

DOSSIER

Nr. 2, Juni 2019

BESTE BILDUNG FÜR EINE DEMOKRATISCHE ARBEITSWELT 4.0

Digitalisierung, Energiewende und Elektromobilität verändern Arbeit und Leben tiefgreifend. Ob Arbeitnehmer zu den Gewinnern zählen, ist nicht ausgemacht. Eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg: beste Bildung. Für alle. Ein Leben lang.

Hilmar Höhn

FÜR EINE BILDUNGSOFFENSIVE

Die Digitalisierung ist einer der stärksten Treiber von Veränderungen in Alltag und Arbeitswelt. Die Allverfügbarkeit von Daten erweitert unsere Arbeitsorte in Büros und Fabriken um den „digitalen Informationsraum“ (Boes et al., 2017) im weltweit aufgespannten Internet. Produktion und Verwaltung werden dort neu ausgerichtet.

Unternehmen eröffnen sich neue Wege der Beschaffung, des Absatzes und der Organisation von Arbeit. „Lean production“ und „lean services“ sind keine Unbekannten. Mit der Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkten kommen neue Verdichtungen der Arbeit, mehr Kontrolle und nächste Standardisierungen. Datenbrillen oder Exoskelette pushen die Produktivität. Selbst kreative Tätigkeiten werden rationalisiert.

Weiter bestimmen Alterung von Gesellschaft und Belegschaften sowie die Energie- und Mobilitätswende den Wandel. Jede grundlegende Erneuerung von Energiebasis oder Fortbewegung hat in der Geschichte Wirtschaft und Arbeit, Gesellschaft und das Verhältnis des Menschen zur Natur neu definiert. Zur nächsten Stufe der Digitalisierung kommen also machtvolle Treiber hinzu.

Ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Gewinner dieser „tiefen Transformation“ werden, ist offen. Zwei Faktoren sind entscheidend: Die junge

Generation und die aktiv Beschäftigten brauchen Zugang zu bester Bildung. Ohne Bereitschaft zur Organisation wird es nicht gehen. „Mischt Euch bitte ein“, forderte Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall 2018 Betriebsräte auf der Hannover Messe auf. Vom Engagement der Beschäftigten wird es abhängen, ob dem Code der kommenden Moderne das Demokratische und das Soziale eingeschrieben werden kann.

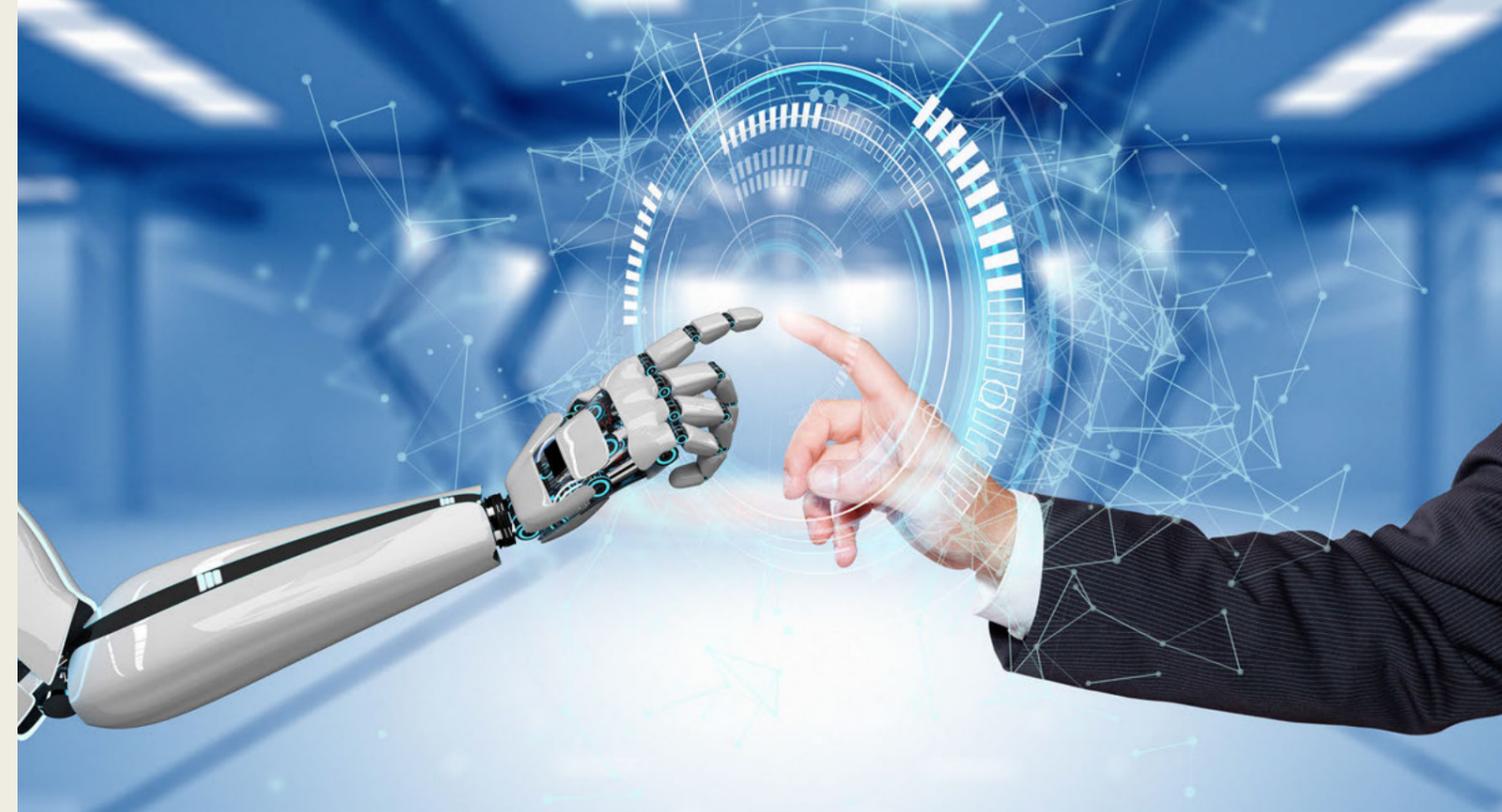
Qualifizierung spielt „eine wichtige Rolle für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft“, heißt es im Bericht der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzten Kommission Zukunft der Arbeit von 2017.

Doch Deutschland kommt beim Thema Bildung nicht voran. Die Bundesinvestitionen in Höhe von fünf Milliarden Euro für ein digitales Schul-Update, sind ein Tropfen auf den heißen Stein. Die öffentlichen Bildungsausgaben stagnieren gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) bei vier Prozent - deutlich weniger als der Durchschnitt der OECD-Staaten. Die Weiterbildungslandschaft ist in Folge der Hartz-Reformen ausgedünnt und muss mühsam wiederbelebt werden.

Es ist Zeit für eine Bildungsoffensive für eine neue Arbeitswelt. Beste Bildung ist mehr als eine Quelle von Wohlstand. Dazu die Kommission Arbeit der Zukunft: „Bildung ist Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben.“ Sie ist ein Eckpfeiler der Demokratie.

INHALT

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| Für eine Bildungsoffensive Bildungsnotstand am Beginn einer tiefen Transformation | 1 | Unternehmen, Betriebsräte und Gewerkschaften bauen um | 22 |
| Bildung ist der Treibstoff jeder Modernisierung | 3 | So viele Kommissionen - so wenig Reformen | 23 |
| Zusehends verwandeln sich einst festgelegte Strukturen in netzwerkförmige Organisationen | 5 | „Wie lange halten die Zulieferer noch durch?“ Experten verlieren Sonderstellung und informelle Privilegien | 25 |
| „In einem strukturellen Umbruch ist Bildung die notwendige Antwort“ | 6 | Neue alte Berufsbilder | 26 |
| Prognosen haben einen Makel: Die Zukunft wird anders | 8 | → Beitragsfelder für die Weiterbildung → M*E-Sozialpartner machen die | 29 |
| Einkommensstarke Eltern flüchten aus dem öffentlichen Schulsystem | 11 | Zukunft der Arbeit konkret Weiterbildungsberatung, eine neue | 32 |
| Weniger als der Durchschnitt: Deutschlands Bildung ist unterfinanziert | 12 | Aufgabe für die Bundesagentur für Arbeit 🔗 „Die Unternehmen wissen am besten, in welchen Bereichen sie weiterbilden müssen.“ Interview mit dem | 33 |
| → Die Geschichte von der 4. Säule im Bildungssystem | 13 | Bundesarbeitsminister Hubertus Heil | 35 |
| Wie der Rotstift Zukunft kostet | 14 | | |
| Die Zeit des Downsizing Weiterbildung näht sich allmählich dem Ende | 15 | In den Schubladen wartet die Zukunft unserer Bildung | 38 |
| Den Arbeitgebern passt die Richtung nicht | 17 | Öffentliche Förderung der Weiterbildung | 43 |
| Wissenstransfer per Jobwechsel | 18 | finanziert sich selbst. | 43 |
| 🔗 „Weiter so geht nicht“ Interview mit dem Bildungswissenschaftler Volker Baethge-Kinsky | 19 | „Wir erreichen nicht die nötige Geschwindigkeit“ → Zehn Vorschläge für eine moderne Weiterbildungsstrategie | 44 |
| | 20 | | 48 |
| | | Beste Bildung für eine demokratische Arbeitswelt 4.0 | 49 |
| | | Weiterbildung nicht auf Berufsbildung reduzieren | 50 |
| | | Bibliographie | 51 |
| | | Autor/Impressum | 54 |



Alterung, Digitalisierung, Globalisierung, Energie- und Mobilitätswende

BILDUNGSNOTSTAND AM BEGINN EINER TIEFEN TRANSFORMATION

Die Digitalisierung treibt die Globalisierung voran. Politik löst streckenweise die Wissenschaft als Treiber von Technologien ab. Energie- und Mobilitätswende sind nicht irgendwelche Veränderungen. Jede für sich hätte das Potenzial für folgenreiche Umbrüche in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt. Ein wesentlicher Faktor, um Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in stürmischen Zeiten zu schaffen, wäre die Bildung. Doch die Modernisierung der vier Säulen des Bildungssystems kommt nicht voran.

Maschinen lernen das Denken und vernetzen sich. Menschen sind wie Maschinen und ihre Produkte Teil dieses Netzes, welches das Weltwissen und einen Zwilling der Welt selbst in Daten bereithält.

Der Verbrennungsmotor, 130 Jahre Bewegter der Menschheit, wird durch strombetriebene Kraftmaschinen ersetzt. Strom wiederum wird in Deutschland nicht mehr aus der Spaltung von Atomkernen oder der Verstromung von zu Kohle, Öl und Gas gewordenen Morasten der Urzeit gewonnen. Sondern gleich aus Sonne, Wind und Naturkräften wie Ebbe, Flut und der Hitze im Erdinneren.

Gegenwärtig leben so viele Menschen auf der Welt wie nie zuvor: 7,7 Milliarden Frauen, Männer, Kinder. Zur Mitte des Jahrhunderts soll die Weltbevölkerung auf zehn Milliarden angestiegen sein (Deutsche Stiftung Weltbevölkerung, 2019).

Zeitgleich werden die Menschen in den frühen Industriestaaten sowie in China immer älter. In anderen Teilen der Welt, manche wirtschaftlich aufstrebend, viele jedoch nicht, wächst eine sehr junge Bevölkerung heran.

Viele Entwicklungspfade wirken wie abgeschnitten

Die Ergebnisse dieser vielgestaltigen Transformationen liegen in einer unbestimmten Zukunft. Viele Entwicklungspfade, mit denen die heute aktive Generation aufgewachsen ist, erscheinen wie abgeschnitten. Das bringt einerseits Unsicherheit - und andererseits Empathie. Finden Flüchtlinge mit ihren Smartphones den Weg von Syrien nach Mitteleuropa, macht das vielen Angst. Bringt eine populäre Marke ein neues Handy auf den Markt, bilden sich schon in der Nacht Schlagen vor den Verkaufslökalen.

Was die Zukunft betrifft, dürften die Folgen des Klimawandels am weitesten erforscht sein. In allen anderen Fällen, dem Vordringen von maschinellem Lernen, der Energie- oder der Mobilitätswende bemühen sich Experten redlich um Prognosen. Einigkeit herrscht nicht.



Früher bestimmte die Technologie den Takt des Fortschritts. Jetzt die Politik.

Beispiel Energiewende. Nach jahrzehntelangem Ringen um die Frage, wann in Deutschland das nächste und das letzte Braunkohlekraftwerk vom Netz gehen wird, einigten sich die Streitparteien im Zuge gemeinsamer Kommissionsarbeit auf die Empfehlung, der Ausstieg solle frühestens 2035 spätestens jedoch 2038 geschafft sein (Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung, 2019).

Früher bestimmte die technische Entwicklung die Taktzahl des Fortschritts. Heute dominiert die Politik. Die Technologien, um die politischen Ziele zu erreichen, sind noch nicht ausgereift oder noch gar nicht in der Welt. Sie müssen erst erfunden und entwickelt werden.

Was dies etwa für betroffene Regionen bedeutet? Manche Landkreise verlieren fast ein Fünftel ihrer Wertschöpfung und mehr als die Hälfte ihrer industriellen Kapazität.

Der Bericht der Kommission enthält zur Gestaltung des Strukturwandels die Skizze eines aufwendigen Monitoring-Prozesses. Eine wichtige Entscheidung. Denn die Transformationsprozesse der vergangenen 50 Jahren sind nicht überall gelungen.

