

SYSTEMRELEVANT 62

Bettina Kohlrausch und Marco Herack sprechen über die Enquetekommission für "Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt".

Marco Herack:

Heute ist Montag, der 21. Juni 2021. Willkommen zur 62. Ausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich.

Bettina Kohlrausch:

Ich grüße dich.

Marco Herack:

Bettina, du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Ja, wir nehmen heute recht früh auf, weil man ab 12 Uhr eh nicht mehr denken kann, aber wir haben die kleine Hoffnung, dass es vielleicht doch etwas abkühlt heute. Ich hoffe, du bist entsprechend noch fit, Bettina.

Bettina Kohlrausch:

Ich bin ja Niedersachsen. Da ist es nicht ganz so heiß.

Marco Herack:

Ach so. Nicht so schlimm wie in Köln.

Bettina Kohlrausch:

Zumindest ist es halt nicht so diese schwüle Suppe, die da im Rheinland immer in dieser Köln-Bonner Bucht hängt.

Marco Herack:

Ja. Also wenn ihr hier besonders leidet, dann schreibt uns doch eine E-Mail, zum Beispiel an systemrelevant@boeckler.de oder ihr könnt uns auch auf Twitter erreichen [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Bettina findet ihr auf Twitter als [@BettiKohlrausch](https://twitter.com/BettiKohlrausch). Mein Name ist Marco Herack und wir möchten uns heute über den Bericht der Enquete-Kommission für Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt unterhalten. Die Kommission wurde vom Bundestag am 28. 6. 2018 beschlossen, sprich eingesetzt. Und wundersamerweise waren alle dafür. Nur die Grünen, die haben sich enthalten, weil Weiterbildung beim Einsetzbeschluss kaum eine Rolle spielte, also untersucht werden sollte – und ich lese hier einfach mal vor, weil das ist ein so schöner Satz, den kann ich gar nicht übersetzen – „wo und auf welche Weise die berufliche Weiterbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss und inwieweit die Stärken des Systems dabei weiter ausgebaut und mögliche Zugangshürden abgebaut werden können, besonders berücksichtigt werden sollen die Sicherung des Fachkräftebedarfs, niedrighschwellige und diskriminierungsfreie Zugänge zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie Aufgaben wie pflegerische, pädagogische und Sorgetätigkeiten.“

Das Gremium soll eine Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung formulieren und aufzeigen, wie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Zeiten des digitalen Wandels von Berufsbildern und Erwerbsbiografien gestärkt werden kann.“ Bettina, verstehe ich das richtig, die

Arbeitswelt sieht sich zunehmend digitalen Veränderungen ausgesetzt und die berufliche Bildung soll darauf eingehen?

Bettina Kohlrausch:

Genau. So hätte man es auch sagen können. Aber so ist halt alles drin und auch schon irgendwie mal angesprochen, was so tendenziell irgendwie vielleicht auch ein Konflikt sein könnte, also Rolle von Weiterbildung und auch diese Frage, die ja immer wieder eine Rolle spielt; Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und, genau, all diese Fragen. Aber ganz grundsätzlich geht es genau darum, dass man feststellt, dass die Digitalisierung Arbeit verändert, den Arbeitsmarkt verändert und dass das logischerweise auch Konsequenzen hat für das Qualifizierungssystem und da sich eben die Frage stellt, inwieweit da auch im Zuge der beruflichen Ausbildung drauf reagiert werden kann und soll und muss.

Marco Herack:

Was gibt es denn da für Probleme? Also mir fallen da so als erstes die Roboter ein, der uns allen die Arbeitsplätze wegnehmen?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das ist natürlich keine ganz neue Entwicklung. Also im Prinzip haben ja schon die Weberaufstände das Problem adressiert, irgendwie wann waren die? Irgendwann im 19. Jahrhundert. Also Automatisierung hat natürlich immer schon Arbeitsplätze gekostet. Und das ist das, woran man aber ganz häufig als Allererstes denkt, wenn man über Digitalisierung redet. Dass sich natürlich jetzt ganz neue Möglichkeiten auch noch mal mit Mensch-Maschine-Interaktion und so weiter, der Automatisierung ergeben haben und da auch eine Beschleunigung von Automatisierungsprozessen noch mal zu erwarten ist, das sagen eigentlich auch alle Prognosen, dass eben zunehmend Tätigkeiten, auch komplexere Tätigkeiten, automatisiert werden können und dann natürlich diese Arbeitsplätze und diese Tätigkeiten wegfallen. Also so richtig wissen tut es eben keiner, das muss man einfach sagen. Und man muss auch sehen, es ist am Ende des Tages natürlich auch ein sozialer Prozess, den wir Menschen machen. Das heißt, nicht alles, was geht, wird passieren und nicht jede Tätigkeit, die automatisierbar ist, wird auch automatisiert werden. Das zeigen auch schon einige qualitative Studien, weil es dafür eben auch Voraussetzungen braucht. Aber ganz grundsätzlich kann man, glaube ich, berechtigterweise schon davon ausgehen, dass gerade einfachere Tätigkeiten leichter zu automatisieren sind und dass die möglicherweise wegfallen werden, es sei denn, man macht sie so billig, dass es dann günstiger ist, die von Personen ausführen zu lassen als von Maschinen. Oder man möchte es eben nicht. Also ich persönlich möchte zum Beispiel vielleicht nicht in der Kneipe sitzen, wo mich ein Roboter bedient, auch wenn das tendenziell möglich ist. Und das bedeutet natürlich, dass für die Menschen, die in diesen Bereichen gearbeitet haben, möglicherweise neue Tätigkeiten gefunden werden müssen und dass die besser und höher qualifiziert werden müssen, damit sie eben auch in einer Arbeitswelt, die vielleicht höhere Anforderungen oder andere Anforderungen an die Beschäftigten hat, nach wie vor ihren Platz finden.

