

OHNE

Die Reform

BERUFE

des Berufsbildungs-

GEHT

gesetzes braucht

ES

eine andere Leitidee

NICHT!



IG Metall –
Gewerkschaft für Produktion
und Dienstleistung im DGB
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt am Main

www.igmetall.de

ver.di

ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

www.verdi.de



ver.di

Vorwort	2
Ohne Berufe geht es nicht!	4
Ausgangslage	6
Herausforderungen für die Berufsbildung	8
Sieben Schlüssel-Kompetenzen	10
Kognitives, emotionales und soziales Lernen	14
Plädoyer für Beruflichkeit	18
Mitglieder des wissenschaftlichen Beraterkreises der Gewerkschaften IG Metall und ver.di	23
Stellungnahme zum Eckwerte-Papier des BMBF	24
A: Fazit	24
B: Einzelheiten	26
C: Gesamtbewertung	31
Impressum	32

Seit 35 Jahren gibt es das Berufsbildungsgesetz. Jetzt soll es reformiert werden – ein Vorhaben, das die Gewerkschaften ver.di und IG Metall für richtig halten und deshalb engagiert begleiten.

Es geht um die Zukunft des dualen Systems, das sich gegenwärtig in einer ernsten quantitativen und qualitativen Krise befindet. Es geht um Veränderungen durch das Zusammenwachsen in der Europäischen Union, um Strukturwandel und Innovation, um den Standortfaktor Qualifikation wie um die Wahrung des Rechtes auf freie Wahl des Ausbildungsplatzes gemäß Artikel 12 unserer Verfassung. Der Handlungsbedarf für eine Modernisierung der Berufsbildung, ihrer Ziele, Inhalte und Strukturen ist offenkundig.

Von den ursprünglichen Reformzielen ist allerdings nicht mehr allzu viel übrig geblieben. Um so wichtiger ist es aber, dass die Gewerkschaften ihre Positionen klar benennen.

Wir veröffentlichen deshalb zwei unterschiedliche Dokumente aus der gewerkschaftlichen Reformdebatte um ein neues Berufsbildungsgesetz.

Das ist zum einen die gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaften ver.di und IG Metall zum Eckwerte-Papier des BMBF „Reform berufliche Bildung“. Unsere zentrale Kritik: In den wichtigen Themen der Quantität und Qualität der Berufsausbildung wie auch der beruflichen Weiterbildung werden kaum Aussagen gemacht oder aber Lösungsvorschläge, die nicht sehr weitreichend sind.

Das andere Dokument ist die Stellungnahme des wissenschaftlichen Beraterkreises der Gewerkschaften zur Leitidee einer Berufsbildungs-Reform. Passend zur ersten Lesung der Reforminitiative der Bundesregierung zum neuen Berufsbildungsgesetz am 28. Oktober 2004 im Deutschen Bundestag veröffentlichte der Beraterkreis von IG Metall und ver.di seine Stellungnahme. Die Expertinnen und Experten in Sachen Berufsbildung fordern eine umfassende und qualifizierte Entwicklung von Beruflichkeit. Sie

lehnen Bestrebungen ab, aus ökonomischen Gründen nur noch Teilqualifikationen zu vermitteln.

Mit der Einrichtung des Beraterkreises suchen die Gewerkschaften den Dialog und die Kooperation mit wissenschaftlichen Expertinnen und Experten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Und das in einer Situation, in der das Berufsbildungssystem in einer Krise steckt, dringend und notwendige Reformen nicht oder nur halbherzig angepackt werden. Statt Gerechtigkeit und Chancengleichheit werden neoliberale Leitbilder wie das der Individualisierung, Deregulierung und Selektion in einer radikalen Marktgesellschaft nach vorne geschoben.

Die Stellungnahme ist Teil eines Memorandums, das 2005 vorgelegt werden soll. Darin sollen Funktion und Aufgaben der Aus- und Weiterbildung für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitsgesellschaft beschrieben und die Frage beantwortet werden, wie eine moderne Berufsbildungspolitik aussehen soll, die sich an den Grundprinzipien von Innovation, Gerechtigkeit und Chancengleichheit

orientiert. Die Gewerkschaften wollen damit einen neuen Berufsbildungsdialog eröffnen.

Beide Dokumente zeigen, wie wir uns eine Reform des Berufsbildungsgesetzes vorstellen.

Noch ein Hinweis: Es wird eine zweite Veröffentlichung zusammen mit dem DGB zur Reform des Berufsbildungsgesetzes geben. Darin veröffentlichen wir den alternativen Gesetzentwurf des DGB und seine Begründung, aber natürlich auch die Stellungnahmen von ver.di und IG Metall.



Dorothea Müller
Dorothea Müller
Mitglied des ver.di-
Bundesvorstandes



Erwin Vitt
Erwin Vitt
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall



Die gesellschaftlichen Veränderungen verlangen nach einer Intensivierung und Neugestaltung der Berufsbildung. Sie muss den geänderten Anforderungen angepasst und zugleich geöffnet werden für mehr Teilhabe und Gestaltung. Deshalb ist es richtig, dass das Berufsbildungsgesetz jetzt reformiert werden soll. In diesen Zusammenhang stellt der Beraterkreis seine Überlegungen für eine andere Leitidee.

Lernen und Bildung, die lebensgeschichtliche Reichweiten für die Individuen haben, können heute nur noch in einer Doppelbedeutung begriffen werden: Sie sind verknüpft mit einem sachlichen Kompetenzerwerb (ob es sich nun um Kulturtechniken, um ökonomisches oder technisches Wissen handelt) und zugleich aber auch mit Orientierung, also mit Antworten auf die Fragen: „Wo stehe ich?“ „Wo komme ich her?“ „Was sind meine Lebensziele?“ und: „Was ist der gesellschaftliche Boden, auf dem ich mich bewege?“

Wenn „Zusammenhang herstellen“ oberstes Ziel ist, dann bedarf es ganz anderer Anstrengungen der Lernenden ebenso wie der Lehrenden, junge Menschen mit einem Vorrat an praktikablen Einsichten, überlieferten Erfahrungswerten, Sichtweisen und Begriffen auszustatten, die nicht bloß kurzfristig anwendbar sind, sondern für ihre Lebensperspektive Bedeutung haben. Wir glauben, dass eine Berufsbildungsreform sich diesen Fragen stellen muss.

Die Reform des Berufsbildungsgesetzes braucht eine andere Leitidee

Worauf gegenwärtig mit fragwürdigen Qualifikationskonzepten geantwortet werden soll, ist vielfach schon nach kurzer Zeit veraltet; die beschleunigte Entwertung von Wissen zwingt dazu, Qualifikation neu zu definieren.

Es ist fatal, wenn die betriebswirtschaftliche Kostenreduktion in die Poren der Bildungs- und Lernprozesse eindringt und die verständnischwachen Kurzausbildungen in den Vordergrund rücken. Das sind Strategien für kommende Arbeitslosigkeit, bevor die Berufsbildung überhaupt beginnen kann. Mit ihren Vorschlägen zur Gestaltung von Berufen wenden sich die Gewerkschaften völlig zu Recht gegen die schleichende Aushöhlung umfassender beruflicher Inhalte. Auch die für die Zukunft so dringend notwendigen Innovationen und ein dazu erforderliches gesellschaftliches Klima wird sich nur dann einstellen, wenn die qualifikatorischen Fundamente, auf den die Menschen sich bewegen, intakt sind.

