



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2015), H. 1"

Beruflichkeit als Teil von gewerkschaftlicher Arbeits- und Bildungspolitik

Von: **Dr. phil. habil. Hans-Jürgen Urban** (*Vorstandsmitglied IG Metall*)

Berufsbildung hat in der IG Metall eine lange Tradition. Ihr hoher Stellenwert basiert auf der einfachen Erkenntnis, dass eine breite fachliche Qualifizierung die Voraussetzung für sichere Beschäftigungs- und Entgeltbedingungen ist. Berufe versichern Beschäftigten und Arbeitgebern die Praxisrelevanz der in ihnen gebündelten Qualifikationen und Kompetenzen. Berufe tragen zur Qualität von Arbeit bei, sie bestimmen die Auswahl von Arbeitsplätzen, die Qualität der Arbeit und mögliche Aufstiegswege.

Berufsbildung ist für die Gewerkschaften Teil einer umfassenden Bildungskonzeption, die allgemeine, berufliche und politische Bildung in ihren Zusammenhängen betrachtet, die sowohl Persönlichkeitsbildung wie auch berufliche Qualifizierung umfasst und die aufgrund ihrer kritischen und reflexiven Bestandteile einen emanzipativen Anspruch gegenüber Arbeit, Betrieb und Gesellschaft beansprucht. Im gewerkschaftlichen Verständnis von Beruflichkeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur fachlich qualifiziert, sondern auch befähigt, die ökonomischen und sozialen Bedingungen abhängiger Beschäftigung zu erkennen, Arbeit mit zu gestalten, Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen und ihre beruflichen Biografien selbstbestimmt zu wählen. Zusammengeführt wird dieser Ansatz im Konzept der umfassenden und reflexiven beruflichen Handlungskompetenz.

Bildungspolitik ist Teil von Gesellschaftspolitik. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass sie sich für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung einsetzen. Sie kämpfen gegen sozial ungleich verteilte Bildungschancen. Denn nach wie vor entscheidet die soziale Herkunft über die Chancen von Schulbesuch, Studium und beruflichem Erfolg. Die neue Prekarität verschärft diese Situation.



Gute Bildung steht in einem engen Verhältnis zu guter Arbeit. Im Sinne einer belastungsarmen, qualifikationsförderlichen und gesellschaftlich sinnvollen Produktion sind Bildungs- und Arbeitspolitik aufeinander angewiesen. An deren Schnittstelle steht das Konzept der Beruflichkeit als Prinzip eines bestimmten Typs erwerbsarbeitsbezogener Bildung und als Prinzip der Gestaltung von Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnissen. Es ist deswegen ungemein wichtig, sich des Verständnisses und des Stellenwerts von Beruflichkeit zu vergewissern.

Dr. phil. habil. Hans-Jürgen Urban

Vorstandsmitglied IG Metall



Hans-Jürgen Urban, Dr. phil.

habil., geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und dort zuständig für Sozialpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie berufliche Bildung; zugleich Privatdozent für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Fellow am dortigen DFG-Kolleg „Postwachstumsgesellschaften“. Weitere Infos siehe <https://hans-juergen-urban.de/mein-leben-in-kuerze/>

Die Orientierung auf Beruflichkeit ist Teil einer Strategie, die „auf breite Berufszuschnitte als Mindestvoraussetzungen für eine entfaltungsförderliche, angemessene, offene und vorausschauende Arbeitsgestaltung“ sowie auf „eine erweiterte Möglichkeit sozialer Identität über die Arbeit“ und für eine „demokratische Beteiligungsfähigkeit für Mitbestimmung in Staat und Gesellschaft“ abzielt (so der wissenschaftliche Beraterkreis in seinen Berufsbildungsperspektiven 2014, S.4).

Angesichts der zunehmenden und umfassenden Ökonomisierung der Arbeits- und Sozialverhältnisse stellt sich die Frage, welche Chancen eine an guter Bildung und guter Arbeit ausgerichtete Politik der Gewerkschaften haben kann. Auch die Möglichkeiten und Optionen der Berufsbildungspolitik sind hierbei zu hinterfragen. Einerseits kann sich die Berufsbildungspolitik nach wie vor auf einen breiten Konsens zwischen Gewerkschaften, großen Teilen der Gesellschaft und maßgeblichen Teilen des Arbeitgeberlagers stützen. Andererseits gerät Beruflichkeit als Organisationsprinzip für Bildung und Arbeit durch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, durch die Akademisierung und durch die Dominanz angelsächsisch geprägter Bildungskonzeptionen zunehmend in Gefahr, an Bedeutung zu verlieren.

Beruflichkeit als Maßstab für Berufsbildung und Arbeitspolitik – so eine zentrale These des Leitbildes des IG Metall – lässt sich jedoch nur sichern, wenn sie zugleich konzeptionell weiterentwickelt wird. Die Richtungen dieser Weiterentwicklung werden durch relevante arbeits- und bildungspolitische Fragestellungen vorgegeben. Im Zentrum der Weiterentwicklung steht die Erweiterung von Beruflichkeit auf Studium und Lehre.

