



Erweiterte moderne Beruflichkeit

Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale
und die hochschulische Berufsbildung

Diskussionspapier

Das Diskussionspapier „Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit“ wurde im Auftrag des Bildungsausschusses der IG Metall von einer vom Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik eingesetzten Projektgruppe entwickelt. Der Bildungsausschuss hat den Text abschließend beraten.

Der Projektgruppe gehörten an: Timo Gayer, Klaus Heimann, Bernd Kaßbaum, Eva Kuda, Günter Kutscha, Thomas Ressel, Ute Schmoldt-Ritter, Martin Sambeth, Georg Spöttl, Jürgen Strauß.

Frankfurt/Main November 2014

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt am Main

Gestaltung: kus-design, Mannheim

Druck: BWH GmbH, Hannover

November 2014

Produktnummer: 29789-51404

Inhalt

Einleitung	3
1. Warum „erweiterte moderne Beruflichkeit“?	9
2. Welche Herausforderungen sehen wir?	12
3. Unsere Perspektive: „Berufsbildung aus einem Guss“	17
4. Erweiterte moderne Beruflichkeit als Bildungskonzept	20
5. Erweiterte moderne Beruflichkeit als Politikkonzept	31
6. Handlungsfolgerungen der IG Metall	36
7. Glossar	46
8. Literaturhinweise und Links	54

Einleitung

Das Prinzip der Beruflichkeit von Arbeit und Qualifizierung ist von zentraler Bedeutung für gute Arbeit und ein gutes, gesichertes Leben. Berufe zielen auf die breite und fachliche Qualifizierung der Beschäftigten. Sie beschreiben Anforderungsprofile für qualifizierte Tätigkeiten und versichern Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Praxisrelevanz und -tauglichkeit der in Berufen gebündelten Qualifikationen und Kompetenzen. Berufe geben Beschäftigten eine größere Sicherheit bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Sie tragen ganz wesentlich zum Erhalt ihrer Qualifikation und ihrer Arbeitsplätze bei.



Hans-Jürgen Urban
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall

Beruflichkeit ist Voraussetzung für und Ergebnis von guter Arbeit und guter Bildung. Sie ist im Verständnis der Gewerkschaften Teil einer emanzipatorischen Bildungskonzeption, die Auszubildende und Beschäftigte befähigt, ihre Arbeitsbedingungen zu reflektieren, die sozialen und ökologischen Folgen von Erwerbsarbeit zu erkennen, Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen und Arbeit mit zu gestalten. Beruflichkeit ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung.

Die berufliche Ausrichtung von Arbeit und Bildung ist jedoch kein Selbstläufer. Während einerseits unter der Überschrift „Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebedarf“ ein großer gesellschaftlicher Konsens dahinge-

hend zu bestehen scheint, junge Menschen in Ausbildung zu bringen, Weiterbildung zu ermöglichen und Berufe weiter zu entwickeln, gibt es andererseits eindeutige Tendenzen zur „Entberuflichung“ von Arbeit und Qualifizierung. Unter dem Diktat kurzfristiger Verwertungsinteressen werden nicht nur Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen zu einer variablen Restgröße, sondern auch Investitionen in Aus- und Weiterbildung führen ein Schattendasein. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe nimmt ab und Qualifizierungszeiten werden gekürzt.

Angesichts dieser Problemlagen hat die IG Metall die Initiative ergriffen und mit dem Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit Anforderungen an eine zeitgemäße berufliche Bildung formuliert. Dabei wurden drei gesellschafts- und bildungspolitische Herausforderungen bearbeitet.

(1) Der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse nimmt unaufhörlich zu. Zur Befristung, zur Teilzeitarbeit, zu Leiharbeit und Werkverträgen gesellt sich als neue Variante das sog. Crowdfunding, mit dem auf Internetplattformen weltweit kleinteilige Arbeitsaufträge ausgeschrieben werden. Prekäre Arbeit fördert die anforderungsbezogene und marktgesteuerte Organisation von Qualifizierungsprozessen und ein Bildungsverständnis, das sich von Zusammenhangswissen verabschiedet.

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit soll einen Beitrag zu guter Arbeit und guter Bildung leisten. Es soll mit seinen Qualitätsdimensionen und den daraus ableitbaren Konsequenzen für gewerkschaftliches Handeln in Betrieb und Gesellschaft einen Impuls zur Sicherung, Stärkung und Weiterentwicklung von Beruflichkeit geben.

(2) Obwohl die duale Ausbildung gegenwärtig gerne zum Argument für eine im europäischen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit genommen und ins europäische Ausland „exportiert“ wird, verstummen die Diskussionen um die Verkürzung von Ausbildungszeiten und die

Modularisierung nicht. Gerade in wichtigen europäischen Institutionen herrscht ein Verständnis von „Employability“ bzw. von Beschäftigungsfähigkeit vor, das nicht an den Beruf gebunden ist, sondern auf die marktkonforme Zerfaserung und Aufsplitterung von Qualifikation und Beschäftigung setzt. Damit werden die Zukunftschancen der Jugend in Frage gestellt.

Das Leitbild stellt sich dieser Diskussion und entwickelt ein Verständnis von Beruflichkeit, das vor den genannten Risiken schützen und die Erwerbschancen verbessern soll.

- (3) 50 Prozent und mehr Jugendliche eines Altersjahrgangs beginnen heute ein Studium. Relevante Arbeitsmarktprojektionen zeigen jedoch, dass in der Industrie bis auf Ausnahmen in einzelnen Ingenieurfachrichtungen mittelfristig vor allem Fachkräfte im mittleren Qualifikationsbereich und bei den Fortbildungsberufen gesucht werden. Die Gesellschaft wird sich darauf einstellen müssen, dass die Zahl der Absolventen zunehmen wird, die nach dem Studium keine adäquate Beschäftigung mehr finden. Was in dieser Situation nicht hilft, ist, dass Hochschule und Berufsbildung sich gegeneinander in Stellung bringen oder bringen lassen.

Notwendig ist vielmehr eine Berufsbildungspolitik „aus einem Guss“, welche das Bildungssystem insgesamt in den Blick nimmt, auf den Fachkräftebedarf rational reagiert, die Übergänge zwischen Berufsbildung und Hochschule durchlässig gestaltet, beruflichen Erfahrungen im Studium mehr Anerkennung gewährt und neue Bildungswege entlang der Maßgabe lebensbegleitenden Lernens eröffnet. Berufliche Fortbildung und Studium sollen gleichwertige Zugänge zu Fach- und Führungslaufbahnen bilden.

Dennoch: Unabhängig von der Frage, wie die sog. Akademisierungsdebatte künftig geführt werden wird, der Anteil von hochschulisch qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird stetig zunehmen.

Die Projektion des IAB und des BIBB geht für 2030 von einem anteiligen Bedarf an Arbeitsvolumen für Absolventen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss von 22,6 Prozent aus. Im Jahr 2000 hat dieser Anteil bei 16,1 Prozent gelegen.¹ Ein immer größerer Anteil von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen drängt damit auf außerhochschulische Arbeitsmärkte; der Anteil von Akademikerinnen und Akademikern in den Betrieben nimmt weiterhin zu. Dual Studierende sind aus den Betrieben nicht mehr weg zu denken. Die Qualität von Studium und Lehre ist ein wesentliches Handlungsfeld der gewerkschaftlichen Bildungspolitik geworden.

Die neue Qualität des Leitbildes „erweiterte moderne Beruflichkeit“ besteht darin, dass es betrieblich-duale und hochschulische Berufsbildung aufeinander bezieht. In seinem Kern soll das Konzept der – modernen – Beruflichkeit auf die Hochschule erweitert werden. Das Leitbild formuliert ein „erweitertes“ Konzept einer zum Selbstverständnis der IG Metall gehörenden „modernen Beruflichkeit“.

Damit stellt die IG Metall gemeinsame Prinzipien für die Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblich-dualen Berufsbildung und in der Hochschule zur Diskussion. Anliegen des Leitbildes ist, beiden „Systemen“ gleiche Qualitätsdimensionen für Beruflichkeit und auf diesem Weg Hinweise für die Gestaltung beruflicher Lernprozesse anzubieten. In diesem Sinne versteht sich das Leitbild der „erweiterten modernen Beruflichkeit“ als Bildungskonzept.

Dabei zielt das Leitbild nicht auf Gleichmacherei. Die besondere Identität des Lernens in Aus- und Fortbildung oder im Studium soll nicht infrage gestellt werden.

Das Leitbild gibt neue Impulse für die Gestaltung gleichwertiger und durchlässiger Übergänge zwischen Betrieb und Hochschule. Es gibt Hinweise für neue Lernwege und für die Gestaltung betrieblicher Lern-

prozesse. Das Leitbild stellt sich dem wechselseitigen Verhältnis von beruflicher Qualifizierung und Arbeitsgestaltung und gleichwertigen Fach- und Führungskarrieren. In diesem Sinn versteht sich das Leitbild auch als Politikkonzept.

Das Leitbild geht auf Beratungen im Bildungsausschuss der IG Metall zurück. In den vergangenen beiden Jahren wurden vier Workshops mit Bildungsexperten aus Betrieben und Wissenschaft durchgeführt. Eine Projektgruppe des Ressorts, an der beratend mit Günter Kutscha, Jürgen Strauß und Georg Spöttl drei Wissenschaftler aktiv und kritisch teilgenommen haben, koordinierte den Prozess. Der für Fragen der Berufsbildung eingerichtete wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall hat zudem sein jüngstes Memorandum dem Verhältnis von dualer, schulischer und hochschulischer beruflicher Bildung gewidmet.²

Den vielen Beteiligten sei dafür Dank gesagt!

Das Leitbild soll der Berufsbildungspolitik der IG Metall eine Orientierung geben und Richtschnur für die Weiterentwicklung von Arbeit und Bildung sein. Es soll zugleich Diskussionsprozesse mit betrieblichen Bildungsexperten und Interessenvertretern, mit Wissenschaftlern und Hochschulvertretern sowie mit Bildungsexperten des dualen Systems und auf der europäischen Ebene anstoßen. Unser Wunsch ist, dass diese Diskussion selbst schon einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Beruflichkeit leisten wird.

Die Diskussion ist eröffnet.

Hans-Jürgen Urban

² Ver.di/IGM (Hrsg.), Berufsbildungsperspektiven 2014, Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung, April 2014



Fotos: ehrenberg-bilder und Maksym Yemelyanov, Fotolia.com

1. Warum „erweiterte moderne Beruflichkeit“?

Mit dem hier vorgestellten Leitbild hat die IG Metall ihr Verständnis von Beruflichkeit auf die Hochschule erweitert. Sie stellt damit gemeinsame Prinzipien für die Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblich-dualen und hochschulischen Berufsbildung vor. Die dualen Studiengänge zeigen, dass berufliches Lernen und Wissenschaftsbezug keinen Widerspruch bilden müssen. Mit dem Leitbild ist der Grundstein für eine übergreifende und an einheitlichen Maßstäben ausgerichtete Berufsbildungspolitik gelegt.