Marco Herack:

Gut, jetzt müssen wir mehrere Sachen gleich mal hier aufklären. Also die

Weberaufstände waren 1844. Es gab aber auch im 14. Jahrhundert Weberaufstände in Köln.

Bettina Kohlrausch:

Ich meinte die 1844.

Marco Herack:

Genau. Das dachte ich mir. Und wir wissen jetzt, du gehst grundsätzlich gern nicht in diesen Selbstbackstuben einkaufen, weil die sind eigentlich so ...

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

... ideal dafür geeignet, dass sie irgendwann mal roboterisiert werden.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Genau. Und ich habe auch irgendwo mal gelesen, ich glaube, das war so ein fancy neues Café in den 70ern oder so und das war ein Automatencafé. Und das war damals irgendwie total schick. Eigentlich ist ja, so Bedienungssachen zu automatisieren, relativ einfach, aber man möchte es halt nicht. Man möchte halt an der Bar stehen und sich mit dem Barkeeper unterhalten und man möchte mit Menschen interagieren. Und ähnlich ist es wahrscheinlich auch in der Pflege, zumindest in bestimmten Bereichen, dass da einfach auch diese menschliche Interaktion wichtig ist und auch nicht ersetzt werden kann.

Marco Herack:

Gut, da würden die Japaner wahrscheinlich jetzt auch widersprechen mit ihren Pflegerobotern. Aber so grundsätzlich ist, glaube ich, dieses Café ein sehr schönes Beispiel, weil es halt zeigt, es wird diese Anwendungsfälle für diese Roboter geben, wo sie einfach irgendeinen Zweck und Sinn haben und es wird aber auch immer wieder diese menschlichen Bereiche geben, wo wir einfach sagen werden, also das wollen wir gar nicht haben, da soll das gar nicht sein, weil da möchte ich ein ganz anderes Bedürfnis befriedigt haben, als vielleicht einfach nur einen Kaffee zu trinken oder irgendwas zu essen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Und gerade in der Pflege ist es aber eben auch ein ganz schönes Beispiel, wie diese Technologien eingesetzt werden können, ob sie Menschen ersetzen, indem ich dann wirklich auch die Interaktion durch einen Roboter organisiere oder ob es unterstützend ist, weil gerade die Pflege ist ja auch körperlich wirklich eine sehr anstrengende Tätigkeit. Und wenn ich da unterstützende Systeme haben, die Menschen vielleicht auch entlasten und ihnen dafür also erstens die Arbeit weniger anstrengend machen, aber auch Zeit schaffen, um sich eben auf diese Dinge, die uns vielleicht wichtig sind, nämlich die menschliche Interaktion zu konzentrieren, dann wäre das ja eine tatsächliche Bereicherung. Und die Frage, wie man das gestaltet, das ist ja auch eine Entscheidung, die wir als Gesellschaft am Ende des Tages gemeinsam treffen. Deshalb ist das auch kein Selbstläufer oder nicht vorbestimmt, sondern Ergebnis eines sozialen Prozesses, wie am Ende die

Digitalisierung unsere Arbeit verändern wird. Aber dass sie Arbeit verändern wird und dass das Konsequenzen für die Qualifizierung hat, das glaube ich schon. Und das eine ist eben diese Frage von Automatisierung, das heißt, fallen jetzt irgendwie ganz viele Arbeitsplätze weg. Da gibt es aber auch Prognosen vom IAB, die sagen, es gibt Verschiebungen, aber unterm Strich wird es nicht weniger. Es gibt andere Studien, die kommen da zu pessimistischeren Ergebnissen. Aber so unterm Strich würde ich davon ausgehen, tatsächlich gibt es vermutlich eher Verschiebungen hin vielleicht zu eher mittler- und höherqualifizierten Segmenten, aber nicht unbedingt einen Wegfall von Tätigkeiten.

Marco Herack:

Da reden wir dann aber wahrscheinlich eher weniger über die Cafés, sondern auch tatsächlich mehr über so Fabrikarbeitsplätze, wo etwas gefertigt wird.

Bettina Kohlrausch:

Genau, die ganzen Fragen der Produktion und so weiter. Aber das ist eben nur ein Punkt. Ein anderer Punkt ist, dass möglicherweise Arbeit auch anders organisiert wird. Das haben wir jetzt schon. Also wir haben natürlich plattformbasierte Organisation von Arbeit. Wir haben aber auch einfach agilere Formen von Arbeit und die erfordern mit ziemlicher Sicherheit andere Kompetenzen, also weniger konkret fachliche vielleicht, sondern auch mehr noch mal koordinierende Fähigkeiten und, ja, was man früher vielleicht mal als Schlüsselkompetenzen bezeichnet hat, als ich noch jung war.

Marco Herack:

Jetzt ist es ja so, dass die Soziologie eigentlich da doch einen sehr guten Einblick haben müsste in die Automatisierung, weil das ist ja jetzt nicht etwas, was jetzt so eine ganz neue Geschichte ist, sondern das sehen wir ja eigentlich schon seit sehr langer Zeit.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Tatsächlich ist das natürlich was, was die Arbeitssoziologie immer wieder erforscht hat. Aber wenn man versucht, das dann in der Zukunft – interessanterweise machen das übrigens häufig auch Ökonomen – in die Zukunft zu gucken, dann ist es eben nicht so ganz einfach, weil was in der Regel gemacht wird, es werden Tätigkeiten sich angeguckt und entschieden, ob diese Tätigkeit jetzt irgendwie automatisierbar ist oder nicht. Aber Berufe bestehen ja in der Regel aus unterschiedlichen Tätigkeiten. Und die Frage ist dann, fällt dann gleich der ganze Beruf weg oder verändert der sich eher oder – also das ist dann doch nicht ganz so einfach vorzusagen. Und wie gesagt, es sind eben auch politische und soziale Entscheidungen, die auch manchmal in so einem Mikrokosmos Betrieb stattfinden. Also ich habe einmal so eine qualitative Studie – das fand ich ganz interessant – gehört, wo die auch versucht haben, so ein System einzuführen, dass bestimmte Tätigkeiten automatisiert und das haben die Beschäftigten einfach komplett unterlaufen. Die haben diesen Roboter oder was das war einfach nicht gewartet und es hat einfach nicht funktioniert. Also das heißt, es braucht eben auch Rahmenbedingungen, möchte ich damit nur sagen, dass so was gelingen kann. Und wie die Sache ausgeht, ist im Zweifelsfall dann eben auch nicht entschieden, nur weil es möglich ist, dass es auch passiert. Aber wir können schon davon ausgehen,