Die hier entwickelten grundsätzlichen Überlegungen von Berufsbildung, die entfalteten Kompetenzen und deren Umsetzung sind für uns Begründungen und leitende Ziele einer Berufsbildungsreform. Sie erläutern zugleich die von den Gewerkschaften in ihren Reformkonzepten geforderte Beruflichkeit.



Es gibt einen weitgehenden Konsens darüber, dass Kompetenzen, verstanden als Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Haltungen, wichtig und zentral sind für die Leistungsfähigkeit von Individuen, Institutionen und der Gesellschaft als Ganzem. Diese Überlegung speist sich vor allem aus drei Quellen: die aus den neuen Technologien und der Globalisierung entstehenden Anforderungen die Notwendigkeit zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe und aus der Tatsache, dass eine alternde Gesellschaft nicht quasi automatisch auf eine Kompetenzaktualisierung durch Generationswechsel setzen kann.

Technische Neuerungen und die Globalisierung von Güter-, Kapital- und Arbeitsmärkten stellen die Arbeitskräfte vor große Herausforderungen, die im Regelfall nur erfolgreich bewältigt werden können, wenn der Qualifikationsstand hoch ist und individuelle Bewältigungsstrategien zur Verfügung stehen. Neben fachlichen Kompetenzen spielen dabei auch immer mehr soziale Kompetenzen wie Team- oder Kommunikationsfähigkeit eine zentrale Rolle. Dies gilt umso mehr, als mit dem Abbau von Hierarchiestufen im Rahmen von organisatorischen Wandlungsprozessen den einzelnen Beschäftigten mehr Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten zuwachsen können. Vor diesem Hintergrund befürchten viele ökonomisch hochentwickelte Staaten eine „Kompetenzlücke“, die ihre Produktivität bedroht.

Parallel zum Wirtschaftssektor stellt auch das private und gesellschaftliche Leben neue Herausforderungen, die nur über Kompetenzerwerb bewältigt werden können. Hinzuweisen ist auch auf die als Folge des Wertewandels und der Individualisierung. Hieraus ergeben sich Notwendigkeiten zwischen Alternativen zu entscheiden oder auch Berufs-Biographien wieder neu zu beginnen.

Der Rückzug des Staates aus vielen Bereichen führt zu mehr Eigenverantwortlichkeit und Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch zu Gestaltungszwang. Aber auch gesellschaftliche und im Besonderen auch politische Aufgaben erfordern das Engagement und die tätige Mithilfe der Bürgerinnen und Bürger. Kompetenzen, die im gesellschaftlichen wie privaten Feld entwickelt werden, sind häufig auch beruflich verwertbar, wie auch berufliche Kompetenzen im außerberuflichen Kontext wirksam werden können.

Der Rückzug des Staates aus vielen Bereichen führt zu mehr Eigenverantwortlichkeit

Steigende Lebenserwartung und fallende Geburtenraten führen in vielen Ländern aktuell oder in naher Zukunft zu einem Sinken der Erwerbsbevölkerung. Dies wird zunehmend die Beschäftigung älterer Menschen erforderlich machen und damit einhergehend ihre Qualifizierung. Die Entwicklungsrichtung lässt es indes auch opportun erscheinen, den vorhandenen Nachwuchs so hoch und so gut wie nur irgendmöglich auszubilden.



Die beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen der Bedingungen und Prozesse von Produktion und Dienstleistungen verlangen nach einer Neugestaltung der Berufsbildung - und zwar in der Aus- und Weiterbildung. Sie muss den neuen Anforderungen angepasst und zugleich geöffnet werden: für mehr Mitbestimmung und -verantwortung im Ausbildungsgeschehen und den Feldern seiner Gestaltung. Nur so können die Arbeitnehmer die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt und die einer deutlich veränderten Berufsbiografie auch meistern.

Lernen und Bildung, die eine lebensgeschichtliche Reichweite für die Individuen haben, können heute nur noch in einer Doppelbedeutung begriffen werden: als sachlichen Kompetenzerwerb (ob es sich nun um Kulturtechniken, um ökonomisches oder technisches Wissen handelt) und als Orientierung, als Suche nach Antworten auf Fragen wie: „Wo stehe ich?“ „Wo komme ich her?“ „Was sind meine Lebensziele?“ oder: „Was ist der gesellschaftliche Boden, auf dem ich mich bewege?“

Kompetenzerwerb und Orientierung gehören unabdingbar zusammen - das gilt für schulisches Lernen genauso wie für berufliche Bildung und das Lernen von Erwachsenen. Wenn jedoch „Zusammenhang herstellen“ zentrales Lernziel ist, dann bedarf es ganz anderer Anstrengungen der Lernenden ebenso wie der Lehrenden, junge Menschen mit einem Vorrat an praktikablen Einsichten, überlieferten Erfahrungswerten, Sichtweisen und Begriffen auszustatten, die nicht bloß kurzfristig anwendbar sind, sondern für ihre Lebensperspektive Bedeutung haben.

*Kompetenzerwerb und Orientierung
gehören unabdingbar zusammen*

Wir glauben, dass eine Berufsbildungsreform sich auch diesen Fragen stellen muss.

Worauf gegenwärtig mit der Berufsbildungsreform getrimmt werden soll, ist vielfach schon nach kurzer Zeit veraltet; die beschleunigte Entwertung von Wissen zwingt uns dazu, Qualifikation ganz neu zu definieren. Es ist ja fatal, wenn die betriebswirtschaftliche Kostenreduktion gegenwärtig in die Poren der Bildungs- und Lernprozesse eindringt und die verständnisschwachen Kurzausbildungen in den Vordergrund rückt. Das sind Strategien für kommende Arbeitslosigkeit, bevor die Berufsausbildung überhaupt beginnen kann.

Wir sind der Überzeugung, dass wir inmitten des elektronischen Zeitalters und einer Gesellschaft der Umbrüche auch das neu bestimmen müssen, was gesellschaftliche Schlüsselkompetenzen als zentraler Inhalt von Beruflichkeit sind. Wenn wir diesen Begriff benutzen, dann markiert er Antworten auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse und gleichzeitig ein Sollen, eine Richtung auf angestrebten Zwecke. In diese Schlüsselkompetenzen gehen Bedürfnis und Erwartung der Lernenden ebenso ein, wie die Bedeutung, die solche Qualifikationen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben. Insofern grenzen wir uns mit seinen Inhalten auch gegen falsche Sichtweisen ab, die Kompetenzen auf eine Fülle beliebiger, atomistisch zusammengefügt Teil-Qualifikationen reduzieren wollen.



Um der Berufsbildungsreform Richtung und Rahmen zu geben, sollen im Folgenden sieben Schlüsselkompetenzen benannt werden, die wir als Kern von Beruflichkeit verstanden wissen wollen. Sie bilden die Basis für die Teilhabe an Gesellschaft, für die möglichst eigenständige Gestaltung der Berufsbiografie und persönliche Entfaltung.