Herausforderung: Akademisierung

Die Diskussion über „Akademisierung“ hat verschiedene Ebenen. Mit dem Leitbild der „erweiterten modernen Beruflichkeit“ stellt die IG Metall Schlussfolgerungen in Bezug auf drei Herausforderungen zur Diskussion:

- Erstens beginnen heute mehr als 50 Prozent eines Altersjahrgangs ein Studium und fordern damit nicht nur die Kapazitäten der Hochschulen heraus. Sie haben diesen Bildungsweg gewählt, weil sie das Studium als wesentliche Chance zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen und ihrer gesellschaftlichen Teilhabe betrachten.
- Zweitens neigen Betriebe dazu, Arbeitstätigkeiten, die bisher Facharbeitern oder AbsolventInnen von Fortbildungsberufen vorbehalten sind, HochschulabsolventInnen zuzuschreiben.
- Drittens findet augenscheinlich eine Veränderung der Arbeit hin zur sog. „Wissensarbeit“ statt. Wissensarbeit – so ein populäres Argument – erfordert Qualifikationen, die das duale System immer weniger bereitstellen kann und die deshalb einen größeren Bedarf akademischen Qualifikationen nach sich zieht.

Der Wunsch nach Bildungsaufstieg oder – wie uns aktuellere Untersuchungen zeigen – das Bestreben, den erreichten Status durch höhere Bildungsabschlüsse zu erhalten, macht für junge Menschen, ihre Eltern, das private und gesellschaftliche Umfeld das Abitur und nach dem Abitur das Studium nach wie vor zu dem angestrebten Königsweg. Die Erwerbslosenstatistik gibt dafür genauso gute Argumente wie das zu erwartende durchschnittliche Einkommen. Tarifverträge wie im Bereich der IG Metall die vereinbarten Entgeltrahmenabkommen mit ihren Regelungen zur Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Abschlüsse werden betrieblich längst nicht in dem erforderlichen Maße umgesetzt. In der Gesamtwirtschaft bilden vergleichbare Tarifverträge nach wie vor eine Ausnahme.



Strukturell lässt sich dieses aus Sicht der Jugendlichen und ihrer Familien durchaus rationale Bildungsverhalten maßgeblich auf ein hierfür verantwortliches, hierarchisch gegliedertes und strikt zwischen Berufs- und Allgemeinbildung trennendes Bildungssystem zurückführen. Die sog. Bildungsexpansion führte „bei Konstanthaltung des gegliederten Schulsystems zu einem starken Anstieg der SchülerInnenzahlen in Bildungsgängen mit höherwertigen Abschlüssen.“ (Kutscha 2015; in diesem Heft). Dieser Prozess hält bis heute an. Die Entwicklung zum Abitur und zum Studium begünstigt den Bedeutungsverlust von Haupt- und Realschulabschlüssen, aber eben auch der beruflichen Abschlüsse. Die gegliederte Schulstruktur wirkt zudem als Auslesefunktion innerhalb des dualen Systems. Berufswahl verläuft nach schulischer und sozialer Herkunft. HauptschülerInnen ist vielfach berufliche Ausbildung verwehrt.

Diese Entwicklung ziehen weitere Probleme nach sich:

Erstens vollzieht sich soziale Selektion in dem Maße wie Abitur und Studium für die Mehrheit der jungen Menschen zur Selbstverständlichkeit wird, in neuen Bahnen, namentlich in den Bahnen von privaten und durch hohe Gebühren abgeschirmten Bildungseinrichtungen für eine zahlenmäßig kleine soziale Elite. Die soziale Ungleichheit innerhalb des Bildungssystems wird nicht aufgehoben, sondern verlagert sich auf eine neue Ebene.

Zweitens wird die Wahrscheinlichkeit, dass nach dem Studium keine adäquate Beschäftigung zu erzielen ist, in dem Maße zunehmen, wie der Anteil von AkademikerInnen unter den Beschäftigten steigt. Felix Rauner und Gerhard Bosch haben dies im Vergleich zwischen Ländern mit hohen und weniger hohen Akademikerquoten nachgewiesen. Die meisten Länder mit hohen Akademikerquoten weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an gering Qualifizierten auf (vgl. Bosch 2014).

Drittens führt die ungebrochene Orientierung am Studium bei jungen Menschen und ihren Eltern auf der Ebene der subjektiven Bildungswünsche und das aus wichtigen internationalen Gremien auf der politischen Ebene immer wieder genannte Ziel von 70 Prozent Studierender an einer Alterskohorte dazu, dass das dual-betriebliche Berufsbildungssystem in den Schatten gestellt und zu einem „Rest-Modell“ wird. Die duale Ausbildung wird tendenziell zur „Hauptschule“ des Berufsbildungssystems.