Manche Regionen werden die Hälfte ihrer industriellen Wertschöpfung verlieren

Ein Scheitern in einer ländlichen und zugleich von der Energieerzeugung hochgradig abhängigen Gegend wie der Lausitz kann sich niemand erlauben. Es regiert die Hoffnung: Zukunftstechnologien wie die Produktion von Wasserstoff im industriellen Stil, die „Herstellung von Hightech-Materialien für

die Mikroelektronik oder integrierte Verkehrskonzepte unter anderem für Gesundheitswirtschaft und Tourismus“ sollen den ganzen Landstrich in die nächste Moderne katapultieren. Einen Lausitz Campus Künstliche Intelligenz soll es einmal geben. In dem Bericht heißt es unsicher, ein Zusammenwirken von „Spitzenforschern“ verschiedenster Disziplinen ermögliche „Synergien und Sprünge von der Grundlagenforschung in die Lebenspraxis der Anwendung“.

Die Welt der Zukunft wird um den globalen digitalen Informationsraum erweitert

Beispiel Künstliche Intelligenz: Als autonomes Fahren oder als Applikation auf dem Smartphone dringt sie in den menschlichen Alltag vor. Als Maschine erscheint sie als nimmermüder Kollege in der Arbeitswelt. Und zwar weniger in der Verwaltung oder der Fabrikhalle, sondern im „digitalen Informationsraum“, in dem Kunden, Lieferanten, Büro, Arbeitsvorbereitung, Werkhalle und Expedition zu einem Netzwerk verschmolzen werden.

Dort ist der Mensch als Konsument oder als Kommunikator ebenso zuhause, wie im Büro oder der Produktion.

„Eine rasant wachsende Anzahl von Tätigkeiten und Arbeitsprozessen findet bereits heute in diesem neuen, globalen ‚Raum der Produktion‘ statt“, schreibt eine Autorengruppe um den Soziologen Andreas Boes (Boes et al., 2017).

Der Digitalisierungsexperte vom Institut für Sozialforschung (IfS) in München vergleicht die „digitale Transformation mit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert“.

Die Verwandlung selbst von Produktion in Datenmanagement ist nicht ein weiterer Automatisierungsschub, der den Verlust von Arbeitsplätzen nach sich ziehe. „Vielmehr wird dieser Produktivkraftsprung zum Motor und Fundament der Reorganisation von Arbeit allgemein und betrifft insgesamt die Art und Weise, wie Unternehmen Wertschöpfung organisieren.“

Besonders betroffen seien Beschäftigtengruppen, „die in der Vergangenheit - gemessen an den Bedingungen in der Fertigung - über besondere ‚privilegierte Arbeitsbedingungen‘ verfügten“: die Angestellten.

Selbst über hochqualifizierten Beschäftigten hänge das Damoklesschwert der Verlagerung ihrer Arbeitsplätze. Shopfloor-Systeme, Scrums, Sprints und Stehungen treten an die Stelle kaskadenförmiger, letztlich hierarchisch organisierter Projekte, ihrer Meilensteine und endlosen Sitzungen.

Spezialisten werden durch den Zwang der Gruppe zum Teilen und damit zu Transparenz gezwungen. Anstelle des Wissensträger Mensch tritt das Management seines Wissens.

Privilegien von Spezialisten verschwinden in der beschleunigten Arbeitswelt.

Die mit dem Expertenstatus verbundenen Privilegien in der Arbeitswelt, darunter ein gewisser Grad an Autonomie, schwinden in dynamisierten, „agil“ genannten Prozessen dahin.

Die Beschleunigung der Arbeit ist zwar Sache des einzelnen Unternehmens zur Revolution seiner Arbeitsweise. Letzten Endes folgen die Investitions- und Reorganisationsentscheidungen dem Gesetz des Wettbewerbs: Profitabel bleiben oder untergehen. „Lange Planungsvorlaufzeiten, starre bürokratische Abläufe und Entscheidungsprozesse kann sich angesichts der rasanten Veränderungsdynamik der Märkte und Technologien kein Unternehmen mehr leisten“, schreiben Boes und Kollegen.

Bildung ist der Treibstoff jeder Modernisierung

Die neuen Technologien wären ohne die Bildung jener Menschen, die sie entwickeln, miteinander verknüpfen und ihre Einführung beschließen, nicht zu denken.

Welchen Beruf sollte angesichts der rasanten Dynamik der technischen Entwicklung heute ein junger Mensch lernen, der sich etwa für den Automobilbau interessiert? Welche Bildung braucht sie oder er, um den Wandel zu bestehen?

Bildungsforscher Volker Baethge-Kinsky rät zur Gelassenheit. Ein junger Mensch solle seinen Neigungen folgen und den Beruf ergreifen, der ihm am nächsten liege. Zu einem Hintertürchen rät er dennoch: Wer sein Abitur gemacht habe, könne - wenn es später im Beruf nicht weitergeht, immer noch studieren.

Eine wohltuend gelassene Antwort. Wohl tuend, denn: Die Technik mag revolutioniert werden. Der Weg vom Kind zum Erwachsenen braucht noch immer 18 Jahre. Und ist dann im Grunde nicht zu Ende.

Ob junge Erwachsene - was den Beruf angeht - mit 18 die endgültige Wahl treffen können, wird schon lange bezweifelt.

Das macht Sinn. Unter der Überschrift „Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt“, veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2018) eine Studie zu der Frage, wie hoch die Zahl der Arbeitsplätze ist, die „digitalisiert“ werden könnten.

Jeder vierte sozial versicherte Arbeitsplatz könnte durch Bits und Bytes ersetzt werden.

Die Wissenschaftlerinnen Katharina Dengler und Britta Matthes kamen nach Sichtung der Berufsfelder zu dem Ergebnis, dass bereits 2016 jeder vierte

sozial versicherte Arbeitsplatz durch die Verarbeitung von Bits und Bytes hätte ersetzt werden können.

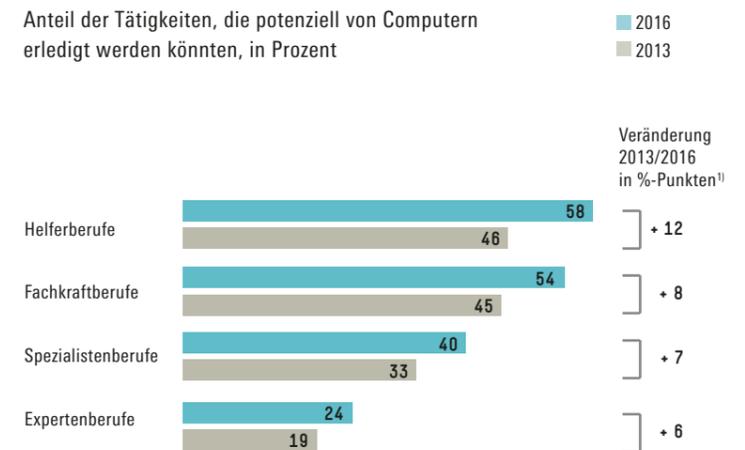
Es war nicht die erste Untersuchung dieser Art. Mit dem gleichen Forschungsdesign hatten die beiden Expertinnen 2013 die Zukunftsfähigkeit von Berufen untersucht. Da bargen erst 15 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse ein „hohes Substituierbarkeitspotenzial“.

Am stärksten gefährdet von der Automatisierung sind danach Menschen in Helferberufen. Aufgrund der hohen Standardisierung ihrer Arbeit könnten fast 60 Prozent ihrer Tätigkeiten durch digitale Informationsverarbeitung ersetzt werden.

Die Forschungsergebnisse des IAB stützen die Ergebnisse von Andreas Boes: Auch Experten sind nicht länger immun gegen die Zumutungen der agilen Arbeitswelt. Ein Viertel ihrer heutigen Tätigkeiten könnten digital erledigt werden.

In den Betrieben stellt sich folgende Alternative: Nutzen Unternehmen freiwerdende Kapazitäten für eine Welle der Rationalisierung und Arbeitsverdichtung? Oder für Zeiträume zur Ausbildung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen.

Abbildung 1: Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau



1) Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundung zustande.

Quelle: Eigene Berechnungen, Dengler/Matthes (2015), BERUFENET (2013, 2016). © IAB

Hans Böckler Stiftung

Katharina Dengler und Britta Matthes erklären sich dies mit „wirtschaftlichen, ethischen oder rechtlichen Aspekten“, die einer Automatisierung entgegenstehen könnten.

Warum arbeiten in den Lägern noch Menschen?

„In manchen Unternehmen werden die Mitarbeiter wirklich zu ‚Handhabungsrobotern‘ dequalifiziert“, haben die Arbeitsmarktexperten Clemens Zierler und Emanuel Van den Nest beobachtet. Es gebe Betriebe, die warteten nur noch darauf, die Beschäftigten mit Hilfe neuer Technologien zu ersetzen. Andere dagegen arbeiteten an der „massiven Höherqualifizierung der operativen Ebene“, um sie anders in die Arbeitsorganisation einzubinden. Menschen könnten „dort einen kreativen Mehrwert“ liefern.

Zierler, Geschäftsführer des Instituts für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Universität Linz und sein Co-Autor Van den Nest warnen vor übertriebenen Erwartungen an einen kommenden Rationalisierungsschub: „Je mehr man automatisiert, desto schwieriger kann es sein, sich weiterzuentwickeln.“

Sie illustrieren ihre These mit einem Beispiel aus der Automobilproduktion. Dort setzte ein Betrieb Lackierroboter ein, weshalb „man immer weniger Lackierer gebraucht hat“. Mit jedem Lackierer weniger ging das Know-how des Lackierens verloren. Und damit irgendwann die Fähigkeit, die Roboter richtig zu programmieren.

„Deshalb musste er [der Betrieb, hi] wieder neue Leute ausbilden.“ Überdies, so die Autoren weiter, sei der Mensch der flexibelste Faktor eines Unternehmens. „Wenn das Fließband steht, holt er [der Unternehmer, Betriebsleiter, hi] sich die Personen und gibt ihnen andere Aufgaben.“ Mit einem Videosortiersystem sei eben dies nicht zu machen.

Zierler und Van den Nest drehen die klassischen Frage der Rationalisierung um: Man müsse „nicht immer die Technologie einsetzen, wenn man einen Menschen dafür einsetzen kann“.

Im Zeitalter der Digitalisierung muss Normalarbeit neu definiert werden

Überdies ist der Aspekt der Rationalisierung nur ein Teil des Blicks auf die Arbeit der Zukunft. Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung hat unter diesem Titel eine Kommission eingesetzt, die 2017 ihren Bericht vorlegte. Die Bilanz der Kommission Arbeit der Zukunft: Die Normalität auf dem Arbeitsmarkt der Gegenwart muss neu beschrieben werden, um ihn anschließend demokratisch und sozial zu ordnen.

Was komme, sei nicht falsch oder gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerichtet. Es ist zunächst einfach anders: „Insgesamt steht dem Rationalisierungs- und Automatisierungspotenzial der Digitalisierung mit der Arbeitsanreicherung von Arbeitsplätzen ein beachtliches positives Beschäftigungs- und Gestaltungspotenzial gegenüber: Werden einzelne Tätigkeiten stärker automatisiert, steigt der Anteil der Mensch-Maschine-Zusammenarbeit auf einem Arbeitsplatz.“

Die verbleibenden bzw. neuen Arbeitsplatzzuschnitte seien in der Tendenz anspruchsvoller als diejenigen, die durch Automatisierung wegfallen, „daher ist Qualifizierung eine Voraussetzung für kontinuierliche Erwerbstätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt.“ (Jürgens et al., 2017).

Andererseits verändere sich die Organisation der Arbeit stark. Prekäre und atypische Beschäftigung drängen weit in Bereiche vor, in denen vor Jahrzehnten noch Tarifverträge, Kündigungsschutz und Mitbestimmung unbefristete Arbeitsverträge in Vollzeit ermöglicht haben. „Viele Menschen sind nicht mehr ausschließlich als ‚Arbeitnehmer/in‘ beschäftigt und per Arbeitsvertrag eingestellt, sondern sie arbeiten per ‚Auftrag‘.“

Nicht nur beim Crowdfunding, bei Netzwerk-Organisationen und digitalen Plattformen, sondern bis tief in die Kernbereiche der Arbeitswelt fänden sich aufgrund komplexer Zuliefer- und Absatzketten unterschiedliche Gruppen sogenannter Fremdbeschäftigter.

Auch der „Betrieb als Referenzrahmen“ erodiert. Zusehends verwandeln sich einst festgelegte Strukturen in netzwerkförmige Strukturen, in denen Menschen mit ganz verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und zur Kommunikation fähigen Maschinen zusammenarbeiten.

Zusehends verwandeln sich einst festgelegte Strukturen in netzwerkförmige Organisationen

Aus einer solchen Umwälzung der Verhältnisse dürften keine rechtsfreien Räume entstehen, in denen Menschen ohne Schutz gegen Willkür und vor sozialer Not ihren Auftraggebern ausgeliefert sind.

Deshalb lautet eine der Empfehlungen der Kommission: „Soziale Absicherung, Arbeitsschutz und kollektive Vertretungsrechte sollten in allen Erwerbsformen zur Geltung kommen. Dieses Prinzip ist nicht nur nachhaltig für sozialen Zusammenhalt und die Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme, sondern auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive überfällig.“

„Auszeiten und kürzere Arbeitszeitreduktionen gewinnen an Normalität in einer Gesellschaft, in der Sorgearbeit und Qualifizierung als selbstverständliche Bestandteile des Lebenslaufs anerkannt werden.“ Insgesamt, so der Bericht weiter,

beschleunige sich der Trend hin zu Dienstleistungen. Die industrielle Facharbeit sterbe aber nicht aus.

Das zeigt auch der für die Diskussion über die Arbeit der Zukunft ganz entscheidende IAB-Forschungsbericht 13/2016, „Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie“. Die Wissenschaftler erarbeiteten in einer aufwendigen Szenarioanalyse eine Vorstellung, wie Wirtschaft und Arbeitsmarkt von der Digitalisierung beeinflusst werden.

Das Ergebnis scheint zunächst ein Grund zur Entwarnung zu sein: 2035 werde sich die Zahl der Beschäftigten kaum von der heutigen unterscheiden - bei besseren Rahmenbedingungen: Die Einkommen steigen, die Investitionen gehen in die Höhe und die Gewinne wachsen auch.