Zur Erinnerung: Das Verständnis **traditioneller Beruflichkeit** ging davon aus, dass der einmal erlernte Beruf während des ganzen Arbeitslebens ausgeübt werden konnte.

Auf dem Weg zu einem neuen Berufsverständnis war das **Konzept moderner Beruflichkeit** ein Meilenstein. Der modernen Beruflichkeit ging es darum, spezialisierte Einzelberufe zu Kernberufen zu bündeln, die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung in den Mittelpunkt von Lernen zu rücken, das selbständige Handeln zu fördern und eine umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit zu vermitteln. Das Konzept moderner Beruflichkeit ist bis heute die Leitschnur der IG Metall für die Gestaltung von Berufen.

Die jetzt entwickelte **erweiterte moderne Beruflichkeit** baut auf diesem Konzept auf. Das Leitbild respektiert die Besonderheiten von dualer Ausbildung im Betrieb und des Studiums an der Hochschule. Es fußt auf dem Gedanken, dass die Entwicklung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz sowohl in der dualen Ausbildung wie im Studium möglich und sinnvoll, ja notwendig ist. Dafür entwickelt das Leitbild gemeinsame Qualitätsmaßstäbe.

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit ist Kompass für gewerkschaftliches Handeln. Es ist zugleich auch eine gemeinsame Reformperspektive für die Hochschulen und die betrieblich-duale Ausbildung.

Das Leitbild wirkt in die Gesellschaft und gibt Anregungen für Bildungsreformen. Es wirkt in die Gewerkschaft, gibt Mitgliedern und Funktionären eine Orientierung.

Es trägt zu mehr Transparenz über die Ziele der Berufsbildungspolitik bei. Das Leitbild unterstützt die gewerkschaftlich Aktiven in der Ansprache und bei der Werbung von Mitgliedern.

Können Studenten und Azubis gemeinsam lernen?

Ja, das können sie. Dazu müssen aber die Bedingungen stimmen. Hilfreich ist ein klar strukturiertes, modular aufgebautes Ausbildungskonzept. Dabei unterscheiden wir bei Siemens in Mülheim zwischen Vermittlungs- und Transferphasen.

In Vermittlungsphasen werden die Prinzipien des effektiven Lernens angewandt. Damit wollen wir das Wissensrepertoire der Lernenden erweitern. Wiederholungen helfen das Zielniveau zu erreichen und es dauerhaft anzuheben. Transferphasen gliedern sich in aufeinander folgende Schritte. Die Auszubildenden und Studenten sollen dabei den Nutzen von Lernstrategien erkennen. Natürlich müssen sie die Lernstrategien auch trainieren. Das machen wir in Projekten.

Das Konzept der Vermittlungs- und Transferphasen, das sich gleichermaßen für Azubis und dual Studierende eignet, bedarf ständiger Überprüfung. Werden die Lernerlebnisse auch wirklich angeboten? War es möglich die outcome orientierten Kompetenzen auch zu erwerben?

Bildung aus einem Guss, wie es das Leitbild einfordert, hat also durchaus eine realistische Perspektive.



Ferdinand Walbaum
Ausbildungsleiter Human Resources bei Siemens Professional Education (SPE) in Mülheim an der Ruhr

2. Welche Herausforderungen sehen wir?

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit eröffnet der IG Metall Antworten auf zentrale arbeits- und bildungspolitische Herausforderungen:

■ **Deregulierung, Prekarisierung und Taylorisierung der Erwerbsarbeit**

Quer zu allen Qualifikationsebenen ist die Deregulierung von Erwerbsarbeit eine ständige Gefahr. Atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leih- und Werkvertragsarbeit nehmen zu. Ganzheitliche Arbeit wird vielfach in kleinteilige Arbeitstätigkeiten aufgesplittert. Eine wachsende Zahl von Beschäftigten – sei es mit dualem oder mit hochschulischem Abschluss – ist nach der beruflichen Ausbildung von unterwertiger Arbeit und Qualifikationsverlusten bedroht. Die Beschäftigungschancen für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen nehmen weiter ab. Neue Produktionskonzepte können zur Polarisierung der Qualifikationsanforderungen führen. Gewinnern stehen Verlierer gegenüber.

■ **Akademisierung der Arbeitswelt**

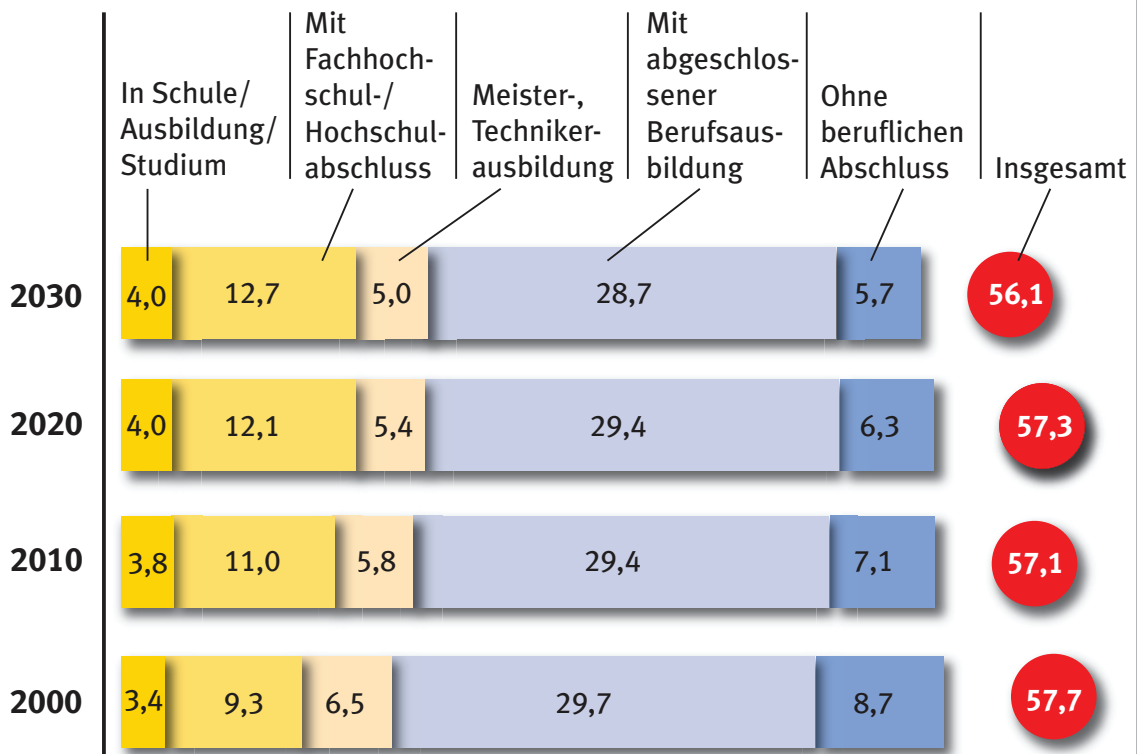
Mit der starken Zunahme von HochschulabsolventInnen verschieben sich bislang geltende Maßstäbe bei der Auswahl und Einstellung von Beschäftigten. Die Bedingungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, bei Entlohnung und bei den Aufstiegsmöglichkeiten definieren sich neu. Fortbildungen geraten in Konkurrenz zu Bachelor- und Masterstudiengängen. Duale Studiengänge ersetzen zum Teil betrieblich-duale Ausbildungen. Gleichzeitig sind HochschulabsolventInnen nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet. Sie kritisieren die unzureichende berufliche Qualifizierung im Studium.

■ **Gefährdung des Berufskonzepts durch europäische Bildungspolitik**

Durch europäische Bildungspolitik – durch den Bologna-Prozess (im Hochschulbereich) und den Kopenhagen- Prozess (in der Berufsbildung) – gab es Impulse für mehr Gleichwertigkeit und soziale Durchlässigkeit. Einseitigkeiten sind aber geblieben: Trotz der jetzt wahrnehmbaren positiven Betonung der dualen Berufsausbildung orientiert sich die europäische Bildungspolitik weitgehend am schulisch und akademisch geprägten angelsächsischen Bildungssystem. Dadurch wachsen die Risiken einer einseitigen Fixierung auf Lernergebnisse. Die Bedingungen von Lernprozessen und deren Gestaltung bleiben außen vor. Es besteht die Tendenz, Bildung in kleinteilige bzw. modular strukturierte Lernabschnitte zu zerlegen. Es besteht die Gefahr, Bildung ihres emanzipatorischen Charakters zu berauben.

Die Wege, gute Bildung zu erwerben, bleiben unverändert schwierig. Zu viele Hürden erschweren erfolgreiche individuelle Bildungswege. Die Zahl der ausbildenden Betriebe sinkt. Noch immer verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne Abschluss. In einigen Berufen der dualen Ausbildung und in einer Reihe von Studiengängen gibt es zu viele AbbrecherInnen. Die Qualität beruflichen Lernens leidet unter mangelhafter Ausstattung der Lernorte. Erworbene Qualifikationen werden im Erwerbsleben oft nicht abgefordert. Die traditionelle Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung ist längst nicht aufgehoben. Und: Prekäre Beschäftigung gefährdet Beruflichkeit.

Benötigtes Arbeitsvolumen nach Qualifikationen 2000 bis 2030 (in Mrd. Stunden)



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes,
Berechnungen und Darstellung nach QuBe-Projekt

Dennoch: Die neuen Herausforderungen eröffnen auch Chancen. Betriebe nutzen die Vielfalt der Abschlüsse und der Bildungswege für neue Karrierewege. Die veränderten Regelungen des Hochschulzugangs für Berufserfahrene auch ohne Abitur schaffen Möglichkeiten der sozialen und beruflichen Durchlässigkeit. Der Deutsche Qualifikationsrahmen hat weitreichende Regelungen zur Gleichwertigkeit von Studium und Fortbildung geschaffen.

Die IG Metall stellt sich diesen Herausforderungen. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung ist ein Beitrag zur Lösung der beschriebenen Probleme.

Warum sind Reformen aus einem Guss notwendig?

Mit dem Strukturwandel von der Industrie- hin zur globalisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft (und dem damit verbundenen Bedeutungszuwachs wissensbasierter Wertschöpfung) ist die Zukunft der Erwerbsarbeit mit unabsehbaren Herausforderungen konfrontiert.

Immer unklarer wird, was zu lernen ist. Immer unvermeidbarer, dass über die gesamte Lebenszeit gelernt werden muss. Die Separierung und Segmentierung von allgemeiner, beruflicher und wissenschaftlicher Bildung wird dieser Entwicklung nicht gerecht.

Die Erprobung und Umsetzung des Leitbilds bedarf neuer Formen der Koordination von theoretisch-systematischer Ausbildung und berufspraktischer Erfahrung. Von besonderer Bedeutung sind hierbei duale Studiengänge.



Dr. Günter Kutscha
Professor em. Universität
Duisburg-Essen,
Berufspädagogik/Berufs-
bildungsforschung

Die erweiterte moderne Beruflichkeit bildet eine zentrale Leitlinie der künftigen Berufsbildungspolitik der IG Metall. Sie stärkt damit die Lernenden, die Lehrenden und die beruflich Handelnden.