denke ich. Und das erleben wir auch, dass bestimmte Prozesse stärker automatisiert werden.

Marco Herack:

Und im Regelfall ist es doch dann so, dass jetzt nicht jemand herkommt und sagt, so, jetzt habe ich hier diese eine Maschine und die macht jetzt alles weg. Sondern das sind ja verschiedenen Maschinengenerationen auch, die über Jahre, Jahrzehnte sich entwickeln und dadurch dann auch immer selbständiger agieren und funktionieren und man also auch gar nicht sagen kann, wir haben jetzt hier so einen Bruchpunkt, wo dann die ganzen Jobs wegfallen, sondern also die Maschine nimmt sich quasi die Jobs so langsam. Und da könnte man ja dann sagen, und um hier den Bogen zu schlagen, na ja, in dieser Zeit, die ja absehbar ist, dass das kommt, kann man ja beginnen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umzuschulen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das ist das eine, wovon man ausgehen kann, dass möglicherweise schon bei der Grundausbildung neue Tätigkeiten oder Fähigkeiten oder andere Fähigkeiten als jetzt gelernt werden müssen. Aber was ganz sicher ist, ist, dass man Menschen so aufstellen muss, dass sie in ihrer, ja, Qualifizierungsbiografie einfach flexibler werden, dass sie gegebenenfalls komplett neue Berufe erlernen oder dass sie zumindest sich weiterbilden und die Berufe sich auch weiterentwickeln und entsprechend anpassen. Und dass man Menschen dazu befähigen muss, dass sie das können und dass sie das auch selbstbestimmt organisieren und entscheiden können. Und das, denke ich, ist eine der ganz großen Grundvoraussetzungen, vor denen das System der beruflichen Bildung steht. Aber das deutsche System der beruflichen Bildung hat eine ganze Reihe von organisationalen Besonderheiten, sage ich mal, die es dafür vielleicht auch ganz gut aufstellen, weshalb ich da gar nicht so pessimistisch bin.

Marco Herack:

Was heißt denn das?

Bettina Kohlrausch:

Ich habe gerade gedacht, ist wirklich sehr soziologisch. Aber das deutsche Berufsbildungssystem ist ja, erst mal gibt es einen schulischen Bereich, das sind schulische Ausbildungsgänge. Die sind nicht besonders reguliert. Die sind in den Bundesländern teilweise unterschiedlich reguliert und organisiert. Das sind diese ganzen Pflege- und Gesundheitsberufe. Und dann haben wir aber das duale System. Und das duale Ausbildungssystem besteht ja darin, dass ich einerseits eine Ausbildung im Betrieb mache und auch einen Vertrag habe mit dem jeweiligen Betrieb und einen schulischen Teil. Und die Besonderheit des Systems ist einerseits, dass die Auszubildenden ganz früh damit hinein sozialisiert werden in so eine betriebliche Logik und in einen betrieblichen Kontext, weil sie eben die ganze Zeit in dem Betrieb sind und, so war es früher, auch in der Regel danach übernommen worden sind. Das hat sich ein bisschen verändert. Aber es ist dadurch eine sehr enge Verbindung des Ausbildungssystems an den Arbeitsmarkt. Und das zeigt sich im internationalen Vergleich zum Beispiel nach wie vor an sehr niedrigen Jugendarbeitslosigkeitsquoten, auch in Zeiten zum Beispiel der zumindest letzten

Finanzkrise. Bei dieser müssen wir jetzt mal gucken, bei der Corona-Krise, was da die Auswirkungen sind, wo die Jugendarbeitslosigkeit eigentlich kaum angestiegen ist und das war schon außergewöhnlich im internationalen Vergleich. Und dann haben wir eben noch die eher theoretische, schulische Ausbildung. Das hebt das Ganze auch noch mal auf ein relativ hohes Niveau. Und das ist ein weiteres Merkmal dieses Ausbildungssystems, dass es ein echtes Angebot ist, unterhalb der akademischen Ausbildung der Menschen, die vielleicht auch nicht so erfolgreich waren in der Schule, wirklich noch mal sich gut qualifizieren können und einen guten Einstieg als Facharbeiter*innen in den Arbeitsmarkt bekommen können. Dazu muss man sagen, dass zumindest theoretisch die berufliche Ausbildung für alle offensteht. Es gibt keine Eingangsqualifizierung, keine Eingangsvoraussetzungen oder Mindestvoraussetzungen. Selbst ohne Schulabschluss hat man theoretisch die Möglichkeit, eine berufliche Ausbildung, zumindest im dualen System anzufangen. Faktisch ist das natürlich schon lange nicht mehr der Fall.