Wer daran etwas ändern möchte, muss sowohl das gegliederte Schulsystem überwinden – dies kann das Konzept der einen guten Schule für Alle leisten – als auch allgemeine und berufliche Bildung als gleichwertige und aufeinander bezogene Teilsysteme entwickeln.

Stellt man dem Bildungsverhalten die auf dem Arbeitsmarkt zu erwartenden Bedarfe gegenüber, so zeigen wichtige Projektionen zum Qualifikationsbedarf, dass der Bedarf an benötigten Akademikerqualifikationen in den nächsten Jahren anwachsen wird. Jüngere Zahlen des VDMA zeigen, dass der durchschnittliche Anteil von IngenieurInnen an den Belegschaften des Maschinenbaus auf aktuell 17,7 Prozent angestiegen ist und weiter ansteigen wird (vgl. VDMA 2013). Nahezu jeder fünfte Beschäftigte im Maschinenbau hat ein Ingenieurstudium absolviert. Nach einer Projektion von BIBB und IAB wird der Anteil der Qualifikationen aus dem Hochschulbereich von ca. 16 Prozent im Jahr 2000 auf ca. 20 Prozent im Jahr 2030 klettern.

Die gleiche Projektion zeigt, dass der größere Bedarf weiterhin im Bereich der Aus- und Fortbildungsberufe erwartet wird, während der Bedarf an geringen Qualifikationen ohne Berufsabschluss weiter sinken wird. (vgl. Zika, 2012).

Auf diese Entwicklungen muss Berufsbildungspolitik antworten. Das Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit nimmt diese Aspekte auf.

Erste qualitative Untersuchungen zu der Frage, welche Arbeitsplätze AbsolventInnen dualer Studiengänge zugeordnet werden, verdeutlichen, dass die These, dass Arbeitstätigkeiten, die bisher Facharbeitern oder AbsolventInnen von Fortbildungsberufen vorbehalten waren, zunehmend durch Absolventen von Studiengängen gemacht werden, nicht einfach von der Hand zu weisen ist.

Im kaufmännischen Bereich scheint der Betriebswirt bzw. die Betriebswirtin zu einer Alternative für den Industriekaufmann oder die Industriekauffrau geworden zu sein. Aus den technischen Bereichen wird berichtet, dass BachelorabsolventInnen dualer Ingenieurstudiengänge Funktionen übernehmen, die bisher Technikern oder Meistern vorbehalten waren.

In diesen Phänomenen kann sich eine weitgehende Entwertung insbesondere der Bachelorabschlüsse verbergen. Es könnten sich Arbeitsinhalte verändert haben, die das beruflich-duale System nicht mehr abdeckt. Oder es haben sich Rekrutierungsstrategien von Unternehmen verändert, die aus der regulierten dualen Ausbildung aussteigen und verstärkt in die relativ unregulierte Kooperation mit Hochschulen investieren. Das Institut für Arbeits- und Qualifikationsforschung (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen wird dazu in wenigen Wochen ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Projekt beginnen.

Unabhängig von den zu erwartenden Klärungen sind aus Sicht der Gewerkschaften jedoch folgende Positionen unabdingbar:

Erstens dürfen Bachelorstudiengänge, insbesondere im Bereich der dualen Studienangebote nicht dazu missbraucht werden, die betrieblichen Ausbildungsmärkte zu Lasten der dualen Ausbildungsplätze weiter auszuhöhlen. Es ist politisch nicht hinzunehmen, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe von Jahr zu Jahr sinkt, während der Anteil der unversorgten Jugendlichen auf hohem Niveau stagniert.



Zweitens dürfen die Bachelor- und Masterabschlüsse nicht entwertet werden. Dies ist nicht nur für das Gesamtsystem beruflicher Abschlüsse eminent wichtig, sondern

auch hochschulpolitisch von großer Bedeutung. Es ist z.B. nicht einsichtig, dass die Umsetzung der sog. Bologna-Ziele in Deutschland auch genutzt wurde, um über den sechssemestrigen Bachelor, der an allen Bachelorstudiengängen einen Anteil von ca. 65 Prozent ausmacht, eine Verkürzung von Studienzeiten durchzusetzen. Dies hat zu einem Bedeutungsverlust des Bachelorabschlusses bei Studierenden und in den Betrieben beigetragen.