Sie schafft neue Möglichkeiten für eine Politik der Durchlässigkeit und Chancengleichheit.

Erweiterte moderne Beruflichkeit verbessert die Erwerbs- und Bildungschancen der Menschen. Sie trägt zu guter Arbeit und zu guter Bildung bei und hat Einfluss auf die Sicherung des sozialen Zusammenhalts. Das Leitbild unterstützt eine Politik des gesellschaftlichen Fortschritts.

Erweiterte moderne Beruflichkeit zielt auf Inklusion. Sie richtet sich gegen den Ausschluss von Menschen, die nach sozialer und ethnischer Herkunft, wegen ihres Geschlechts oder aufgrund von Behinderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem benachteiligt sind.

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



3. Unsere Perspektive: Berufsbildung aus einem Guss

Die IG Metall engagiert sich für eine Berufsbildungspolitik „aus einem Guss“. Sie orientiert sich dabei an ihren Vorstellungen von guter Arbeit und guter Bildung. Sie setzt sich für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Beruflichkeit von Arbeit ein. Sie entwickelt die betrieblich-duale und hochschulische Berufsbildung weiter, und zwar mit einer gemeinsamen bildungspolitischen Perspektive.

Im Kern verbindet die IG Metall mit ihrem Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit vier zusammenhängende Ziele. Die IG Metall setzt sich ein:

❖ ... für die **Sicherung und Stärkung von Beruflichkeit**

Der Erwerb beruflicher Qualifikationen ist ein wesentlicher Schlüssel für gute Arbeit und gutes Leben, für die Sicherung von Beschäftigungsperspektiven und gutes Einkommen. Berufe sind ein Schild gegen Dequalifizierung und Prekarisierung. Daher muss Beruflichkeit geschützt und gestärkt werden.

❖ ... für die **Weiterentwicklung der Beruflichkeit**

Soziale, ökonomische, ökologische und technologische Veränderungen machen es notwendig, Beruflichkeit weiterzuentwickeln. Da ist die Informatisierung der Arbeit (z.B. Industrie 4.0), durch die das Verhältnis von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung im beruflichen Handeln neu zu bestimmen ist. Zu nennen sind ebenso die gewachsenen Herausforderungen an die Planung und Gestaltung der Berufsbiografie. Veränderte Anforderungen an die berufliche Qualifizierung hochschulisch ausgebildeter ArbeitnehmerInnen sind Anlass für Reformen.

❖ ... für **Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit**

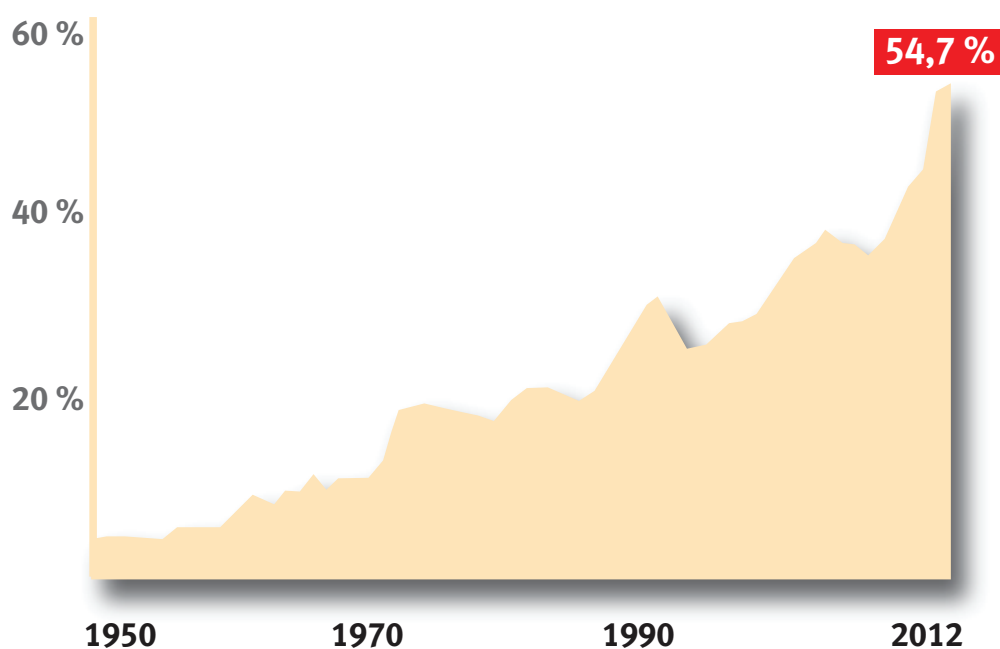
Die Wege zwischen betrieblich-dualer und hochschulischer Berufsbildung sind, trotz formaler Öffnungen, nach wie vor Vielen verschlossen. Die Abschlüsse sind bei Einstellung, Entgelt und Karrierewegen längst nicht gleichgestellt. Es geht um die Verbesserung der sozialen und beruflichen Durchlässigkeit zwischen der betrieblich-dualen und der hochschulischen Bildung. Die Anerkennung ihrer Gleichwertigkeit im Bildungs- und im Beschäftigungssystem ist der IG Metall sehr wichtig.

❖ ... für die **Verankerung von Beruflichkeit im Studium**

Die Mehrzahl der Studierenden sucht eine Beschäftigung außerhalb der Hochschule. Aber: Oft sind sie zu wenig auf das Arbeitsleben vorbereitet. Deshalb sollen sich auch die hochschulischen Bildungsprozesse am Konzept der modernen und erweiterten Beruflichkeit ausrichten.

Run auf akademische Bildung

Der Anteil der Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung betrug ...



Quelle: Wolter 2014 / Hans-Böckler-Stiftung 2014

Was meint eigentlich erweiterte moderne Beruflichkeit?

Was **Berufe** sind, wissen die meisten. Was **Beruflichkeit** bedeutet, ist schon weniger klar.

Ich verstehe darunter eine Summe von Merkmalen und Eigenschaften, die berufliche Bildung und berufliche Arbeit auszeichnen. Solche Qualitätsmerkmale haben wir im Hinblick auf berufliches Lernen im Einzelnen dargestellt. Ich verweise auf die

15 Qualitätskriterien bzw. Qualitätsmaßstäbe des Leitbildes.

Moderne Beruflichkeit sagen wir, um zu betonen, dass wir uns von traditioneller Beruflichkeit entfernt haben. Der traditionelle Berufsbegriff ging davon aus, dass den erlernten Fähigkeiten klar umrissene und dauerhafte Arbeitsaufgaben entsprechen. Er war mit der Vorstellung eines Lebensberufs verbunden.

Moderne Beruflichkeit geht von einem breiten Fähigkeitsprofil aus, das es erlaubt Arbeits- und Geschäftsprozesse zu verstehen und selbstständig mitzugestalten. Dazu gehört auch die Fähigkeit, das eigene Profil einzuschätzen und weiterzuentwickeln.

Solche Kriterien moderner Beruflichkeit sollten nach unserer Überzeugung, bei aller Unterschiedlichkeit, nicht nur für betrieblich-duale Ausbildung, sondern auch für das Studium an der Hochschule gelten. Deshalb sprechen wir von **erweiterter moderner Beruflichkeit**.



Jürgen Strauß

**Sozialwissenschaftler,
ehemals Sozialforschungs-
stelle, Technische Universität
Dortmund**

4. Erweiterte moderne Beruflichkeit als Bildungskonzept

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit zielt auf gemeinsame Qualitätsmaßstäbe für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung.

Die Qualitätsmaßstäbe leiten sich aus dem Verständnis der IG Metall von Beruflichkeit ab. In fünfzehn Punkten wird es beschrieben und erläutert:

(1) Berufliches Lernen erfordert eine fachlich breite Qualifikation

Das Konzept der Beruflichkeit will zersplitterte Bildungsgänge zusammenführen und zu eng geschnittene Berufe oder Studiengänge abschaffen. Es zielt auf eine breite fachliche Qualifikation. Berufliche Qualifizierung beschränkt sich nicht auf einzelne Produkte, Techniken oder Spezialgebiete. Eine fachlich breite Qualifikation befähigt dazu, unterschiedliche berufliche Anforderungen über einzelne Arbeitsplätze, Betriebe und Branchen hinaus zu bewältigen. Eine breite berufliche und fachliche Qualifikation schafft Grundlagen für neue Berufswege und hilft dabei, das berufliche Tätigkeitsfeld professionell zu erweitern.

(2) Berufliches Lernen vermittelt Wissen, Handlungs- fähigkeit und ermöglicht praktische Erfahrung

Berufliches Lernen ist immer handlungsorientiert. Es zielt auf den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz. Berufliches Lernen zielt ebenso darauf, erworbenes Wissen in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden. Lernaufgaben sind umfassend anzulegen und beinhalten Planung, Entscheidung,

Ausführung, Kontrolle und Auswertung (Konzept der vollständigen Handlung). Wissen, Handeln und Erfahrung stehen in einer engen Wechselbeziehung. Voraussetzungen und Folgen des Handelns werden reflektiert. Auszubildende und Studierende erlernen, Zusammenhänge zu verstehen und in Systemen zu denken.

(3) Berufliches Lernen orientiert sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen

Berufliches Lernen erfolgt prozess- und problemorientiert. Es hat fachlich-technische und organisatorische sowie wirtschaftliche und soziale Dimensionen. Prozess- und problemorientiertes Lernen orientiert sich an realen und für den Beruf zentralen Arbeits- und Geschäftsabläufen. Es vermittelt die zur Lösung der Probleme und Anforderungen notwendigen Kenntnisse und Methoden. Es zielt auf ein Verständnis ganzheitlicher Arbeitsprozesse und schafft Chancen zur Mitgestaltung. Prozess- und problemorientiertes Lernen ist arbeitsplatzübergreifend strukturiert. Es bezieht sich auf die vor- und nachgelagerten Arbeits- und Geschäftsabläufe und schließt die systemischen Prozesse einer ganzheitlichen Produktionssteuerung mit ein. Die betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind ebenso Bestandteil von Lernen. Im hochschulischen Bereich kann problem- und prozessorientiertes Lernen in verschiedenen Formen, beispielsweise in Projekten mit beruflichen Aufgabenstellungen, stattfinden.

(4) Berufliches Lernen geschieht durch die Bewältigung von (berufstypischen) Aufgaben

Berufstypische Entwicklungsaufgaben sollen die Fähigkeiten der Lernenden, angepasst an ihre Bedürfnisse und Möglichkeiten, Schritt für Schritt entfalten. Lernende sollen befähigt werden,

immer umfassendere und anspruchsvollere berufliche Probleme zu lösen. Ein einfaches Aneinanderfügen von kleinteiligen Modulen oder Bausteinen wird dem nicht gerecht.