Marco Herack:

Jetzt müssen wir ein bisschen aufpassen, wir haben ja am Anfang von der Weiterbildung geredet. Du bist jetzt in das Ausbildungssystem eingewechselt, ich wollte es kurz erwähnen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Genau, weil das ja eigentlich schon auch der Kern war; also wie muss dieses Ausbildungssystem angepasst werden. Dann kann ich auch gerne noch die Brücke zur Weiterbildung schlagen. Das ist nämlich, glaube ich, so eine der Grundprobleme, dass die Idee ist schon nach wie vor, es gibt so eine Art Lebensberuf. Ich habe eine Ausbildungsphase und wenn die beendet ist, dann kann ich hier noch mal ein bisschen lernen, da noch mal, aber im Prinzip ist man fertig. Und ich glaube, dass dieses System weiterentwickelt werden muss dahingehend, dass man eben ein Leben lang auch diesen Beruf möglicherweise weiterentwickelt und sich in diesem Beruf noch mal weiterqualifiziert. Aber die Vorteile dieses Systems, nämlich die enge Anbindung an den Betrieb, die halte ich für eine gute Voraussetzung, um sich auch anzupassen an die Herausforderungen der Digitalisierung. Denn ein weiteres Merkmal ist, dass die Ausbildungsverordnungen letztlich von den Sozialpartnern, also den Arbeitgebern und den Gewerkschaften, gemeinsam entwickelt und bundesweit standardisiert sind. Das heißt, man kann sich im Prinzip darauf verlassen, dass ein Mechatroniker in Norddeutschland genau dasselbe lernt wie einer in Süddeutschland. Das führt auch dazu, dass es eben so ein hohes Ansehen hat, weil man eben sehr standardisierte, und dann noch auf einem relativ hohen Niveau, Ausbildungsinhalte hat, die eben dann auch eine gute Facharbeit sicherstellen. Und das verbindet sich auch mit so einer hohen Identifikation mit dem eigenen Beruf, mit der eigenen Fachlichkeit, mit der eigenen Kompetenz und auch noch mal mit so ganz klaren Schritten hinein in den Arbeitsmarkt. Ja, also ich mache eine Ausbildung, dann bin ich Gesellin, kann ich Aufstiegsfortbildungen machen, die da schon angegliedert sind, also Meister werden. Und damit ist eine relativ hohe auch Integration in den Arbeitsmarkt, aber auch in die Gesellschaft entlang dieser Beruflichkeit garantiert. Und das ist ein ganz starkes, wichtiges System, also wirklich auch ein Mechanismus sozialer Integration. Also nicht nur, dass man was lernt, sondern wie man Teil der Gesellschaft wird. Und das ist eine Perspektive, die dieses System eben nicht nur denen, die eine

akademische Laufbahn einschlagen, bietet, sondern auch da drunter. Und das ist wirklich außergewöhnlich. Und deshalb haben wir auch nicht so eine starke Polarisierung in den Qualifikationen, also entweder ganz hoch oder ganz gering qualifiziert, sondern wir haben eben diese starke mittlere Qualifikation, die in der Regel auch noch wirklich mit guten Arbeitsplätzen verbunden war. Und da sehe ich auch eine ganze Reihe von Möglichkeiten oder Instrumenten, die wir an der Hand haben, um auch der Digitalisierung zu begegnen.

Marco Herack:

Du hast jetzt den Bogen zwischen Ausbildung und Weiterbildung schon geschlagen. Das heißt, du bist tatsächlich der Meinung, dass das System, was wir haben, eigentlich schon ganz gut aufgestellt ist für die Herausforderung?

Bettina Kohlrausch:

Ja, und zwar vor allen Dingen, weil dieses System sozialpartnerschaftlich reguliert ist, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam sicherstellen, dass dieses System funktioniert oder es lange zumindest getan haben. Also wir haben auch natürlich eine ganze Reihe von Problemen, wir haben zu wenig Ausbildungsplätze und so weiter und so weiter, aber nach wie vor vor allen Dingen die Inhalte gemeinsam entwickelt, da auch relativ flexibel sind, also es wird nicht ständig eine neue Ausbildungsverordnung jetzt ins Leben gerufen, aber sie sind ja auch relativ nah wirklich an der beruflichen Praxis und können da relativ schnell reagieren und die Ausbildungsinhalte dann auch anpassen, wenn sich was verändert. Das halte ich für eine Stärke, die man ja auch aufs Weiterbildungssystem übertragen könnte. Und eine weitere Stärke dieses Systems ist eine relativ hohe Standardisierung, dass klar ist, wenn ich eine bestimmte Ausbildung habe, was wer kann. Das ist natürlich was, was wir im Moment im Weiterbildungssystem überhaupt nicht haben. Aber warum nicht diese Logik auch übertragen aufs Weiterbildungssystem. Warum nicht auch Weiterbildungsbausteine, die man vielleicht auch an bestimmte Grundberufe sozusagen andockt, auch gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regulieren lassen und entwickeln lassen und dann zertifizieren lassen, sodass wirklich auch klar ist, was hat eigentlich jemand, der diese Weiterbildung gemacht hat, gelernt und ihn dadurch auch ein Stück weit eben mobil auf dem Arbeitsmarkt zu machen, weil das ist ja auch ein Vorteil jetzt, der grundständischen beruflichen Ausbildung, dass die Leute mobil sind. Weil dieses Signal, eine berufliche Ausbildung zu haben, auf dem Arbeitsmarkt viel zählt, weil jeder weiß, was dahinter steht, was sich damit verbindet. Und wenn man diese Logik auch übertragen würde auf Bildungsbausteine, die danach kommen, wäre das, glaube ich, sehr wichtig. Und dafür würde ich auch wirklich plädieren; zu sagen, da holen wir auch wieder beide Sozialpartner mit ins Boot. Und entsprechend würden dann die Ausbildungsinhalte, auch der Weiterbildung gemeinsam definiert.

Marco Herack:

Ist das etwas, wofür man jetzt die Politik braucht oder ist das nicht ohnehin schon möglich?