Da ist **erstens** die berufliche Gestaltungskompetenz. Sie ist als ein Leitziel für die berufliche Bildung mittlerweile vielfältig als Bildungsauftrag in Bildungsgesetzen und Verordnungen verankert. Die Kultusministerkonferenz hat 1991 als Bildungsauftrag für die Berufsschule formuliert: „Die Auszubildenden sollen befähigt werden, Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung mitzugestalten.“ Mit dieser Formulierung hat die Kultusministerkonferenz das in den 80er Jahren entwickelte Konzept einer gestaltungsorientierten Berufsbildung förmlich aufgenommen. In einer Reihe von Modellversuchen wurde diese Leitidee in ihrer Tragfähigkeit für das didaktische Handeln von Lehrern und Ausbildern sowie in ihrem Stellenwert für die Qualität der Berufsbildung vielfältig

untersucht. Insbesondere der 1987 mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe neu eingeführte ganzheitliche Qualifikationsbegriff hat in der betrieblichen Ausbildung nachhaltige Wirkung gezeigt und den Weg für diesen Bildungsauftrag bereitet. Es gilt jetzt diesen bereits akzeptierten Ansatz breitenwirksam umzusetzen.

Es ist **zweitens** die Identitätskompetenz. Es handelt sich dabei um den lernenden und wissenden Umgang mit bedrohter und gebrochener Identität, mit dem Verlust von Selbstwertgefühlen im Kampf um Anerkennung in einer Gesellschaft, in der nicht nur die Arbeitsplätze fragmentiert und zerstückelt werden, sondern die Anforderungen an das Flexibilitätspotenzial der Menschen immer weiter zunehmen. Die Menschen werden fortwährend vertrieben und entwurzelt. Damit aus solchen Zerrissenheiten und Bedrohungen nicht der gefährliche Angststoff in der Gesellschaft erwächst, bedarf es besonderer Anstrengungen auf allen Lern- und Erziehungsebenen Identitätskompetenz zu fördern.

Und es ist **drittens** die ökologische Kompetenz, im weit umfassenderen Sinne als dem der bloßen Umweltpflege. Es ist der sorgsame Umgang mit Menschen, Dingen und Natur. Es ist gleichsam ein Existenzial in unserer Welt, weil in der Wachstums- und Produktivitätsorientierung die beschützende Sorgfalt gegenüber der eigenen Lebensgrundlage zu verschwinden droht. Ökologische Kompetenz hat für alle Arbeitsbereiche Bedeutung. Der Wissensstand in diesen Bereichen ist sehr groß; es kommt darauf an, ihn in allen Stufen von Erziehungs- und Lernprozessen der heranwachsenden Generation zu vermitteln, das Unterscheidungs- und Urteilsvermögen zu schärfen und die forschende Neugier zu befördern.

Wir nennen **viertens** die ökonomische Kompetenz. Obwohl wir manche Probleme der Mangelökonomie gelöst haben, ist unser Bewusstsein noch nie in dem Maße ökonomisiert worden wie heute. Wir könnten aufgrund der Produktivität der Arbeit kritische kulturelle Distanz zu den ökonomischen Selbstgewissheiten gewinnen. Wenn wir von ökonomischer Kompetenz sprechen, meinen wir damit die Erweiterung des Denkens in ökonomi-

Ökologische Kompetenz hat für alle Arbeitsbereiche Bedeutung

schen Kategorien auf den kulturellen Zusammenhang von Zwecken und sinnvollen Tätigkeiten.

Wirtschaftliches Handeln als gesellschaftliche Tätigkeit zu begreifen und in den Horizont kultureller Zwecke zurückzubringen, kann nicht mit einem Schlage gelingen. Wenn das aber in den Sinngehalt von Bildung und Lernen aufgenommen wird, kann Stück für Stück gleichsam eine Entmachtung des Terrors der neoliberalen Ökonomie stattfinden. Auch bei dieser Schlüsselkompetenz ist anzuknüpfen an den wirklichen Assoziationshorizont der Lehrenden und der Lernenden, und die ökonomischen Überlegungen und Gesetzmäßigkeiten, ob es nun der Verweis auf Globalisierung oder auf betriebswirtschaftliche Rationalität ist, müssen wieder mit der Sinnfrage und menschlichen Zwecken verknüpft werden.

Das würde auch die kompakte Ideologie aufbrechen, die gegenwärtig die Gesellschaft durchdringt: Dass ökonomische Vernunft des Ganzen nichts anderes sei als die Summe der rationalisierten Einzelbetriebe.



Und es ist **fünftens** die technologische Kompetenz. Technik ist kein Fremdkörper unserer Gesellschaft, sondern konstituiert die Welt, in der wir leben. Es gibt praktisch keine einzige Beziehung oder Situation, in der Technik nicht eine prägende Bedeutung hätte. Aber Technik ist kein Naturverhältnis. Die technischen Gesetze sind von Menschen produzierte, wenn Naturgesetze in der Produktproduktion angewendet werden. Technik ist also ein gesellschaftliches Projekt. Gerade die mikroelektronische Entwicklung, die ja nicht nur dazu führt, dass fortschreitend lebendige Arbeitskraft durch Maschinensysteme ersetzt werden kann, übt insbesondere auf junge Menschen eine solche Faszination aus, dass häufig die Grenzlinien zwischen Subjekten und den technischen Apparaten verschwimmen. Indem wir Technik als gesellschaftlich produziert begreifen, nehmen wir ihr den Schein der Unabänderlichkeit ihres Entwicklungspfades und eröffnen den Freiheitsspielraum von Entscheidungen zur humanen Gestaltung von Arbeits- und Lebenswelt.

Und **sechstens** nennen wir die Gerechtigkeitskompetenz. In ihr ist die Sensibilität umschrieben, die Menschen in der

Wahrnehmung von Gleichheit und Ungleichheit, von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit entwickeln. Gerade in einem Zeitalter alle Lebensräume ergreifender Warenproduktion, in der immer nur Markt-Äquivalente ausgetauscht werden und der Eindruck vorherrscht, alles gehe mit rechten Dingen zu, weil Gleiches mit Gleichem getauscht wird, ist die Ausbildung von Gerechtigkeitskompetenz eine existenzielle Voraussetzung für die Orientierungsfähigkeit in der Gesellschaft. Denn dort, wo dieses Wahrnehmungsvermögen unterentwickelt ist, stauen sich Gefühle und Proteste, weil nichts so instinktiv gesichert ist bei den Menschen, als der bestimmende Eindruck, überteuert zu werden und im Gerechtigkeitsgefühl verletzt zu sein. Ausbildung von Gerechtigkeitskompetenz ist ein wesentliches Merkmal eines jeden gesellschaftlichen Zusammenhalts. Es ist nicht nur eine Einübung in die existierenden Rechtsverhältnisse, sondern zugleich die Entwicklung eines Vermögens, das auch den Schein der abstrakten Gleichheit im Recht durchschaubar macht. Viele Elemente der Solidarität und der Verantwortung für das Gemeinwesen entspringen dieser Quelle.

Und es ist schließlich **siebentens** die Erinnerungs- und Utopiekompetenz, die auszubilden ist. Wer die Träume junger Menschen und Vorstellungen wie es anders sein könnte und sollte, wer diese Bereiche in Erziehungs- und Bildungsprozessen nicht wahrnimmt und pädagogisch wendet, verschleudert viel Lebensenergie und zementiert einen Spaltungsprozess in der Gesellschaft und in den einzelnen Individuen. Die Triebenergien, die in Träumen und Phantasien enthalten sind, trennen sich dann von der kognitiven Oberfläche und sind deshalb als Energieträger für kreative Lernprozesse nicht mehr brauchbar. Wir beobachten gegenwärtig beim Lernen und in vielen anderen Bereichen diese Abspaltungen der Utopien und der Träume vom offiziellen Zusammenhang der Gesellschaft. Wir nehmen Erinnerungs- und Utopiefähigkeit zusammen, wenn wir von einer Schlüsselkompetenz sprechen, weil Menschen, die keine Erinnerungen haben oder Vergangenes nicht aufarbeiten, auch wenig Energie zur Verfügung haben, Zukunft zu entwerfen. Man weiß, dass Triebverdrängung und Realitätsleugnung sich ergänzende Bestandteile eines gewaltigen Postens von Energieverzehr sind:

Der Bildung der Menschen und ihrer lebensgeschichtlichen Grundausstattung für befriedigende und kreative Lebensstile geht dabei sehr viel verloren.

