurzfristig neue Strukturen bildeten, die auch unmittelbare praktische Konsequenzen nach sich zogen.

Eine solche Entwicklung läßt sich am leichtesten an äußeren Erscheinungen und Geschehnissen belegen. Andererseits sind praktische Vorgehensweisen immer auch der Ausdruck bestimmter Wesenszüge und Verhaltensweisen. Insofern sollte auch dieser Einfluß auf die berufliche Erwachsenenbildung verdeutlicht werden.

Zunächst ein Beispiel für den Praxisbezug bestimmter Ereignisse. Im Vorfeld der Wiederherstellung der deutschen Einheit initiierten beide Minister für Bildung und Wissenschaft das erste deutsch-deutsche Kolloquium zu Fragen der Weiterbildung, das nach intensiver Vorbereitung am 21. und 22. Juni 1990 in Berlin stattfand.

Durch Diskussionen zu gegenseitig vereinbarten Berührungsfeldern wollten sich Bildungsexperten schnell kennenlernen. Sie waren dadurch in der Lage, sich einer aufgeschlossenen, formungsfähigen und durchaus nicht skeptischen Bildungsöffentlichkeit im Ostteil Deutschlands mit realisierungsfähigen Arbeitsansätzen vorzustellen.

Das war nachgerade nötig, denn ansteigende Arbeitslosenzahlen, Kurzarbeit, Betriebsverfall und wirtschaftlicher Niedergang forderten mit hoher Dringlichkeit eine arbeitsmarktpolitische Handlungsoffensive.

Dem dringlichen Handlungsbedarf stand mit zunehmender Wirksamkeit ein sich rasch erweiternder Aktionsrahmen zur Verfügung. In dieser Hinsicht besaßen die etwa 300 Teilnehmer dieses Kolloquiums eine Katalysatoren- und Multiplikatorenfunktion. Diese zeigte sich in einer Verbindung des Gedankenaustausches über Weiterbildungsziele, -ansätze, -träger, -inhalte und -methoden mit dem Ziehen konkreter Schlußfolgerungen. Vorteilhaft erwies sich dabei die Paßfähigkeit neuer Angebotsformen zum entstandenen Weiterbildungsbedarf. Dieses Aufeinanderzugehen verifizierte in der Nachfolgezeit den sorgsam gewählten Tagungsgrundsatz „Qualifizieren statt entlassen“ durch unmittelbare praxisbeeinflussende Maßnahmen. So wurden Bildungsangebote offeriert, die genau auf die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse im östlichen Teil Deutschlands zugeschnitten waren. Da zum Zeitpunkt des Weiterbildungskolloquiums die administrativen Voraussetzungen zur Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes der DDR abgeschlossen waren und sich auch die Arbeitsverwaltungen konstituiert hatten, sind vom 1. Juli 1990 an diesbezüglich

geförderte Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen über flächenhaft koordinierte Modellansätze wirksam geworden. Als interessant erwies sich dabei der Förderungsgedanke des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, der sich ausdrücklich auf die Kooperation zwischen Weiterbildungsträgern aus alten und neuen Bundesländern hin orientierte. Heute ist diese Praxis eingeführt und zeitigt breitgefächerte Wirkungen.

Im Verlauf des Kolloquiums wurde unter anderem deutlich, daß die aus gemeinsamen historischen Quellen und Traditionslinien in der DDR herausgebildeten Verlaufs- und Ergebnisstrukturen – bei aller gegebenen Verständigung – darüber nach kritischer Sichtung für eine Assimilierung nicht geeignet sind. Bei der Konzipierung entsprechender Maßnahmen zur Überwindung gegebener Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt mußte die Übernahme bewährter Vorgehensweisen aus den alten Bundesländern Vorrang haben. Diesbezüglich war es zum Abbau von Verständigungsschwierigkeiten von Vorteil, daß der in beiden Teilen Deutschlands jeweils separat genutzte Begriffsapparat verglichen werden konnte. Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene Glossar „Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik“ hat in dieser Hinsicht seine kommunikationsfördernde Funktion genauso belegen können wie andere relevante Materialien, so die „Analyse über Stellung, Profil und Kapazitäten der Einrichtungen der Berufsbildung“, herausgegeben von beiden Berufsbildungsinstituten im Jahre 1990 oder der „Adressenwegweiser für die Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik“ aus dem gleichen Jahr.