Bettina Kohlrausch:

Dafür braucht man schon die Politik. Weil wenn wir wirklich wollen, dass wir bundesweit Weiterbildungsbausteine standardisieren und ein Stück weit eben auch

regulieren, dann würde man das, ganz praktisch ist es so, dass das momentan bei einem Hauptausschuss des Bundesinstituts für berufliche Bildung organisiert wird, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten werden. Und eine Möglichkeit wäre zum Beispiel zu sagen, wir machen einen weiteren, einen zweiten Hauptausschuss oder wie auch immer für die Weiterbildung. Und da würde mir jetzt spontan die Fantasie fehlen, wie man das jetzt in Eigenorganisation organisieren wollte. Aber trotzdem finde ich wichtig, was du sagst, weil es würde eben bedeuten, dass man es nicht nur an den Staat andockt, sondern eher auch in die Verantwortung der Sozialpartner gibt und damit ein Stück weit natürlich auch in der Gesellschaft verankert. Und das finde ich einen ganz wichtigen Punkt an der Stelle, dass man eben nicht nur sagt, wir machen das alles zentralistisch vom Staat, von oben aus, sondern dass man dann eben über die Sozialpartner auch die konkreten Erfahrungen in den betrieblichen Kontexten in diese Entwicklung mit hinein holt.

Marco Herack:

Ja, das war auch so ein bisschen der Hintergrund meiner Frage, weil die Kritik ist ja immer, der Staat, der greift da viel zu sehr ein und die Unternehmen müssen doch frei sein in ihrer Entscheidung und so weiter und so fort. Und das wäre ja da tatsächlich mal ein Ansatz zu sagen, der Staat verhilft zur gemeinsamen Freiheit, um es vielleicht mal so zu formulieren. Und damit könnte man ja schon ein paar Negativargumenten vorweg greifen.

Bettina Kohlrausch:

Also ich war ja Mitglied in dieser Enquete-Kommission als Sachverständige und da war meine Erfahrung schon, dass die Arbeitgeber*innen da eher nicht so offen sind für „irgendeine“ Form von Regulierung von Weiterbildung. Weil die halt sagen, na ja, also es gibt natürlich diese ganze Weiterbildung, die letztlich von der Bundesagentur für Arbeit organisiert wird für Leute, die irgendwie arbeitslos sind oder irgendwie im Risiko arbeitslos. Das ist so der eine Bereich. Und dann gibt es das, was die Arbeitgeber machen im betrieblichen Kontext. Und da soll denen möglichst keiner reinreden. Und das finde ich halt problematisch, weil das eine ganze Menge Probleme hat, weil es nämlich auch genau nicht so funktioniert wie diese sehr gute Regelungslogik des Berufsbildungssystem, weil dann macht jeder, was er will. Es ist völlig unklar oder nicht unbedingt automatisch klar, was jetzt diese Weiterbildungsbausteine tatsächlich beinhaltet haben. Also es ist vielleicht dann wichtig für die Arbeitgeber in dem Betrieb, aber es ist jetzt nicht was, was jetzt der Beschäftigte oder die Beschäftigte letztlich auch schützt auf dem Arbeitsmarkt, weil sie sich damit auch möglicherweise die Chancen im anderen betrieblichen Kontext erhöhen, weil den anderen Betrieben möglicherweise überhaupt nicht klar ist, was haben die jetzt da eigentlich gelernt. Das ist so das eine.

Das andere ist, dass da natürlich schon die Frage ist, wer entscheidet eigentlich, wer darf weitergebildet werden. Und da wissen wir, der Zugang zu Weiterbildung ist ganz stark stratifiziert. Also einfacher formuliert: Geringqualifizierte zum Beispiel haben viel weniger Zugänge zu Weiterbildung als Höherqualifizierte. Der Zugang zu Weiterbildung ist nicht fair verteilt, das kann man eindeutig sagen. Für mich aber das zentrale Argument ist wirklich, dass wenn man es nicht irgendwie standardisiert, dann ist es ganz schwer für die Beschäftigten zu entscheiden, welche Weiterbildung brauchen sie und welchen Wert hat das eigentlich auf dem Arbeitsmarkt. Weil

Weiterbildung hat ja auf dem Arbeitsmarkt nur einen Wert, wenn auch erkannt wird, was sich dahinter eigentlich verbirgt und auch von anderen. Dafür erscheint mir die Standardisierung von solchen Inhalten tatsächlich ganz zentral. Und trotzdem kann ja ein Arbeitgeber, wenn er eine neue Software einführt, hindert ihn ja wirklich kein Mensch daran, irgendwie seine Leute zu qualifizieren und denen die Software beizubringen. Das ist ja nicht der Punkt. Aber die Frage ist, ist das das, was wir jetzt mit politischen Interventionen regulieren und organisieren wollen.

Marco Herack:

Ja, es klingt so ein bisschen, als ob man dann natürlich auch die Möglichkeit hat, wenn das jeder so für sich bestimmen kann, dass man dann auch Leute in unsinnige Sachen reinqualifiziert, einfach weil es der eigenen Rendite oder dem eigenen Betrieb dann zugutekommt, aber die Leute dann halt am Ende vielleicht das Problem haben, dass sie mit dieser Hineinqualifizierung auf dem Arbeitsmarkt gar nichts anfangen können.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Insofern glaube ich, dass wir da einfach noch mal das Berufsbildungssystem letztlich ausdehnen müssen hinein ins Weiterbildungssystem. Ist für mich eine der zentralen Ergebnisse dieser Enquete-Kommission, also auch in meinem eigenen Nachdenken über Qualifizierung und Digitalisierung.

Marco Herack:

Ich habe da gelesen, es soll eine Ausbildungsplatzgarantie geben oder zumindest ist diese Idee in der Enquete-Kommission geäußert worden. Was meint denn das?

