



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2023), H. 2"

5. Juni 2023

DISKUSSIONSPAPIER FÜR MEHR PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG IN DER AUSBILDUNG!



Anke Muth (Politische Sekretärin im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main), **Daniel Friedrich** (Politischer Sekretär im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main) und **Jörg Ferrando** (IG Metall),

„Person ist der Mensch von Anbeginn seiner Existenz,
Persönlichkeit muss er erst werden.“^[1]

Was so simpel klingt, hat es in sich: Persönlichkeitsentwicklung gehört zum Reifungsprozess des Charakters über die gesamte Lebenszeit eines Menschen. Manche Eigenschaften sind

dabei statischer als andere und lassen sich weniger gut formen, andere dagegen werden immer wieder auf den Prüfstand gestellt. Wissensvermittlung und Bildung tragen immer wieder zu solchen Prüfungen bei und helfen Ansichten zu überdenken, Fähigkeiten zu entwickeln und sich einen Platz in der Gesellschaft zu etablieren. Diese Entwicklung findet selbstverständlich nicht nur in der Freizeit statt und die Persönlichkeit wird nicht am Werkstor abgegeben, sondern sie spielt auch im Arbeitsleben eine wichtige Rolle.

Facharbeiterin zu sein, bedeutet nicht nur berufliche Kompetenzen zu erwerben. Es bedeutet auch die eigene Rolle als Mensch und Kulturschaffender zu reflektieren. Dazu gehört auch Instrumente zu entwickeln, die es ermöglichen, die beruflichen Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig die sozialen Zusammenhänge, in denen die Arbeit stattfindet, zu begreifen, um die eigene Rolle zu verstehen.

Unsere These ist: Bereits im Mittelalter sind beim Erlernen von Berufen Persönlichkeiten herangereift. In unserer heute stärker formalisierten Berufsbildung bleibt das so, aber wir haben dieses Ziel bisher nicht explizit verfolgt. Dennoch gehört in Deutschland die Berufsbezeichnung des erlernten Berufs für viele Menschen ganz untrennbar zur eigenen Persönlichkeit und in jede persönliche Vorstellung der eigenen Person: „Ich bin Schlosser.“

Neben Schule, Freundeskreis und Elternhaus findet ein maßgeblicher Teil der persönlichen Entwicklung im betrieblichen Alltag und damit während der Ausbildungszeit statt. Unser Ziel ist, neben der Ausbildung fachlicher Kompetenzen, auch das Wachsen der Persönlichkeit zu unterstützen und zu begleiten. Darin sehen wir die Chance jungen Menschen eine Orientierung zu geben und ein Fundament zu schaffen, um betriebliche, gesellschaftliche und politische Sachzwänge zu begreifen, ihnen als gefestigte Persönlichkeit zu begegnen und sie in ihrem Sinne zu verändern. Wenn die Auszubildenden verstehen, welche Konsequenzen ihr betriebliches Handeln auch über die Grenzen des Betriebs hinaus hat, können sie auf die stetigen Veränderungen unserer Gesellschaft angemessen reagieren und ihre Zukunft proaktiv gestalten.

Wie kommt Persönlichkeitsentwicklung in die Ausbildung?

Wo und wie kann im Rahmen einer Berufsausbildung die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen gefördert und unterstützt werden? Den Auftrag dazu gibt es:

„Ziel der dualen Berufsausbildung ist es, für eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet zu qualifizieren. Daraus ergibt sich auch ein Bildungsauftrag, zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden in Richtung einer selbständigen Persönlichkeit, die sich reflektierend und aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen auseinandersetzt, beizutragen.“[2]

Als geeigneter Regelungsort wurden die Standardberufsbildpositionen auserkoren. Diese regeln die Mindestinhalte, die in jeder Ausbildungsordnung gelten. Sie sind im Ausbildungsrahmenplan nicht mit Zeiten hinterlegt, sondern müssen parallel während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt werden. Deshalb wird oft vergessen, sie auch aktiv einzuplanen. Prüfungsrelevant sind sie dennoch, man denke nur an die WiSo-Prüfung.[3] Die Positionen haben somit eine nicht unerhebliche Steuerungsfunktion und wurden 2020 erneuert. Eine Hauptausschuss-Arbeitsgruppe beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat dazu neue Inhalte erarbeitet. Sie sind unter den folgenden Überschriften zusammengefasst:

- Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- Digitale Arbeitswelt

Die Gewerkschaften verfolgten bei der Neuformulierung 2020 insbesondere drei Ziele: Erstens herauszustellen, dass die Digitalisierung mehr erfordert als exzellenten Datenschutz und hohe Datensicherheit – wenngleich diese selbstverständlich enorm wichtig sind. Es ging ihnen darüber hinaus um Medienkompetenz und vor allem um Persönlichkeitsentwicklung. Untermauert wurde dieser Ansatz über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, wonach die Facharbeit der Zukunft vor allem mehr Soft Skills erfordert. Genauer gesagt: Starke Individuen, die höchst komplexe und ernste Probleme unter Zeitdruck lösen, wenn Algorithmen versagen und lernende Maschinen nicht mehr weiterwissen. Zweitens sollte im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachvollzogen werden, was in den 80er Jahren für den Umweltschutz in ähnlicher Weise erreicht worden war: Der Fokus lag darauf, dass die Facharbeiterinnenkompetenz eine reflektierende und sogar prospektive Rolle auch hinsichtlich psychischer Belastungen einnimmt und nicht nur das Beachten von einschlägigen Vorschriften zum Inhalt hat. Und drittens ging es den Gewerkschaften darum, dass Nachhaltigkeit sich neben der Beachtung der Umweltstandards auch auf die Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards beziehen muss. Unerwartet mussten die Gewerkschaften sogar verhindern, dass beim Umweltschutz die Schraube rückwärts gedreht wurde!

Am Ende sahen sich die Gewerkschaften in allen Punkten bestätigt und waren mit dem Ergebnis sehr zufrieden. Der Hauptausschuss hat die neuen Standardberufsbildpositionen am 17. November 2020 beschlossen. Im folgenden Kapitel wird beschrieben, warum das alles über das Tagesgeschäft hinaus eine bildungspolitische Bedeutung hat.

Der lange Weg zur Persönlichkeitsentwicklung in der Ausbildung

Die Geschichte der beruflichen Bildung in Deutschland ist auch eine Erzählung von Emanzipation.[4]

Von woher kommt die berufliche Bildung? Unser Ausgangspunkt ist die Meister-Novize-Beziehung im mittelalterlichen Zunftwesen. Wie bereits erwähnt, sind hier unter günstigen Umständen Prozesse abgelaufen, die aus manchem Lehrling einen selbstbewussten Gesellen machten. Die industrielle Revolution und die sich dadurch verstärkende Arbeitsteilung machte eine systematischere Kenntnisvermittlung erforderlich, war aber mindestens bis zum ersten Weltkrieg ausschließlich ökonomischer Notwendigkeit geschuldet. Mit dem Betriebsräte-Gesetz der Weimarer Republik erschien die erste Änderung. Die Mitbestimmung in Bildungsfragen begann sehr zaghaft und nur wahrnehmbar, wenn man die gleichzeitige Entwertung von Bildung durch den Fordismus ignoriert. Mehr als sichtbar wurde hier der Anspruch der Arbeiterbewegung auf Bildung in der Arbeitswelt kaum. Die Wissenschaft gab sich gleichzeitig Mühe, die Unterschiede von beruflicher Ausbildung und einer humanistischen Bildung (als Persönlichkeitsentwicklung) deutlich zu beschreiben und die berufliche Bildung als geringer im Wert dastehen zu lassen. Ein Bild, das bis heute stark in den Köpfen verankert ist.

Die folgenden Jahre der Barbarei führten natürlich ebenso wenig zu einem Bildungsanspruch für und in der Arbeit. Im Betriebsverfassungsgesetz der jungen Bundesrepublik wurden vor allem im Bereich der betrieblichen Bildung Mitbestimmungsrechte geschaffen, die weit über die Informations- und Beteiligungsrechte des Weimarer Betriebsräte-Gesetzes hinausgingen. Deren Wahrnehmung bezog sich zunächst jedoch nur auf die fachliche und persönliche Eignung des Ausbildungspersonals und weniger auf Inhalte und Strukturen der Ausbildung. Die Erfolge der Lehrlingsbewegung, die mehr Demokratie in unserem Land einforderte, und die Einführung des Berufsbildungsgesetzes führten erstmals zur Berücksichtigung von Arbeitnehmerinneninteressen in der Gestaltung der beruflichen Bildung.