(5) Berufliches Lernen ist entdeckendes und forschendes Lernen

Berufliches Lernen beschränkt sich nicht auf vorgegebene Informationen, Lösungen und Methoden. Es soll auch entdeckendes und forschendes Lernen sein. Lernende erkunden eigenständig, als Einzelne und im Team, die berufliche Praxis. Sie suchen, entdecken und entwickeln – durchaus auch neue und alternative – Fragestellungen, Lösungen und Methoden. Entdeckendes und forschendes Lernen erfolgt eigenständig. Es befähigt dazu, sich berufstypische Wissensbestände, Regeln und Vorgehensweisen anzueignen. Dazu gehört auch, die angewandten Verfahren und Methoden kritisch zu reflektieren.

(6) Berufliches Lernen ist Bildung

Berufliches Lernen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung. Ein ganzheitlich angelegter Bildungsprozess führt zur Reflexion beruflicher, sozialer, ökonomischer und gesellschaftlicher Erfahrungen. Es bezieht Arbeits- und Lerninteressen mit ein. Berufliches Lernen vollzieht sich in einem Spannungsfeld: betrieblicher und gesellschaftlicher Normen und Anforderungen, von Ökonomie und Ökologie, von subjektiven Bedürfnissen und sozialen Interessen. Die gesellschaftlichen und ökologischen Folgen von Erwerbsarbeit sind Bestandteil des beruflichen Lernens. Berufliches Lernen soll dazu beitragen, zwischen persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Interessen zu unterscheiden. Es gilt dabei abzuwägen, eigenverantwortlich zu handeln und gemeinsame Interessen zu vertreten.

Warum gibt es Vorbehalte bei den Hochschulen gegen ein gemeinsames Leitbild?

Zwischen den Hochschulen und der Berufsbildung gibt es eine große Kluft: Die Einen orientieren sich an Wissenschaftsstrukturen und die Anderen an Arbeitsprozessen und betrieblicher „Praxis“. Das führt zu nicht vergleichbaren Bildungs- und Qualifizierungsprofilen, die mit der Formel „ungleichartig aber gleichwertig“ nur unzureichend umschrieben werden. Es sind die weichen Faktoren, die eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen: das Image, Standesfragen, die Entlohnung, Übernahme von Verantwortung. Hochschulvertreter gehen nach wie vor davon aus, dass strukturell und qualitativ an Hochschulen ein anderes Niveau erreicht wird als in der Berufsausbildung. Es ist eben eine wissenschaftliche Ausbildung. Diese Unterschiede lassen sich aus Sicht der Hochschulen nicht in einem gemeinsamen Leitbild weg definieren. Dennoch sage ich: Hochschulen und Betriebe sollten es versuchen. Arbeiten wir gemeinsam an einem Leitbild, dann verschwinden gegenseitige Vorbehalte sehr schnell.



Dr. Georg Spöttl
Professor für die berufliche
Fachrichtung Metalltechnik,
Institut Technik und Bildung
an der Universität Bremen

(7) Berufliches Lernen ist soziales Lernen

Berufliches Lernen ist soziales Lernen, Teil der beruflichen Sozialisation. Die Lernenden sind nicht alleingelassen, sie sind eingebettet in Lern- und Praxisgemeinschaften von Mitlernenden, Lehrenden oder bereits Berufstätigen. Für eine erfolgreiche berufliche Bildung ist die Praxis, das Lernen von erfahrenen Berufstätigen, von zentraler Bedeutung. Erst in einem sozialen Gefüge erschließt sich die Komplexität der beruflichen Tätigkeit. Im Dialog entwickeln sich soziale Normen und Werte der Arbeits- und Produktqualität, der kollegialen Zusammenarbeit und der Interessenvertretung.

(8) Berufliches Lernen zielt auf die Reflexion und Gestaltung von Arbeit

Qualifizierte Berufsbildung und innovative Arbeitspolitik sind aufeinander angewiesen. Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit ist eng verbunden mit dem gewerkschaftlichen Konzept guter Arbeit. Es zielt auf die Kompetenz, gesundheits- und qualifikationsförderliche Arbeit mitzugestalten. Es öffnet sich für soziale, wirtschaftliche und ökologische Alternativen in der Produktion. Berufliche Bildung befähigt dazu, arbeitspolitische Interessen zu formulieren, sich mit KollegInnen über alternative Entwicklungspfade von Arbeitsorganisation, Technik und Produktion zu verständigen und sich dafür im Rahmen von Interessenvertretungen einzusetzen.

(9) Berufliches Lernen umfasst die Reflexion und Gestaltung von Lern- und Berufswegen

Das Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit ermöglicht den Lernenden, Bildungswege und die eigene biografische Entwicklung selbständig und vorausschauend zu planen. Es vermittelt eine tragfähige Grundlage zum konstruktiven Umgang mit freiwilligem oder erzwungenem Berufs- und Tätigkeitswechsel. Berufliches Lernen befähigt die Lernenden, Berufswege selber zu gestalten. Dazu gehört ebenso, die eigene Qualifikation zu erhalten, sie an aktuelle Entwicklungen anzupassen und verantwortlich mit der eigenen Gesundheit umzugehen. Es bleibt Raum für den Aufbau und die Pflege sozialer und familiärer Bindungen und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

(10) Berufliches Lernen bereitet auf die Berufsrolle vor

Erweiterte moderne Beruflichkeit bereitet Lernende auf Entwicklungsmöglichkeiten, Herausforderungen und Widersprüche in ihrer späteren Berufsrolle vor. Rahmenbedingungen und Anforderungen der Berufstätigkeit sind im Bildungsprozess zu reflektieren und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten zu erörtern. Die eigenen Arbeitsbedingungen muss man genau kennen und beeinflussen: es geht u.a. um Arbeitsverträge, Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen und Qualifizierungsansprüche. Zur beruflichen Sozialisation in betrieblich-dualen und hochschulischen Bildungsgängen gehört, benachteiligende männlich und weiblich geprägte Arbeits- und Berufswelten zu erkennen – und zu verändern. Berufliches Lernen vermittelt die Perspektive einer geschlechtergerechten Arbeitswelt. Berufliches Lernen bereitet auf einen ausbalancierten Wechsel zwischen unterschiedlichen Rollen in Familie, Beruf und Gesellschaft vor.

(11) Berufliches Lernen fördert und entwickelt Identität

Berufliche Identität beinhaltet den souveränen Umgang mit den erlernten Kompetenzen im gewählten Berufsfeld und ein stabiles berufliches Selbstbewusstsein. Lernen und Erfahrung, erworben im Medium des Berufs, in Lern- und Praxisgemeinschaften, vermitteln die notwendige berufliche Kompetenz und Selbstbewusstsein. Berufliche Identitätsbildung stellt ein Gegengewicht zu erodierenden Formen der Erwerbsarbeit dar. Sie bereitet auf einen konstruktiven und kompetenten Umgang mit den Wechselfällen der Arbeits- und Lebensverhältnisse vor. Sie schützt vor dem Verlust des Selbstwertgefühls bei instabiler Beschäftigung, drohender Entlassung oder beruflichem Abstieg. Berufliche Identität ermöglicht es, die Unzumutbarkeiten im Arbeits- und Berufsleben zurückzuweisen sowie eigene Interessen individuell und kollektiv zu vertreten.

(12) Berufliches Lernen verknüpft Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit will, in unterschiedlicher Weise, Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung in der betrieblich-dualen Ausbildung und im Studium miteinander verknüpfen. Ein bloß kognitiver und/oder wissenschaftsbasierter 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 fachwissenschaftlichem Lernen zu einem sinnvollen Ganzen zu verknüpfen. Berufliche Bildung ist darauf angewiesen, dass Praxis durch Wissenschaft erklärt wird. Es geht um eine wissenschaftsorientierte Analyse und Reflexion. Beide Orientierungen

„Berufliches Lernen an Hochschulen“ – was könnte das sein?

Im Studium ist wissenschaftliches Fach- und Methodenwissen zu erwerben. Aber, so füge ich hinzu: Es muss um berufliches Lernen erweitert werden. Das ist die Botschaft des Leitbildes an die Hochschulen. Die Mehrzahl der Absolventen wird ihre berufliche Zukunft nicht in der universitären Forschung finden, sondern in der Industrie und dem Dienstleistungsgewerbe. Darauf muss das Studium vorbereiten.

Das Leitbild geht davon aus, dass das System der Aus- und Fortbildung und die Hochschulen ihre Identität behalten, gleichwohl aber voneinander lernen und gleiche Maßstäbe beruflichen Lernens verwenden können. Hochschulen tun sich schwer, das Berufskonzept zu akzeptieren. Oft wird ein enges, auf eine Tätigkeit gerichtetes Verständnis von Beruflichkeit zugrunde gelegt, das keinen Platz für wissenschaftliches Lernen lässt. Moderne Beruflichkeit ist aber ein weitgefasstes Bildungskonzept. Es beinhaltet auch persönlichkeitsbildende und kritisch-reflexive Anteile. Es steht nicht im Widerspruch zu wissenschaftlichem Lernen. Es eröffnet vielmehr die Chance Wissenschafts- und Erfahrungsorientierung zu verbinden.



Dr. Bernd Kaßbaum
Gewerkschaftssekretär
im Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik beim
Vorstand der IG Metall
in Frankfurt/Main

sind gleich wichtig, sie stehen nicht in einem hierarchischen Verhältnis. Vielmehr sollten sie sich wechselseitig bereichern.

(13) Berufliches Lernen zielt auf ein anderes Theorie-Praxis-Verhältnis

Charakteristisch für erweiterte moderne Beruflichkeit ist das Wechselspiel von praktischem Handeln und theoriegeleitetem Wissen. Wechselspiel soll heißen: Beides wird aufeinander bezogen, wo möglich miteinander verknüpft. Praktisches Handeln kann durch theoretisches Verständnis begründet und noch wirksamer werden. Praxis wird so auch als veränderbar erlebt. Praktisches Handeln ist bedeutsam für theoretisches Wissen: Es wird angereichert und weiterentwickelt. Viele wissenschaftliche Fragestellungen entstehen durch die Reflexion von Praxis.

(14) Berufliches Lernen hat unterschiedliche Lernorte

Unterschiedliche Lernorte sind für ein so verstandenes Theorie-Praxis-Verhältnis ebenso erforderlich wie die Lernortkooperation. Sie erlaubt eine unmittelbare und bewusste Wechselbeziehung von theoretischem und praktischem Lernen. Von grundlegender Bedeutung für berufliches Lernen ist die Verbindung von Praxislernen unter Ernst- bzw. Verwertungsbedingungen und theoriegeleiteter Reflexion. Dafür brauchen Lernende Raum und Zeit in einer handlungsentlastenden Umgebung. Berufliches Lernen benötigt den Lernort Betrieb.