Bettina Kohlrausch:

Das ist jetzt ein anderer Problembereich – aber auch ganz wichtig, weil wir haben ja festgestellt, dass es vermutlich in irgendeiner Form zu einer Art Up-Skilling kommen wird, also dass man mehr besser qualifizierte Leute braucht, was nicht bedeutet, dass die alle Akademiker sein müssen. Wir brauchen vermutlich mehr gut ausgebildete Personen, Facharbeiter*innen. Und dazu muss man wissen, dass im Moment, jetzt lass mich nicht lügen, aber ich meine, irgendwie zwischen 13 Prozent und 14 Prozent liegt im Moment noch die Quote von Menschen ohne berufliche Qualifizierung überhaupt. Das darf man nicht vergessen. Man darf nicht vergessen, dass es eine ganze Menge von Menschen gibt, die entweder gar nicht in das System der beruflichen Bildung kommen oder die irgendwie dann ihre Berufsausbildung abbrechen und ohne berufsqualifizierenden Abschluss dieses System verlassen. Und die sind jetzt schon enorm hohen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt und diese Risiken werden steigen. Und dann stellt sich natürlich die Frage: Was kann man tun? Also in der Regel kommt jeder junge Mensch in irgendeine Form von Maßnahme. Das nennt sich Übergangssystem.

Aber diese Maßnahmen haben irgendwie die Aufgabe, Leute fit zu machen für die Ausbildung, weil die Diagnose ist, dass die Leute, die nicht in eine berufliche Ausbildung kommen, eben einfach noch nicht ausbildungsreif sind. Oder es ist nicht meine Diagnose, aber eine, die häufig gerade von Arbeitgeberinnen gemacht wird. Und da also wäre mein erster Punkt zu sagen, das stimmt einfach nicht. Es gibt auch einfach nicht ausreichend berufliche Ausbildungsplätze für alle, die sie haben

wollen. Je nachdem welche Art man zum Messen nimmt, kann man schon argumentieren, dass natürlich auch immer Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, aber es gibt eben auch nach wie vor Auszubildende, die keinen Ausbildungsplatz bekommen. Das Ganze nennt man Passungsprobleme. Und die Frage ist jetzt, wie kann man sicherstellen, dass diese ganzen Jugendlichen, die eine Ausbildung haben wollen, auch tatsächlich eine bekommen. Und da würde ich sagen, dass dieses Übergangssystem, was wir haben, das darauf setzt, die Leute besser zu fördern, damit sie ausbildungsreif werden und irgendwann im Prinzip von alleine in den Markt reinkommen, dass das einfach nicht funktioniert. Weil man stellt sich ja schon die Frage, also wann ist man denn ausreichend qualifiziert, um dann endlich mal einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Und deshalb ist eine der Forderungen, dass man ähnlich wie in Österreich sagt, es gibt eine Ausbildungsplatzgarantie. Das bedeutet, dass Jugendliche, die nicht auf dem Markt, auf dem Ausbildungsmarkt einen Ausbildungsplatz bekommen haben, dann in einem zum Beispiel überbetrieblichen, vom Staat finanzierten oder organisierten System einen Ausbildungsplatz bekommen und dann möglichst aber im Verlauf der Ausbildung auch in das Ausbildungssystem integriert werden.

Marco Herack:

Das stelle ich mir natürlich ein bisschen schwierig vor, weil die Ausbildung ja nicht nur schulisch ist, sondern auch, na ja, im Betrieb. Das heißt, man müsste ja dann irgendwie Zugang zu den Betrieben bekommen.

Bettina Kohlrausch:

Das gibt es in Deutschland auch schon, dass man diesen betrieblichen Teil sozusagen simuliert und dann Angebote macht, indem man denen außerbetrieblichen Ausbildungsstätten anbietet, also diesen betrieblichen Teil der Ausbildung.

Marco Herack:

Es ist natürlich insofern nicht ganz unwichtig, das Ding, weil je mehr Automatisierung wir haben, desto mehr Arbeitsplätze im niedrigrschweligen Bereich fallen ja weg. Und da hilft dann Ausbildung.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Da hilft dann Ausbildung. Und das Problem ist einfach, dass man schon sehen kann – ich habe das ziemlich lang mal erforscht, dieses Übergangssystem – also dass es einfach eine ganze Menge von Jugendlichen gibt, die da drin einfach verschwinden, die einfach dann nicht in eine berufliche Ausbildung kommen. Und deshalb ist die Idee, glaube ich, als Grundlogik zu sagen, wir bringen die Jugendlichen so schnell wie möglich in Ausbildung, indem wir ihnen einen Ausbildungsplatz garantieren. Und wenn der nicht in einem Betrieb ist, dann ist er eben überbetrieblich oder außerbetrieblich. Und wenn die Jugendlichen tatsächlich Unterstützung brauchen, dann unterstützen wir sie auch eher im Betrieb. Also es gibt so was wie ausbildungsbegleitende Hilfen, das ist, ich nenne es jetzt mal Nachhilfe in der Ausbildung. Oder es gibt die Möglichkeit zu sagen, na ja, für Jugendliche, die mehr Unterstützung brauchen, die machen die halt dann nicht in drei, sondern in vier Jahren. Und ich finde, jede Logik, die sagt, unser Ziel ist es, die Leute in Ausbildung zu bekommen und ihnen dann in der Ausbildung die

Unterstützung zu geben, die sie brauchen, damit sie das schaffen können, ist einfach zielführender, weil wir am Ende des Tages ja auch nicht nur irgendwie die Leute beschäftigen wollen, sondern wir wollen, dass sie sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten können. Und dafür braucht man einfach eine vollqualifizierende Ausbildung. Und es gibt auch die andere Logik zu sagen, na ja, wenn es halt Jugendliche gibt, die irgendwie das nicht schaffen mit der dreijährigen Ausbildung, dann modularisieren wir die Ausbildung eben, dann machen wir so kleine Teilausbildungen oder wir machen, was es jetzt schon teilweise gibt, also entschlacken die Ausbildung, machen so zweijährige Ausbildungen und dann ist es für die, die geringqualifiziert sind, eben einfacher. Der Punkt ist nur, Ausbildung ist ja kein Selbstzweck. Also ich meine, das bereinigt natürlich die Statistik, weil die dann erst mal als vermittelt gelten, aber es hilft denen eben nicht.