Drittens ist angesichts der Tatsache, dass ein Großteil von HochschulabsolventInnen ihre berufliche Zukunft nicht in der universitären Forschung, sondern in der Wirtschaft sucht, zu fragen, was und wie im Studium in Bezug auf diese Praxis gelehrt und gelernt wird. Ein gutes Studium ist ein kritisch-reflexives, wissenschaftliches Studium. Es basiert auf hohen Anteilen selbstständigen Arbeitens. Es ist praxisorientiert und berufsqualifizierend. Im hochschulpolitischen Programm des DGB wurde dafür der Terminus „Studium als wissenschaftliche Berufsausbildung“ geprägt. Hierbei kann man an eine weit zurückreichende Studienreformdebatte anknüpfen, in der die Qualität des sog. Praxisbezugs des Studiums ein wesentlicher Eckpunkt war und ist. Das Leitbild geht einen Schritt weiter und bietet das Konzept der Beruflichkeit mit seinen Qualitätsdimensionen an, um hochschulische Lernprozesse auch an Erfahrungen der Berufsbildung zu orientieren. Zentraler Anknüpfungspunkt ist das Konzept der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz. Beruflichkeit in den qualifizierten Dimensionen des Leitbildes soll – um Missverständnissen vorzubeugen – auch Schutz vor weiterer Ökonomisierung bieten.

Viertens resultiert aus dem Anspruch der Beruflichkeit auch mehr Transparenz und Suche nach Konsens in der Entwicklung von gemeinsamen Curricula. Während die duale berufliche Bildung daran ausgerichtet ist, die Zahl der dualen Berufe durch die Schaffung breiter Qualifikationsfelder zu reduzieren, gehen die Hochschulen einem gesellschaftlich abgeleiteten Paradigma der Profilbildung folgend den Weg der Ausdifferenzierung und des Wettbewerbs. Die Zahl der Bachelor- und Masterstudiengänge ist dadurch auf ca. 16.000 angewachsen. Große Teile der Wirtschaft, auch die Gewerkschaften fordern, dass mehr Transparenz geschaffen wird. In der Akkreditierung von Studiengängen muss es Hochschulen erlaubt werden, fachliche und berufliche Standards der jeweiligen Fachcommunity in die Verfahren der Akkreditierung von Studiengängen einbeziehen zu können. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind daran zu beteiligen.

Fünftens sollen mittels eines gemeinsamen Konzepts von Beruflichkeit neue Brücken zwischen beiden Systemen, zwischen dualer Ausbildung und Hochschule, geschaffen werden. Historisch bedingte und noch immer vorhandene Statusunterschiede in der Bewertung akademischer und beruflicher Bildung sind abzuschaffen. Die soziale Durchlässigkeit in die Hochschulen ist über den Zweiten Bildungsweg, aktuell über die angepassten Landesregelungen für den sog. Dritten Bildungsweg zum Gegenstand des politischen Handelns geworden. Der Wissenschaftsrat weist in seinen Empfehlungen weit über die bestehenden Landesgesetze und ihre nach wie vor mangelhafte Umsetzung hinaus. Er fordert auch einen Aufwuchs an dualen und sog. hybriden Studiengängen. Beiden Vorschlägen schließen sich die Gewerkschaften an. Das Konzept der Beruflichkeit geht darüber hinaus. In seinem Verständnis von Beruflichkeit schafft es einen gemeinsamen bildungspolitischen Rahmen für die Gestaltung und das Verhältnis von Ausbildung und Studium.

Bildungspolitisch wird die Lösung nicht darin bestehen, duale Aus- und Fortbildung und Hochschulsystem gegenseitig auszuspielen, sondern es bedarf einer in sich abgestimmten Berufs- und Bildungspolitik. Dafür sind die institutionellen Voraussetzungen zu schaffen.

Fasst man diese Aspekte zusammen, so lässt sich festhalten, dass das im Leitbild formulierte Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit

- einen Beitrag zur Klärung des Verhältnisses von akademischer und nichtakademischer Qualifizierung in Bildung und Arbeitswelt leisten;
- einen gemeinsamen bildungspolitischen Rahmen für Berufsbildung und Hochschule anbieten und
- Studierende mit Bezug auf in der dualen Berufsbildung bewährten Bildungsprinzipien auf berufliche Praxis vorbereiten will.

Herausforderung Digitalisierung

Das Fraunhofer IAO/Ingenics-Institut hat kürzlich die Ergebnisse einer Befragung von über 500 Produktionsverantwortlichen vorgestellt (vgl. Wirtschaftswoche vom 13.10.2014). Gefragt wurde nach den von ihnen für realistisch gehaltenen Kompetenzen in Zusammenhang mit Industrie 4.0. Danach nannten 91 Prozent lebenslanges Lernen, 81 Prozent interdisziplinäres Denken, 79 Prozent aktive Problemlösung, 71 Prozent eine höhere IT-Kompetenz, 78 Prozent die Befähigung zum Austausch mit vernetzten Systemen, 75 Prozent die Kenntnisse des Gesamtprozesses, 74 Prozent die Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte, 71 Prozent die Steuerung der Kommunikation, 64 Prozent das Mitwirken am Innovationsprozess und 63 Prozent die Koordination von Arbeitsabläufen.

Relativ eindeutig sind die Einschätzungen, dass einfache, an- und ungelernte Tätigkeiten in den neuen Produktionsprozessen noch weniger Raum haben als bisher.