Von nun an wurden die Interessen der Arbeiterinnen zumindest bei der curricularen Definition von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten eines Berufs berücksichtigt. Das hat bis heute viele Vorteile für unsere Kolleginnen und Kollegen. Das Verwertungsinteresse bestimmt die Ausbildung nicht mehr alleine – seine Allmacht wurde gebrochen. Dafür zu sorgen, dass in der Ausbildung Handlungskompetenz entsteht, die über die Betriebs- und Branchengrenzen hinaus berufliche Handlungsfähigkeit sichert, hat zu einer höheren (sozialen) Mobilität der Beschäftigten geführt. Ein Aufstieg durch Bildung wurde möglich. Da die Fortschritte in der Berufsbildung dem Prinzip der Einstimmigkeit zu folgen haben, konnten die Sachverständigen der Gewerkschaften zwar ihrerseits viele Nachteile verhindern und mit guten Argumenten einiges Gutes hinzufügen, aber die Zustimmung der Arbeitgeberseite zur umfassenden Persönlichkeitsentwicklung, also dem überwiegend im deutschen Sprachraum bekannten

Verständnis von Bildung, konnte so bislang nicht erreicht werden. Und dennoch: In der IG Metall blieb die Emanzipation – trotz alledem – zu jeder Zeit auf der langfristigen Agenda.

“Digitalisierung, die planetare Umweltkrise, die erkennbare Verantwortungslosigkeit der Marktsteuerung und Menschen, die das alles nun bewältigen, sind Game Changer in der Berufsbildung.”

In den 80er Jahren begann eine Entwicklung, die manche zunächst als Verkomplizieren von Berufen empfanden und beklagt haben. Die Berufsprofile wurden allerdings nicht mutwillig erschwert, sondern die Aufgaben wurden komplexer. Gewerke waren oftmals nicht mehr so leicht zu trennen, das Zusammenarbeiten ließ sich immer weniger vermeiden. Damals waren es schon lange nicht mehr die ersten Computer, mit denen man sich hier und da konfrontiert sah. Hier liegt der Anfang der jahrzehntelangen Entwicklung, die heute und in Zukunft Persönlichkeit zum letztlich auch ökonomischen Schlüsselfaktor macht. Um es auf einen einfachen Punkt zu bringen: Die Beschäftigten mussten nun ein bisschen mehr mitdenken, damit der Laden lief. Und vor allem mussten einige von ihnen zielgerichteter kommunizieren. Die Manager entdeckten die Vorteile von Eigenverantwortung und sogenanntem unternehmerischem Denken der Beschäftigten. Im Zuge dessen gelang es den Gewerkschaften – unter dem Eindruck des Waldsterbens, vieler Öltanker-Unglücke und so einigem mehr – der Facharbeiterin eine aktive Rolle beim Umweltschutz zuzuweisen und dies in den sogenannten Standardberufsbildpositionen, die für alle Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz gelten, zu verankern. So wurde erstmals nicht nur das Betriebliche, sondern Verantwortung über das Unternehmen hinaus Teil der Berufsausbildung. Das war mehr als ein Erfolg, vielmehr wurde ein Paradigma angekratzt: Damit ging es nicht mehr nur um die Verwertungsinteressen, sondern auch um die Persönlichkeitsentwicklung. Es wäre aber zu optimistisch, wenn man glaubte, dass sich dieser Erfolg bis heute flächendeckend verbreitet hat. Wie das Waldsterben überwunden schien, so nahmen auch die Bemühungen für den Umweltschutz in der Berufsausbildung ab. Aber nicht in allen Betrieben, denn das Prinzip der Eigenverantwortung blieb unangetastet erhalten. Immerhin war es Inhalt einer Standardberufsbildposition und wer guten Willens war konnte sich darauf berufen.

Seit den frühen 1970ern[5] wissen wir um die ökologische Bedrohung des Planeten. Offensichtlich fehlen jedoch heute noch Individuen in ausreichender Zahl, die sich der Verantwortung stellen. Auch die Erosion des sozialen Zusammenhalts, Entsolidarisierungsprozesse bis hin zur ernsthaften Gefährdung des demokratischen Prinzips kommen nicht überraschend. Zuschauen ist keine Option und war es wohl nie. Folgerichtig brauchen wir mehr Kolleginnen und Kollegen, die als starke Persönlichkeiten Verantwortung übernehmen. Eigentlich geht es gar um eine Ermutigung zur Verinnerlichung demokratischer und umweltpolitisch gebotener Werte und Haltungen. Hierauf passt der Begriff Soft Skill dann

gar nicht mehr. Es geht inzwischen um sehr viel mehr als um die Emanzipation in der Arbeitswelt. Es geht jetzt ums Ganze und um die Frage, wie groß der Beitrag der Berufsbildung dazu ist. Alleine auf Entscheidungen bei Parlamentswahlen zu setzen, hat bisher leider nicht ins Ziel geführt, auch wenn die Gesetzgeber unverzichtbarer Teil der Zukunftsstrategie bleiben müssen. Die besten Gesetze brauchen mündige Bürger, um wirksam zu sein.