Also gerade, wenn wir sagen, Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt steigen, dann ist ja schon die zentrale Frage, wie kann man Jugendliche, auch Jugendliche, die sich wirklich schertun, also die gibt es ja wirklich, wie kann man diesen Jugendlichen im Ausbildungssystem ein Angebot machen, dass sie wirklich an einen Punkt kommen, an dem sie eine Qualifikation haben, die auf dem Arbeitsmarkt auch gebraucht wird. Und deshalb würde ich immer sagen, Ziel muss die Ausbildung sein, über eine Ausbildungsplatzgarantie sicherstellen, dass alle reinkommen und dann aber auch wirklich darüber nachdenken, wie kann man Unterstützungssysteme so ausbauen, dass sie da wirklich durchkommen.

Marco Herack:

Dann hätte man ja auch so ein kleines Steuerinstrument für die ewige Frage, wie bekommen wir die Leute in die richtigen Berufe, die in der Zukunft gebraucht werden.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also das könnte man natürlich darüber vielleicht auch noch ein bisschen sicherstellen, weil das ist natürlich der nächste Punkt; wie kann man eigentlich auch – genau, wie du sagst – in den Bereichen ausbilden, in denen später dann auch gearbeitet wird. Also es gibt ja auch immer Klagen darüber, dass in bestimmten Berufen tatsächlich es schwierig ist, Auszubildende zu bekommen. Das sind aber auch Berufe, die in der Regel einfach auch keine besonders attraktiven Arbeitsplätze oder keine große Arbeitsmarktsicherheit auch garantieren. Ja, also der ganze klassische Hotel-, Gaststättenbereich und so weiter. Insofern ist natürlich auch die Frage, also wie kann man sicherstellen, dass die Leute auch in zukunftssicheren Bereichen ausgebildet werden.

Das sind in der Regel allerdings auch Ausbildungsgänge, die natürlich nicht formal, aber faktisch Jugendliche mit mindestens Realschulabschluss haben wollen. Weil das muss man halt auch sehen, also ich habe die Vorteile dieses Ausbildungssystems stark betont eben, dass ich gesagt habe, es ist ein Angebot im Prinzip für alle und damit vielleicht auch eine zweite Chance für die, die in der Schule sich nicht so gut geschlagen haben. Faktisch muss man aber sagen, dass gerade Hauptschülerinnen oder Jugendliche mit Hauptschulabschluss ganz geringe Chancen haben, direkt nach der Schule in eine Ausbildung zu kommen. Und das ist schon ein Problem.

Marco Herack:

Und es wird auch immer größer.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Das wird immer größer. Ich habe mir das mal angeguckt im Zuge einer Studie. Und da haben wir tatsächlich rausbekommen, also weil ein Argument ist ja immer, zu sagen, die sind nicht reif genug, denen fehlt die Ausbildungsreife. Und das waren Jugendliche, die waren wirklich auch geringqualifiziert, das muss man schon sagen. Also die haben häufig auch nach der 9. Klasse einen Hauptschulabschluss, also keinen qualifizierten Hauptschulabschluss gemacht. Und dann haben wir uns angeguckt, wer von denen kriegt eigentlich einen Ausbildungsplatz und wer nicht. Da haben wir aber festgestellt, dass das, was so Kriterien von Ausbildungsreife sind, dabei eigentlich gar nicht so eine große Rolle gespielt haben.

Also was die für eine Mathenote hatten oder Deutschnote, war total egal. Aber wenn die schon vorher längere Betriebspraktika gemacht hatten in dem Betrieb, dann wurden die total oft übernommen. Das nennt man Klebeeffekte. Und daraus haben wir geschlossen, dass gerade diese Jugendlichen mit Hauptschulabschluss vielleicht gar nicht so sehr unter ihren tatsächlich zu geringen Qualifikationen leiden, sondern dass es inzwischen so was gibt wie so eine Stigmatisierung des Hauptschulabschlusses und dass Betriebe diese Jugendlichen überhaupt nicht mehr in Erwägung ziehen, völlig unabhängig davon, was sie wirklich können oder nicht. Und wenn sie die dann persönlich kennenlernen in einem langen Praktikum und dann einfach nicht mehr nur irgendwie den oder die Hauptschülerin sehen, sondern einen Jugendlichen mit ganz spezifischen Fähigkeiten, der dann natürlich auch schon relativ früh in diesen betrieblichen Kontext hineinsozialisiert worden ist, dann merken sie plötzlich, aha, na ja, dem kann ich ja doch mal einen Ausbildungsplatz geben. Und deshalb wäre mein Argument auch immer: Wenn man Angebote in diesem Übergangssystem macht, also irgendwas noch vorlagert vor die berufliche Ausbildung, weil man glaubt, die haben wirklich noch Nachholbedarf, dann sollte das immer mit einem ganz starken betrieblichen Anteil sein, weil wieder die Stärke des Berufsbildungssystems, das Hineinsozialisieren in betriebliche Kontexte sollte auch in diesem Übergangssystem angewandt werden und eine wichtige Rolle spielen, weil das wirklich ein ganz zentraler Punkt zu sein scheint, der dann auch hilft, Jugendliche wirklich in die Betriebe reinzubringen.