Auf dem Stand der jetzigen Erkenntnisse und veröffentlichten Erwartungen sind mindestens zwei Szenarien möglich und realistisch, die sich u.U. auch als „widersprüchliche Kombination aus Gestaltungsprinzipien der Dezentralisierung und Aufgabenerweiterung einerseits und Strukturierung und Standardisierung andererseits“ (Hirsch-Kreinsen 2014) ausprägen werden. Gerade aus den Erfahrungen mit der Einführung der ganzheitlichen Produktionssysteme (GPS) lässt sich die Befürchtung ableiten, dass zumindest auf bestimmte Beschäftigtengruppen Arbeitsverhältnisse warten können, die durch tayloristisch geformte Arbeitsteilung und durch die Standardisierung von Arbeitsinhalten geprägt sind. Ihnen gegenüber stehen in diesem Bild die hoch qualifizierten Fachkräfte, die den Prozess steuern und die auf Störungen reagieren, soweit sie die Systeme durch Selbststeuerung nicht autonom leisten können.

Dieser Pfad – so befürchten namhafte Arbeitswissenschaftler – kann zu einer weitgehenden Hierarchisierung in der Verteilung von Qualifikationsanforderungen führen. Er kann zu einem Bedeutungsverlust des „mittleren Qualifikationssegments“ führen, wenn produktionsnahe Prozesse der Fertigungssteuerung automatisiert werden. Er ist mit der Gefahr der Dequalifizierung für eine große Gruppe von Facharbeiterinnen und Facharbeitern verbunden und bündelt die dispositiven Anforderungen möglicherweise bei wenigen technischen Fachkräften.

Dem gegenüber steht ein Entwicklungspfad, der auf den Dezentralisierungspotenzialen der neuen Technologien aufbaut und der darauf zielt, Qualifikationsanforderungen sowie dispositive Arbeitsinhalte möglichst breit zu verteilen. Im Kern wird es auf diesem Pfad darum gehen, allen technischen Fachkräften berufliche Entwicklungsmöglichkeiten einzuräumen, Facharbeitern, Technikern, Meistern und Ingenieuren. Dieser Pfad liefe auf die Schaffung einer lernförderlichen Arbeitsorganisation, auf die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten hinaus.

Um die Spielräume dieses – humanzentrierten – Pfades nutzen zu können, ist es notwendig, sich der Ressourcen der Facharbeit zu vergewissern. Facharbeit auf der Basis betrieblich-dualer Ausbildung und den auf der Ausbildung aufbauenden Fortbildungen gilt heute – im Unterschied zu den noch vor wenigen Jahren prägenden Debatten – im gesellschaftlichen Diskurs nicht mehr als Auslaufmodell, sondern trotz der genannten Widersprüche in Bildungs- und Arbeitspolitik geradezu als Bedingung für flexible und hochwertige Produktion. Durch die Herausbildung von Kernberufen, die Orientierung der beruflichen Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen und die ständige Weiterentwicklung von Ausbildungsinhalten hat sich die duale Ausbildung als Basis für eine zunehmende Flexibilität industrieller Produktion erwiesen.

„Die zunehmende Attraktivität der Berufsbildung für die Unternehmen erklärt sich im Zuge der Berufsreformen erweiterten Flexibilitätpotenziale von Fachkräften, die den Übergang zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation und Aufgabenerweiterung erleichtern.“ (Bosch 2014).

Facharbeit kann unter der wachsenden Bedeutung der Prozessorientierung und in Verbindung mit dem immer schnelleren Wandel bei technologischen Innovationen ihren systematischen Platz behaupten. Beispielhaft lässt sich das Potenzial des Ausbildungsberufs des Produktionstechnologen darstellen. In der Verordnung zu diesem dreijährigen Beruf werden z.B. das Anfahren neuer Prozesse, das Simulieren von Prozessen, das Erkennen von Verbesserungspotentialen in den Prozessabläufen als Bildungsinhalte zu Grunde gelegt.

Als Bildungskonzept formuliert das Leitbild es für ein auf digitale Arbeitswelten bezogenes berufliches Lernen ein unabdingbares Verhältnis von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung:

„Ein bloß kognitiver und/oder wissenschaftlicher Zugang reicht nicht aus, um berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln. Er muss angereichert sein durch sinnliche Erfahrungen, Empfindungen sowie um die im beruflichen Handeln erworbenen Einsichten. Berufliches Lernen im Studium ist mit fachwissenschaftlichen Lernen zu einem sinnvollen Ganzen zu verknüpfen. Berufliche Bildung ist darauf angewiesen, dass Praxis durch Wissenschaft erklärt wird.“ (Leitbild, S. 26)

Als Politikkonzept hinterfragt das Leitbild kritisch eine Personalpolitik, die Aus- und Fortbildungsabschlüsse und Hochschulabschlüsse hierarchisiert. Stattdessen führt es die Potenziale der Facharbeit in der digitalen Arbeitswelt in die Debatte ein und setzt sich für eine ausgewogene Ausbildungspolitik sowie für gleichwertige Fach- und Führungskarrieren zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern ein. Damit leistet das Leitbild auch einen Beitrag für eine solidarische Arbeitspolitik.