Diese Darstellung von sieben Schlüsselkompetenzen als Grundlage von Beruflichkeit mag den Eindruck erwecken, als bestünde darin das Heil einer Berufsbildungsreform. Tatsächlich handelt es sich aber um viele sehr komplizierte, verwinkelte und schwierig umzusetzende Projekte, die auch neue Didaktiken und Änderungen der Einstellung zur Gesellschaft erforderlich machen. Insofern ist die Reform der Berufsbildung kein technokratischer Anpassungsprozess an das vermeintlich Moderne, sondern zugleich auch der Startschuss in der Gesellschaft berufliches Lernen neu zu denken. Die Schlüsselkompetenzen markieren aber auch die inhaltlichen Dimensionen des Gemeintens: Wir setzen damit auf Identitätschancen in der Arbeit, im beruflichen Lernen, und damit auf Mindestumfänge von Tätigkeiten, auf Kontinuität und Erfahrungswissen aber auch auf angemessene gesellschaftliche Anerkennung von Berufsarbeit.



Die didaktische Seite erscheint relativ einfach: Es gibt nur noch exemplarische Lösungen. Es kann nicht so sein, dass man einen gesicherten Kanon des Wissens in den benannten Bereichen anbietet. Gerade junge und heranwachsende Menschen würden an der Verbindlichkeit solcher Informationen zweifeln. Exemplarisches Lernen würde auf die Bedürfnisse, den Assoziationshorizont und die Vorstellungswelt der Lern-Subjekte eingehen müssen, um daraus so etwas wie Verbindlichkeit und das Allgemeine zu entwickeln. Das ist viel schwieriger als der umgekehrte Weg.

Wir wollen einen Punkt markieren, den wir im Zusammenhang von Berufsbildung wichtig halten: Die Lern- und Erziehungsorte haben sich verschoben.

Manche der Tugenden, die in den Familien ausgebildet wurden, wie Teilen, Kompromisse machen, wenn mehrere Geschwister da sind, die Sicherheit großer Verlässlichkeit, Zurückkehren zu können usw., alle solche für ein demokratisches Gemeinwesen auch zentralen Tugenden werden in den zunehmend fragmentierten Familienzusammenhängen nicht mehr

ausgebildet oder nicht mehr in der alten Form ausgebildet. Wenn sie denn aber für unser Gemeinwesen nach wie vor wichtig sind, wo ist der Ort, wo solche Ausbildung erfolgt? Wir sprechen deshalb von einer Zusatzfunktion der öffentlichen Institutionen, wie der Schule, auch der Berufsschule, was die Prägung solcher und ähnlicher Tugenden betrifft.

In der sozial-liberalen Bildungsreform sind gewaltige Anstrengungen unternommen worden, den Veränderungen der Lernprozesse jene Institutionen anzumessen, die solche Lernprozesse fördern. Viele dieser Bildungsreformen müssen von uns heute re-aktualisiert werden, weil bestimmte Forderungen nicht erfüllt sind, aber uns nach wie vor bedrängen. Viele wissenschaftliche Untersuchungen gab es in dieser Zeit zwischen 1965 und 1979, die eine Erkenntnis als wesentliches Element notwendiger Reformen bestätigten: Wenn von Leistung die Rede ist, dann stets in einer Dreiteilung. Es sind kognitive Leistungen des Lernens klar zu unterscheiden von emotionalen und sozialen Leistungen. Betont wurde aber die Gleichwertigkeit dieser Leistungsebene. Deshalb schob sich nicht nur das, was

soziale Kompetenz genannt werden kann in den Lernzusammenhang, sondern dass auch die emotionale Entwicklung ein wichtiges Lernpotential ist. Was heute geschieht, verdreht diesen zentralen Zusammenhang fundamental. Die Ideologie von Nutzen und Leistung gliedert immer mehr jene Zusammenhänge aus, die mit emotionalen und sozialen Leistungen der Lernenden zu tun haben.

Obwohl die PISA-Studie einen deutlichen Fingerzeig gegeben hat, dass es nicht um die technische Bewältigung in den Leseleistungen geht, sondern um das Verstehen und Deuten des Gelesenen, werden aus dieser Studie vielfach nur die kognitiven Aspekte herausgezogen, in dem Sinne, dass man jetzt noch mehr üben muss, dass Lesetraining stattfinden soll. In Wahrheit ist es aber so, dass in jenen Lernzusammenhängen, in denen eine Art Selbstregulierung des Verhaltens auch zugelassen ist, wo also kommunikative Kompetenz ausgebildet wird, die Kinder auch besser fremde Texte verstehen. Auch die Beziehung zu einem anderen Menschen ist, wenn sie gelingen soll, die Entschlüsselung eines fremden Textes.

Die Lern- und Erziehungsorte haben sich verschoben

Es hat heute geradezu Weltanschauungscharakter angenommen, dass Wertungsvergleiche, in ihren wissenschaftlichen Verkleidungen bekannt als Evaluationen, rationale Begründungszusammenhänge in den Beziehungen zwischen Leistung, Nutzen, Kosten und Entlohnung sichtbar machen. Ganze Schwadronen von Unternehmensberatern, Leistungsmessern und staatlich bestellten Evaluatoren ziehen, nicht selten bereits in den Vorfeldern Angst und Schrecken verbreitend, durch die Lande, um der betriebswirtschaftlichen Vernunft über Verschleiß und Nutzlosigkeit zum Sieg zu verhelfen.

Aber was ist, wenn bei diesen Wertungsvergleichen die angewandten Kriterien ins Schwimmen geraten sind? Was sind denn Leistungen, die angemessen entlohnt werden? Was ist die Reichweite des Nutzens, der von einer Berufsausbildung oder einem sonstigen sachlichen Kompetenzerwerb zu erwarten ist?



Ein Exkurs: Lernzeiten

Die betriebswirtschaftliche Kalkulation von Nutzen und Leistung droht in die Poren der Gesellschaft einzudringen und jetzt auch die Bildungsprozesse zu erfassen. Wir meinen nicht den üblichen Sparzwang, den es periodenweise immer wieder gegeben hat. Was sich gegenwärtig abspielt, ist eine radikale Umdefinition von Lern- und Bildungsprozessen mit absehbaren Folgen für das kulturelle Klima der Gesellschaft und das Menschenbild, auf das diese betriebswirtschaftlichen Nutzenrechnungen hinsteuern.

Ein kurzer Rückblick auf vergangene Zusammenhänge erklärt, was wir meinen. In einem der ältesten Kulturdokumente, die Differenzierungen in den Zeitmaßen zum Gegenstand haben, heißt es: „Ein Jegliches hat seine Zeit, und alles Vorhaben unter dem Himmel hat seine Stunde: Geboren werden hat seine Zeit, Sterben hat seine Zeit ... Weinen hat seine Zeit, Lachen hat seine Zeit; Klagen hat seine Zeit, Tanzen hat seine Zeit“ usw. Das steht im Prediger Salomo (Kohélet). Von solchen Entmischungen lebt unsere Kultur.