Marco Herack:

Das Ganze spielt so ein bisschen in meinen letzten Part mit rein, den ich hier habe. Und zwar gibt es ja auch als Idee, und das kennt man ja auch schon seit den 70ern, dass der Staat eigentlich auch viel mehr Freiräume für den Bürger schaffen müsste, in denen er sich selber, na ja, die Dinge aneignet oder entdeckt für sich, mit denen er dann auch in neue Berufe hineinwächst. Also quasi auch so ein staatsbürgerliches freies Rumexperimentieren. Da hat die Enquete-Kommission recht wenig zu gesagt, aber es ist nicht ganz vergessen worden. Also ich habe da zumindest so zwei, drei Sätze dazu entdeckt. Also kann der Staat da Anreize setzen dem Bürger, quasi sich selbst zu ermächtigen?

Bettina Kohlrausch:

Na ja, eigentlich ist Bildung doch ganz grundsätzlich genau das, oder, würde ich

denken.

Marco Herack:

Ja, wenn man sie betreibt.

Bettina Kohlrausch:

Genau, wenn man sie betreibt. Ja.

Marco Herack:

Bloß, wenn ich zehn Stunden arbeite, eine Stunde weg hin zur Arbeit habe, eine Stunde zurück, dann noch irgendwie zwei Kinder versorgen muss und den bei den Hausaufgaben helfe, dann habe ich nicht mehr so viel Freiräume in meinem Leben.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt. In diesem Zusammenhang wird immer diskutiert, dass individuelle Recht auf Weiterbildung. Da gibt es unterschiedliche Arten, wie man das finanziell ausgestaltet. Das würde jetzt vielleicht auch ein bisschen zu weit führen, aber ich glaube, die zentrale Idee, dass man die Möglichkeit hat, eine zweite Chance, ja, vielleicht auch noch mal einen neuen Beruf zu erlernen und dass man ein individuelles Ziehungsrecht hat auf Weiterbildung, dass ich nicht warten muss, also das wird immer eine Komponente sein, dass das in betrieblichen Kontexten am besten mitbestimmt organisiert wird, aber dass man Menschen auch erst mal mit dem Recht und auch natürlich den finanziellen Möglichkeiten ausstattet, selber zu sagen, so, ich mache jetzt noch mal einen Bachelor, eine Weiter... also entwickle mich noch mal weiter in meinem Beruf oder lerne einen neuen. Das halte ich für ganz zentral. Aber ich habe ja eben auch schon irgendwie sehr weitschweifig diese ganzen Standardisierungs- und Regulierungsdinge ins Feld gebracht und für mich ist das ein ganz wichtiger Baustein in dieser Selbstermächtigung, weil Weiterbildung ist ein Moloch. Es gibt eine Millionen Angebote, kein Mensch weiß, was bringt was und was nicht. Und deshalb finde ich diese Idee, zu sagen, wir haben hier diese regulierten Berufe, die in diesen Ausbildungsverordnungen letztlich festgehalten werden. Und zu sagen, diese Berufe gehen irgendwie weiter, ja, also da kann man noch das und das und das dranhängen. Und das ist aber festgelegt in bestimmten Weiterbildungsverordnungen. Das ist ja auch für das Individuum eine Orientierung, zu sagen, das macht Sinn und das macht keinen Sinn.

Und es ist auch natürlich für einen Staat, der den ganzen Spaß dann finanziert, eine Orientierung, zu sagen, das finanziert dir die Weiterentwicklung in diesem Beruf, dieses standardisierte Segment, aber ich finanziere dir jetzt irgendwie nicht den Yoga-Kurs oder was auch immer. Also weil in der Tat stellt sich ja schon auch die Frage, wenn man so ein individuelles Recht auf Weiterbildung formuliert, was finanziert man denn da und was nicht. Und es ist ja schon legitim, zu sagen, na ja, also der Staat hat halt dann schon ein Interesse daran, dass das in irgendeiner Form einen Wert auf dem Arbeitsmarkt hat. Und da stellt sich eben die Frage, wie stellt man das sicher und deshalb eben meine vielleicht etwas technische Ausführung eben zu der Frage, wie kann man so was regulieren. Weil für mich ist das wirklich der Dreh- und Angelpunkt.

Marco Herack:

Ja, früher gab es mehr Betriebssport. Das würde ich dann doch schon noch mal reinwerfen. Aber das wäre dann tatsächlich ja auch ein System, mit dem man auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbindet, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Oder die nicht in mitbestimmten Betrieben sind. Genau. Also das wäre ein Angebot für all die, die vielleicht auch in Form von Solo-Selbständigkeit oder so sich entwickeln. Man muss ja sagen, es sind ja auch nicht alle abhängig beschäftigt. Ist kein Hindernis, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ist nur eine andere Logik. Das eine ist, dass man dann Weiterbildung auf der Betriebsebene letztlich organisiert und anbietet und das andere ist, dass man aber doch mal auch Individuen ausstattet mit dem Recht da drauf. Und ich glaube, beides braucht man.

Marco Herack:

Bettina Kohlrausch, ich danke dir für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Gerne.

Marco Herack:

Ja, wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt oder auch ein paar Wünsche an die Politik äußern möchtet, die sich ja da über die Enquete-Kommission mit ihren Beraterinnen und Beratern dann doch recht viel Gedanken gemacht hat, dann könnt ihr uns eine E-Mail schreiben an systemrelevant@boeckler.de oder ihr könnt uns auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und wenn ihr Bettina noch etwas zu sagen habt, dann findet ihr sie auf Twitter als [@BettiKohlrausch](https://twitter.com/BettiKohlrausch). Ja, euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit und bis bald.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss.