



Stellungnahme des wissenschaftlichen Beraterkreises von IG Metall und ver.di

# **Ohne Berufe geht es nicht !**

**Die Reform des Berufsbildungsgesetzes  
braucht eine andere Leitidee**

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.

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 verständnisschwachen 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 entfalten 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.

## 1. Ausgangslage

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 verwert-

bar, wie auch berufliche Kompetenzen im außerberuflichen Kontext wirksam werden können.

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.

## **2. Herausforderungen für die Berufsbildung**

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. 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 verständnischwachen 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 Schlüssel-Kompetenzen gehen Bedürfnis und Erwartung der Lernenden ebenso ein, wie die Bedeutung, die solche Qualifikationen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben. Insoweit grenzen wir uns mit seinen Inhalten auch gegen falsche Sichtweisen ab, die Kompetenzen auf eine Fülle beliebiger, atomistisch zusammengefügter Teil-Qualifikationen reduzieren wollen.

### 3. Sieben Schlüssel-Kompetenzen

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, Arbeits-

welt 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 Angstrohstoff 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 ökonomischen 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 Entwicklungspfad 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 aller 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, übervorteilt 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

Grundausrüstung für befriedigende und kreative Lebensstile geht dabei sehr viel verloren.

Diese Darstellung von sieben Schlüssel-Kompetenzen als Grundlage von Beruflichkeit mag den Eindruck erwecken, als bestünde darin das Heil einer Berufsbildungsreform. Tatsächlich handelt es sich aber um viele sehr komplizierte, verwickelte 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 Schlüssel-Kompetenzen markieren aber auch die inhaltlichen Dimensionen des Gemeinen: 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.

#### **4. Kognitives, emotionales und soziales Lernen**

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.

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?

### 5. 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 vergessene 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 (Kohelet). 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 gedriltes 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 Nützlichkeit 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.

## **6. Plädoyer für Beruflichkeit**

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

vergleichenden 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 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 entfalteten 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 Modernisie-

rungsprojekt, 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. Axel Bolder**, wiss. Mitarbeiter des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln

**Prof. Dr. Peter Dehnbostel**, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr, Hamburg

**Prof. Dr. Rolf Dobischat**, Universität Duisburg

**Dr. Ingrid Drexel**, ehem. wiss. Mitarbeiterin des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München

**Prof. Dr. Peter Faulstich**, Universität Hamburg

**Dr. Dieter Gnahs**, Ressortleiter beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn

**Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach**, Philosophisch-theologische Hochschule St. Georgen in Frankfurt

**Dr. Roman Jaich**, wiss. Mitarbeiter des European Institut for Globalisation Research in Berlin

**Prof. Dr. Bernhard Nagel**, Universität Kassel

**Prof. Dr. Oskar Negt**, emeritierter Hochschullehrer Hannover

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

**Prof. Dr. Hermann Schmidt**, ehem. Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

**Dr. Hartmut Seifert**, Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

**Otto Semmler**, ehem. stellv. Präsident der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg

*Frankfurt/Berlin im Oktober 2004*