Herausforderung Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik

Das Verhältnis von Arbeit, Bildung und gesellschaftlicher Verfassung war und ist höchst umstritten. Standardisierung, Taylorisierung, Dequalifizierung auf der einen, Requalifizierung und höhere Arbeitsanforderungen auf der anderen Seite stehen für die widersprüchlichen Befunde heutiger Arbeitsprozesse. Diese Entwicklungen spiegeln sich in Prozessen der Ent- und Verberuflichung im Bildungssystem.

Trotz des erkennbaren Fachkräftebedarfs in einzelnen Berufsfeldern gibt es bisher keine erkennbare Politik in Bezug auf bessere Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil: Die Belastungen nehmen zu. Knapp 60 Prozent der Beschäftigten arbeiten weitaus mehr als es der Arbeitsvertrag verlangt. Nach Angaben des „DGB-Index Gute Arbeit“ klagen 80 Prozent der Beschäftigten über die Zunahme der Arbeitsintensität. Vergleichbare Umfragen zeigen, dass die Mehrheit der Beschäftigten Interesse an einer sinnvollen und qualifizierten Arbeit hat.

Die Beschäftigten sehen sich einem zunehmenden Flexibilisierungsdruck ausgesetzt. Flachere Hierarchien gehen einher mit Anforderungen an die Selbststeuerung und erhöhen das Risiko der Selbstausbeutung. Haben auf der einen Seite Belegschaftsgruppen in den letzten Jahren in der Gleichzeitigkeit mit der an sie gerichteten Aufforderung, unternehmerisch zu denken und zu handeln, mehr Spielräume bei der Gestaltung ihrer Arbeit erhalten, nehmen für andere Gruppen existentielle Unsicherheit und Prekarität zu. Anforderungen steigen ins Unermessliche, führen zu latenter Überforderung und zum Verschleiß von Gesundheit und erworbener Qualifikation. Ganze Beschäftigtengruppen sind als Leiharbeiter, Contract- oder Crowd-Worker oder als

Erwerbstätige der Sharing Economy weitgehend von geregelter und abgesicherter Erwerbsarbeit ausgeschlossen, müssen auf Mitbestimmungsrechte verzichten und haben oft nur minimalsten sozialen Schutz.

Besonders dramatisch wird die Situation für die Betroffenen, wenn sie zu der Gruppe der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss gehören, die noch immer bei knapp unter 6 Prozent liegt, oder zu der Gruppe derer, die ohne Berufsabschluss geblieben sind. Dies sind im Jahr 2013 in der Gruppe der 20 bis 29-jährigen noch immer 13,8 Prozent (DGB, Bildungsgipfel-Bilanz 2014).



Deutschland hat einen der höchsten Anteile an sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In den letzten zehn Jahren sind nach Angaben des Statistischen Bundesamts ca. 2,3 Mio. Vollarbeitsplätze abgebaut worden, während gleichzeitig über 3 Mio. „atypische“ Arbeitsplätze geschaffen wurden. Dabei haben die größten Anteile die befristet Beschäftigten, die LeiharbeiterInnen, die Teilzeit- und die geringfügig Beschäftigten. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung liegt in Deutschland nach Angaben des Institutes Arbeit und Qualifikation (IAQ) im Jahr 2012 bei ca. 24 Prozent. Atypische Beschäftigung ist zum „Normalfall“ für jugendliche Beschäftigte geworden.

Dieser Arbeitstyp ist politisch und ökonomisch gewollt und wird sowohl auf der nationalen wie auf der europäischen Ebene von maßgeblichen gesellschaftlichen Gruppen stetig verfolgt. Eine Ökonomie, so ließe sich zuspitzen, die zunehmend auf die „Employability“, d.h. auf die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten setzt, verliert ihre durch Berufsbildung geschaffene Qualifikationsbasis und im gleichen Zuge das Interesse an geordneter und strukturierter Berufsbildung.

Dabei ist augenfällig, dass sich Arbeits-, Arbeitsmarkt- und Qualifikationspolitik an diesem Punkt ergänzen, die Zerfaserung von Beschäftigung wird durch die Zerfaserung von Qualifikation vervollständigt. Beispiele hierfür sind die Debatten um die Verkürzung von Lernzeiten, die Aufsplitterung von Lernprozessen in kleinteilige Lerneinheiten, die Reduktion von Bildung auf „Anpassungsqualifizierung“, die ungleichen Weiterbildungschancen in den Betrieben, der „unterwertige“ Einsatz von Arbeitskräften nach ihrer Ausbildung u.a.m.