Eine völlige Verdrehung der menschlichen Zeitmaße ist im Gange. Alles hat seine Zeit, heißt es bei Salomo; alles hat eine Zeit, verordnet der betriebswirtschaftlich mutierte Mensch, der nur noch eine technisch-zweckrationale Meßlatte der Zeitmaße kennt; diese auf alle Lebensverhältnisse anzulegen, ist für ihn Zielvorstellung für eine gestaltete Vernunft des gesellschaftlichen Ganzen. Das ist aber ein gefährlicher Irrtum.

Blockierend, ja zerstörerisch wirkt sich das vor allem da aus, wo es um Lernen, Erziehung, Persönlichkeitsbildung von Menschen geht. Wer die Nützlichkeit in diesen Prozessen betont und Kosten-Nutzen-Rechnungen anstellt, muss angeben, welche lebensgeschichtliche Reichweite verständnisschwaches und auf kurzfristige Anwendung gedrilltes Lernen hat. Zu den bedeutsamsten Einsichten der Sozial-Liberalen gehörte eben die Differenzierung der Zeitstrukturen und der ihnen angemessenen Leistungsformen in den verschiedenen Lernfeldern. Die Nützlich-

keit wurde vom oberflächlichen Erwerb vom Lernstoff abgelöst und um andere Dimensionen der Persönlichkeitsbildung angereichert.

In der Persönlichkeitsbildung ist Zeitverlust, sind Um- und Abwege keine nutzlosen Kosten, wie etwa in der Autoproduktion, sondern höchst produktive und nützliche Bauelemente. In der Erziehung kommt es eben, das hat Rousseau einmal gesagt, nicht darauf an, Zeit zu gewinnen, sondern Zeit zu verlieren. Auch wenn man in der Kritik der marktorientierten Zeitökonomie soweit nicht gehen will, erscheint doch diese Differenzierung der Leistungsschichten im Vorgang der Persönlichkeitsbildung von drängender

Aktualität. Der betriebswirtschaftliche Nutzenbegriff fördert am Ende einen Menschentypus, den wir als allseitig verfügbaren Menschen bezeichnen; politisch ist er der leistungsbewusste Mitläufer. Eine demokratische Gesellschaft dagegen lebt von urteilsfähigen Menschen. Er ist ein soziales Lebewesen, das den Eigennutz gleichzeitig in das Gemeinwesen einzubringen vermag.



Die skizzierten Überlegungen legen ein Berufsbildungskonzept nahe, welches gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen aufnimmt und gleichwohl die Basisbedingungen menschlichen Lebens, persönlicher und sozialer Entfaltung nicht aus den Augen verliert. Es geht um ein Konzept, das am bewährten Leitbild der Beruflichkeit menschlicher Arbeit festhält und gleichzeitig Erstarrungen vorbeugt. Gerade das Prinzip gestaltungsorientierter Beruflichkeit verbindet die in beruflicher Qualifizierung und Erfahrung gesammelte Kompetenz des Einzelnen mit seiner Verpflichtung auf eine menschenwürdige Zukunftsgestaltung, auf gesellschaftlich rückgebundenen Wandel, auf Fortschritt, ohne sich auf dessen Selbstlauf zu verlassen. Das deutsche duale System der Berufsausbildung liefert hierzu eine hervorragende Basis, die es allerdings selbst zu modernisieren gilt.

Die gesellschaftliche Funktionalität des dualen Systems beruht, zusammengefasst, auf den folgenden Vorteilen:

1 Die beruflichen Lernprozesse sind auf ein Feld mehr oder minder verwandter Tätigkeiten – auf einen „Beruf“ – ausgerichtet, statt auf einen einzelnen Arbeitsplatz; sie sind also gekennzeichnet durch eine bestimmte Balance zwischen Breite und Spezifik der Lerninhalte.

2 Das duale System verbindet und verzahnt theoretisches und praktisches Lernen im Betrieb. Das sorgt für berufliche Handlungsfähigkeit der Jugendlichen auf relativ hohem Niveau schon unmittelbar nach der Ausbildung, ohne vornehmlich auf lange Zeiten eines Versuch-und-Irrtum-Lernens verwiesen zu sein.

Breite der Ausbildung und berufliche Handlungsfähigkeit zusammen sichern Komplexität und „Ganzheitlichkeit“ der Qualifikation. Sie sorgen für einen anerkannten Status der jungen Fachkräfte bereits zu Beginn ihres Berufslebens. Und sie sind die Basis für die Nachfrage der Betriebe nach jungen Ausgebildeten für eine Vielzahl durchaus unterschiedlicher Arbeitsplätze.

Die Bedeutung dieser Sachverhalte wird sichtbar, wenn man sich die schwierige und unsichere Situation junger Anlernkräfte im Betrieb („Fußabstreifer“) und die wesentlich höhere Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit einem anderen Berufsbildungssystem vor Augen führt.

Außerdem fördert die Kombination und Verschränkung von Theorie- und Praxislernen den Erwerb eines Qualifikationsüberschusses für breite Tätigkeitsfelder und schafft eine durch Eigeninteressen gesicherte Basis für späteres Weiterlernen – vor allem auch für selbständiges Weiterlernen, für das „Sich-Hineinarbeiten“ in neue technisch-organisatorische Bedingungen, das in international verglichenen Untersuchungen immer wieder als ein Spezifikum deutscher Fachkräfte festgestellt wird und für Arbeitgeber erhebliche Einsparungen an Transaktions- und Weiterbildungskosten bedeutet.

Weitere Vorteile für die Betriebe resultieren daraus, dass die breite Verfügbarkeit von Arbeitnehmern mit solchem Qualifikationszuschnitt tayloristische Arbeitsorganisation mit ihren hohen Unwägbarkeiten, Rigiditäten und Folgekosten zu vermeiden ermöglicht: Duale Ausbildung

Es geht um ein Konzept, das am bewährten Leitbild der Beruflichkeit menschlicher Arbeit festhält

vermittelt berufliche Autonomie der Arbeitnehmer, die Unabhängigkeit von Einzelanweisungen und die Fähigkeit, die eigene Tätigkeit zu planen und mitzugestalten und damit letztlich: die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft zu fördern.

3 Die Eingliederung in die Bezugsgruppe der Auszubildenden, die Ausrichtung der Ausbildung auf ein breites, gesellschaftlich normiertes Feld von Tätigkeiten, das als „Beruf“ auch außerhalb des Betriebs anerkannt ist, und die Tatsache, dafür einen anspruchsvollen Qualifizierungsprozess durchlaufen zu haben, stützen die Identitätsbildung der Jugendlichen enorm und haben damit eine wichtige subjektive Funktion für ihren Sozialisationsprozess: In anspruchsvollerer, kollegial anerkannter Arbeitstätigkeit kann darauf später eine Facharbeitsidentität und berufliche Autonomie aufgebaut werden.