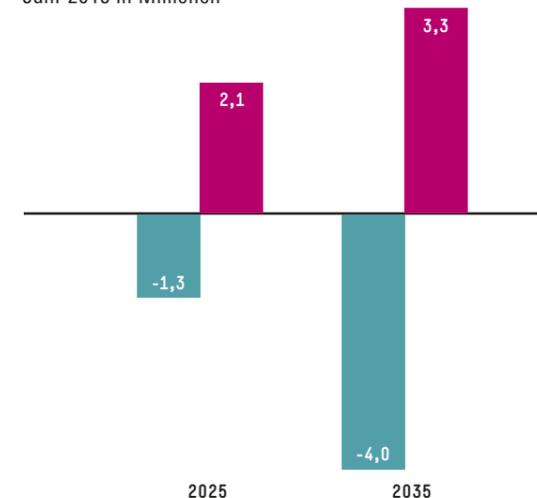
Tatsächlich aber stehen über dem Strich ein Verlust und ein Wachstum von jeweils mehr als einer Million Arbeitsplätzen. „Insgesamt werden (...) bis zum Jahr 2025 rund 1,22 Mio. Arbeitsplätze nicht mehr vorhanden und 1,19 Mio. Arbeitsplätze an anderer Stelle entstanden sein.“ (IAB, 2016)

Negativ treffen werde es nicht nur - wie in früheren Rationalisierungswellen - die Arbeitsplätze von An- und Ungelernten sowie Facharbeitern in der Industrie. Auch das Personalwesen oder Büro-tätigkeiten stehen vor der Automatisierung und verlieren - nach Köpfen gezählt - zusehends an Bedeutung.

Die Forscher sind sich sicher: Der Trend in der Arbeitswelt geht hin zu anspruchsvolleren Tätigkeiten. „Infolge des branchen- und berufsspezifischen Strukturwandels ergeben sich auch neue

Abbildung 2: QuBe-Digitalisierungs-Projektion: Berufliche Passungsprobleme

Gewinne und Verluste an Arbeitsplätzen gegenüber dem Jahr 2018 in Millionen



Quelle: Leber/Matthes: Berufe und berufliche Aus- und Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, BMAS-Projektion

Hans Böckler Stiftung



Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigung

- Fortschreitender technologischer Wandel führt zu steigenden Substituierbarkeitspotenzialen
- Berufe verschwinden in der Regel nicht: Berufe und die in diesem Beruf zu erledigenden Tätigkeiten verändern sich
- Nur in wenigen Berufen haben sich die Tätigkeitsprofil genauso schnell verändert wie die potenziellen Einsatzmöglichkeiten neuer Technologien
- Hohe Substituierbarkeitspotenziale sind auch Signal für Humanisierungspotenziale, d.h. unattraktive Berufe könnten an Attraktivität gewinnen
- Neue Berufe entstehen

Anforderungen am Arbeitsplatz. (...) Hauptsächlich werden (...) weniger Fachkrafttätigkeiten und mehr hochkomplexe Tätigkeiten nachgefragt.“

Mensch ./ Maschine: Wer soll wen kontrollieren?

Handelt KI vollautomatisch? Oder bleibe der Mensch letzte Entscheidungsinstanz, will die Wissenschaftlerin wissen. Solche Fragen seien zentral „für die langfristige Freiheit und Würde von uns Menschen“.

Was also „für ein Menschenbild haben die Entwickler, beziehungsweise die Institutionen, die diese beauftragen?“

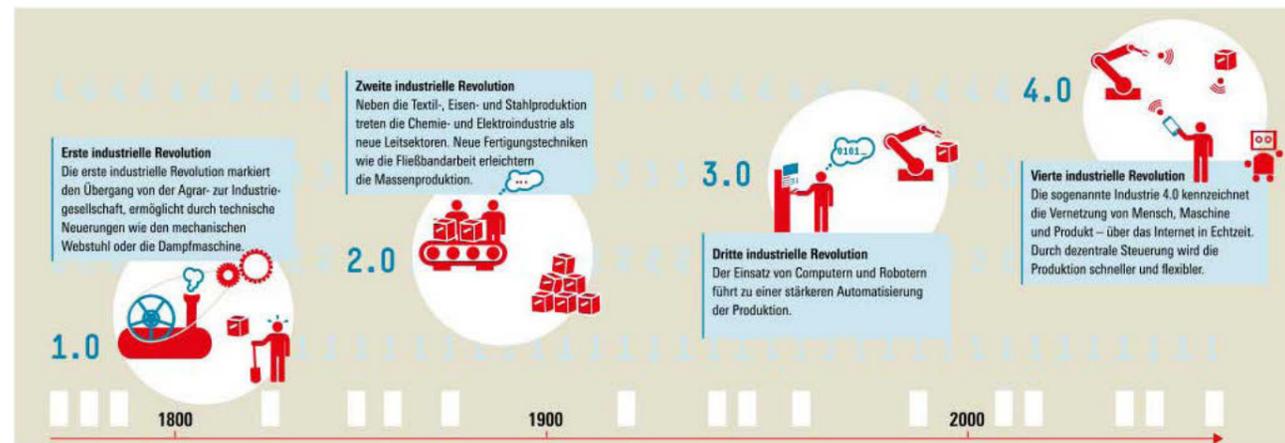
Spiekermann belegt mit einer Vielzahl von Zitaten aus dem Mund oder der Feder von KI-Experten über die Fehlerhaftigkeit des Menschen ihre skeptische Vermutung: „Wenn der Mensch als suboptimales Gehirn im Tank, als schwach und dumm im Vergleich zu KIs dargestellt wird, ist es nicht verwunderlich, dass Technik dazu dienen soll, ihn oder sie entsprechend zu verbessern oder gleich zu ersetzen.“

Immanuel Kant sprach noch von der „selbstverschuldeten Unfreiheit“, aus der sich der Mensch durch entschlossenen Gebrauch seines Verstandes befreien könne. Heute müssen wir wohl fragen: Könnte diese Unfreiheit bald fremdverschuldet sein?

Bildung ist das Werkzeug, mit dem der Mensch immer wieder neue Situation beherrschen kann

Welches Wissen braucht ein Mensch, damit -wie vor 200 Jahren an der Schwelle zur bürgerlichen Gesellschaft und zum Maschinenzeitalter - allein Trägheit und Mutlosigkeit in die Unfreiheit führen?

Von der Dampfmaschine zur Industrie 4.0



Quelle: Nach DFKI, IAB-Kurzbericht 13/2016

Hans Böckler
Stiftung

Die tiefe Transformation lässt uns die über Jahrzehnte betretenen und gelernten Entwicklungspfade verlassen und führt in teils unbekanntes Neuland. Umso größere Bedeutung kommt jenem Werkzeug zu, mit dessen Hilfe der Mensch seit Anbeginn seiner Existenz immer neue Situationen beherrscht hat: Der Bildung.

Der Begriff Bildung ist nicht einfach zu fassen. Er schließt mehrere Bedeutungen ein. Etwa diese: Bildung „umschreibt (...) die Fähigkeit, Sachverhalte aus einem anderen, höheren Blickwinkel als dem je vordergründigen und/oder überlieferten wahrzunehmen“, schreibt der Erziehungswissenschaftler Bernd Lederer in einem Essay über die vielen Gesichter der Bildung (Lederer, 2019).

Bildung sei das „intellektuelle Vermögen eines Perspektivenwechsels, womit auch die Befähigung angesprochen ist, Zusammenhänge zu verallgemeinern.“

Diese Fähigkeit ist der Ausgangspunkt jeder Veränderung der Welt. Bildung erlaubt es dem Menschen, sich nicht nur Veränderungen anzupassen, sondern sie zu bewirken.

Ganz gleich, ob es um die alternde Gesellschaft geht, die Energie- oder Mobilitätswende, von der im weiteren Verlauf noch ausführlich die Rede sein wird, oder die Beschleunigung der Globalisierung im „digitalen Informationsraum“: Der Ausweg aus dem drohenden Verlust der Selbstbestimmung besteht im Erlernen der Fähigkeit, mit Umbrüchen umzugehen und sich eben nicht an diese anzupassen.

„In einem strukturellen Umbruch ist Bildung die notwendige Antwort“

In dem Bericht „Arbeit transformieren!“ der Kommission Zukunft der Arbeit bekommt Bildung daher ein zentrales Kapitel: „In einem strukturellen

Umbruch ist Bildung die notwendige Antwort. Sie legt den Grundstein für eine mündige Existenz, Urteilsfähigkeit, Verständnis für komplexe Zusammenhänge und einen aktiven Bürgerstatus in einer demokratischen Gesellschaft – und sie bereitet, so der Idealfall, die Menschen auf Berufseinstieg, Aufstieg und Umstieg im Erwerbsleben vor.“

Bildung sorgt möglicherweise für Produktivitätszuwächse. Dazu jedenfalls hat das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung gearbeitet. „Mit dem Ende der Rekonstruktionsphase der bundesdeutschen Wirtschaft ab den 1970er Jahren fallen die Produktivitätszuwächse deutlich niedriger aus. Über die Jahrzehnte sind die durchschnittlichen Zuwachsraten deutlich rückläufig.“ (Alexander Herzog-Stein et al., 2017)

Ausgangspunkt der IMK-Überlegungen: Alterung, wachsende Ungleichheit und steigende Staatsverschuldung bremsen das Wachstum der US-Wirtschaft. Hinzu kämen als Brandbeschleuniger die Auswirkungen der Globalisierung wie der verschwenderische Umgang mit der Natur. Sie wirkten als Gegenwinde gegen die ökonomische Entwicklung.

In Deutschland gebe es andere „Gegenwinde“, die das Wachstum bremsen: Soziale Ungleichheit und ein unterfinanziertes Bildungssystem, das aufgrund seiner Mängel die Spaltung der Gesellschaft vertieft.

„Von zentraler Bedeutung für eine Wirtschaftspolitik (...) ist eine breit angelegte Bildungspolitik.“ Hochschulen und duale Ausbildung seien gut aufgestellt. Schwachpunkte sind das Schulsystem und das Lernen während des Berufslebens.

Die zu hohen Schulabbrecherquoten zeigten an, dass das Bildungssystem nicht funktioniere. Bleiben zehn Prozent eines Schuljahrgangs ohne Abschluss, widerspricht das den Zielen einer demokratischen Gesellschaft.

Das deutsche Bildungssystem sei zudem zu wenig durchlässig. Die sozialen Schichten reproduzieren sich selbst. „Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels kann sich dies Deutschland nicht leisten“, schreiben Herzog-Stein und Kollegen.

Und weiter: „In einer sich ändernden Arbeitswelt ist ein lebenslanges Lernen durch eine gute berufliche Weiterbildung unverzichtbar.“

Noch deutlicher wird die Notwendigkeit, die Frage nach der Bildung und der Beruflichkeit der Zukunft zu beantworten, wenn sie als Machfrage formuliert wird.

Der Ausgang der tiefen Transformation ist nicht entschieden. Es gibt in allen Forschungen im Feld, in allen theoretischen Überlegungen Belege für gelingende Prozesse und für gescheiterte Entwicklungen.

Der Zugang zu bester Bildung ist am Ende auch eine Frage der Kräfteverhältnisse

Gefragt wird nach Siegern und Verlierern. Die angebotene Alternative lautet meistens wie folgt:

- Verstärken die verschiedenen parallelen Prozesse der tiefen Transformation die Spaltung der Gesellschaft und stärken die Macht derer, die heute schon ökonomisch mächtig sind?
- Oder obsiegt der Wissensträger Mensch in einer Ökonomie, die von seinem Wissen als zentralem Produktionsfaktor so abhängig ist, wie das Maschinenzeitalter von Rohstoffen?

Es gibt eine dritte Möglichkeit, wie der Prozess ausgehen kann: Könnten die Verschiebungen groß genug sein, dass es durch Engagement in Arbeitswelt, Gesellschaft und Politik den Vielen gelingen kann, Arbeit und Kapital in eine neue, eine sozialstaatliche Balance zu bringen?

Wer sich zum Ziel setzt, am Ende der 20er Jahre der tiefen Transformation eine erneuerte demokratische und sozialstaatliche Ordnung etabliert zu haben, muss vier Felder bearbeiten:

- Beste Bildung. Künftige Schulabgänger und die jetzt aktive Generation müssen intellektuell und habituell in die Lage versetzt werden, die zunehmend komplexen Aufgaben und Abläufe in der Arbeitswelt zu gestalten und zu beherrschen. Bildung ist ein machtvoller Hebel für den demokratische und soziale Entwicklung.
- Starke Gewerkschaften. Mithilfe mitgliederstarker und dadurch handlungsfähiger Gewerkschaften können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem technologischen auch demokratischen und sozialen Fortschritt in der Arbeitswelt abringen.
- Politische Mehrheiten. Die Auseinandersetzungen in der Arbeitswelt sind der Ausgangspunkt für politische Mehrheiten, die den Kurs in den Parlamenten umsetzen und über die Arbeitswelt hinaus gestalten.

- Verantwortungsbewusste Arbeitgeber. Sie müssen sich ihrer Verantwortung vor der Gesellschaft bewusst sein. Das heißt, sie beschränken den Fortschritt nicht auf die Technologie sondern entscheiden sich dafür, den demokratischen und sozialen Fortschritt mitzugestalten.

Gegenwärtig zementiert das Bildungssystem soziale Ungleichheiten.

Unser Schulsystem ist zwar nach Darstellung der OECD in den vergangenen beiden Jahrzehnten etwas egalitärer geworden. Aber die Ergebnisse der zum internationalen Vergleich der Bildungssysteme angestellten PISA-Studien zeigen, dass die gegenwärtige Ordnung die bestehenden sozialen Ungleichheiten zementiert.

Es verteilt Chancen zugunsten der Wohlhabenden. Diese können ihren Kindern in der Regel mehr kulturelles Kapital mit auf den Lebensweg geben als Eltern aus Nicht-Akademiker-Haushalten. Sie können ihnen Privatschulen, Nachhilfeunterricht bezahlen, sie können ihnen ein Hochschulstudium bezahlen.