Gewerkschaftliche Berufsbildung hat in diesen Zusammenhängen zwei Aufgaben. Sie ist erstens Teil einer Politik gegen die Ausuferung prekärer Arbeit hin zu einer Strategie zur (beruflich orientierten) Regulation der Arbeitsmärkte und zweitens Teil einer arbeitspolitischen Strategie für gute, belastungsarme und qualifikationsförderliche Arbeit. Beide Argumentationslinien sind in dem Leitbild angelegt und durch konkrete Handlungsvorschlägen ergänzt worden.

Als Bildungskonzept orientiert es über die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung und damit verbundenen arbeitsplatzübergreifenden Blick auf die Arbeitsprozesse, über den Bezug auf die „vollständige Aufgabe“ und auf die Reflexion und Gestaltung von Arbeit auf eine an ganzheitlichen Arbeitsinhalten orientierte Arbeitsgestaltungspolitik. Es nimmt es die zunehmende Individualisierung und Subjektivierung der Arbeitswelt auf, indem es darauf zielt, im beruflichen Lernen die berufsbiografischen Kompetenzen zu stärken und die Reflexion und Gestaltung von Arbeit, Lern- und Berufswegen als Teil der Persönlichkeitsbildung in die beruflichen Lernprozesse zu integrieren. Mit dem Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit hält die IG Metall an ganzheitlichen beruflichen Lernprozessen fest und unterstreicht die Bedeutung der im Konsens der Sozialpartner entwickelten Berufe. Beruflichkeit wird gesichert, gestärkt und weiterentwickelt. Das Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit wird damit auch einen Schutz vor weiterer Prekarisierung leisten.

Leitbild und aktuelle Gewerkschaftspolitik

Die aktuelle Tarifforderung der IG Metall nach Einführung eines Rechts auf Bildungsteilzeit leitet sich aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 ab. Diese Befragung, an der rund 500.000 Beschäftigte und darunter ca. 30 Prozent nicht in der IG Metall organisierte Beschäftigte teilnahmen, gab auch Aufschluss über die Situation der betrieblichen Weiterbildung und den Stellenwert des Themas in den Belegschaften. Die Antworten belegen erhebliche Defizite insbesondere bei den gering qualifizierten Beschäftigten. Sie deuten auf fehlende betriebliche Strukturen, auf Probleme der Finanzierung der Maßnahmen und auf den Arbeitsdruck, der betriebliche Weiterbildung oft zunichtemacht. Aber ebenso wird der große Stellenwert des Themas bei den Befragten sichtbar. Immerhin gaben 55 Prozent der Befragten an, dass sie sich gerne beruflich fortentwickeln würden, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen gegeben wären (vgl. Urban, Pickshaus, 2014).

Die aktuelle Tarifrunde nimmt diese Tatbestände auf und fordert einen Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit. Von ihr sollen vor allem drei Zielgruppen profitieren: Gering Qualifizierte, Beschäftigte nach Abschluss einer dualen Ausbildung und diejenigen, die sich nach längerer Erwerbstätigkeit beruflich weiterentwickeln wollen. Es wird ein neuer Anlauf in der Durchsetzung von tariflichen Weiterbildungsrechten versucht. So soll dem Sachverhalt Rechnung getragen, dass die bisherigen Vereinbarungen nicht in der erwarteten Weise betrieblich genutzt wurden, auch weil sich viele Beschäftigte und Interessenvertretungen mit den Regularien überfordert fühlten (vgl. Zitzelsberger 2015).

Die Bildungsteilzeit zielt auf vereinfachte Verfahren und auf berufsbegleitende Maßnahmen. Sie schließt abschlussbezogene Maßnahmen wie z.B. das Nachholen einer beruflichen Ausbildung, die Fortbildung und das Studium ein. Sie zielt damit auf eine Verbindung betrieblicher, stark anforderungsbezogener Maßnahmen und Maßnahmen der individuellen beruflichen Entwicklung. Beruflichkeit wird damit zum Maßstab betrieblicher Weiterbildung.

Der Tarifvertrag – sollte er in dieser Form durchgesetzt werden können – wird die betriebspolitische Basis für solidarische und berufsorientierte Qualifizierungspolitik erheblich verbreitern. Er stärkt die Weiterbildungsrechte der Beschäftigten und leistet einen Beitrag zu einem Konzept erwerbslebensbegleitenden Lernens.

Eine Politik zur Sicherung des Fachkräftebedarfs basiert auf einem Mix unterschiedlicher, aber aufeinander abgestimmter Maßnahmen (IG Metall Vorstand November 2014). Die Verbesserung von Bildung- und Ausbildung steht oben an, gefolgt von einer auf gute Arbeit ausgerichteten Arbeitspolitik und eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik sowie einer besseren Verzahnung von Arbeits- und Lebenswelt. Die Beruflichkeit steht im Zentrum der Vorschläge. Beruflichkeit soll gesichert, gestärkt und weiterentwickelt werden. Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit sollen verbessert und Beruflichkeit soll im Studium verankert werden. Damit hat sich der Vorstand der IG Metall wichtige Aspekte des Leitbildes zu eigen gemacht.

Das Beharren auf Beruflichkeit und ihre konzeptionelle Weiterentwicklung werden einen wesentlichen Anteil daran haben die Frage zu beantworten, ob es den Gewerkschaften gelingt, den durch Prekarisierung und Digitalisierung bestimmten Herausforderungen adäquate Antworten entgegen zu setzen. Die auf eine weitere Erosion regulierter Arbeits- und Sozialverhältnisse zielenden Triebkräfte eines marktradikalen Verwertungskonzepts sind nicht verstummt. Im Gegenteil. Sie erhalten in neuen Arbeits- und Produktionskonzepten eine neue Schubkraft. Im Bildungsbereich setzen sie sich in Form verstärkter Ökonomisierung durch. Das qualifizierte Konzept von Beruflichkeit, so wie es im Leitbild zur Diskussion gestellt wird, nimmt wesentliche aktuelle

Herausforderungen – voran die Akademisierungsdebatte – auf. Beruflichkeit hat einen positiven Einfluss auf den Inhalt und die Struktur von Arbeit. Sie ist Teil einer auf Bildungsreform zielenden Bildungspolitik.

Deshalb ist die Diskussion über Beruflichkeit so wichtig, sie hat arbeits- und bildungspolitische und durchaus auch gesellschaftspolitische Dimensionen, geht es doch um nicht weniger als darum:

Arbeit als Beruf hat für alle Menschen gleichen Wert und gleiche Würde!

Literatur

Bosch, Gerhard, Umbruch der Arbeit, Beruflichkeit, Qualifizierungsbedarfe, in: Schröder, Lothar / Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) Gute Arbeit. Qualitative Tarifpolitik-Arbeitsgestaltung-Qualifizierung, Frankfurt/Main 2015

Vgl. Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979:

„Art. 12 Abs. 1 GG schützt die Freiheit des Bürgers in einem für die moderne arbeitsteilige Gesellschaft besonders wichtigen Bereich: Er gewährleistet dem Einzelnen das Recht, jede Arbeit, für die er sich geeignet glaubt, als ‚Beruf‘ zu ergreifen, d. h. zur Grundlage seiner Lebensführung zu machen. (...) Der ‚Beruf‘ wird in seiner Beziehung zur Persönlichkeit des Menschen im Ganzen verstanden, die sich erst darin voll ausformt und vollendet, daß der Einzelne sich einer Tätigkeit widmet, die für ihn Lebensaufgabe und Lebensgrundlage ist und durch die er zugleich seinen Beitrag zur gesellschaftlichen Gesamtleistung erbringt. Das Grundrecht gewinnt so Bedeutung für alle sozialen Schichten; die Arbeit als „Beruf“ hat für alle gleichen Wert und gleiche Würde.“ BVerfGE 50, 290, (362).

DGB Bundesvorstand, Bildungsgipfel-Bilanz 2014, Dezember 2014

Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Wandel von Produktionsarbeit – Industrie 4.0. In: WSI-Mitteilungen 6/2014, S. 421ff, Düsseldorf 2014

Hofmann, Jörg, Qualitative Tarifpolitik als Zukunftsaufgabe, in: Schröder, Lothar / Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) Gute Arbeit. Qualitative Tarifpolitik-Arbeitsgestaltung-Qualifizierung, Frankfurt/Main 2015

IG Metall Vorstand, Fb. Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Fachkräfte sichern! Strategien zur Umsetzung, November 2014

IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Diskussionspapier. November 2014

Kutscha, Günter, Bildungsreform und erweiterte moderne Beruflichkeit: Ein Blick zurück – ein Blick nach vorn. Zur Diskussion: Beruflichkeit kontra Entberuflichung, in: Kaßbaum, Bernd/ Kuda, Eva (ed.), Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion, www.denk-doch-mal.de, Januar 2015

Urban, Hans-Jürgen/ Pickshaus, Klaus, Arbeitspolitik von unten, in : Schröder, Lothar / urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) Gute Arbeit 2014, Frankfurt 2013

VDMA (Hrsg.), Ingenieure im Maschinen- und Anlagenbau. Ergebnisse der VDMA-Ingenieurerhebung, Oktober 2013

Ver.di Vorstand, Bereich Weiterbildung / IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik (Hrsg.), Wissenschaftlicher Beraterkreis, BerufsBildungsPerspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung, April 2014

Zika, Gerd u.a., Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030, in: IAB-Kurzberichte 18/2012 (siehe auch zum Projekt „Qualifikation und Beruf in der Zukunft“: www.bibb.de/de/11727.php)