4 Eine vierte Stärke des dualen Systems besteht in der gesellschaftlichen Normierung der Ausbildung und der damit verbundenen Standardisierung der Qualifikationsprofile, wo immer sie erworben werden. Diese, wie der internationale Vergleich zeigt, besonders wichtige Stärke des dualen Systems ist Basis für berufsfachliche Arbeitsmärkte, die Arbeitsplatzwechsel in ganz Deutschland auf gleichem Niveau und ohne größere persönliche Verluste ermöglichen; dem Arbeitnehmer erleichtert es die Wiederbeschäftigung bei Arbeitsplatzverlust, und zwar ohne bei jedem Arbeitsplatzwechsel wieder neu und ganz unten in der Arbeitsplatzhierarchie beginnen zu müssen. Es erspart zugleich den Unternehmen aufwendige Anlernprozesse bei jeder Neueinstellung und bei jeder innerbetrieblichen Umsetzung und verringert das Risiko der so genannten Rigiditäten bei Restrukturierungsprozessen, d.h. des nachvollziehbar massiven Widerstandes der Arbeitnehmer gegen Umsetzungen und eröffnet ihnen damit eine gewisse Unabhängigkeit vom jeweiligen Einzelbetrieb - eine wichtige Basis auch für Interessenvertretung und demokratisches Handeln im Betrieb.

Zudem liefert diese Standardisierung von Qualifikationsprofilen eine gesellschaftliche, von Betrieben und Arbeitnehmern anerkannte und gut handhabbare Basis für übersichtliche Tarifstrukturen, erleichtert damit die Sicherung ähnlicher Eingruppierungen in allen Betrieben („Facharbeiterecklohn“ etc.) und verringert damit auch hier die bei Einzelverhandlungen ansonsten anfallenden zusätzlichen Transaktionskosten. Es liegt auf der Hand, dass das eine bessere Basis ist für die Durchsetzung angemessener Entlohnung und für die Vermeidung kontraproduktiver Rivalitäten, als eine Situation, in der angesichts fehlender Standardisierung von Qualifikations- und Arbeitsplatzstruktur tendenziell jeder Arbeitsplatz und jede Arbeitskraft gesondert bewertet werden muss.

5 Nicht zuletzt besteht eine Stärke des dualen Systems in der gesellschaftlichen Verantwortung – Verantwortung von Staat/Parlament, Arbeitgeber(-verbände)n und Interessenvertretung der Arbeitnehmer – für die Ausbildung des Nachwuchses. Sie setzt Strukturen, Normen und Regelungen, die nicht nur den Interessen einzelner Betriebe oder Jugendlichen entsprechen, sondern die Interessen vieler (wenn auch vielfach asymmetrisch) zu vermitteln verspricht, und sie sichert auch eine gewisse Einhaltung dieser Normen und Regelungen.

Die Berufsförmigkeit von Arbeit ist keineswegs in Widerspruch zur historischen Entwicklung geraten. Unser Konzept von Beruflichkeit knüpft am Leitbild der reflektierten Meisterschaft und eine auf die Mitgestaltung der Arbeitswelt ausgerichteten Facharbeit an. Flexibilität und Beruflichkeit lassen sich so als zwei Seiten zukünftiger Facharbeit ausgestalten.

Das Prinzip einer gestaltungsorientierten Beruflichkeit legt eine prospektive Berufsbildungsplanung nahe, die über die betriebliche Praxis hinausweist. Die betriebliche Praxis wird dabei nicht als eine ein für allemal gegebene, sondern als eine prinzipiell veränderungsoffene und gestaltungsbedürftige begriffen. Berufsbildungsplanungen werden so nicht darauf reduziert, existierende Praxis durch Aufgabenanalysen und Tätigkeitsstudien zu erfassen und daraus Berufsbilder bzw. Ausbildungspläne abzuleiten.

Ebenso problematisch erscheint es, zukünftige betriebliche Praxis längerfristig zu prognostizieren, um daraufhin antizipative Berufsbilder zu begründen. Prospektive Berufsbildungsplanung nimmt dagegen immer Bezug auf die konkrete und vielfältige sowie die sehr oft widersprüchliche, betriebliche und berufliche Praxis.



Eine prospektive Berufsbildungsplanung betrachtet die aktuelle berufliche und betriebliche Praxis immer auch als eine nur exemplarische, die im Prozess der Berufs(aus)bildung angeeignet und zugleich in gestaltungsorientierter Perspektive systematisch transzendiert wird. Prospektivität zielt also nicht auf verbesserte Prognoseinstrumente zur Vorhersage zukünftiger Arbeitsstrukturen, wie sie bislang immer zum Scheitern verurteilt waren, sondern auf die Eröffnung alternativer Entwicklungspfade zukünftiger Praxis mit dem Ziel, Kompetenz für die Gestaltung des Wandels zu erwerben. Zugegeben: Das ist ein anspruchsvolles Ziel, aber eines, was eher zum Erfolg führt als eine atemlose Berufe-Veränderungs-Politik, die am Ende wie das Märchen vom Hasen und Igel ausgeht.

Fazit:

Die hier entwickelten grundsätzlichen Überlegungen von Beruflichkeit, die entfalten Kompetenzen und deren Umsetzung sind für uns Begründungen und leitende Ziele einer Berufsbildungsreform. Von hier lassen sich konkrete Reformen und Projekte sinnvoll - und nicht willkürlich - begründen. Wir können in der jetzt vorgelegten Reform des Berufsbildungsgesetzes allerdings diese Begründungszusammenhänge nicht erkennen.

Zwar wird mit dem neuen Berufsbildungsgesetz ein verfeinerter und einheitlicher rechtlicher Rahmen vorgelegt, nach einer neuen Umsetzung von Beruflichkeit sucht man jedoch vergebens. Stattdessen werden Berufskonzepte und -strukturen propagiert, die nichts anderes als Patchworkprofile sind, inhaltlich völlig beliebig bleiben oder lediglich den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen folgen. Ein Modernisierungsprojekt, das nur Anpassung meint, hat den Namen Berufsbildungsreform jedenfalls nicht verdient.

MITGLIEDER DES WISSENSCHAFTLICHEN BERATERKREISES DER GEWERKSCHAFTEN IG METALL UND VER.DI:

Dr. Friederike Behringer

Bereichsleiterin beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

Dr. Roman Jaich

wiss. Mitarbeiter des European Institut for Globalisation Research in Berlin

Dr. Axel Bolder

wiss. Mitarbeiter des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln

Prof. Dr. Bernhard Nagel

Universität Kassel

Prof. Dr. Peter Dehnbostel

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr, Hamburg

Prof. Dr. Oskar Negt

emeritierter Hochschullehrer Hannover Dr. Edgar Sauter, ehem. Abteilungsleiter beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

Prof. Dr. Rolf Dobischat

Universität Duisburg

Prof. Dr. Hermann Schmidt

ehem. Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

Dr. Ingrid Drexel

ehem. wiss. Mitarbeiterin des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München

Dr. Hartmut Seifert

Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

Prof. Dr. Peter Faulstich

Universität Hamburg

Otto Semmler

ehem. Vize-Präsident der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg

Dr. Dieter Gnahs

Ressortleiter beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach

Philosophisch-theologische Hochschule St. Georgen in Frankfurt

Frankfurt/Berlin im Oktober 2004

Stellungnahme zum Eckwerte-Papier des BMBF „Reform berufliche Bildung“ vom 9. Februar 2004 der Berufsbildungsressorts beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall und beim Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Frankfurt am Main und Berlin
19. März 2004

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat Anfang Februar 2004 Eckwerte zur Reform der Beruflichen Bildung veröffentlicht, mit dem die Positionen der Bundesregierung zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes beschrieben werden.

IG Metall und ver.di begrüßen diese Absicht und unterstützen eine Reform des Berufsbildungsgesetzes, die vor dem Hintergrund des Strukturwandels und veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu einer längst überfälligen >Generalüberholung< führen muss. Der DGB hat hierzu bereits im Oktober 2003 in einem Acht-Punkte-Katalog grundsätzlichen Neuerungsbedarf definiert, der von unseren Gewerkschaften nachhaltig unterstützt wird.

Hintergrund dieser Debatte ist die Koalitionsvereinbarung von 2002, in der festgelegt wurde:

„Das Berufsbildungsgesetz wird mit dem Ziel novelliert, die duale Ausbildung zu stärken, mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen zu schaffen, die berufliche Bildung weiter zu internationalisieren, das Prüfungswesen zu modernisieren und den Geltungsbereich des Gesetzes zu erweitern.“

A. Das Fazit vorneweg:

Von diesen Zielsetzungen der Koalitionsvereinbarung ist im vorliegenden Eckwerte-Papier leider nicht mehr viel zu erkennen

In allen für die Funktionstüchtigkeit und Zukunftsfestigkeit des dualen Systems zentralen Fragen springt das BMBF zu kurz; es fehlt der Mut zu echten Reformen; im Ergebnis der Eckwerte – Positionen wird betriebliche Berufsausbildung eher weiter destabilisiert und im nationalen wie im europäischen Wettbewerb der Bildungssysteme weiter geschwächt.

Die Lösungsvorschläge würden zum Teil jedenfalls sogar das Gegenteil von dem deklarierten Anspruch bewirken – beispielsweise den Rückgang von betrieblichen Ausbildungsplätzen, der in dem Papier ausdrücklich beklagt wird, noch verstärken.

Die Eckpunkte sind aus Sicht von IG Metall und ver.di,

- Ein insgesamt enttäuschendes und unzureichendes Reformkonzept, mit wenig Mut zu umfassenden Erneuerungen der Ausbildung in den Betrieben;
- keine Antwort auf die tiefe Krise, in der die duale Berufsausbildung steckt;
- ein Ausstiegskonzept : weniger betriebliche Ausbildung, mehr Verschulung;
- eine unzureichende Antwort auf die dringend notwendigen Modernisierungs- und Erneuerungsbedarf.

Nachbesserungen im zu erwartenden Gesetzentwurf und im parlamentarischen Novellierungsverfahren sind dringend erforderlich.

Bei der Spekulation darüber, warum das BMBF derart rückschrittliche Reformen anstrebt, gibt es zwei Verdachtsmomente:

1. In diesem Jahr hat die Zahl der Studienanfänger eine Rekordhöhe erreicht. Für das BMBF ist die Priorität Nr. 1 die Erhöhung der Studienquote, denn die ist in Deutschland tatsächlich zu gering. Also ist es genau richtig, wenn die Jugend auf ein Studium orientiert wird, weil die duale Ausbildung sich als unsicheres Nadelöhr erweist. Die Frankfurter Rundschau schreibt hierzu : Aufgrund der mangelnden Perspektiven in der Berufsausbildung und in der Gesellschaft überhaupt zieht sich die Jugend für die nächsten Jahre in die Bibliotheken der Universitäten zurück und wartet bessere Zeiten ab.

■ Berufsbildung ist in den Augen der BMBF eine Sache, in der alles, was man tut, nur dann erfolgreich sein kann, wenn die „Wirtschaft“ freiwillig zustimmt. Das resultiert aus der Annahme, dass genügend Ausbildungsplätze nur zustande kommen, wenn die Akzeptanz der Arbeitgeber für die Berufsbildungspolitik gegeben ist. Damit liefert sich das BMBF letztlich den Dogmen der Arbeitgeber aus wie z.B. Kostenneutralität der Ausbildung, keine Mitbestimmung, geringe Qualitätsstandards und keine Qualitätskontrollen. Auf diese Weise wird man Ausbildung als Standortfaktor Nr. 1 und Vorzeigemodell in Europa nicht voranbringen.

Die „Eckwerte“ lassen nur den Schluss zu, dass ernstzunehmende Verbesserungen in wichtigen Fragen im kommenden Referententwurf nicht zu erwarten sind; wenn wir überhaupt etwas erreichen wollen bei der BBiG-Novellierung, müssen wir mit den Bundestagsabgeordneten die Diskussion aufnehmen.

B. Zu den Einzelheiten:

1. Das BMBF bekennt sich zur „Ausbildung für alle“; die Jugend dürfe nicht vertröstet werden auf ein Wiederanspringen der Konjunktur oder in Warteschleifen verschoben werden. Die Lösung wird aber weder in einer Ausbildungsabgabe noch in einem Rechtsanspruch auf Ausbildungsplätze gesehen, sondern u.a. in einer Anerkennung vollschulischer Bildungsgänge als Berufsausbildung nach § 25 BBiG. Die Folgen in der Praxis:

■ Berufspraxis und Betriebserfahrung wären künftig kein typischen Merkmale von Berufsausbildung mehr; jeder Betrieb müsste bei einem Berufsabschluss anhand ergänzender Unterlagen erst mal prüfen, ob die formal bescheinigten Qualifikationen überhaupt ernst zu nehmen sind. Damit würde die Lage der Berufsabsolventen am Arbeitsmarkt insgesamt erschwert.

■ Auch bei Anerkennung der vollschulischen Ausbildung als Beruf wäre die Ausbildungslücke nicht geschlossen, allein in 2003 sind mindestens 100.000 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz geblieben, die auch keinen Schulplatz haben.

■ Das Angebot der betrieblichen Ausbildungsplätze würde weiter zurückgehen, denn warum sollte ein Betrieb Ausbildungsplätze anbieten, wenn die Schule nebenan die Nachfrager ebenfalls zum Berufsabschluss führt.

■ Völlig utopisch ist die Annahme, die Berufsschulen wären in der Lage, nach diesem Muster relevante Teile der Jugend mit Ausbildung zu versorgen; derzeit fehlen bereits die Mittel für eine gute Unterrichtsversorgung der Teilzeitschule. Bei Vollzeit-Ausbildung steigt der Bedarf an Sach- und Personalmitteln mindestens um das Dreifache.

■ Im Ergebnis würde dieser Ansatz zu einem weiteren Abbau dualer Ausbildung und für die betroffenen Jugendlichen zu erheblichen sozialen Verschlechterungen führen. Die Integration der Berufsabsolventen in den ersten Arbeitsmarkt würde für die „Betriebsfremden“ noch schwieriger werden.

2. In Sachen Chancengleichheit hat das BMBF keine überzeugenden Ideen.

Hier wird im wesentlichen auf die bereits erfolgte Anpassung des BBiG an das Hartz-Paket durch Einführung der §§ 50-52 verwiesen. Festzuhalten bleibt:

■ Grundsätzlich ist die Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf Ausbildungsvorbereitung und Betriebspraktika zu befürworten; jedoch sind die zahlenmäßig viel wichtigeren SGB III-Maßnahmen ausdrücklich aus dem BBiG ausgenommen.

■ Es ist nirgends abgesichert, dass Ausbildungsplätze nicht durch betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahmen substituiert werden; selbst die Kammern befürchten, dass die Werbung für betriebliche Ausbildungsvorbereitung die Werbung für Ausbildungsplätze massiv stört; die meisten Kammern werben deshalb derzeit gar nicht für betriebliche Vorbereitungsplätze nach § 50. Die quantitativen Chancen werden allgemein als gering bewertet.

Keine Worte findet das BMBF zum Gender Mainstream, zu den Migranten, zu den Hauptschülern, zu den Themen Lernförderung und soziale Integration und fällt damit hinter anderswo erklärte Regierungspositionen deutlich zurück. Nicht erwähnt wird die Einbeziehung der Sozial- und Gesundheitsberufe in den Geltungsbereich des BBiG, obwohl dies verfassungsrechtlich möglich wäre. Zur Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung kein Wort! Ebenso wenig zur Absicherung sozialer Standards wie z.B. Ausbildungsvergütungen. Statt dessen wird stolz darauf verwiesen, dass die Geringverdienergrenze auf 325 € extra

abgesenkt wurde, damit die Auszubildenden nicht mehr von den Sozialbeiträgen befreit sind. Ein tolles Regierungsgeschenk – aber an wen ?

3. Das BMBF äußert sich auch zur Mitbestimmung in der beruflichen Bildung.

Die Leitformel ist unterstützenswert („Regionale Verantwortung und Kooperation fördern“), aber was hat man sich darunter vorzustellen?

- Für die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen sollen zu „Kommunikationsplattformen in den Regionen“ ausgebaut zu werden;
- Die bisherigen Aufgaben sollen durch „Regelbeispiele“ präzisiert werden (besagt aber nichts Konkretes).
- Die BBA sollen in Zukunft eine regionale Bildungsplanung erstellen (könnte für die Gewerkschaften ein Ansatzpunkt sein z.B. für bessere Berufsbildungsbilanzen);

■ Die Berufsschulen sollen volles Stimmrecht erhalten. Das würde zu einer unzulässigen Vermischung zweier unterschiedlicher Rechtsverhältnisse führen : dem vertragsrechtlichen Verhältnis zwischen Auszubildendem und Auszubildenden und dem öffentlich-rechtlichen Verhältnis, das die Berufsschulpflicht begründet und auf das weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Einfluss haben. Kultusministerien hätten dadurch Einfluss auf Entscheidungen über die betriebliche Ausbildung, den es umgekehrt nicht gibt.

■ In jeder Region sollte ein federführender BBA bestimmt werden - möglicherweise keine schlechte Idee. Bedeutet das, dass die bisherigen BBA'e keine Beschlusskompetenz nach § 58 BBiG mehr haben sollen?

■ Es soll ein nationaler Berufsbildungsrat gebildet werden, um Anstrengungen zu bündeln. Kompetenzen und Verbindlichkeit bleiben unklar. Wie verhält sich das zum Hauptausschuss BIBB?

Das BMBF scheint die Alltagspraxis der BBA nicht zu kennen, deshalb wohl

- kein Wort zur der faktischen Rechtsunsicherheit in der Ausschussarbeit (kein Rechtsweg für die Arbeitnehmerbank);
- kein Wort zur Rechtsaufsicht, die meist nicht funktioniert, wenn sie gebraucht wird;
- kein Wort zu den Vollzugsdefiziten in der Kammerpraxis und zu der rechtlich unhaltbaren Verquickung von öffentlich-rechtlicher Körperschaft, Arbeitgeberinteressen und kommerziellen Kammerinteressen z.B. als Weiterbildungsanbieter.

Wir vermissen ferner Aussagen zur Gleichstellung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in außerbetrieblichen Einrichtungen, die leider bisher gegenüber betrieblichen JAV benachteiligt sind.

4. In Sachen Ordnungspolitik geht es vor allem um

- Verschlinkung der Gremienstruktur beim BIBB;
- Aushöhlung des Konsensprinzips: Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen sollen nicht mehr in jedem Fall abgestimmt werden - die Qualifikationsbedarfe in Wirtschaft und Gesellschaft werden künftig in den Beamtenstuben des BMWA erdacht ?
- Das Klischee von der schnellen Neuordnung für „immer schnelleren Wandel der beruflichen Wirklichkeit“ wird nicht dadurch richtig, das es auch das BMBF nachbetet. Tatsache bleibt: der Berufewandel ist gar nicht rasant (die IT-Berufe leben schon sechs Jahre ohne den Vorwurf veraltet zu sein!) Die neuen Berufsbilder beinhalten neuerdings die Möglichkeit, im Betrieb auf den Wandel der Arbeitswelt sofort zu reagieren.

5. Zur Qualität der Berufsbildung verkündet das BMBF folgende Projekte:

- Aussetzung der AEVO für fünf Jahre, um Ausbildungsplätze zu gewinnen (nicht gesetzesrelevant);
- Legalisierung der gestreckten Prüfung durch entsprechende Gesetzesformulierungen;
- Durchsetzung von nationalen Kompetenzstandards in den Berufsschulen

Fehlanzeige also zu einer Strategie der Qualitätssicherung im Berufsbildungssystem, sowohl in der Ausbildung wie in der Weiterbildung; kein Wort zur Inputqualität oder zur Prozessqualität, lediglich Liberalisierung der Prüfungsformen (Output-Qualität); die neue Diskussion zur Outcome-Qualität ist noch gar nicht angekommen. Mithin ist überhaupt kein modernes Verständnis von Qualitätsmanagement im Bildungsbereich zu erkennen.

6. Auf die Globalisierung will das BMBF im wesentlichen antworten durch

- Neugestaltung und Verbesserung eines EU-Bildungspasses
- Anerkennung von Ausbildungsphasen im Ausland
- Einführung von ECTS in der Berufsbildung (nicht gesetzesrelevant)

Das meiste ist heute schon Praxis und streng genommen sind keine gesetzlichen Neuregelungen dafür erforderlich.

C. Gesamtbewertung

Verwirrung stiftet die Methode, die verschiedenen politischen Handlungsebenen in dem Papier ständig zu vermischen: politische Ziele, Absichten, Aktivitäten, Förderprogramme, Gesetzesänderungen; man muss schon ein guter Gesetzeskenner sein, um herauszufinden, was von all den Themen überhaupt gesetzesrelevant ist. Dadurch entsteht der Eindruck eines reichhaltigen Programms

zur BBiG-Reform, jedoch zeigt sich bei näherem Hinsehen, dass es im Kern lediglich zwei substantielle Novellierungsinhalte für das BMBF gibt:

- Anerkennung von Schulberufen nach § 25, um Ausbildung für alle zu erreichen;
- Verschlinkung oder sogar Abbau von Mitbestimmungsstrukturen zum angeblichen Zwecke der Effizienzsteigerung

Alles andere sind Details, die mit Struktur reformen nichts zu tun haben und überwiegend auf anderem Wege bereits realisiert wurden oder realisierbar sind.

Kurzum:

In den zentralen Themen von Quantität und Qualität der Berufsausbildung wie auch der beruflichen Weiterbildung entweder Fehlanzeige oder Lösungsvorschläge, die mit wenigen Ausnahmen mangelnden Realitätsbezug verraten.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Vorstand ver.di
Bereich Berufsbildungspolitik
ver.di Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Vorstand IG Metall
Ressort Qualifizierungs-
und Bildungspolitik
Lyoner Str 32
60528 Frankfurt/M.

Redaktion:

Mechthild Bayer, Michael Ehrke,
Klaus Heimann, Jörg Hesse, Uta Kupfer

Gestaltung:

Hansen Kommunikation GmbH, Köln

Druck:

apm AG, Darmstadt

W-2172-11-1104

November 2004