Weil es nicht nur fehlkonstruiert, sondern auch noch chronisch unterfinanziert ist, ist das Bildungssystem unbeweglich. Ohne Verteilungsspielraum erscheint eine Reorganisation den Beteiligten als ungerechter Verteilungskampf.

2016 verließen in Deutschland erstmals mehr Kinder mit Abitur die Schulen als mit anderen Bildungsabschlüssen. Die meisten kommen aus Familien, in denen einer oder beide Eltern Abitur und möglicherweise auch studiert haben.

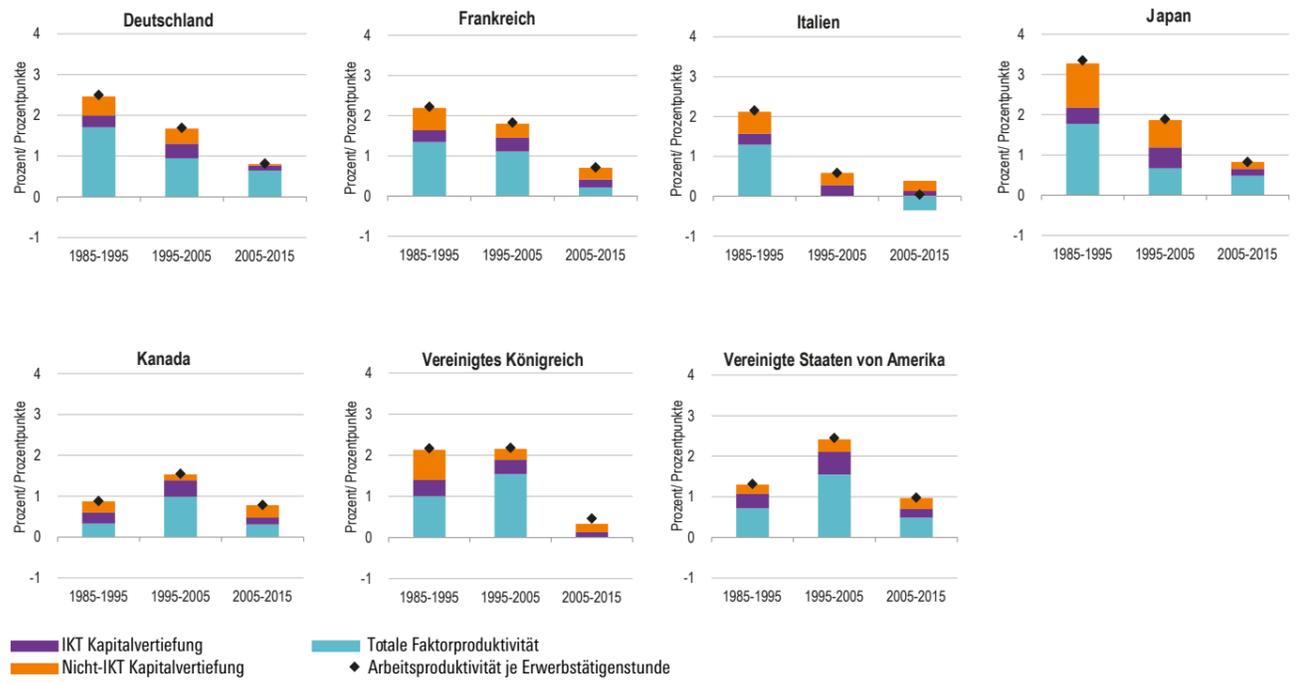
Rund 50.000 Kinder gehen dagegen Jahr für Jahr ohne Abschluss von der Schule. Nach einer von der Kommission Arbeit der Zukunft zitierten Studie des Bundesinstituts für Berufliche Bildung haben „1,2 Millionen junger Menschen zwischen 20 und 29 Jahren keinen Berufsabschluss“. Das sind umgerechnet knapp 13 Prozent dieser Altersgruppe.

Selbst das für seine integrierende Wirkung viel gelobte System der dualen Berufsausbildung sortiert Jugendliche nach Bildungsabschluss aus. Absolventen der 10. Klasse, Hauptschüler oder Bewerber ohne Berufsabschluss haben so gut wie keine Chance auf einen Ausbildungsplatz in einem der sogenannten „Abiturientenberufe“.

Ausbildungsstellen in Banken, im Finanzgewerbe sowie anspruchsvolle kaufmännische Berufe in der Industrie und Logistik sind für Absolventen der Hauptschulen nahezu verriegelt.

Im Jahr 2016 waren dreiviertel der Auszubildenden im Bankbereich, 70 Prozent der angehenden Industriekaufleute oder zwei Drittel der Steuerfachangestellten von jungen Frauen und Männern mit Studienberechtigung besetzt (BiBB, 2018). Ihr Anteil

Durchschnitt der jährlichen Beiträge zum Arbeitsproduktivitätswachstum in den G7-Volkswirtschaften



Quelle: IMK report 24/17



nimmt beständig zu. Obwohl sie einen anspruchsvollen Beruf erlernt haben, halten sich viele Abiturienten das Studium als Möglichkeit offen.

Realschüler erlernten häufig anspruchsvolle technische Berufe wie Industriemechaniker oder wurden Medizinische Fachangestellte. Absolventinnen und Absolventen der Hauptschulen gingen im Berichtsjahr 2018 stark in Verkäufer- und einfache Dienstleistungsberufe.

Aus Sicht der Unternehmen hat sich die Lage am Ausbildungsmarkt drastisch verändert. Lange konnten sie sich die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze aussuchen.

Die Zeiten, in denen auf fünf Schulabgängern auf Lehrstellensuche vier Angebote kamen, sind - von regionalen Ausnahmen abgesehen - vorbei. In Gegenden wie Schwandorf und Regensburg haben sich die Vorzeichen vollkommen umgekehrt: Dort kommen inzwischen auf 100 Bewerber 120 angebotene Ausbildungsstellen. Es herrscht - analog zur Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt - ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. 2017 standen etwas mehr als 600.000 jungen Interessenten 570.000 angebotene Ausbildungsplätze gegenüber.

Die voranschreitende Alterung der Gesellschaft wird die Knappheit am Arbeitsmarkt Jahr um Jahr weiter verstärken.

Wohlstand in der alternden Gesellschaft baut auf Produktivitätswachstum

2013 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit eine Vorausschau auf den Arbeitsmarkt 2030. Man ging davon aus, dass im Prognosezeitraum 2010 bis 2030 unter bestimmten Annahmen die Zahl der Erwerbstätigen um 2,9 auf 40,8 Millionen Frauen und Männer zurückgehen werde. Dennoch könne das um die Teuerung bereinigte Bruttoinlandsprodukt mit einer Jahresrate von 1,5 Prozent wachsen.

Damit diese Ziele erreicht werden, unterstellte das Arbeitsministerium bis 2030 einen Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit um vier Prozentpunkte, ein Plus der Produktivität hingegen um 45 Prozentpunkte. (Bundesministerium für Arbeit, 2013).

Die Autoren der Prognose unterstellten weiter, dass die Altersgrenze der Erwerbsfähigkeit bei 74 Jahren liege. Und: „Der Anteil der Hochschulabsolventen an den Erwerbspersonen wird von 17 Prozent im Jahr 2010 auf 26 Prozent im Jahr 2030 erhöhen.“

Prognosen haben einen Makel: Die Zukunft wird anders

Wie so oft treffen Prognosen nicht ein. Und Annahmen erweisen sich als falsch. Das Arbeitsministerium rechnete 2013 damit, dass 2020 ebenso viele Menschen erwerbstätig sein würden wie 2010 (40,6 Millionen). Ende Februar 2019 waren es jedoch mehr als 45 Millionen Frauen und Männer.

Die Ausgaben für das Bildungssystem dagegen wurden - gemessen als Anteil am Bruttosozialprodukt - seit Veröffentlichung des Berichtes nicht ausgeweitet. Damit stehen gleich zwei zentrale Hypothesen des optimistischen BMAS-Szenarios in Frage.

1. Deutschland hat bei den Ausgaben in Bildung nicht zum OECD-Durchschnitt aufgeschlossen.

2. Die Arbeitsproduktivität hinkt, im Szenario mit einem Plus von 1,5 Prozent per anno unterstellt, inzwischen um drei Prozentpunkte hinter der Annahme zurück.

Die Wirtschaftswissenschaftlerin Johanna Storck, formulierte es einem Roundup des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung so: „Der Zusammenhang von Bildung und Einkommen ist sowohl auf der individuellen als auch auf der staatlichen Ebene eines der robustesten Ergebnisse der Bildungs- und Arbeitsmarktforschung“. (Storck 2013)

Seit 1995 hat es keine der wechselnden politischen Mehrheiten - nicht im Bund und nicht in den Ländern - geschafft, die Zukunftsausgaben für Bildung zu erhöhen. Sie hängen bei vier Prozent des Bruttoinlandsproduktes fest.

Dennoch vergeht keine politische Rede zur Bildung, ohne dass höhere Ausgaben in Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und die Weiterbildung gefordert würden.

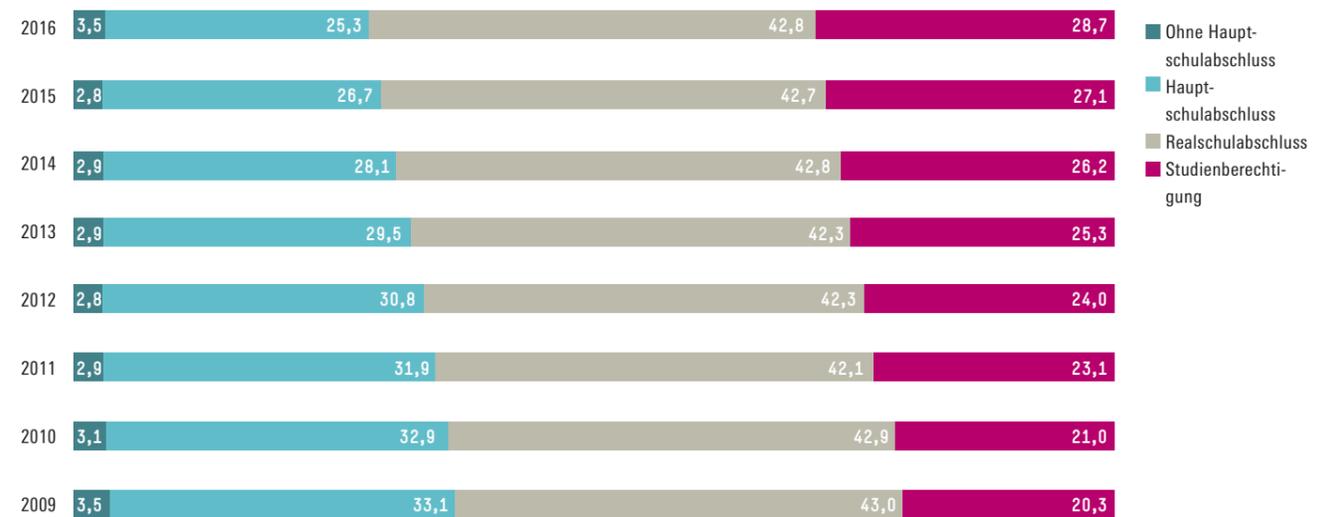
Vor 11 Jahren, beim Dresdener Bildungsgipfel im Oktober 2008, beschloss die Regierungen von Bund und Ländern einmütig: „Bund und Länder sind sich in dem Ziel einig, dass in Deutschland der Anteil der Aufwendungen für Bildung und Forschung gesamtstaatlich auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts bis zum Jahr 2015 gesteigert wird.“

Geplant waren sieben Prozent des Bruttoinlandsproduktes in die Bildung und drei Prozent in die Forschung zu investieren.

Tatsächlich geben seither Bund, Länder und Gemeinden zwar mehr Geld im Jahr für die Bildung aus. Im Gipfeljahr 2008 investierten sie in Jugend- und Tageseinrichtungen, in Schulen, Hochschulen, in die Weiterbildung und die Bildungsförderung rund 93 Milliarden Euro. 2017 lagen die Ausgaben um 40 Milliarden Euro höher bei 133 Milliarden Euro (IW, 2019). Das entspricht auch nach Abzug der Teuerung immerhin einer realen Steigerung von rund 30 Prozent.

Doch auch das Bruttoinlandsprodukt hat sich seither um rund zwölf Prozentpunkte aufwärts entwickelt. Ein Prozent Steigerung des Bruttoinlandsproduktes bedeutet rund 30 Milliarden Zuwachs. Deswegen sind die Bildungsausgaben zwar gestiegen, nicht aber ihr Anteil am gemessenen Wohlstand des Landes. Aber das müssen sie, um die notwendige höhere Qualität zu erreichen.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 bis 2016 (in %)¹



Quelle: BIBB-Datenreport 2018



Einkommensstarke Eltern flüchten aus dem öffentlichen Schulsystem

Das unterfinanzierte Schulsystem ist in einem Zustand, in dem es nicht mehr integrierend wirkt, sondern die Gesellschaft auseinandertreibt. Anfang Januar 2019 veröffentlichte das Statistische Bundesamt eine wirklich schlechte Nachricht: Zwischen 2000 und 2017 verringerte sich die Zahl der Schulen in Deutschland um insgesamt 19 Prozent. Mit dem Beginn des zweifelhaften Versuches, die öffentlichen Haushalte durch Kürzungen der Ausgaben ins Lot zu bringen, flüchteten Eltern die öffentlichen Schulen. Ihre Zahl stieg im gleichen Zeitraum um 43 Prozent.

Inzwischen, so das Statistische Bundesamt, gibt es in Deutschland 5839 allgemeinbildende und berufliche Privatschulen. Mehr als jede zehnte Schülerin und jeder zehnte Schüler besucht eine private Schule, die für ihre Bildungsversprechungen in der Regel hohe Gebühren von den Eltern verlangen.

Wie enorm die Fallhöhe zwischen Anspruch und Wirklichkeit im Bildungswesen überdies ist, zeigt der grassierende Lehrernotstand. Die Wissenschaftler Klaus Klemm und Dirk Zorn errechneten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, dass bis 2025 allein 105.000 Grundschullehrer eingestellt werden müssen.

Klemm und Zorn weiter: „Davon entfallen 60.000 auf den Ersatz ausscheidender Lehrkräfte“, 26.000

Lehrer brauche es, um steigende Schülerzahlen zu bewältigen. Weitere 19.000 Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer würden gebraucht, um den politisch gewollten Ausbau von Ganztagschulen zu stemmen.

Das Problem: Jemand hat in den vergangenen Jahren vergessen, jungen Leuten zu sagen, dass Lehrer ein guter Beruf mit Perspektiven ist. Bis 2025 schließen voraussichtlich nur 70.000 Frauen und Männer ihr Lehramtsstudium ab.

Konsequenz: Ein Drittel der Stellen können nicht besetzt werden. Oder aber Seiten- und Quereinsteiger füllen die Reihen.

Schon jetzt ist die Not so groß, dass viele Bundesländer Frauen und Männer in den Schuldienst holen, die über keine „Lehramtsbefähigung“ verfügen.

In der Regel können sie einen akademischen Abschluss vorweisen. Im Falle von Berufsschulen ist auch eine entsprechende berufliche Ausbildung akzeptiert.

Die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ berichtete, dass 2015 bundesweit 1500 Nicht-Lehrer in den Schuldienst eingestellt wurden. 2016 seien es doppelt so viel gewesen, 2017 schon 4250 Personen. Allein in Berlin, ist in der Zeitung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zu lesen, sei einer von drei der 3047 im Schuljahr 2016/17 neu eingestellten Lehrer „ohne Lehramtsbefähigung“ gewesen. In Sachsen wurde im gleichen Jahr

sogar jede zweite Pädagogen-Stelle nicht mit Pädagogen besetzt. (Arendt, 2018)

Im Bundestag hat die Koalition aus CDU, CSU und SPD gemeinsam mit Grünen und FDP das Grundgesetz so geändert, dass der Bund künftig die Länder im Bildungs- und Wohnungsbau unterstützen kann. Jetzt können fünf Milliarden vom Bund in die Schulen fließen. Die Vorgabe: Die Schulen sollen digital auf den neuesten Stand gebracht werden.

An fehlenden Lehrerstellen und zu großen Klassen, Unterrichtsausfall und schlechter Ausstattung vieler naturwissenschaftlicher Labore ändern diese Investitionszuschüsse gar nichts.

Weniger als der Durchschnitt: Deutschlands Bildung ist unterfinanziert

Den vier Prozent vom Bruttoinlandsprodukt, die Deutschland in das Wissen und Können seiner Bürgerinnen und Bürger investiert, stehen weitaus höhere Zukunftsausgaben anderer Staaten gegenüber.

In Belgien etwa lag die Quote 2014 bei 6,6 Prozent, in Dänemark bei 7,6 und in Frankreich bei 5,5 Prozent.

Der Unterschied von einem oder gar drei Prozent Differenz des Bruttoinlandsproduktes sind keine Kleinigkeit. Um die drei Prozentpunkte Steigerung der öffentlichen Ausgaben zu erreichen, müssten

Bund, Länder und Gemeinden ihre Bildungsbudgets in einer Größenordnung von 90 Milliarden Euro aufstocken. Pro Jahr.

Staat im Plus? Im Bildungssektor beträgt der Abstand zum internationalen Durchschnitt 90 Milliarden Euro

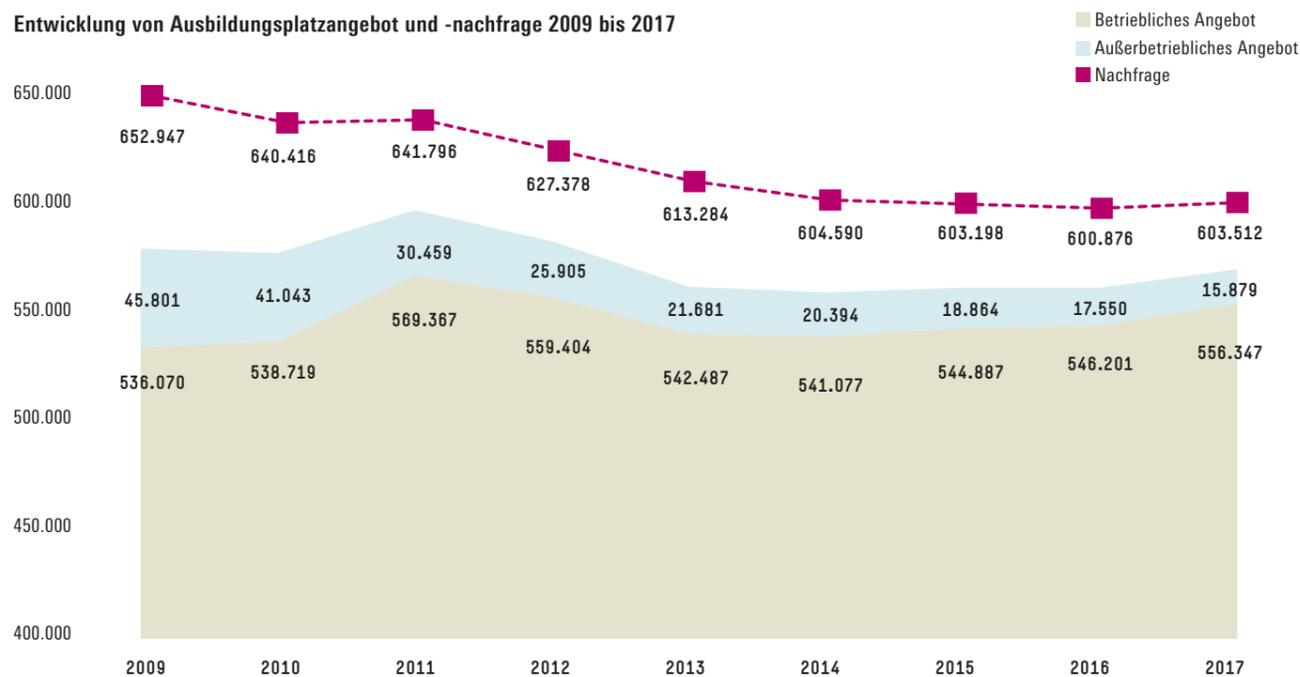
Investitionen in Gebäude nicht mitgerechnet, müssten Bund, Länder und Gemeinden 56 Milliarden Euro im Jahr mehr für Lehrer und Lehrmaterial ausgeben.

Der Zugang zu Bildung in jeder Lebensphase entscheidet darüber, wie demokratisch Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitswelt und das Verhältnis des Menschen zu seiner Umwelt werden können.

Bildung war, ist und bleibt zentraler Platzanweiser im Leben. Wenn das „Sich-Selbst-Produzieren“ daran scheitert, dass Bibliotheken geschlossen werden und Unterricht ausfällt oder, wie im folgenden Kapitel nachzulesen sein wird, individuelle Weiterbildung an Zeit und Geld scheitert, dann staut sich mitten in der Gesellschaft ein enormes Frustrationspotenzial auf.

Seit zwei Jahrzehnten wird über Bildung debattiert aber nur Halbherziges auf den Weg gebracht. Es hilft nicht weiter, zentralen Aufgaben noch länger aus dem Weg zu gehen, und stattdessen den kleinsten gemeinsamen Nenner zu suchen.

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2009 bis 2017

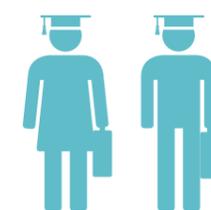


Hinweise: Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse werden erst seit 2009 im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst. Sie werden hier in gelb ausgewiesen. Um sowohl die Gesamtentwicklung als auch die Entwicklung des Anteils außerbetrieblicher Ausbildungsplatzangebote anschaulich abbilden zu können, wurde der Skalennullpunkt auf 400.000 gesetzt. Zu berücksichtigen ist also, dass die Darstellung deshalb nicht das tatsächliche Verhältnis zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Angeboten wiedergibt.

Quelle: BIBB-Datenreport 2018

Hans Böckler Stiftung

Insgesamt müssen bis einschließlich 2025 knapp 105.000 Grundschullehrer neu eingestellt werden.



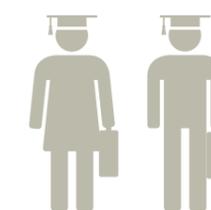
Davon entfallen etwa 60.000 auf den Ersatz (primär altersbedingt) ausscheidender Lehrkräfte.

60.000



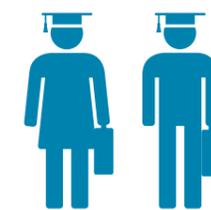
26.000 Lehrer werden außerdem benötigt, um die Unterrichtsversorgung bei steigenden Schülerzahlen zu gewährleisten.

26.000



Für zusätzliche pädagogische Aufgaben durch den Ausbau von Ganztagschulen werden weitere 19.000 Lehrer benötigt.

19.000



An regulär ausgebildeten Absolventen für das Lehramt an Grundschulen stehen im gleichen Zeitraum allerdings maximal 70.000 zur Verfügung.

70.000

Dem gegenüber stehen nur 70.000 Lehrerinnen und Lehrer (Grundschulen) in der Ausbildung

Quelle: Bertelsmann Stiftung, Lehrkräfte dringend gesucht, Bedarf und Angebot für die Primarstufe, Klaus Klemm und Dirk Zorn

Hans Böckler Stiftung



DIE GESCHICHTE VON DER 4. SÄULE IM BILDUNGSSYSTEM

Die jüngere Geschichte der 4. Säule im Bildungssystem beginnt mit zwei Studien. „Ende der 50er Jahre des vergangenen Jahrhunderts befasste sich eine aufwendige empirische Untersuchung mit Bildungsinteressen und Bildungsvorstellungen der deutschen Bevölkerung“ (Nuissel, 2010).

Einer Hildesheimer folgte in den 60er Jahren die sogenannte Göttinger Studie. Die daran beteiligten Wissenschaftler wollten wissen: Wer besucht nach Feierabend und an Wochenenden Kurse? Und wenn nicht, warum? Es sind eine Vielzahl von Gründen, welche die Menschen damals noch vornehmlich an Volkshochschulen und in die offenen Vorlesungen der Hochschulen trieb. Es gehören dazu: Status- und Prestigemotive, Antrieb kann auch eine Korrektur der Berufswahl sein, das Streben nach beruflichem Aufstieg. Zu den Antriebsmotiven zählt die sinnvolle Verwendung von Freizeit oder die Möglichkeit, neue Menschen kennenzulernen.

In den 70er Jahren wurden die Motivlagen systematisiert. Es gehe um Lebensqualität und Lebenschancen.

In der Diskussion wird als Gründungsdatum der 4. Säule in der Regel die Vorlage des Strukturplans für das Bildungswesen als Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates genannt.

Man könnte auch sagen: Die Tatsache, dass dem Kapitel ständige Weiterbildung explizit nur die Seiten 51 bis 56 von 315 gewidmet waren (Ausgabe Klett 1970) könnte den Beginn des Problems markieren.

Während jede andere Säule des Bildungssystems umfassend - von der Aus- und Weiterbildung der Lehrenden, den Curricula und den Trägern der jeweiligen Bildungsgattung exakt ausdifferenziert wurde, blieben die Ausführungen zur Erwachsenenbildung bzw. Qualifizierung recht allgemein.

Die ältere Geschichte der Erwachsenenbildung beginnt mit dem Ende des 1. Weltkriegs und mit der Weimarer Reichsverfassung. In ihr heißt es: „Das Volksbildungswesen, einschließlich der Volkshochschulen, soll von Reich, Ländern und Gemeinden gefördert werden.“

Daraufhin gründeten sich in Deutschland hunderte Volkshochschulen. Den meisten Gründern ging es darum, Erkenntnis der Wissenschaft in populärer Form „unter's Volk“ zu bringen.

Bei der am 25. November 1918 gegründete Volkshochschule in Würzburg hatten sich für das Schuljahr 1919/20 bereits 5000 Hörer eingeschrieben.

Das Nazi-Regime beendete den freien Bildungshunger der Deutschen und ordnete die Schulen - wenn man sie bestehen ließ, der Organisation Kraft durch Freunde unter.

Eng verknüpft ist die Weiterbildung in unserer Zeit mit der Idee des lebenslangen Lernens. Die bildungspolitische Diskussion darüber nimmt ihren Anfang mit dem UNESCO-Bericht „Learning to Be - The World of Education Today and Tomorrow“ von 1972. Ein Jahr später kam zum gleichen Thema ein OECD in die Diskussion. Letzter setzte auf die Idee, es solle im Leben Phasen der Arbeit und der Bildung geben. In Deutschland wurde vor diesem Hintergrund in vielen Bundesländern der Bildungsurlaub gesetzlich eingeführt. Mit dem neuen Bildungskonzept entstand die Idee, es gebe ein Humankapital, in welches Unternehmen und Gesellschaft rentierlich investieren könnten. Das Konzept der Weiterbildung wurde aus bildungspolitischen auch aus arbeitsmarktpolitischen Zielen politisch angetrieben.

Die Ausrichtung auf wirtschaftspolitische Ziele erfolgte in den 90er Jahren und fällt mit der Diskussion über die Internationalisierung der Weltwirtschaft zusammen. Es ging nun um „eine vernehmlich wirtschaftspolitische Notwendigkeit“. Weiterbildung hatte in der Phase des Marktautoritarismus der „internationalen Wettbewerbsfähigkeit“ zu dienen.

Hier hat die heutige Verkürzung der Weiterbildung auf die Qualifizierung ihren Ausgangspunkt. (Schuetze, 2005)

Wie viele Anbieter von Weiterbildung es heute genau gibt, weiß niemand. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erstellen gemeinsam einen Weiterbildungsmonitor. Zur Datenerhebung luden sie 19.480 ihnen bekannte Anbieter ein.