Wie oben verdeutlicht, lassen sich die Veränderungen in den neuen Bundesländern nicht allein aus den Ereignissen der letzten zwei Jahre ableiten und gestalten.

In einer Umbruchsituation mit ihren vielfältigen und überwiegend tiefen Brüchen ist man gerade mit solchen Sachverhalten und Zusammenhängen konfrontiert, die nach 40 Jahren geistiger und praktischer Entwicklung in der ehemaligen DDR als Leistungs- und Verhaltensdispositionen bei denjenigen Menschen vorhanden sind, die diese Zeit erlebt und erfahren, d.h. sie emotional und rational verarbeitet haben. Das ist mit Blick auf die Erwachsenenbildner zunächst unbesehen davon zu registrieren, ob diese Fakten und Zusammenhänge als Start- und Verlaufsbedingungen in den neuen Bundesländern hemmend oder fördernd in Erscheinung treten. Eine Aufhellung nach beiden Richtungen erscheint daher sinnvoll. Solche Situationsgefüge sollten sorgsam analysiert und besonders in Sicht auf Aufgreifbares, Wandlungs- und Entwicklungsfähiges aufgearbeitet werden.

Die Struktur und der Ausprägungsgrad derartiger Vorerscheinungen haben bei der kurzfristig notwendigen Aufarbeitung in einigen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, in die Fortbildung und Umschulung zu integrieren waren, zu unerprobten, einmaligen und auch unkonventionellen Vorgehensweisen geführt. Oftmals unterlagen solche Lösungen dem Zwang unumgänglich notwendiger zerfallshemmender Übergangsprozesse. Sie rechtfertigen sich jedoch allein schon aus ihrem Anfangsbeitrag zur Verwirklichung einer langfristig angelegten Strategie bei der Angleichung der Lebensverhältnisse zwischen den alten und den neuen Bundesländern.

Aus mittel- und langfristiger Sicht wird sorgsam zu prüfen sein, welches Potential an Erkenntnis und Erfahrung sich bei jenem Personenkreis akkumuliert hat, der in der ehemaligen DDR mit beruflicher Erwachsenenbildung befaßt war. Dieser Kreis befindet sich überwiegend im höheren Lebens- und Arbeitsalter. Andererseits läßt sich bei dem gegebenen Personalangebot ein Arsenal spezieller Vorleistungen erschließen, das für die Befriedigung der Bildungserfordernisse in den neuen Bundesländern bedeutsam sein dürfte. Das kann an einigen Merkmalen verdeutlicht werden: Die Berufsschullehrerausbildung, die zugleich auch den Bedarf der beruflichen Erwachsenenbildung abdeckte, erfolgte an drei technischen Universitäten sowie an zwei Universitäten in insgesamt elf Fachrichtungen. Entsprechend ihrer überwiegend hochschulmäßigen Ausbildung waren die an den Einrichtungen der beruflichen/betrieblichen Erwachsenenbildung Tätigen nicht nur qualifizierte Lehrer, Methodiker und Fachmethodiker. Sie waren darüber hinaus über ein Weiterbildungssystem mit fakultativ-obligatorischen Komponenten speziell befähigte sachkundige Partner gegenüber den Betrieben. Das zeigte sich besonders bei der technisch wie arbeitsorganisatorisch orientierten Ableitung von Bildungskonsequenzen, bei der nach betrieblichen Erfordernissen orientierten Curriculuarbeit, aber auch bei der Bildungsplanung und -organisation.

Mit dem heute möglichen Abstand läßt sich bei den qualitativen Voraussetzungen zur Bewältigung einzelner Aufgabenbereiche eine gewisse Bandbreite erkennen: Zum einen wurde eine betrieblich bezogene, operative Lehrplanarbeit von hoher Perfektion geleistet. Die von Berufspädagogen aufgegriffenen und weiterentwickelten arbeitswissenschaftlichen beziehungsweise arbeitspsychologischen Ansätze, Methoden und Techniken sind unbestritten. Mit der Einführung eines tätigkeitsbezogenen Anforderungsbegriffs verfügten die Erwachsenenbildner über eine wirksame anforderungsanalytische Grundlage zur dezentralisierten Inhaltsbestimmung auf der Ebene der Betriebe. Ihre Anwendung für die Belange von Fortbildung und Umschulung hat insbesondere in den Jahren zunehmender wirtschaftlicher Destabilität zumindest zur Erhaltung der Lei-

stungsfähigkeit der Betriebe keinen Randbeitrag geleistet. In der Regel war die in den Betrieben entwickelte Qualifikationsstruktur den jeweiligen technischen und arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen und Bedingungen der Wirtschaft ebenbürtig oder überlegen. Defizitsituationen hinsichtlich der Qualifikation wurden jeweils zügig überwunden. Insofern war der wirtschaftliche Niedergang auf Betriebsebene wesentlich durch Leitungs-, Versorgungs-, Ausrüstungs- und Liefermängel bestimmt. Da nachgerade heute Fragen der Vervollkommnung der Arbeitsorganisation, der Qualitätssicherung, der Erhöhung des wissenschaftlich-technischen Niveaus oder der technologischen Disziplin in Klein- und Mittelbetrieben ein hoher Stellenwert zukommt, ist ein Hinweis auf die qualifikationsmäßige Beherrschung solcher Problemkreise durch die Erwachsenenbildner in den neuen Bundesländern durchaus angebracht. Andererseits zeigten sich auch Schwachpunkte und vernachlässigte Arbeitsbereiche im Hinblick auf bildungsplanerische und -beratende Aufgaben.

In der Bildungsplanung im Sinne von Arbeitskräfteplanung stand der Bedarf der Wirtschaft, d.h. der Betriebe im Blickfeld aller Aktivitäten. Sie war aufgeschlüsselt bis in die einzelnen Arbeitsbereiche hinein, also bis auf Meisterbereiche und die sie konstituierenden „Brigaden“. Obwohl sich in den Planungszielen die betrieblichen Erfordernisse mit den persönlichen Vorstellungen, Erwartungen und Einsichten der Beschäftigten zu treffen hatten, dominierte bei allen diesbezüglichen Entscheidungen die betriebliche Qualifizierungsnotwendigkeit. Da auch außerhalb der beruflichen Erwachsenenbildung, zum Beispiel im Bereich der kulturellen Bildung, die Angebotsvielfalt sowohl seitens der Träger als auch hinsichtlich der Inhalte und der Angebotsformen nur sehr schwach ausgeprägt war, ist dieses Defizit von erheblichem Gewicht für die dabei auftretenden Hemmnisse in der Persönlichkeitsentfaltung und -entwicklung insgesamt anzusehen. Trotzdem sind von den Erwachsenenbildnern in den Betrieben bedeutsame Qualifizierungsoffensiven gestaltet worden, in denen mit erheblichen personenbezogenen Anstrengungen die Qualifikation spezieller sozialer Gruppen vervollkommenet worden war. Das bezog sich beispielsweise vor dem Hintergrund des überdurchschnittlich hohen Frauenbeschäftigungsgrades von über 90% und der dazu geringeren durchschnittlichen Qualifikation bei weiblichen Beschäftigten auf die Facharbeiterausbildung von un- und angelernten Produktionsarbeiterinnen in der Leichtindustrie, aber auch bei wirtschaftlichem Strukturwandel, z.B. in Verbindung mit der Beendigung der Steinkohleförderung oder dem Aufbau der Erdölverarbeitung. Diese Maßnahmen hatten oftmals

Modellcharakter. Sie zeichneten sich durch sorgsam vorbereitete pädagogische Arbeit aus. In solchen ausgewählten Anwendungsbereichen war oftmals zusätzlich erhebliches berufspädagogisches, arbeitspsychologisches und soziologisches Forschungspotential angesiedelt worden, mit dem unter anderem übertragungsfähige Aussagen zur Entwicklung und Stabilisierung von Lernmotivationen oder der Vereinbarung von Lern-, Lebens- und Arbeitsbedingungen mit den Erfordernissen eines planvoll gestalteten erwachsenenpädagogischen Prozesses gewonnen werden konnten.

Nicht gelungen ist der Aufbau einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung. Hätten hierzu die theoretischen Grundlagen gelegt werden können, wären allerdings die Ansätze bald an administrative Grenzen gestoßen. In den neuen Bundesländern ist diesbezüglich aufgeholt worden. Die Notwendigkeit, aufbauend weiterzuarbeiten, wird für längere Zeit fortbestehen.

Der Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern sollte aber nicht ausschließlich unter den Beitrittsargumenten nach Art. 23 GG gesehen werden, sondern auch das System der beruflichen Bildung in der DDR in Rechnung stellen, aus dessen organisatorischem Zusammenhang gewiß auch manches Versatzstück zu einer intensiven Diskussion im deutschen beruflichen Erwachsenenbildungswesen veranlassen könnte. Diesen Hinweis wollen wir nicht so verstanden wissen, als sollte dadurch der Gang der Angleichung noch einmal in Frage gestellt werden, nur könnten auch die alten Bundesländer sich die Frage vorlegen, welche Teile ihres Berufsbildungssystems einer Korrektur bedürftig sind. Dieser Kontext legt uns nahe, das berufliche Bildungssystem in der DDR in drei Erscheinungsformen in Erinnerung zu rufen: die berufliche Aus- und Weiterbildung in Form der Betriebsakademien, das Ausmaß der Professionalisierung und die Erwartungen und Ansprüche an die lernenden Erwachsenen zur Verbesserung eines Systems, das sich auf jeden Fall zunächst nur funktionalistisch darbietet.

Berufliche Erwachsenenbildung im Verständnis von Erstausbildung, beruflicher Fortbildung und Umschulung wurde in der DDR maßgeblich durch betriebliche Einrichtungen realisiert. Diese Verbindung von Prozeß und Institution wurde bereits weiter oben reflektiert. Dazu existierten Betriebsakademien sowie Abteilungen der Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen an den Betriebschulen, die bekanntermaßen auch für die Berufsausbildung von Lehrlingen und für die polytechnische Bildung von Schülern in den Betrieben zuständig waren. Diese Einrichtungen operierten über ein schrittweise ausgebildetes Netz flächendeckend. Sie wurden durch territorial strukturierte Bildungseinrichtungen ergänzt. Dazu zählten unter anderem Kreislandwirtschaftsschulen, Betriebsakademien des Gesundheitswesens, des Hotel- und Gaststättenwesens, des Konsum-

güterbinnenhandels sowie der örtlich geleiteten Industrie. Alle diese Einrichtungen, insgesamt etwa 1300, besaßen den Status staatlicher Bildungseinrichtungen, wobei allerdings ihre Finanzierung den Betrieben oder den entsprechenden Trägern oblag.

An der Gesamtheit der angeführten Einrichtungen konzentrierte sich immerhin ein Potential von etwa 4.300 hauptberuflichen und 84.000 nebenberuflichen Lehrkräften. Letztere rekrutierten sich aus betrieblichem Fach- und Leitungspersonal, aus Spezialisten unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (vom spezialisierten Facharbeiter bis hin zum Hochschullehrer). Dieser Mitarbeiterkreis, der in der Regel mit nicht mehr als 4 Stunden pro Woche der Erwachsenenbildung zur Verfügung stand, ließe sich hinsichtlich seiner Kenntnisse von Wissenschaft, Technik und Produktion am treffendsten mit den Begriffen Best- und Erstinformierte beschreiben.

Die hauptberuflichen Lehrkräfte als hochschulmäßig berufspädagogisch qualifiziertes Personal für die Vermittlung theoretischer Qualifizierungsanteile unterschieden sich wesentlich in ihrem Tätigkeitsprofil von den Lehrkräften der Lehrlingsausbildung, obwohl ihre Hochschulausbildung im Kern nicht gegenüber den Ansprüchen der Lehrlingsausbildung differenziert war und die Belange der Erwachsenenbildung nur fragmentarisch mit abdeckte.

Das spezifische Tätigkeitsprofil für die Erfordernisse der Erwachsenenbildung hatte sich nur langsam ausgebildet. Es resultierte aus gewandelten Anforderungen, für die es mehrere Gründe gab.

Zum einen verursachte ein deutlicher Wandel der Bildungsaktivitäten von der Ausbildung zur Fortbildung und Umschulung eine veränderte Tätigkeitsanforderung bei denjenigen Berufspädagogen, die in der Erwachsenenbildung engagiert waren. Damit verbunden war eine sich verbreiternde Aufgabenbewältigung innerhalb eines Zyklus von planenden, gestaltenden und bewertenden Aktivitäten, die in dieser Komplexität in der Lehrlingsausbildung nicht zu verzeichnen gewesen ist.

Zum anderen wurde von den Lehrenden in der beruflichen Erwachsenenbildung zunehmend erkannt, daß der pädagogische Prozeß, den sie an den betrieblichen Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu verantworten hatten, in erheblichem Maße von den Persönlichkeitsmerkmalen der Erwachsenen und ihren speziellen Lernmerkmalen bestimmt war.

Was die Persönlichkeitsmerkmale lernender Erwachsener und die daraus zum Teil resultierenden Lernmerkmale Erwachsener betrifft, so hatte sich unter den Erwachsenenbildnern seit Anfang der 70er Jahre ein besseres Verständnis für Methodenentwicklung und notwendige didaktische Differenzierungen, für einen bewußten Einschluß der Lern-, Arbeits- und Lebenserfahrung der Erwach-

senen in den pädagogischen Prozeß und nicht zuletzt auch hinsichtlich der optimalen Vereinbarung des Lernprozesses mit dem jeweiligen Arbeitsprozeß herausgebildet, in dessen inhaltlicher und örtlich-gegenständlicher Nähe der pädagogische Prozeß in der beruflichen Erwachsenenbildung vorbereitet, durchgeführt und auch hinsichtlich seiner sozialen und wirtschaftlichen Effektivität zu bewerten war.

Entsprechend dem gewandelten Tätigkeitsprofil konnte eine sichere Beherrschung der Qualifikationsansprüche, soweit sie von der Wirtschaft formuliert werden, erreicht werden. Daß die betriebliche Erwachsenenbildung im Wechselverhältnis zwischen wirtschaftlichen Vorgaben und bereitgestellter Qualifikation nicht das schwächste Kettenglied darstellte, wurde weiter oben bereits dargelegt. Allerdings sind die bei der Ableitung von Bildungskonsequenzen erzielten Effekte in der Programmerarbeitung und der methodischen Aufbereitung der Inhalte oftmals durch Mängel in der Bereitstellung adäquater Lehr- und Lernmittel wieder verringert worden. Die unzureichende Bereitstellung geeigneter Computer stellt ein gravierendes Exempel zur Belegung dieses Sachverhaltes dar.

Entsprechend dem gegebenen Tätigkeitsprofil der Lehrenden zählten zum Leistungsangebot der Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung Fortbildungs- und Umschulungsaufgaben in großer Breite. Sie wurden in der Regel weit über den betrieblichen Produktions- bzw. Qualifikationsbedarf hinausgehend realisiert.

Das pädagogische Profil der Erwachsenenbildner ließ zu, daß die Einrichtungen in den Betrieben auch kooperative Bildungsleistungen erbrachten, von denen vor allem Klein- und Mittelbetriebe profitierten.

Solch eingeschobener Hinweis soll nicht die KAW in ihrem Stellenwert verkleinern, ich habe dem Gesamtunternehmen persönlich eine große Bedeutung zugemessen. Die Entscheidung, die extrem starke Belastung der damaligen Zeit mit einer sorgsamem Sondierung der wesentlichsten Aufgaben zu verbinden, führte mich schnell zu dem Entschluß, dieser konzertierten Aktion besonders prinzipielles, aber auch operatives Augenmerk im Hinblick auf die Vorbereitungen der damaligen Begegnung vom 21./22. Juni 1990 zu schenken. Insbesondere in zwei Vorbereitungstreffen, die ich leitete, versuchte ich mit Nachdruck, die jeweils doch sehr stark gruppenspezifisch ausgeprägten Vorstellungen der Vertreter einzelner Bildungsträger hinsichtlich ihrer Bestrebung nach schnellem Fußfassen und Einflußnahme auf die damalige ostdeutsche Bildungslandschaft zugunsten einer strategischen Hauptlinie der stärkeren koordinierten Hinwendung zu praktikabler Hilfe umzustimmen, wie sie damals mit dem Motto „Qualifizieren statt entlassen“ vereinbart worden war.

Kurzbiographie:

Dr. KLAUS ACHEL, geb. 1937; 1955/60 Studium, Promotion 1972, Habilitation 1987, facultas docendi (1991) an der Technischen Universität Dresden; Arbeits- und Forschungsgegenstand: Berufliche Bildung (Erwachsener); 1973–89 Forschungen am ehem. Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR zur Aus- und Weiterbildung von Facharbeitern, Meistern und Handwerksmeistern; in den 80er Jahren Mitarbeit an Aufgabenstellungen und Projekten der UNESCO, ILO, UNIDO, ECLE, u.a.; Lehrtätigkeit am Turiner Zentrum der ILO für fortgeschrittene berufliche und technische Bildung; in der Regierung de Maiziere Staatssekretär im Ministerium für Bildung und Wissenschaft.

Privatanschrift: Müggelseedamm 203, D-12587 Berlin.