(15) Berufliches Lernen schließt niemanden aus

Erweiterte moderne Beruflichkeit zielt auf Inklusion. Menschen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts oder von Behinderungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem benachteiligt oder ausgeschlossen sind, erhalten gleiche Entwicklungschancen. Die jeweils besonderen Eigenschaften und Erfahrungen werden nicht als Defizite, sondern als Potenziale in Lern- und Arbeitsprozessen angesehen. Dies bedeutet, dass berufliches Lernen nach Dauer, Methodik, Didaktik und inhaltlichen Schwerpunkten differenzieren muss. Nur so kann es der Heterogenität der Lernenden, ihren Potenzialen und ihrem jeweils besonderen Lern- und Förderbedarf gerecht werden. Nicht die geringere Qualifikation, sondern die Unterstützung der Benachteiligten hin zu einer vollen Berufsausbildung ist das Ziel der IG Metall.



Eva Kuda
*ehemals Gewerkschaftssekretärin
im Ressort Bildungs- und Qualifi-
zierungspolitik beim Vorstand der
IG Metall in Frankfurt/Main*

Trägt das Leitbild moderner Beruflichkeit zu mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bei?

*Die Frage ist selbst schon Teil der
Antwort. Sie ermutigt, über das
Thema nachzudenken und fordert
auf zur Reflexion. Qualitätsmaß-
stäbe des Leitbildes moderner
Beruflichkeit sind Selbstreflexion,
der selbstbewusste und kompe-
tente Umgang mit eigenen Inte-
ressen und widersprüchlichen An-*

*forderungen. Das sind auch Kriterien einer geschlechtergerechten
Didaktik: die subjektiven Voraussetzungen weiblicher und männli-
cher Lernender sowie deren Vielfalt und Unterschiede werden be-
rücksichtigt. Die Chancen für eine selbstbewusste Gestaltung der
eigenen Berufsbiografie werden verbessert.*

*Eine auf das Leitbild moderner Beruflichkeit bezogene geschlechter-
gerechte Didaktik ermöglicht es, verfestigte Strukturen einer männ-
lich und weiblich geprägten Berufs- und Arbeitswelt als Bestandteil
struktureller Machtverhältnisse zu erkennen und zu verändern. Frauen
und Männer lernen, hierarchische Verhältnisse und vermeintliche
Sachzwänge nicht als unveränderbar hinzunehmen. Durch das Leit-
bild moderner Beruflichkeit werden die individuellen und gesell-
schaftlichen Handlungsmöglichkeiten von Männern und Frauen
erweitert. Es wird etwas bewegt.*

5. Erweiterte moderne Beruflichkeit als Politikkonzept

Die erweiterte moderne Beruflichkeit ist kein Selbstzweck. Damit verknüpft sind Ziele: Sie soll die Erwerbs- und Bildungschancen der Individuen erweitern und verbessern. Sie will einen Beitrag für gute Arbeit und ein gutes Leben leisten. Erweiterte moderne Beruflichkeit will mehr Bildungsgerechtigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt unterstützen.

Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit zielt auf eine Berufsbildungspolitik „aus einem Guss“. Es bedarf dazu einer Verständigung mit gesellschaftlichen Akteuren über die politischen Ziele, über Handlungsschwerpunkte und Maßnahmen, die notwendig sind, um das Leitbild zu realisieren.

Für die Bildungspolitik der IG Metall lassen sich aus der erweiterten modernen Beruflichkeit Schlussfolgerungen ableiten und mögliche Folgen für die Beschäftigten benennen:

Erweiterte moderne Beruflichkeit bietet die Chance, dass Beschäftigte berufliche Anforderungen besser bewältigen und dass sich neue Bildungswege eröffnen. Statusunterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung sind angreifbar, sie haben ihre Legitimation endgültig verloren. In den Betrieben kann die Definition gemeinsamer und solidarischer Regeln für die Besetzung von Arbeitsplätzen, für Weiterbildung und Aufstiegswege besser gelingen. Berufliche Aufstiegswege lassen sich als gleichwertige Alternative zum Erwerb von Hochschulabschlüssen erfolgreicher einrichten. Die Chancen wachsen, dass sich Studierende besser und umfassender beruflich qualifizieren. Übergänge zwischen Beschäftigungs- und Bildungssystem sowie zwischen betrieblich-dualer und hochschulischer Bildung lassen sich offener gestalten.

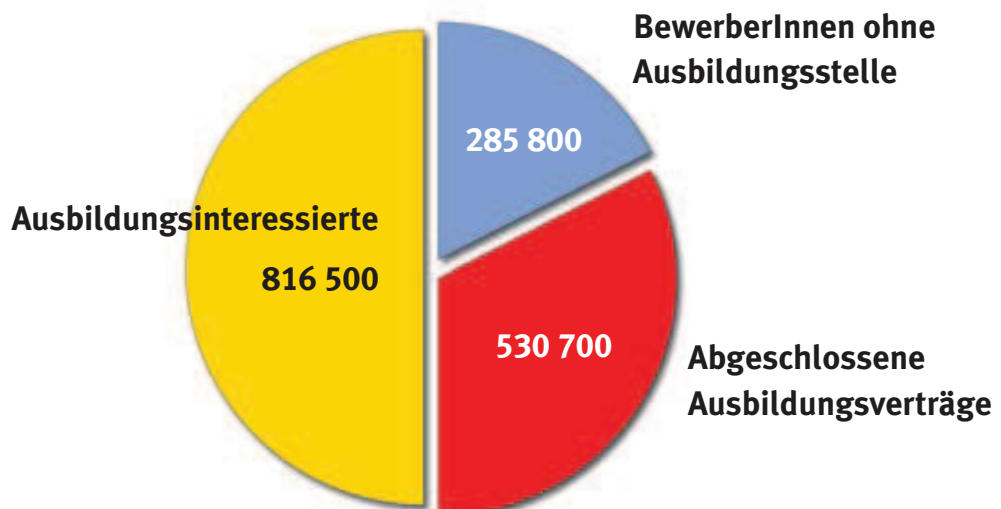
Beruflichkeit als Bildungskonzept bedarf einer Ergänzung durch ein Politikkonzept.

❖ **Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit soll dazu beitragen, die Chancen der Individuen zu erweitern und zu verbessern (Beruflichkeit für lebensbegleitendes Lernen)**

Konkret heißt das:

1. Neue Bildungswege sind zu schaffen und Berufsbilder gilt es weiterzuentwickeln.
2. Es müssen neue und zusätzliche Perspektiven für individuelle Bildungsbiografien entstehen.
3. In den Betrieben sind Ausbildungsplätze für alle Bewerber und Studierende bereitzustellen und gleichwertige Fach- und Führungskarrieren zu schaffen und abzusichern.
4. Die betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind weiterzuentwickeln.

Anzahl der BewerberInnen und der abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2013



Quelle: Berufsbildungsbericht 2014

❖ **Das Leitbild der modernen erweiterten Beruflichkeit soll dazu beitragen, die Qualität der Arbeit zu sichern und zu befördern (Beruflichkeit als Beitrag zu guter Arbeit)**

Konkret heißt das:

1. Erweiterte moderne Beruflichkeit zielt hierarchieübergreifend auf gute Arbeit.
2. Beruflichkeit bedarf lernförderlicher und belastungsarmer Arbeitsbedingungen, qualifikationsförderlicher Arbeitsinhalte, kooperativer Arbeitsformen und gleichwertiger Fach- und Führungskarrieren.
3. Beruflichkeit unterstützt gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dazu gehört auch, Einkommensmöglichkeiten abzusichern.
4. Beruflichkeit zu stärken, zu erhalten und weiterzuentwickeln ist ein Weg, um die wachsende Dequalifizierung und Prekarisierung zu bekämpfen.
5. Die Zumutbarkeitsregeln und die Förderpraxis der Arbeitsmarktpolitik brauchen einen anderen Fokus. Die berufliche Qualifizierung muss in den Mittelpunkt rücken.
6. Die Beruflichkeit gilt es auch bei neuen Prozessen und der Reorganisation von Arbeit (z.B. Industrie 4.0) zu wahren und weiterzuentwickeln.

❖ **Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit soll dazu beitragen, den sozialen Zusammenhalt zu sichern und den gesellschaftlichen Fortschritt zu unterstützen (Beruflichkeit als Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft)**

Konkret heißt das:

1. Bildungsbarrieren sind abzubauen. Das gilt auch für die von Bildung abgeleiteten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Privilegien. Erweiterte moderne Beruflichkeit hilft dabei, falsches ständisches Denken zu überwinden.
2. Sie unterstützt eine Politik für mehr Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit, für Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung sowie für mehr soziale und berufliche Durchlässigkeit.
3. Erweiterte moderne Beruflichkeit zielt auf mehr Teilhabe und Partizipation in der Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft.
4. Sie sensibilisiert für Geschlechtergerechtigkeit in Arbeitswelt und Gesellschaft. Sie thematisiert die Balance zwischen guter Arbeit und gutem Leben.
5. Erweiterte moderne Beruflichkeit steht für die berufliche Organisation von Arbeit. Sie ist ein Gegenkonzept zur angelsächsisch geprägten europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die Bildung und Arbeit auf Funktionalität reduziert.
6. Erweiterte moderne Beruflichkeit unterstützt die soziale und technologische Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Sie sichert Beschäftigungschancen und eröffnet Perspektiven für gesellschaftlich und ökologisch sinnvolle Produktion.

Kann das Leitbild eine Orientierung für eine bessere betriebliche Ausbildung sein?

Ja ... weil Ausbildungsverantwortliche immer noch Überzeugungsarbeit leisten müssen und mit dem Leitbild Argumentationshilfen bereit stehen, die Ausbilder, Betriebsräte und Führungskräfte gleichermaßen unterstützen.

Ja ... weil sich der Markt-Wert der Berufsausbildung und des dualen Studiums durch berufliche Erfahrung hervorhebt. Dabei ist Forderung nach Prozessorientierung im betrieblichen Umfeld unumgänglich.

Ja ... weil sich weitere Handlungsfelder im Bildungsbereich innovativ entwickeln werden, wie z.B. im Prüfungswesen. Die Entwicklung und Gestaltung von handlungsorientierten Aufgabenstellungen steht im Vordergrund und der Betriebliche Auftrag lässt keine Alternative mehr zu.



Ute Schmoltdt-Ritter
Ehemalige Ausbilderin bei
der HAUNI Maschinebau AG
in Hamburg-Bergedorf

6. Handlungsfolgerungen der IG Metall

Für die Handlungsfelder der IG Metall leiten sich aus dem Politikkonzept eine Reihe von möglichen Schlussfolgerungen und Impulse ab. Sie bedürfen der intensiven Diskussion mit anderen Vorstandsbereichen, im Bildungsausschuss und mit den Bezirken und Verwaltungsstellen. Insofern ist die Auflistung eine Sammlung von möglichen Handlungsperspektiven.

■ **Schlussfolgerungen für die Bildungs- und Berufsbildungspolitik der IG Metall**

Die im Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit beschriebenen Qualitätsdimensionen für berufliches Lernen gilt es sowohl in der Berufe-Politik der IG Metall wie auch in ihrer Hochschulpolitik zu verankern und umzusetzen.

Dazu sind die folgenden Reformschritte sinnvoll:

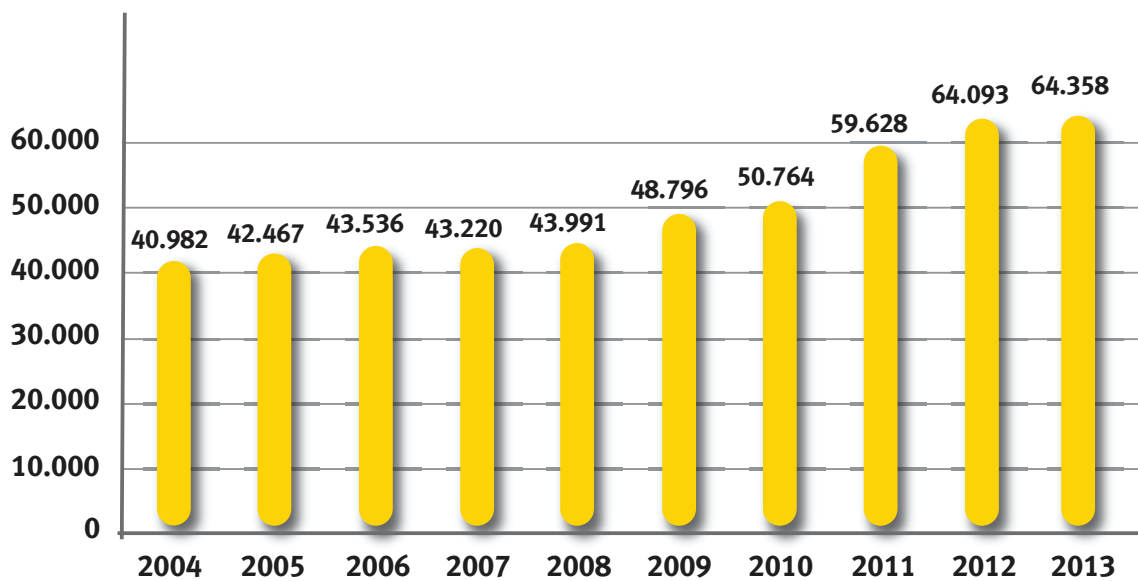
- ❖ eine qualifizierte Arbeitswelt- und Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen ausbauen;
- ❖ berufsbiografische Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung stärken;
- ❖ die Studienorientierung in den Ausbildungsordnungen berücksichtigen;
- ❖ eine an den Kriterien der erweiterten modernen Beruflichkeit orientierte Reform von Studiengängen und wissenschaftlicher Weiterbildung durchsetzen;
- ❖ duale und berufsbegleitende Studiengänge weiter ausbauen.

Die erweiterte moderne Beruflichkeit steht für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie für soziale und berufliche Durchlässigkeit.

Dem dienen Reformschritte wie:

- ❖ berufliche Aufstiegswege als gleichberechtigte Alternative zum Studium ausbauen;
- ❖ berufliche Lernwege an den Schnittstellen von beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschule neu entwickeln;
- ❖ beruflich und hochschulisch erworbene Kompetenzen wechselseitig anerkennen und anrechnen;
- ❖ den zweiten und dritten Bildungsweg stärken.

Studierende in dualen Studiengängen sind stetig ansteigend



Quelle: Datenbank AusbildungPlus

■ **Impulse für die Arbeitspolitik sowie für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der IG Metall**

Erweiterte moderne Beruflichkeit fördert gute Arbeit. Gute Bildung und gute Arbeit stehen in einem Wechselverhältnis. Erweiterte moderne Beruflichkeit verbessert die betrieblichen Umsetzungsbedingungen für gute Arbeit und liefert zusätzliche Argumente für eine andere Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Erweiterte moderne Beruflichkeit ist aber auch auf die Unterstützung durch die Arbeitspolitik angewiesen.

Dazu gehören folgende mögliche Reformschritte:

- ❖ sich mit dem unterwertigen Arbeitseinsatz für AbsolventInnen betrieblich-dualer und hochschulischer Bildungsprozesse auseinanderzusetzen;
- ❖ Arbeitsorganisation, neue Technologien und Produktionskonzepte entlang der Dimensionen der erweiterten modernen Beruflichkeit mitzugestalten;
- ❖ Studium und wissenschaftliche Weiterbildung anschlussfähig ausbauen, ohne Personen auszuschließen;
- ❖ die Zumutbarkeitsregeln reformieren und die Weiterbildungspraxis der Arbeitsagenturen an den Maßstäben der erweiterten modernen Beruflichkeit auszurichten;
- ❖ prekäre Beschäftigung zu bekämpfen und eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

■ Impulse für die Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall

Die Instrumente der Betriebs- und Tarifpolitik können offensiv genutzt werden, um allen ArbeitnehmerInnen den Zugang zu erweiterter moderner Beruflichkeit zu ermöglichen.

Dazu gehören folgende mögliche Reformschritte:

- ❖ Qualifizierungstarifverträge zur Finanzierung und Mitgestaltung sind auszubauen und weiterzuentwickeln;
- ❖ innerbetriebliche Aufstiegswege für AbsolventInnen dualer Berufsbildung zu erhalten und stärker zu fördern;
- ❖ gleiche Entgelte und Eingruppierung bei vergleichbaren Aufgaben, insbesondere zwischen Fortbildungs- und Hochschulabschlüssen zu sichern;
- ❖ studieninteressierte Facharbeiter, Techniker und Meister betrieblich zu fördern;
- ❖ die Laufbahnberatung und -gestaltung für FacharbeiterInnen und Fachangestellte, vergleichbar der von HochschulabsolventInnen, auszubauen;
- ❖ die betriebliche Frauenförderung an der Weiterentwicklung umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit zu orientieren;
- ❖ betriebliche Bildungskonzepte (Aus- und Weiterbildung) am Erfahrungsbezug und den Arbeitsprozessen didaktisch auszurichten.

Im Handlungsfeld Betriebs- und Tarifpolitik geht es beispielsweise darum Individuen zu ermöglichen, ihre beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen in der Arbeit auch anzuwenden und zu entwickeln.



Martin Sambeth
Gewerkschaftssekretär
in der Bezirksleitung
der IG Metall in Stuttgart

Gewerkschaftliche Mitbestimmung in der Hochschule: geht das? Das Beispiel der dualen Hochschule Baden-Württem- berg (DHBW)

Ja, das geht. Aber derzeit haben wir ein Defizit an Beteiligung. Das Studium an der DHBW orientiert sich stark an den Anforderungen der Wirtschaft an ihre zukünftigen Beschäftigten. Die Studien- und Ausbildungspläne werden durch die

Studiengangsleiter ausgearbeitet, die sich hier eng mit den Ausbildungsbetrieben abstimmen. Die Festlegung der Inhalte findet in den Aufsichtsräten statt. Eine Einbeziehung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist nicht vorgesehen. Dadurch können die unterschiedlichen Perspektiven der Wirtschaft nicht abgebildet werden. Eine Alternative wäre die Einrichtung von Ausschüssen für Studien- und Ausbildungspläne. Paritätisch besetzt durch Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und durch hauptberufliche Mitglieder der Lehrkörper wäre das eine gute Möglichkeit für Beteiligung.

Dazu können betriebliche und tarifliche Konzepte und Vereinbarungen beitragen, die:

- ❖ eine eigenverantwortliche Gestaltung des eigenen Erwerbsverlaufs einschließlich der Einstiegs-, Erhaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten unterstützen;
- ❖ Freistellung und Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, einschließlich berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen, durch klare Regeln fördern;
- ❖ ganzheitliche, kooperative Arbeitsabläufe und eine qualifizierende Arbeitsgestaltung unterstützen;
- ❖ Mitbestimmung bei betrieblicher Reorganisation und Einführung neuer Produktionskonzepte einfordern und erweitern.

■ Impulse für die Gesellschaftspolitik der IG Metall

Erweiterte moderne Beruflichkeit bedarf der Unterstützung durch Gesellschaftspolitik und Gesetzesinitiativen.

Dem dienen folgende mögliche Reformschritte:

- ❖ Konzepte für mehr Transparenz, Abstimmung und Planung gesellschaftlicher Ressourcen in der beruflichen und hochschulischen Bildung erarbeiten, um so der zunehmenden Konkurrenz zwischen betrieblich-dualer und hochschulischer Bildung entgegenzuwirken;
- ❖ für alle Beschäftigtengruppen ein umfassendes Weiterbildungsgesetz schaffen, das auch die Fortbildungs- und Studienfinanzierung einbezieht. Damit soll eine umfassende Förderung lernender Erwachsener entstehen;
- ❖ das Berufsbildungsgesetz, die Hochschulgesetze und andere gesetzliche Regelungen reformieren, um die Schnittstellen zwischen dualer Ausbildung und Studium besser auszugestalten.



Angela Kennecke
Betriebsrätin in Bremen,
Fachausschuss
Personalentwicklung des
Gesamtbetriebsrats bei
AIRBUS Operations GmbH
in Bremen

Was kann das Leitbild für betriebliche Qualifizierungspolitik anstoßen?

Je flexibler das Umfeld desto erforderlicher ist eine breite und stabile Basis. Bedauerlicherweise fokussieren viele Weiterbildungsmaßnahmen nur auf einen „Defizitausgleich“. Möglichst binnen drei Tagen den Mitarbeiter für einen völlig anderen Beruf qualifizieren. Im Wissenszeitalter mit komplexen Aufgaben im globalen Kontext ist das aber nicht ausreichend. Sieht man im Mitarbeiter den wichtigsten und einzigen

Wettbewerbsfaktor, erkennt man die Bedeutung ganzheitlicher Weiterbildungskonzepte. Sie müssen Nachhaltigkeit, berufliche Identität, Reflektionsfähigkeit und soziale Kompetenzen integrieren. Wenn das Leitbild diese Form von Bildung anstößt, dann haben wir viel erreicht.

Die Mitbestimmung für die betriebliche Interessenvertretung gilt es auszuweiten. Dadurch würde sich die Qualität betrieblicher Lernprozesse verbessern.

- ❖ Eckpunkte für die Ausgestaltung eines europäischen Arbeits- und Bildungsraums formulieren. Diese sollen das Konzept erweiterter moderner Beruflichkeit zur Grundlage haben;
- ❖ Forschungsprojekte sollen zur Entwicklung, Förderung und Umsetzung des Leitbilds der erweiterten modernen Beruflichkeit beitragen.

Die erweiterte moderne Beruflichkeit hat überdies gesellschaftspolitische Dimensionen. Damit werden gesellschaftliche Reformen unterstützt.

Beispielhaft sind zu nennen:

- ❖ Die erweiterte moderne Beruflichkeit verbessert die Voraussetzungen und Bedingungen für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Erwerbslebens. Eine geschlechtersensible berufliche Bildung ist dabei ein wichtiger Baustein.
- ❖ Durch erweiterte moderne Beruflichkeit werden die Voraussetzungen und Potenziale für soziale und technische Innovationen in Betrieb und Gesellschaft befördert.
- ❖ Die erweiterte moderne Beruflichkeit unterstützt eine gesellschaftlich sinnvolle und nachhaltige Produktion.



Thomas Ressel
Ressortleiter Bildungs- und
Qualifizierungspolitik beim
IG Metall Vorstand in
Frankfurt/Main

Interview zum neuen Leitbild

Warum braucht die IG Metall ein neues Leitbild?

Weil sich die Gesellschaft, die Arbeit und die Bildung entwickeln und verändern. Die Ansprüche an Arbeit sind komplexer geworden. Einfache Arbeiten nehmen ab.

Unternehmen haben ihr Rekrutierungs- und Ausbildungsverhalten bereits verändert. Duale Studiengänge gewinnen zunehmend an Bedeutung. Im Hochschulbereich wurde mit der Bologna-Reform der Bachelor als berufsqualifizierender Hochschulabschluss definiert. Derzeit nimmt mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium auf. Bis vor einigen Jahren war der Anteil der dualen Berufsausbildung noch der größere. Da verschiebt sich gerade etwas. Das wird die Bildungslandschaft nachhaltig verändern. Die IG Metall will sich neu aufstellen und Orientierung geben. Deshalb haben wir das neue, erweiterte Leitbild entwickelt.

Unternehmen haben ihr Rekrutierungs- und Ausbildungsverhalten bereits verändert. Duale Studiengänge gewinnen zunehmend an Bedeutung. Im Hochschulbereich wurde mit der Bologna-Reform der Bachelor als berufsqualifizierender Hochschulabschluss definiert. Derzeit nimmt mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium auf. Bis vor einigen Jahren war der Anteil der dualen Berufsausbildung noch der größere. Da verschiebt sich gerade etwas. Das wird die Bildungslandschaft nachhaltig verändern. Die IG Metall will sich neu aufstellen und Orientierung geben. Deshalb haben wir das neue, erweiterte Leitbild entwickelt.

Wieso kümmert sich die IG Metall um die Hochschulen?

Wenn Hochschulabsolventen mehrheitlich nicht mehr für die Einrichtungen der Wissenschaft ausgebildet werden sondern in der Wirtschaft Beschäftigung finden, dann muss die IG Metall reagieren. Wir sind gut beraten, dieser Beschäftigtengruppe mit ihren Interessen einen Raum zu bieten. Wir wollen sie auch in der IG Metall organisieren. Das bedeutet natürlich: Wir müssen ihre Themen und Interessen aufgreifen. Dazu gehört die Qualität von Bildungsprozessen, von guter Arbeit und Bezahlung.

Warum sollen die beiden Bildungsbereiche zusammen gedacht werden?

Wir reden von Berufsbildung, das bedeutet für die IG Metall vor allem auch Persönlichkeitsentwicklung und solidarisches Wahrnehmen von Interessen. Ein emanzipatorischer Bildungsbegriff ist für alle Bildungsprozesse wichtig und gilt für duale Berufsausbildung wie für hochschulische Berufsbildung. Berufliche Bildung bedeutet aber auch kompetentes und nachhaltiges berufliches Handeln in Arbeits- und Geschäftsprozessen. Diese Orientierung gewinnt auch für die hochschulische Berufsbildung an Bedeutung, wenn zunehmend für das Beschäftigungssystem ausgebildet wird. Andersherum gewinnen Fragen der Wissenschaftsorientierung in der dualen Berufsausbildung mit steigenden Berufsanforderungen und Möglichkeiten des Übergangs in den Hochschulbereich an Bedeutung.

Ist die IG Metall reif Bildung neu zu denken?

Eindeutig ja. Für die Interessenorganisation von dual Studierenden oder Studenten an Hochschulen sind Strukturen geschaffen worden. Es gibt in allen Bezirken Verantwortliche für das Thema und Schwerpunkthochschulen. Die IG Metall ist die größte Studentenorganisation mit z.Z. 25.000 organisierten Studierenden. Gleichzeitig hat sich unser Verständnis von moderner Beruflichkeit kontinuierlich weiterentwickelt. Wir denken hochschulische und betrieblich-berufliche Bildung zusammen. Wir wollen Berufsbildungspolitik aus einem Guss gestalten. Wir fragen nicht danach, ob der Arbeitnehmer seine berufliche Aus- und Weiterbildung im Betrieb oder an der Hochschule erhält. Uns geht es darum, die Bildungswege gleichwertig und durchlässig zu gestalten. Das muss sich in verantwortlicher guter Arbeit und Bezahlung, ausdrücken. Das wollen wir für alle Beschäftigten erreichen. Das Leitbild wird uns bei der Umsetzung dieses Ziels helfen.

7. Glossar

Akademisierung

Akademisierung meint einen zunehmenden Anteil und eine wachsende Bedeutung von Studierenden im Bildungssystem und von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem. Begründet wird der – häufig bildungspolitisch geförderte – internationale Akademisierungstrend mit einem zunehmenden Gewicht wissenschaftsbezogener Bildungs- und Arbeitsinhalte. Die Attraktivität akademischer Abschlüsse beruht u. a. auf ihrer höheren gesellschaftlichen Bewertung. Parallel zur Akademisierung ist ein Trend zur Verberuflichung akademischer Bildung zu erkennen (Stichworte: Expansion von Fachhochschulen, Expansion von dualen Studiengängen, Ziele des Bologna-Prozesses, s.u.)

Mit Akademisierung kann einhergehen:

- ❖ Qualifikationsanforderungen in Tätigkeitsfeldern verändern sich (ein Stichwort: „Wissensarbeit“). Betriebliche Personalpolitik definiert akademisch erworbene Qualifikationen als Zugangsvoraussetzung zu diesen Tätigkeitsbereichen.
- ❖ Arbeitspositionen, die bisher von Nicht-Akademikern (Beispiel: Absolventen von Fortbildungsberufen) eingenommen wurden, werden zunehmend von Hochschulabsolventen eingenommen.
- ❖ Bildungsgänge, die bisher nicht-akademisch waren, werden zunehmend (auch) in hochschulischer Form angeboten (Beispiele: Pflegeberufe, Erzieherberufe).

Welche Akademikeranteile in Wirtschaft und Gesellschaft sinnvoll sind, aus welchen Gründen und mit welchen Konsequenzen für Bildung, Beschäftigung und Gesellschaft, wird kontrovers beurteilt. Besonders gilt dies für die qualitativen Anforderungen des Bildungs- und des Beschäftigungssystems.

Beruf

Berufe lassen sich definieren als komplexe Bündelungen von Arbeitsfähigkeiten von Personen, die

- ❖ zur Bewältigung und Gestaltung von anspruchsvollen Aufgaben in spezifischen Arbeitsbereichen befähigen;
- ❖ gesellschaftlich geregelt sind (durch Gesetze, Berufsbilder, Ausbildungsordnungen, Studienprogramme, Rechte und Pflichten usw.) und
- ❖ auf besonderen (beruflichen) Arbeitsmärkten angeboten und nachgefragt werden.

Mit Berufen werden demnach zum einen Potenziale von Personen bezeichnet, sich im Arbeitsleben und in der Gesellschaft fachlich, sozial und persönlich entfalten zu können; zum anderen bezeichnen sie besondere Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und Kooperation. Berufe sind veränderbar und lassen sich in unterschiedlichen Formen realisieren.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist das Berufskonzept mit dem Leitbild „guter Arbeit“ verbunden.

Beruflichkeit

Beruflichkeit meint übergreifende, relativ dauerhafte auf Bildung und Arbeit bezogene Prinzipien und Maßstäbe.

- ❖ Kennzeichnend für **Beruflichkeit von Bildung** sind Qualitätsmaßstäbe für Lehr- und Lernprozesse (siehe die fünfzehn Kriterien des vorliegenden Bildungskonzepts). Sie sind grundlegend für das Erlernen und die Ausübung eines Berufs. Die Sicherung dieser Qualität erfordert gesellschaftliche und politische Regelungen (wie das Konsensprinzip, siehe Beruflichkeit als Politikkonzept).
- ❖ Kennzeichnend für **Beruflichkeit von Arbeit** sind Qualitätsmaßstäbe wie eine qualifikationsförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben. Durch solche Qualitätskriterien werden ein langfristiger Erhalt und die Weiterentwicklung von komplexen Qualifikationen ermöglicht.

Längerfristige Wandlungstendenzen von Arbeit und Bildung erfordern eine Weiterentwicklung der Qualitätsmaßstäbe. Deshalb unterscheiden wir zwischen traditioneller und moderner Beruflichkeit. Mit Blick auf den Geltungsbereich der Maßstäbe (betrieblich-duale *und* hochschulische Berufsbildung) sprechen wir von erweiterter moderner Beruflichkeit.

Berufliche Identität

Berufliche Identität umfasst ein relativ dauerhaftes Bewusstsein beruflicher Kompetenz (der eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung und Gestaltung anspruchsvoller Arbeitsaufgaben), ein darauf basierendes Selbstbewusstsein und ein Bewusstsein berechtigter Ansprüche und besonderer Pflichten.

Voraussetzungen für berufliche Identität sind längerfristige Lern- und Sozialisationsprozesse (s.u.) in anerkannten Ausbildungsberufen, in der

vollzeitschulischen oder hochschulischen Berufsbildung sowie berufliche Arbeitserfahrungen in unterschiedlichen Einsatzbereichen.

Berufliche Sozialisation

Berufliche Sozialisation ist der Prozess des Erwerbs von Fähigkeiten, Normen und Werten durch aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Lern- und Arbeitsaufgaben in Lern- und Praxisgemeinschaften. Dieser Prozess umfasst die Verinnerlichung gruppenbezogener und gesellschaftlicher Normen und Werte und parallel dazu die Herausbildung einer eigenständigen Persönlichkeit. In diesem Prozess werden kollektive und individuelle Maßstäbe und Werte von Arbeits- und Produktqualität, von Zusammenarbeit, von Interessenvertretung usw. ausgebildet.

Berufliche Sozialisation (als Prozess) und berufliche Identität (als ein Ergebnis dieses Prozesses) sind Schutz- und Widerstandspotenziale gegen unterwertigen Arbeitseinsatz und Prekarisierung.

Bologna-Prozess

In Bologna beschlossen 1999 die europäischen Bildungsminister, durch intensive Zusammenarbeit, Standardisierung und Qualitätssicherung einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Mittlerweile sind 47 Staaten beteiligt.

Ziele sind u.a.: die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu stärken, arbeitsmarktbezogene transparente Qualifizierungen zu ermöglichen, Bildungs- und Arbeitsmarktmobilität zu fördern.

Wichtige Instrumente sind: vergleichbare gestufte Abschlüsse (Bachelor, Master), Zerlegung der Studiengänge in Lernabschnitte (Modularisie-

rung), ein Kreditpunktesystem als gemeinsame europäische Währung (European Credit Transfer System, ECTS).

Der Bologna-Prozess wird – auch von den meisten Kritikern – als unumkehrbar angesehen.

Seine Ziele, insbesondere aber seine Umsetzung und seine Ergebnisse werden kontrovers beurteilt.

Kopenhagen-Prozess

In Kopenhagen beschlossen 2002 die europäischen Bildungsminister eine neue Stufe der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Beteiligt sind mittlerweile 33 Staaten.