Ob die Unternehmen wollen oder nicht: Ohne starke Persönlichkeiten, die Verantwortung übernehmen für sich, ihre Kolleginnen und Kollegen, den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und für eine intakte Natur wird es all das nicht mehr in lebenswerter Qualität geben.

Und nun kommen wir noch einmal zur Neufassung der bereits erwähnten Standardberufsbildpositionen im Jahr 2020. Im Raum stand die Frage der Bundesregierung, welche Kompetenzanforderungen alle Berufe für die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt benötigen. Ist es mehr als Datenschutz und Medienkompetenz? Die IG Metall hat Ja gesagt und zunächst ihre Schwestergewerkschaften überzeugen können.

„Die Fähigkeit, sich veränderte Organisationsformen immer wieder neu anzueignen, um in ihnen schnell und umfassend zu agieren, wird in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt immer wichtiger. Auch darauf bereitet die Berufsausbildung mit der Betonung des Lernorts Betrieb in besonderem Maße vor.“[6]

Wir sehen vor unseren Augen eine Entwicklung, wir nennen sie wahlweise Digitalisierung oder Transformation, deren stete Beschleunigung kaum aufzuhalten scheint. Wir sehen beeindruckende Fortentwicklungen in der Datenspeicherung, Prozessorgeschwindigkeit, Sensorik und bei der Verknüpfung von allem was sich mit einer IP-Adresse ansprechen lässt. Alles gehorcht dem, was den meisten Menschen als unberechenbar erscheint: den Algorithmen. Diese Befehlscluster funktionieren, wenn sie sorgfältig programmiert sind, in einem jeweils ganz bestimmten Setting. Inzwischen ist nicht mehr nur die Zusammenarbeit der Menschen von gegenseitigen Abhängigkeiten geprägt, sondern auch in Programmen gibt es äußerst komplexe Abhängigkeiten. Ändern sich die äußeren Bedingungen oder Teile der Programmierung, ändern sich die Ziele, ändert sich irgendetwas, dann müssen Algorithmen in Windeseile angepasst werden. Dafür gibt es zum Beispiel Fachinformatiker, die zumeist gut ausgebildet sind. Aber wie viele Finger brauchen wir, um daran abzuzählen, wann das nächste Mal etwas schiefgehen wird – einfach nur aufgrund von Ungleichzeitigkeiten? Und mit diesen Entwicklungen sehen sich nur ganz wenige Berufe in Zukunft nicht konfrontiert – die Orgelbauer zum Beispiel. Für alle anderen gilt: Wenn mal wieder der Algorithmus nicht passt, wenn irgendetwas schiefgeht, werden Kolleginnen und

Kollegen mit sehr starken Nerven benötigt. Die haben aber nur Menschen mit positiven Selbstkonzept. Außerdem werden Kolleginnen und Kollegen mit exzellenten Fähigkeiten zur technischen und sozialen Kommunikation über Ressort-, Domänen- und Branchengrenzen hinweg benötigt. Das können aber nur zur Kooperation bereite und reflektierte Menschen mit einem sinnvoll gestalteten Bildungshintergrund sein. Wir haben deshalb eine neue Stufe bei den Anforderungen in der beruflichen Bildung erreicht: Ohne starke Persönlichkeiten steht die Produktion öfter und länger als dem Unternehmen lieb sein kann.

Die Berufsbildung als Abrichtung für Verwertbarkeit ist in weiten Teilen in Frage gestellt. Die Arbeitsplätze, für die das funktionieren konnte, existieren in der Industrie nicht mehr sehr zahlreich.

Schon Oscar Wilde wusste: „Nur Spießer messen eine Persönlichkeit am profanen Maßstab der Produktion.“^[7] Es ist also Zeit, der oben skizzierten Entwicklung Rechnung zu tragen und den Fokus weiter zu fassen. Pessimisten werden einwenden, dass die erforderliche Umsetzung nun bestimmt so lange dauert und Rückschläge zu erwarten sind wie ehemals beim Umweltschutz. Aber Pessimisten sind wir nun einmal nicht. Und wir haben dafür auch gar keine Zeit mehr.

