

Betrachtung von Prof. Dr. August Sahm zum 10jährigen Bestehen des MBF, München 1982

Die technische Innovation zum einen, der Wandel von der Mechanisierung zur Elektronik bis hin zum Einsatz des Mikroprozessors, die Anpassung betrieblicher Abläufe infolge neuer Gesetze und Verordnungen und nicht zuletzt der Trend zur Humanisierung der Arbeitswelt, die Implementierung zeitgerechter Führungsstile, bedingten bereits Anfang der 70er Jahre eine gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Um diesen neuen, betrieblichen Herausforderungen entsprechen zu können, profilierten sich neben den beruflichen „Ausbildern“ die ersten „Bildungsreferenten“, deren Aufgabe es war und heute (=1982) noch ist, entsprechend der Unternehmens- und der Personalpolitik, Schulungs- und Trainingskonzepte zu erstellen und zu realisieren. Zu dieser Zeit waren die Fort- und Weiterbildungsreferenten nahezu allein auf ihr pädagogisches Können und Akzeptanz durch ihre Unternehmensleitung einerseits und der Mitarbeit andererseits gestellt. Mit großem Idealismus und Engagement begannen sie ihre Arbeit; es ist heute (=1982) ihr Verdienst, wenn die Fort- und Weiterbildung – die betriebliche Bildungsarbeit – zum festen Bestandteil mancher Unternehmenspolitik geworden ist.

In dieser Zeit liegt auch Geburtsstunde des Münchener Bildungsforums. Frühzeitig erkannten die Herren Grassl, Alois Hoffmann, Josef Hofstetter, Dr. Hösl, Prof. Dr. A. Sahm, Dr. Götz Scherff, Werner Wunsch, Dr. Harry Wirth, um nur einige der wichtigsten zu nennen, die Bedeutung und Notwendigkeit einer gezielten und organisierten technischen, kaufmännischen und allgemeinbildenden Fort- und Weiterbildung. Sie entwickelten aus den bis dahin bekannten pädagogischen Unternehmensmodellen neue, dem Teilnehmerkreis angepasste andragogische Trainingskonzepte, insbesondere durch Einsatz aktiver Lehrmethoden, Fallstudien und Gruppenarbeiten.

Die Vorstellung, KollegenInnen mit den gleichen Problemen zu finden, um mit ihnen Erfahrungen auszutauschen, motivierte die Herren August Sahm und Werner Wunsch, einen gleichgesinnten und interessierten überbetrieblichen Gesprächskreis zu gründen. 1972 setzten sich zum ersten Mal kooperative Bildungsreferenten aus Münchener Unternehmen, Verbänden und Bildungsträger zusammen, erkannten die große gemeinsame Aufgabenstellung und beschlossen, nach den Grundsätzen einer BGB Gesellschaft (§§ 705ff BGB), einen unternehmerloyalen Interessenskreis zu gründen.

Bis heute ist das MBF dieser Zielsetzung treu geblieben. Über 200 Personen, die sich beruflich – als Mitarbeiter in Unternehmen, Behörden, Verbänden, freien Berufsträgern, im Wissenschaftsbereich bzw. freiberuflich – mit Fragen der betrieblichen Weiterbildung befassen, arbeiten im Jubiläumsjahr (=1982) im Münchener Bildungsforum aktiv mit.

Ziele des MBF sind insbesondere, die Effektivität der betrieblichen Weiterbildungsarbeit zu erhöhen durch Austausch von Informationen über Probleme, Lösungsmethoden und Erfahrungen; Erarbeiten von Empfehlungen zur Lösung betrieblicher Probleme; Bereitstellen von Daten und Kennziffern zur Weiterbildungsarbeit; Einflussnahme auf das Veranstaltungsangebot freier Bildungsträger und Kooperation bei Bildungsveranstaltungen. Außerdem soll die persönliche Meinungsbildung zu Problemen der Weiterbildung und der Bildungspolitik erleichtert und der Stellenwert der Weiterbildung auch in der Öffentlichkeit dargestellt werden.

Trotz der „losen“ Gesellschaftsform hat das Münchener Bildungsforum bundesweit und über die Grenzen hinweg einen klingenden Namen hat. Deshalb wollen wir uns bei allen KollegInnen, Unternehmen, Verbänden und Bildungsträgern bedanken, die durch ihre aktive Mitarbeit und Förderung sehr zum Gelingen unserer Zielsetzung beitrugen. Im gleichen Atemzug bitten wir alle Verantwortlichen, unsere Arbeit auch in Zukunft mit der gleichen Wertschätzung zu betrachten und zu unterstützen.

An unsere Vergangenheitserfolge sollen sich künftige reihen. Die technische Innovation, Automatisierung, Rationalisierung in Fertigung und Verwaltung, angepasste Führungsinstrumente mit all seinen soziologischen Problemen (Organisationsentwicklung) wirken sich auch in Zukunft nicht nur auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens aus, sondern sind eine Herausforderung an den Bildungsverantwortlichen/Personalentwickler.