Einer der größten Player nach wie vor: Die Volkshochschulen. Sie bieten bei Weitem die meisten Veranstaltungen an - auch wenn das Angebot sehr breit ist. Es folgen Schulen und Akademien von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen oder Verbänden. Hochschulen, sowie Akademien sind in der Erwachsenenbildung ebenfalls sehr aktiv. (BIBB, 2018)



Weiterbildung für eine neues Zeitalter

WIE DER ROTSTIFT ZUKUNFT KOSTET

Die Digitalisierung treibt die Globalisierung voran. Politik löst streckenweise die Wissenschaft als Treiber von Technologien ab. Energie- und Mobilitätswende haben das Potenzial für folgenreiche Umbrüche in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt. Ein wesentlicher Faktor, um Sicherheit für stürmische Zeiten zu schaffen, wäre die Bildung. Doch die Modernisierung der vier Säulen des Bildungssystems kommt nicht voran. Über ein Land, das seine Zukunft nicht erkennt.

Die Jugend wächst in die jeweils neuen Technologien hinein. Die aktive Erwerbsbevölkerung, zum Teil noch in einer Arbeitswelt ohne Handy, Smartphone und Tablet aufgewachsen, kann nicht zurückbleiben.

„Agil“ [aus dem Englischen. Agile heißt übersetzt: Wendig, beweglich. Sprich: 'ædʒ.əl].

In ihrem Bericht zur Weiterbildungsfinanzierung (Bertelsmann 2019) kommen die Studienautoren Rolf Dobischat, Dieter Münk und Anna Rosendahl auf den Punkt: „Bildung und Qualifizierung versprechen einerseits die Garantie für die Fortentwicklung zu einer – vor allem ökonomisch – wettbewerbsfähigen Wissensgesellschaft.“

Andererseits werde suggeriert, dass Weiterbildung mit einem stabilen „return of investment“ verknüpft ist. Das eröffne nicht nur Karriere- und Aufstiegswege, sondern auch ökonomische Sicherheit, gesellschaftliche Teilhabe sowie vielfältige Chancen zur Lebensgestaltung.

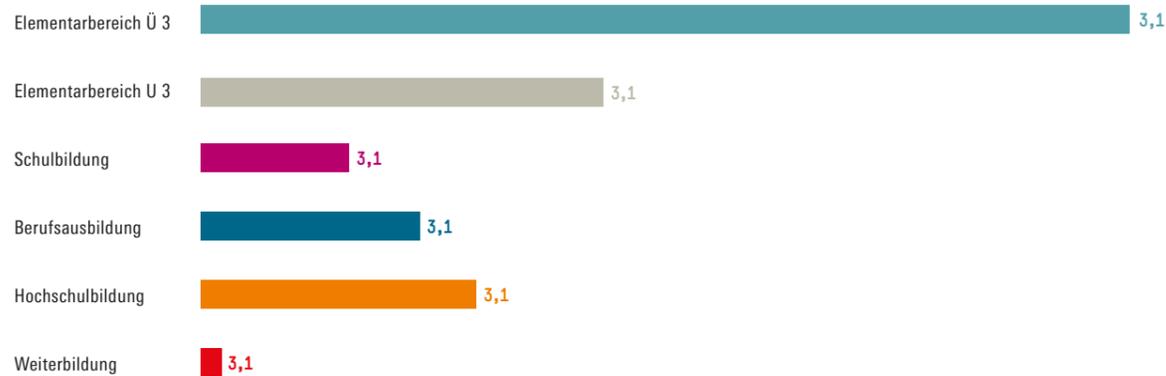
Dass dafür die Ressourcen und Zugänge fehlen, ist ein zentrales Ergebnis der nicht zum ersten Mal aufgelegten Berichterstattung. In den zwanzig Jahren zwischen 1995 und 2015 wurden die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand insgesamt ausgeweitet. Die Ausgaben für die Weiterbildung hingegen wurden in demselben Zeitraum und mehr als 43 Prozent gekürzt.

In Zahlen ausgedrückt: 1995 gab die öffentliche Hand für in die Weiterbildung noch 11,1 Milliarden Euro aus. 2015 investierte sie gerade noch 6,3 Milliarden Euro - hauptsächlich in die Qualifikationen von Arbeitslosen für den Arbeitsmarkt.

Ein Phänomen. In einer Zeit, in der die Aussage ‚Common Sense‘ ist, Bildung sei so etwas wie ein unverzichtbarer Lebensbegleiter, zieht sich die Bundesagentur für Arbeit als wichtigste Instanz am Arbeitsmarkt aus der Investitionen in die Köpfe zurück – statt sie klug auszuweiten.

Da die öffentlichen Hand Vorbildcharakter hat, folgen ihr die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Laut Bertelsmann-Report haben auch die privaten Haushalte beim Thema Weiterbildung den Rückwärtsgang eingelegt. 2016 gaben sie noch

Öffentliche Ausgaben nach Bildungssektoren 2015 im Vergleich zu 1995 (in %)



Quelle: „Dvgl. BMBF 2017a/b; Statistisches Bundesamt 2006, 2008, 2009, 2010a/b, 2011, 2012a/b/c, 2013, 2014a/b/c/d/e, 2014f, 2015a/b/c, 2016, 2017a/b/c, 2018, S. 15; Bilger et al. 2017, S. 112; Bilger et al. 2013, S. 191; Beicht/Krekel/Walden 2006; Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 68; Bundesagentur für Arbeit 2006a/b, 2007–2012, 2013a/b, 2014a/b, 2015a/b, 2016a/b; BIBB 2010–2017; Walter 2015; Rosenblatt/Bilger 2011, S. 189; Bilger/Rosenblatt 2008, S. 117 f.; Bundesministerium für Finanzen 2006a/b; eigene Darstellung und Berechnungen

Hans Böckler
Stiftung

rund 9,49 Milliarden Euro für Weiterbildung aus - 14,3 Prozent weniger als fünf Jahre zuvor. An Anfang des Jahrzehnts investierten die Privaten noch etwas mehr als elf Milliarden Euro.

Nicht nur die Ausgaben sinken. Auch die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Weiterbildung geht zurück. 2012 nahmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Mittel an zwei Weiterbildungsveranstaltungen teil. 2016 waren es nur noch statistische 1,7. Hinzu komme die gesunkene Bereitschaft, für Weiterbildung zu bezahlen. 2012 gaben die Deutschen noch fast 300 Euro je Weiterbildung aus, 2016 waren es 254 Euro.

Allein die Betriebe haben ihre finanziellen Anstrengungen gegenüber der Zeit direkt nach den Hartz-Reformen gesteigert. 2007 investierten sie rund elf Milliarden Euro in ihre Belegschaften. Zum Vergleich: 2015 waren es 17,6 Milliarden Euro.

Der Anstieg hat mehrere Gründe:

- Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten offensiv Weiterbildungen an.
- Immer mehr Beschäftigte nutzen interne Weiterbildungen

Laut IAB (2018) stieg der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Vergleichszeitraum von 36 auf 53 Prozent. Am Beginn des Vergleichszeitraums nahm nicht einmal jeder fünfte Beschäftigte an einer betrieblichen Weiterbildung teil. Inzwischen ist es mehr als jeder Dritte.

Die Qualität der betrieblichen Qualifizierung ist jedoch selten nachhaltig und in der Regel auch nicht auf einen formalen Abschluss ausgerichtet, der am Arbeitsmarkt etwas zählt.

Weiterbildung 2019: Denn wer da hat, dem wird gegeben, dass er die Fülle habe

„Betriebliche Weiterbildungen sind oft kurzfristige wenig nachhaltige Anpassungsweiterbildungen (..) im Durchschnitt von sehr kurzer Dauer“, heißt es in einem Workingpaper der Hans-Böckler-Stiftung (HBS 2017). Zudem ist der Zugang gleich mehrfach höchst ungleich verteilt. Betriebliche Weiterbildung folgt der Grundlinie des deutschen Bildungssystems, sagt GEW-Vorstandsmitglied Ansgar Klinger: „Wer hat, dem wird gegeben“.

- An den Veranstaltungen nehmen deutlich mehr Männer als Frauen teil.
- Je höher der Bildungsabschluss und die berufliche Position im Betrieb, umso besser ist der Zugang zur Weiterbildung: „Es sind vor allem Hochqualifizierte und Führungskräfte in höheren Einkommensgruppen, die an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren.“
- Beschäftigte in kleineren Betrieben sind benachteiligt, weil diese seltener und weniger aufwendige Weiterbildungen anbieten.

Verschoben: Weiterbildung ist jetzt Privatsache

Die Verschiebung der Weiterbildungsausgaben von der öffentlichen Hand hin in die Arbeitswelt war eines der politischen Ziele der Arbeitsmarktreflexionen zu Beginn des Jahrhunderts.

Das hatte einen „gnadenlosen Konkurrenzkampf“ zur Folge, sagt GEW-Mann Klinger. Da es in der Weiterbildung kaum andere Einsparmöglichkeiten als die Kürzungen der Dozenten-Entgelte gibt, geriet der zwar kleine, arbeitspolitisch aber strategische Arbeitsmarkt selbst in die Krise.

Die häufig akademisch geschulten Beschäftigten waren bis dahin in Anlehnung an die im Bundesan-

gestellentarifvertrag vereinbarten Entgelte und Bedingungen eingestellt worden.

Damit war es, weil abgerissen statt umgebaut werden sollte, von einem auf das andere Jahr vorbei.

Ansgar Klinger: „Es gab lange keine Absicherung nach unten“

Ansgar Klinger erinnert sich: „Es gab lange gar keine Absicherung der Einkommen nach unten.“ Lehrer, Trainer und Bürokräfte gerieten aus der Mitte der Gesellschaft in einen Strudel an den unteren Rand.

Erst acht Jahre später gelang es den Gewerkschaften GEW und ver.di, wenigstens einen Mindestlohnvertrag für Pädagogen im Weiterbildungssektor auszuhandeln. Seit Januar 2019 liegt dieser in der unteren Gruppe bei 15,72 Euro in der Stunde und soll über vier Jahre auf 17,18 Euro ansteigen. In einer Mindestlohngruppe 2 wird unwesentlich mehr verdient. Für Verwaltungsangestellte gibt es keine entsprechende Branchenvereinbarung. Klinger: „Der Wettbewerb wird auf dem Rücken der Lehrenden ausgetragen.“

Von einem Tarifvertrag, der tatsächlich Lohn und Leistung in ein Verhältnis setzt, ist die Branche weit entfernt. Zu zersplittert ist die Landschaft, zu gering der Organisationsgrad, zu groß nach wie vor die wirtschaftliche Lage vieler Betriebe, die sich gegenseitig nach unten geboten haben. Für freiberufliche Honorarkräfte gibt es von der GEW zwar Empfehlungen. Für die Durchsetzung eines Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Freiberufler „fehlt die Organisationskraft“, so Klinger, im GEW-Hauptvorstand zuständig für den Weiterbildungsbereich.

Schwarzbuch Weiterbildung: Enormer Arbeitsdruck und psychische Belastungen

Das Schwarzbuch Weiterbildung, herausgegeben von der GEW (2010) listet die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Weiterbildung auf: „Der permanente Wechsel der Aufgaben und Funktionen, die Ausdünnung pädagogischer Kompetenzfelder durch Verbreiterung und Anreicherung mit anderen Einsatzbereichen, für die erst die nötigen Kompetenzen erworben werden müssen, produziert einen enormen Arbeitsdruck mit hohen zeitlichen und psychischen Belastungen infolge der dauerhaften Arbeitsverdichtungen und den Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen“.

Ausgerechnet die Branche, die Menschen für neue oder komplexere Aufgaben auf dem Arbeitsmarkt vorbereiten soll, ist selbst zum Problemfall mit prekärer Arbeit geworden.

Die Zeit des Downsizing Weiterbildung nähert sich allmählich dem Ende

Die Zeit des Downsizing der durch die Bundesagentur geförderten Weiterbildung geht allmählich dem Ende entgegen. 2004 war die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kursen, die einen für den Arbeitsmarkt qualifizierenden Abschluss ermöglichten, von 154.000 auf 34.000 Personen zusammengeschmolzen. Jetzt nehmen wieder 60.000 Menschen an Qualifizierungen teil, welche die Bundesagentur für Arbeit fördert.

Nicht nur die Zahl der Arbeitslosen hat sich gegenüber der Zeit des Kahlschlages mehr als halbiert. Die Kassenlage der Bundesagentur verbesserte sich mit der Belegung am Arbeitsmarkt. Mehrfach konnten in den vergangenen Jahren die Beiträge gesenkt werden.

Es haben sich aber auch finanzielle Spielräume ergeben. Der über Jahre stabile Sockel von Langzeitarbeitslosen ist in Bewegung geraten. Ihre Zahl sinkt inzwischen mit größerer Geschwindigkeit als die der kurzzeitig Arbeitslosen.

Soll die Vermittlung nachhaltig sein, braucht es Weiterbildung. „Außerdem kommt es bei Langzeitarbeitslosen häufig zu einem Qualifikationsverlust, der es ihnen noch schwerer macht, beruflich wieder Fuß zu fassen“, schreibt die OECD (2019).

Der Organisation geht auch die neue Abwärtsbewegung in der Statistik noch nicht schnell genug. Während die Erwerbstätigkeit seit 2011 im Mittel mit einer Jahresrate von 0,4 Prozent wuchs, sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen im gleichen Zeitraum nur um 0,2 Prozent per anno, heißt es in demselben Bericht der internationalen Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Der Geschwindigkeit der tiefen Transformation mit ihren zugleich hohen Graden an Abstraktion lassen die Sache dringlich werden. Der Wissenschaftler Gerhard Bosch: „Mit vorsichtigen Kurskorrekturen“ sei es nicht länger getan.

Das jugendorientierte deutsche Bildungssystem sei weder dazu geeignet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schritt halten zu lassen mit der Digitalisierung noch mit der Alterung der Belegschaften.

Er blickt dabei auch auf die älter werdende ‚work force‘: Da heute der Ausweg „einer Frührente versperrt ist, wird für die betroffenen Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung bis zum erhöhten Renteneintrittsalter ohne eine Weiterbildung vielfach nicht möglich sein.“

Es sei „vor allem gewerkschaftlichen Initiativen“ zu verdanken, dass die Bundesagentur ihren Kurs vorsichtig korrigiert habe, schreibt Bosch.

Den Arbeitgebern passt die Richtung nicht

Der Arbeitgeberseite in der Selbstverwaltung der Bundesagentur passt die ganze Neuausrichtung nicht. In einer Stellungnahme vom Sommer 2017 beschrieb die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Weiterbildung als Königsweg der Modernisierung des Arbeitsmarktes. Den zu beschreiben könne man jedoch getrost den Betrieben überlassen. „Keiner kann Weiterbildung besser als die Betriebe. „Sie wüssten, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchten, „ungut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein“. (BDA, 2017)

Weiterbildungsfinanzierung über die Lohnsteuer setzt Anreize bei den Falschen

Wie antiquiert unser Weiterbildungssystem ist, ergänzt ein Blick in die Beteiligung der Allgemeinheit am individuellen Fortkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Einkommensteuerrecht schreibt die ungleiche Verteilung von Bildungschancen im Erwerbsleben geradezu fest.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Lehrgänge und Seminare, Abendkurse und Umschulungen in ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen.

Damit diese vom Finanzamt anerkannt wird, muss eine Fortbildung es Steuerzahlern ermöglichen, ihre „berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“. So regelt es das Berufsbildungsgesetz in seinem Paragraphen 1. Gefördert werden auch Umschulungen in einen ganz neuen Beruf.

Als Werbungskosten können Steuerzahler Kurs- und Prüfungsgebühren abrechnen, Reisekosten zu Fortbildungsorten, Übernachtungen, pauschale Verpflegungskosten, Arbeitsmittel und – wenn vorhanden - Kosten für den heimischen Arbeitsplatz. Eine Höchstgrenze für diese Ausgaben sind im Steuerrecht nicht vorgesehen. (Vereinigte Lohnsteuerhilfe, 2019).

Problem der Regelung: Der Steuersatz steigt mit dem Einkommen. Eine ganz normale Arbeitnehmerin, die mit ihrem durchschnittlichen Verdienst ihre Familie mit durchbringt, ist weit vom Spitzensteuersatz entfernt - ihre Steuerbelastung häufig übersichtlich.

Anders sieht es bei Spezialisten oder Frauen und Männern im mittleren Management und darüber aus. Dort beginnen Einkommen je nach Branche ab 60.000 oder 80.000 Euro im Jahr und steigen dann über die Jahre oft kräftig an. Sie liegen also im Spitzensteuersatzbereich und darüber.

Das heißt: Die Steuerersparnis fällt für Durchschnittsverdiener mager aus, da sie einen niedrigen Steuersatz haben. Wer aber viel Steuern an das Finanzamt überweist, für den lohnt sich Fortbildung regelrecht.

Trostpflaster gibt es für Bezieher sehr geringer Einkommen: Wer 20.000 Euro im Jahr und weniger verdient, kann sich eine Bildungsprämie holen, die je nach Bundesland mal 500 oder 1000 Euro wert ist.

Zum Vergleich: Eine Fortbildung zum Meister kostet allein rund 8000 Euro - und wird selten von Menschen angegangen die weniger als 20.000 Euro im Jahr verdienen. Bildungsgutscheine gibt es auch, aber nur dann, wenn Arbeitslosigkeit droht - oder aber durch eine Weiterbildung abgewendet werden kann.

Frauen und Männer in der Arbeitnehmermitte, erwerbstätig, Beitrags- und Steuerzahler, haben nicht nur keinen Zugang zu öffentlich direkt geförderter Weiterbildung. Sie gehen auch noch beim Finanzamt leer aus.

WISSENSTRANSFER PER JOBWECHSEL

Es gibt vielerlei Sichtweisen auf den Vorgang einer Kündigung. Sie kann aus rationalen Gründen erfolgen. Der neue Arbeitgeber bietet mehr Gehalt. Oder bessere Entwicklungschancen. Häufig auch beides.

Der Betrieb, der verlassen wird, reagiert als sozialer Organismus. Handelt es sich um eine funktionierende Einheit, wird der Akt der Kündigung oft mit Unverständnis quittiert. Möglicherweise werden niedrige Motive unterstellt: „Wegen des Geldes“ oder „wegen der Karriere“.

Handelt es sich beim verlassenen Betrieb um ein disfunktionales System, gelten die Sympathien der- oder demjenigen der kündigt. Er schmeißt stellvertretend für alle „den Bettel hin“.

Aus Sicht eines Unternehmens ist die Belegschaft, die Workforce ein sensibles Netzwerk, darauf ausgelegt, aus den eingehenden Waren, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Handelswaren und Informationen einen Mehrwert zu erzeugen.

Ist aus Sicht des Arbeitgebers die Belegschaft dafür gut aufgestellt, ist er darauf bedacht, die Workforce zu sichern und alters- oder erweiterungsbedingt Ersatz zu organisieren.

Kündigungen passen dann nicht in dieses Koordinatensystem. Sie stellen eine Störung des sozialen Organismus dar. Werden aber rational behandelt. Allenfalls wird darauf geachtet, dass kein Wissen und keine Betriebsgeheimnisse illegalerweise das Unternehmen verlassen.

In disfunktionalen Systemen kommt es bisweilen vor, dass entweder der Arbeitsplatzwechsler oder das verlassene Unternehmen verufen wird. Mit welchem Ziel auch immer. Menschen handeln häufig (auf den ersten Blick) nicht rational.

Betriebswirtschaftlich ist eine Kündigung - wenn es sich nicht um die eines Querulanten handelt - ein Schadensfall. Sofort steht die Frage im Raum: Wer könnte die Funktion ersetzen? Wie könnten die Reihen alternativ (zu einer Neueinstellung) geschlossen werden?

Für den Betrieb, zu dem der Kündiger wechselt, ist die Ankunft der neuen Kollegin oder des neuen Kollegen freilich eine erfreuliche Sache. Schließlich kommt Wissen ins Haus. Nicht nur das theoretisch erlernte Wissen. Sondern eben auch das Know-how, das der oder die Neue andernorts erworben hat.

Wenn die Rechnung aufgeht, darf sich das Unternehmen bereichert fühlen. Dann ist der Wissenstransfer geglückt und das Unternehmen hat sich die Ausbildung gespart, die ein anderes Haus investiert hat.

Arbeitsplatzmobilität ist keine Einbahnstraße. Deswegen ist ein gewisses Maß an Wechsel auch gar nicht verkehrt. So wird Wissen in einer Volkswirtschaft zu einer Ressource, für die es einen Markt gibt. Es ist der Arbeitsmarkt. Vorausgesetzt, er funktioniert.

Das ermöglicht Wachstum, das ermöglicht, dass überhaupt neue Unternehmen entstehen können. Denn das ihnen zur Verfügung stehende Wissen muss irgendwo seinen Ausgangspunkt gehabt haben.

Weil die meisten Kündigungen von Beschäftigten einen erheblichen Aufwand erzeugen, Unruhe ins Unternehmen bringen, Fragen danach aufwerfen, wer als nächster geht und wer jetzt kommt, sind bei vielen Arbeitgebern Weiterbildungen, die über die im Arbeitsvertrag vereinbarte Beschäftigung hinausweisen, nicht besonders beliebt. Sie deuten an: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter will sich verändern. Er oder sie trifft im Kurs Beschäftigte anderer Firmen, könnte dort in den Fokus anderer Unternehmen geraten oder einfach erfahren, wo mehr Geld zu verdienen wäre und wo die Arbeits- und Aufstiegsbedingungen besser sind.

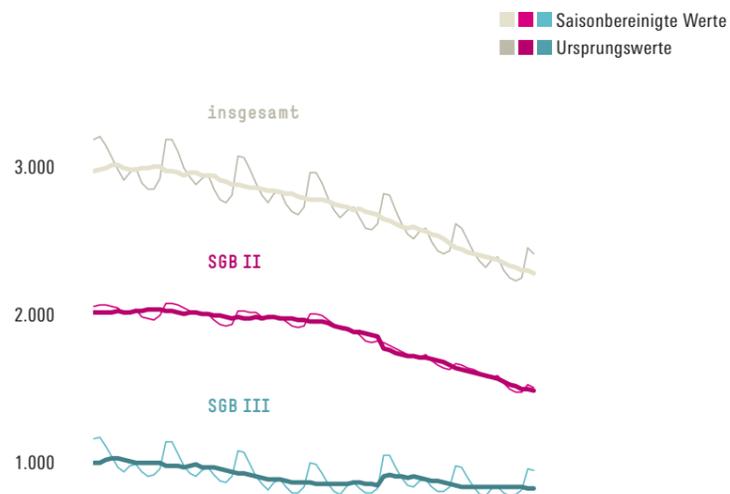
Auch aus diesem Grund ist das Konzept einer über die Arbeitsagenturen gesteuerten Arbeitsversicherung im Arbeitgeberlager nicht besonders beliebt.

Da Kündigungen an der Tagesordnung sind, ist es zweckmäßig, dass der deutsche Arbeitsmarkt auf einer breiten Ausbildung der Beschäftigten beruht. Arbeitgeber finden vergleichbare Qualifikationen auf dem Markt. Wären hingegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf ihren Beruf sondern auf eine Stelle orientiert, könnten sie das alle bereichernde System des Wissens- und Wertetransfers nicht befeuern.

Umso ärgerlicher ist es, dass immer weniger Unternehmen bei der Ausbildung junger Menschen mittun. Das führt zu einer Konzentration der Kosten bei immer weniger Unternehmen und einer Unverantwortlichkeit der nicht ausbildenden Betriebe. Insofern würde die Einführung einer Ausbildungsumlage von einem nicht bestimmbar Punkt an von den ausbildenden Betrieben gestellt werden.

„Der Grad der Arbeitskräftemobilität beeinflusst die alloкатive Effizienz der Arbeitsmärkte.“ So knapp fasst die oben beschriebenen Vorgänge das Gabler-Wirtschaftslexikon (Gabler 2019) zusammen. Diese Allokationsfunktion ist wichtig. Denn gesamtwirtschaftlich sie befördert Wachstum und Wohlstand.

Arbeitslose nach Rechtskreisen
In Tausend in Deutschland 2013 bis 2019



1) Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundung zustande.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Hans Bockler
Stiftung



„WEITER SO GEHT NICHT“

Welche IT-Qualifikation braucht ein Facharbeiter, um die tiefe Transformation zu bestehen? Die Arbeitswelt steht unter Anpassungsdruck. Und mit ihr die Beschäftigten. Volker Baethge-Kinsky (SOFI, Göttingen) sagt: „Auf einmal müssen Daten in großer Menge analysiert und gedeutet werden. Um das leisten zu können, braucht es stärker theoriebasierten Blicks auf Produkt, Produktionsprozess und dessen Steuerung.“ Ein Interview mit dem Wissenschaftler über die ungewisse Zukunft der Facharbeit:

Report: Herr Baethge-Kinsky, macht die Digitalisierung die Facharbeiter überflüssig?

Volker Baethge-Kinsky: Nein.

Report: Warum? Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat vergangenes Jahr eine Studie herausgegeben, nach der ein Viertel der sozialversichert Beschäftigten durch den Kollegen Computer ersetzbar sind. Tendenz steigend. Baethge: Da ging es um das technisch Machbare, nicht um das ökonomisch Sinnvolle. Letzteres bestimmt aber die Praxis. Wir haben in unseren Fallstudien festgestellt, dass das klassische beruflich strukturierte Wissen von Facharbeitern auch in der digitalisierten Produktion gebraucht wird. Das Problem ist viel eher, dass diese Art von Wissen, dessen Grundlagen in Ausbildung und Arbeit gelegt werden, offenbar allein nicht ausreicht.

Report: Wieso?

Baethge: Weil die Anforderungen im Bereich der Optimierung von Prozessen sich enorm verändert haben. Auf einmal müssen Daten in großer

Menge analysiert und gedeutet werden. Um das leisten zu können, braucht es stärker theoriebasierten Blicks auf Produkt, Produktionsprozess und dessen Steuerung. Wir finden deshalb unter diesen Facharbeitern viele, neben dem Job die Techniker- oder Meisterschule besucht oder ein Studium gewagt haben. Sonst könnten sie das nicht leisten.

Report: Können Sie das an einem Beispiel deutlich machen?

Baethge: Ja. Am Beispiel des Instandhalters bei VW. Diesen Fall hat das BIBB untersucht. Dort fragt man sich, was getan werden muss damit die Frau oder der Mann über die notwendigen 4.0-Qualifikationen verfügt. Fazit: Probleme gibt es vor allem in der Vermittlung einer prozessorientierten Herangehensweise an Arbeitsaufgaben. Wenn schon ein – wie ich weiß – so ausbildungstarker Konzern wie VW damit Schwierigkeiten hat, wie sieht es da erst in anderen Unternehmen aus?

Report: Zu welchem Ergebnis sind sie gekommen?

Baethge: Zu einer eher skeptischen Einschätzung. Früher waren die Betriebe mit der Ausbildung à jour und trieben die Berufsschulen vor sich her. Heute rennen beide dem technischen und organisatorischen Fortschritt hinterher. Das ist nicht gut.

Report: Was müsste sich aus ihrer Sicht ändern?

Baethge: Es beginnt damit, dass in den Ausbildungsordnungen allerhand Erwartungen formuliert werden, ein verbindliches Curriculum aber gibt es nicht. Das gilt im Übrigen erst recht für das duale Studium. Jede Fachhochschule oder Universität macht, was sie für richtig hält.

Report: Klingt formal...