Die IG Metall hat sich die Weiterentwicklung der Berufsbildung hin zu mehr Persönlichkeitsentwicklung vorgenommen. Wenn es stimmt, dass es dafür seit Jahrhunderten Beispiele gibt, dann müssen wir damit beginnen, die besten davon aufzuschreiben, zu überlegen, wie wir sie in der praktizierten Ausbildung systematisch verfolgen können. Wir suchen in Workshops und überall auch sonst nach Ideen. Hast Du welche? Gib sie uns bitte!

[1] Hans-Eduard Hengstenberg

[2] Empfehlung 172 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15.12.2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“

[3] Noch etwas unklar ist die Frage, wie die nunmehr gestärkten personalen Kompetenzen gemessen und zertifiziert werden und ob man das überhaupt tun sollte. Kommunikation und Selbständigkeit stehen daher zunächst mehr im Fokus als stärker haltungs- und wertebezogene Kompetenzen wie Verantwortung und Kreativität, um die es in diesem Papier geht.

[4] Emanzipation ist die Selbst-Befreiung der Menschen aus Abhängigkeit.

[5] Die von der VW-Stiftung finanzierte und vom Club of Rome beauftragte MIT-Studie von 1972 sehen wir als ersten Meilenstein an, gefolgt vom Brundtland-Report einer UN-Kommission aus dem Jahr 1987 und vielen weiteren Expertisen.

[6] Wissenschaftlicher Beraterkreis von IG Metall und ver.di

[Z] Oscar Wilde: Feder, Pinsel und Gift Original engl.: "It is only the Philistine who seeks to estimate a personality by the vulgar test of production." Feder, Pinsel und Gift – Pen, Pencil And Poison (1889)

AUTOREN



Anke Muth

Anke Muth hat Kulturwissenschaften, Medien und außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung studiert. Der Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit begann mit Aktivitäten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bei ver.di. Nach einem Blick über den Tellerrand bei Unite Union in Neuseeland stieg sie als Jugendbildungsreferentin und später Abteilungsleiterin für Jugend im DGB Bezirk Hessen-Thüringen in die hauptamtliche Gewerkschaftstätigkeit ein. Heute ist sie als politische Sekretärin im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main neben ordnungspolitischen Themen mit Aspekten wie Inklusion in Ausbildung, der Schnittstelle Schule/Ausbildung und statistischen Auswertungen und politischen Analysen zum Ausbildungsmarkt befasst. In diesem Zusammenhang vertritt sie die IG Metall im Arbeitsausschuss der Allianz für Aus- und Weiterbildung.

[Alle Beiträge ansehen](#)



Daniel Friedrich

Daniel Friedrich ist Mechatroniker, Ausbilder und Sozialökonom. Als Politischer Sekretär im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main, setzt er sich für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in der beruflichen Bildung ein. Sein Arbeitsschwerpunkt ist dabei die Mitbestimmung im Bereich des Prüfungswesen zu stärken, und die Abschlussprüfungen am Ende der Berufsausbildung weiterzuentwickeln. Daniel wurde während seiner Ausbildung zum

Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung und später zum Betriebsrat bei einem mittelständischen Automobil und Maschinenbau Unternehmens in der bayerischen Rhön gewählt. Nach seinem Studium der Sozialökonomie an der Universität Hamburg wurde er Gewerkschaftssekretär in der IG Metall. Er war bereits als Bildungsreferent in Sprockhövel und als Politischer Sekretär in der IG Metall Geschäftsstelle Schweinfurt für die Bildung, Beratung und Betreuung von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Vertrauensleuten, Auszubildenden und Prüfenden verantwortlich.

[Alle Beiträge ansehen](#)



Jörg Ferrando

Jörg Ferrando ist Diplom-Politologe und arbeitet seit 2002 als Gewerkschaftssekretär im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall. Aktuelle Schwerpunkte sind die IT-Berufe und das IT-Weiterbildungssystem, Standardberufsbildpositionen, europäische Bildungspolitik, arbeitsprozessorientierte Weiterbildung und das Konzept der Bildungsberatung und –begleitung durch gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren.

[Alle Beiträge ansehen](#)