Die **Ziele** gleichen – auf die berufliche Bildung bezogen – denen des Bologna-Prozesses: Durch Transparenz, Vergleichbarkeit und wechselseitige Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen sollen die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraums erhöht, arbeitsmarktgängige Qualifikationsstrukturen gefördert sowie Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte erleichtert werden.

Wichtige **Instrumente** sind: ein europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und nationale Qualifikationsrahmen, in denen Bildungsinhalte als Lernergebnisse in einem Niveaustufen-System beschrieben werden und ein Leistungspunktesystem (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) als gemeinsame Währung.

Umsetzung und bisherige Ergebnisse in Deutschland changieren zwischen Chancen (Beispiel: potentielle Aufwertung beruflicher Bildung) und Risiken (Beispiel: Modularisierung).

Erfahrungsorientierung

Das Leitbild sieht in betrieblich-dualer Ausbildung und Studium eine, jeweils unterschiedlich gefasste, Verknüpfung von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung vor.

Das Leitbild geht davon aus, dass berufliches Lernen in beiden Bereichen handlungsorientiert und arbeitsprozessbezogen sein soll.

Berufliches Lernen soll eigene Erfahrungen zulassen und fördern.

Eigenständiges Lernen und Handeln erfordert, sinnliche Wahrnehmungen, Emotionen und Intuitionen einzubeziehen, ebenso ein erkundendes Vorgehen und Einfühlung. Dazu ist ein Umfeld erforderlich, das dies ermöglicht. Nur so kann sich ein persönlicher Lern- und Arbeitsstil als Voraussetzung für die Entwicklung beruflicher Kompetenz und Identität herausbilden.

Ein solches Lernen und Handeln muss in vielen unterschiedlichen Situationen erprobt werden, um ein Gefühl für die Besonderheiten und Anforderungen der jeweiligen Situation herauszubilden. Nur so kann die situationsspezifische Vielfalt beruflicher Aufgaben angemessen verstanden und bewältigt werden.

Erfahrungsorientierung als alleiniger Maßstab beruflichen Lernens und Arbeitens ist unzureichend (s. Wissenschaftsorientierung).

Wissenschaftsorientierung

Das Leitbild sieht in betrieblich-dualer Ausbildung und im Studium eine, jeweils unterschiedlich gefasste, Verknüpfung von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung vor.

Das Leitbild geht davon aus, dass berufliches Lernen in beiden Bereichen handlungsorientiert und arbeitsprozessbezogen sein soll.

Es soll – mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Vorgehensweisen (s.u.) – wissenschaftliche Ergebnisse, Theorien und Methoden mit einbeziehen.

Bei betrieblich-dualem Lernen geht es nicht um die Einübung in die Systematik wissenschaftlicher Disziplinen, vielmehr um die Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Lösung berufstypischer Probleme und darum, berufspraktische Erfahrungen für Fragen an die Wissenschaften zu nutzen.

Für hochschulisches Lernen sind die Aneignung und der kritische Umgang mit den Systematiken, Methoden und Wissensbeständen der jeweiligen Wissenschaften ein zentrales Element bei der Lösung beruflicher Aufgaben und Probleme.

Wissenschaftsorientierung umfasst eine große Spannweite: von einem Nachvollzug systematischer Zusammenhänge und einiger Grundlagen in speziellen Anwendungsbereichen bis hin zur Vertrautheit mit dem neuesten Erkenntnisstand einer wissenschaftlichen Disziplin und angrenzender Bereiche und einer eigenständigen Weiterentwicklung wissenschaftlicher Fragestellungen und Methoden.

Wissenschaftsorientierung als alleiniger Maßstab beruflichen Lernens und Arbeitens ist unzureichend (s. Erfahrungsorientierung).

Inklusion

Benachteiligte und ausgeschlossene Menschen erhalten gleiche Teilhabe- und Entwicklungschancen.

Inklusion ist ein weitergehendes Konzept und umfasst weitergehende Ziele als Integration. Während Integration – in der beruflichen Bildung – auf die potenziellen Vorteile des gemeinsamen Lernens setzt, betont Inklusion vielfältige Voraussetzungen und zusätzliche Bedingungen. Dazu zählen die Auflösung häufig tiefsitzender Stereotype, die Akzeptanz von Vielfalt und entsprechende Bildungsangebote, besondere Fördermaßnahmen und eine entsprechende Ausstattung und nicht zuletzt die Bereitstellung finanzieller Mittel.

Leitbild

Anschauliche Zusammenfassung von Leitideen und -vorstellungen. Leitbilder umreißen einen gewünschten und gewollten Zielzustand. Sie wollen orientieren, motivieren und wichtige Handlungsfelder aufzeigen. Leitbilder stützen sich auf beteiligungsorientierte Analysen.

8. Literaturhinweise und Links

- IG Metall (Hrsg.)
Handlungshilfe für Betriebsräte:
Horizonte erweitern – Perspektiven
eröffnen. Weiterbildungsmöglichkeiten
für Beschäftigte. Dezember 2012
- IG Metall (Hrsg.)
Der Bildungsausschuss im Betriebsrat.
Februar 2012
- IG Metall (Hrsg.)
Erfolgreiche Interessenvertretung für
dual Studierende. Informationen und
Tipps für Betriebsrat und JAV. Dezem-
ber 2012 (Neuaufgabe wird vorbereitet)
- Kaßebaum, Bernd (edit.)
Studium und Beruf (verschiedene
Beiträge), in: Denk-doch-mal. Das
Online-Magazin 2/2013,
(www.denk-doch-mal.de)
- Kuda, Eva / Strauß, Jürgen /
Spöttl, Georg / Kaßebaum,
Bernd (Hrsg.)
Akademisierung der Arbeitswelt?
Zur Zukunft der beruflichen Bildung.
Hamburg 2012
- Ressel, Thomas
Kriterien für die Zuordnung der
Fortbildungsabschlüsse zu DQR –
Niveaus. Einschätzung und Handlungs-
bedarf aus Arbeitnehmersicht,
in: BWP (Berufsbildung in Wissen-
schaft und Praxis) 4/2014

Ver.di / IG Metall (Hrsg.)

Wissenschaftlicher Beraterkreis.
Berufs-Bildungs-Perspektiven 2014.
Leitlinien für eine gemeinsame duale,
schulische und hochschulische
berufliche Bildung, Berlin / Frankfurt
am Main. April 2014

www.wap.igmetall.de

Das Bildungsportal der IG Metall.

Dort ist auch eine eigene Unterseite
zum Leitbild mit ausführlichen
Diskussionsbeiträgen, Hintergrund-
informationen und den Dokumenta-
tionen der im Projekt durchgeführten
Workshops eingerichtet.

Start
Bildungspolitik
Arbeitsmarkt
Gute Arbeit
My WAP
JobNavigator

Suchbegriff eingeben

IG Metall
WAP - Das Bildungsportal

SCHULE & ARBEITSWELT
AUSBILDUNG
HOCHSCHULPOLITIK
WEITERBILDUNG
PRÜFEN

Weiterbildung und berufliche Entwicklung
Wer in der Arbeitswelt mitmischen will, muss sich weiterbilden
22.10.2014 | "Die Arbeitswelt ist ständig im Wandel", sagt Betriebsrat Andrea Delana, "und wer mitmischen will, muss immer wieder neu Knowhow dazugewinnen". Er erklärt, was das Qualifizierungsmodell bei MAN den Beschäftigten und dem Unternehmen bringt. [mehr...](#)

Schwarzbuch: Vergabe von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
Gute Weiterbildung braucht gute Rahmenbedingungen
20.10.2014 | Kaum ein Bereich des Bildungswesens ist in der Vergangenheit so stark dereguliert worden wie die öffentlich finanzierte Weiterbildung. Mit Blick auf die geplante Reform des Vergaberechts auf Bundesebene hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) das "Schwarzbuch: Vergabe von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen" erarbeitet. Es illustriert die unzumutbaren Bedingungen, unter denen Lehrkräfte und Träger in Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung arbeiten, die die Bundesagentur für Arbeit vergibt. Betroffene schildern die fatalen Fehlentwicklungen, die die unzureichenden "Steuerungsinstrumente" verursacht haben, Wissenschaftler und Gewerkschafter beschreiben Alternativen. [mehr...](#)

Fachkräfte
Ingenieure in der Mangel
17.10.2014 | Die Wirtschaft klagt über Ingenieurmangel. Eigentlich müsste dies super Perspektiven für junge Ingenieure bedeuten. Doch in der Realität sind feste, gut bezahlte Stellen bei Endherstellern schwer zu bekommen. Viele landen bei Entwicklungsdienstleistern für wenig Geld und ohne Sicherheit. [mehr...](#)

Beruf und Karriere
Die Experten für Holz und Kunststoff
10.10.2014 | Tischler können alles, heißt es, weil ihre Arbeit vielseitig ist. Aber Meister fallen auch in diesem Beruf nicht vom Himmel, sondern erfordern eine anspruchsvolle Weiterbildung. Mit der können Tischler später Managementaufgaben übernehmen oder studieren und vieles mehr. [mehr...](#)

Konferenz für AusbilderInnen, PrüferInnen und politisch Interessierte
Gute Ausbildung braucht gute Prüfung!
13.10.2014 | Um den Austausch und die Vernetzung unter den PrüferInnen zu stärken und über Neuerungen zu informieren, laden die IG Metall, die DGB Region Saar, die Arbeitskammer des Saarlandes sowie das Bildungswerk Saarland ARBEIT UND LEBEN am 08.11. um 14:00 Uhr zu dieser Konferenz nach Kirkel (Saarland) ein. Gleichzeitig möchten wir mit dieser Veranstaltung interessierte Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit geben, sich über die Aufgaben als Prüferin zu informieren und sie motivieren, sich für diese spannende und verantwortungsvolle Aufgabe zu engagieren. [mehr...](#)
[Das Tagungsprogramm](#) (219 KB)

REVOLUTION
BILDUNG

Jetzt wächst zusammen, was zusammengehört

Ein Diskussionspapier für ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich duale und hochschulische Berufsbildung

- Diskussionspapier erarbeitet moderne Berufsbildung [\(221 KB\)](#)
- 1. Workshop
- 2. Workshop
- 3. Workshop
- 4. Workshop

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!
Bildung und
Qualifizierung

- Berufsbildungsstellen im Bereich
- BSA-Mitglied
- Prüferin

und erhalte zukünftige vielfältige Angebote zu Deinem Bereich.

56

GUTE ARBEIT
GUTE BILDUNG

Mit dem Leitbild „erweiterte moderne Beruflichkeit“ bezieht die IG Metall Studium und wissenschaftliche Weiterbildung in ihr Verständnis von Beruflichkeit ein. Sie stellt damit gemeinsame Prinzipien für die Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblich-dualen und in der hochschulischen Berufsbildung zur Diskussion. Mit dem Leitbild wird der Grundstein für eine übergreifende und an einheitlichen Maßstäben ausgerichtete Berufsbildungspolitik gelegt.