Baethge: ...ist aber eine wichtige Voraussetzung dafür, dass wichtige Inhalte nicht nur wenigen, sondern allen vermittelt werden. Wenn die Erstausbildung damit überfordert sein sollte, dann muss es in die Fort- und Weiterbildung verlagert werden. Es braucht Verbindlichkeit, nur so können Beschäftigte die Lehre reibungslos mit Fort- und Weiterbildung verbinden.

Report: Es gibt zwei Vorschläge, wie ein neues System der Weiterentwicklung ausschauen soll: Entweder als eine von Arbeitsagenturen gesteuerte Arbeitsversicherung oder als eigenständige 4. Säule der Bildung. Was wäre besser geeignet?

Baethge: Das kann, muss aber kein Widerspruch sein. Die Idee der Arbeitsversicherung ist nicht falsch. Alle Beschäftigten haben einen definierten Rechtsanspruch auf Weiterbildung, den sie nach qualifizierter Beratung einlösen können. Überschlagen bräuchte es aber größere Summen als die, die hier behandelt werden. Grundsätzlich muss sicher die Aufgabe in Angriff genommen werden, Berufsschulen, leistungsfähige Weiterbildungsanbieter, Volkshochschulen und Hochschulen sollten zur schon angesprochenen 4. Säule im Bildungswesen zu verbinden.

Report: Die Einrichtungen und das Lehrpersonal sind aber schon jetzt am Rand ihrer Möglichkeiten angekommen.

Baethge: Bildung kostet Geld. Jahrelang wurde gespart, die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Ausgaben in Folge der Hartz-Reformen massiv gekürzt. Damit brach ein Stück Weiterbildungskultur förmlich zusammen. Deswegen ist das die Nagelprobe: Finden sich politische Mehrheiten, die in die Zukunft der Menschen investieren? Dann wird man ein leistungsfähiges System mit qualifiziertem und entsprechend bezahltem Lehrpersonal aufbauen können. Das geht nicht von jetzt auf gleich. Weiter so geht nicht.

Report: Und die Rolle der Betriebe darin?

Baethge: Traditionell reagieren die Betriebe mit Weiterbildung vor allem auf konkrete Änderungen von Technik. Es ist unwahrscheinlich, dass sich das in der Breite ändert und die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten das Handeln der Personalverantwortlichen bestimmen. Vielleicht gelingt es wenigstens, im Arbeitsprozess Zeiten und Orte zu schaffen, in denen Beschäftigte sich das für ihre Arbeit notwendige Wissen aneignen können. Fehlende Lernförderlichkeit der Arbeit führt leicht zu Überforderung und ist eine Ursache mancher Burn-outs. Viele Betroffene wissen einfach nicht, wie sie das für ihre Arbeit nötige Wissen organisieren können. Dann steigen Sie aus.

Report: Vielen Dank für das Gespräch.



Crowdsourcing, Elektroantrieb, neue Berufe

UNTERNEHMEN, BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN BAUEN UM

Der technische Fortschritt wartet nicht, bis aus der deutschen Bildungsdebatte eine Bildungsoffensive geworden ist, welche den Namen auch verdient. Der Umbau im VW-Konzern oder die Einführung von Crowdsourcing bei dem Berliner Strom- und Gasversorger GASAG zeigen, dass die Zukunft da ist. Auch die passenden Berufe werden bereits entwickelt. Die Sozialpartner haben schnell gehandelt.

Das Thema Bildung erregt wie kaum ein anderes die Gemüter. Obwohl die Entwicklung von Schulen, Hochschulen als vornehmste Angelegenheit der Bundesländer bei Bundestagswahlen nicht zur Abstimmung steht, ergeben Befragungen regelmäßig ein anderes Bild.

Das Meinungsforschungsinstitut Emnid etwa fand kurz vor den Bundestagswahlen 2017 heraus, dass 75 Prozent der Deutschen das Thema „Gleiche Bildungschancen für alle Kinder schaffen“ im Ranking der Themen auf den Spitzenplatz hievte. (Emnid 2017)

Auf Platz zwei schaffte es mit 70 Prozent Zustimmung ein Bundesthema: Altersarmut. Platz drei gelangte wieder ein Länderthema: Kriminalitätsbekämpfung.

In den Landtagswahlkämpfen, wo das Thema Bildung inhaltlich hingehört, ist der Streit um die Qualität der Bildung, Unterrichtsausfall, fehlende Technik und marode Schultoiletten ein Dauerbrenner. Werden Landesregierungen abgewählt, dann gehörte in der Regel auch irgendeine Form von Bildungsnotstand mit zu den Gründen.

Für die Deutschen ist das Thema Bildung hochpolitisch - aber es geschieht nichts

Weil das Thema auch politisch so sensibel ist, ist auch die schiere Zahl und Dichte von Kommissionen, Gipfel und Gremien ungewöhnlich hoch. Das Feld ist kaum zu übersehen. 16 Bundesländer leisteten sich 16 bildungspolitische Diskussionen. Hinzu kommen die Arenen auf der Ebene des Bundes. So bleibt das Thema beständig am Kochen.

1990 etwa legte eine Enquete-Kommission des 11. Deutschen Bundestages ihren Abschlussbericht zur Zukunft der Bildung vor. Wie Kulturkampf ganz praktisch funktioniert, lässt sich im Bericht von damals nachlesen. Anhänger der Gemeinschaftsschule waren bis an die Zähne mit Argumenten bewaffnet, deren Gegner nicht minder.

1993 erschien der Bericht einer Bildungskommission der Länder Berlin und Brandenburg. 1995 folgte in Nordrhein-Westfalen ein Report zur „Zukunft der Bildung“ und „der Schule der Zukunft“.

Ein Game-Changer in der Debatte war der Start der PISA-Studien im Jahr 2000. Die ersten Ergebnisse der im dreijährigen Turnus stattfindenden

Leistungsvergleichsstudie im Auftrag der OECD schockierten die deutsche Öffentlichkeit. Deutschlands Schülerinnen und Schüler landeten beim Lesen, in Mathematik und Naturwissenschaften nur im Mittelfeld.

Die Veröffentlichungen lösten Pilgerströme von Bildungspolitikern nach Finnland aus, das regelmäßig auf den vordersten Plätzen rangierte.

So kam über Skandinavien die Gemeinschaftsschule in die bundesdeutsche Diskussion zurück. Plötzlich war die über Jahrzehnte ideologisiert geführte politische Debatte um ein modernes Bildungssystem offen.

Von der PISA-Studie an ging es vor allem darum, die Zahl der Schultypen zu verringern und integrierender zu wirken. Die Auseinandersetzung um die Frage, ob ein gegliedertes oder integratives Schulsystem besser wäre, war damit nicht beendet. Bei einer Volksabstimmung in Hamburg gewann die mit viel Geld und großem Aufwand gefahrene Kampagne zum Erhalt des elitären Trennschulen-Systems.

Auf die erste PISA-Studie folgte 2003 die Vorlage eines Berichts der Bildungskommission des Landes Bayern zur Zukunft der Gymnasien. 2004 legte die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission ihren Schlussbericht zur Finanzierung lebenslangen Lernens vor.

2008 kamen die Regierungen aus Bund und Ländern in Dresden zu einem „Bildungsgipfel“ zusammen und verkündeten hehre Absichten, die seither nur in Bruchteilen eingelöst wurden. 2017 folgten Berichte zu einem „Bildungsaufbruch“ des Landtages Baden-Württemberg und die Veröffentlichung eines Kommissionsberichtes zur „Zukunft der Schule“ der Landesregierung Thüringen. 2018 legte die Enquete des hessischen Landtages ihren Bericht „Kein Kind zurücklassen“ vor.

Und im Herbst 2018 richtete der 19. Deutsche Bundestag eine Enquete-Kommission zum Stiefkind in der Debatte, der beruflichen Bildung, ein.

Das Thema ist aufgrund der tiefen Veränderungen in der Arbeitswelt in den Vordergrund gerückt. Denn es geht in der Kommission darum, welche Umbrüche die Digitalisierung an der beruflichen Bildung nötig macht.

So viele Kommissionen - so wenig Reformen

Man sollte meinen: Bei einer derartigen Sensibilität und Bereitschaft, Zeit und Geld für Fachleute aufzuwenden, müsste die deutsche Politik die entsprechenden Reformen längst eingeleitet haben. Die Art und Weise, wie das Thema jedoch angefasst wird, kann Zweifel aufkommen lassen, mit welchem Ernst in unseren Parlamenten auf die Bildung geblickt wird.

Drei Beispiele:

- „Den höheren Niveaus allgemeinbildender Schulabschlüsse junger Frauen im Vergleich zu denen junger Männer steht leider keine entsprechende Beteiligung im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gegenüber.“
- „Der Erwerb von ‚Schlüsselqualifikationen‘ gilt als zentrale Aufgabe zukünftiger Ausbildung.“
- „Die Weiterbildung wird in Zukunft noch stärker an Bedeutung gewinnen.“ Und: „Mit der Einführung neuer Techniken kommt es insbesondere zu einer Veränderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte.“

Die Sätze (Deutscher Bundestag, 1990) könnten so auch heute, fast dreißig Jahre, nachdem sie Mehrheitsmeinung in der Kommission waren, aufgeschrieben werden. Sie hätten noch immer Gültigkeit.

Sicher: Die Qualität der technischen Erneuerung ist eine andere. Doch es wird deutlich: In den willkürlichen herausgegriffenen drei Jahrzehnten hat Technik Sprünge gemacht. Der bildungspolitische Diskurs steckt an den Versäumnissen der vergangenen Dekaden fest. Hätte man vor zwanzig Jahren die Dinge, die zu tun waren, getan, würden heute in allen Klassenzimmern Whiteboards hängen und die Schülerinnen und Schüler mit den Lehrern auch mithilfe von Lernplattformen lernen und arbeiten.

VW steuert mit Zukunftspakt in das digital-elektrische Zeitalter

Die Erweiterung der Arbeitswelt um den „digitalen Informationsraum“ liegt nicht mehr in der Zukunft. Sie ist vielerorts Realität. Häufig laufen mehrere Veränderungsprozesse der tiefen Transformation parallel. Beispiel Automobilindustrie. Gleich von drei Seiten wird die Branche auf einen neuen Stand gezwungen:

1. Die Belegschaften altern. Die Betriebe müssen mit älteren Beschäftigten ihre Produktivität steigern. Zugleich müssen sie für die Jahre vorbauen, in denen starke Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Junge Menschen müssen gewonnen - und beschäftigt werden.
2. Autos werden sich von Grund auf ändern. Die Politik und nicht die Ingenieure sagt wie. Stromer sind keine Benziner. Autos für die urbane Sharing-Economy sind etwas anderes als die für den Individualverkehr auf dem Land. Autonomes Fahren stellt vollkommen neue Anforderungen an die Art und Weise, Verkehr zu organisieren.
3. Es ändert sich die Art und Weise ihrer Produktion. Und zwar grundlegend.

Volkswagen und seine Zulieferer wechseln vom Verbrenner zum Elektroantrieb

Wenn dieser Wandel konkret wird, liest sich so: „Vom Verbrenner zum Elektroantrieb: VW schult alle 7700 Mitarbeiter in Zwickau um.“

Große Zahlen haben schon immer beeindruckt. Deswegen legte VW gegenüber dem Reporter des Mitteldeutschen Rundfunks (mdr) nach. Und der notierte: 1,2 Milliarden Euro investiere der Volkswagen-Konzern in sein Zwickauer Montage-Werk.

Das Ziel: Im Werk Zwickau sollen künftig nicht nur ausschließlich stromgetriebene Fahrzeuge vom Band gehen. Gleichzeitig soll der Automatisierungsgrad um das Dreifache angehoben werden. Dabei werde keine heutige Stelle verloren gehen.

Gelingen soll das, weil die Produktionskapazitäten künftig neben Autos aus der Marke VW noch Stromer weiterer Zweige des Konzerns bauen sollen. Möglicherweise kämen sogar Aufträge zum E-Automobilbau von außerhalb des VW-Imperiums hinzu.

In dem Bericht erklärt der für E-Mobilität zuständige VW-Markenvorstand Thomas Ulbrich, Zwickau sei gerade das „größte Schulungslager“ in der Autobranche. Schließlich, sagte er dem digitalen Branchen-Newsletter Automobil Industrie, ziele VW mit dem „Modularen E-Antriebs-Baukasten“ (MEB) auf „die nächste Evolutionsstufe der Hochmechanisierung im Automobilbau“ (Automobil Industrie, 2019).

Pro Jahr soll Zwickau 300.000 bis 400.000 E-Mobile bauen - 22 Millionen will der Konzern davon in einem Jahrzehnt auf den Markt gebracht haben (VW 2019).

Der Branchendienst hat tiefer in die künftige Produktion geschaut. Durch die Kombination von menschlicher Arbeitskraft, Künstlicher Intelligenz und Robotik kann die Losgröße 1 auch am Fließband erreicht werden.

Wie, fragten sich die Planer des großen Werkstransformation, könne es gelingen „ohne Effizienz Nachteile unterschiedliche Produktstrukturen in einem 60-Sekunden-Takt am Band so dazustellen, dass unterschiedliche Fahrzeuge in einer beliebigen Reihenfolge gefertigt werden können?“ Jede Frage hat eine Antwort, vor allem, wenn ein Konzern von sich berichtet. Das Abtaktungsprinzip funktioniert, auch dank KI.

Ende 2019, so der Plan, soll das erste „stromgetriebene“ Automobil in Zwickau vom Band rollen. Bis dahin läuft das Werk wegen dem Umbau mit halber Kraft.

Und genau damit beginnt das Problem. Jedoch nicht für VW selbst. „Im Werk werden ja nur die Autos zusammengebaut“, sagt Thomas Knabel, 1. Bevollmächtigter der IG Metall in Zwickau. Das größte Schulungslager der Automobilindustrie stehe möglicherweise doch nicht in Zwickau. Der größte Teil an Weiterbildungen beschränke sich auf Tagesschulungen. Viele Beschäftigten arbeiteten in Kurzarbeit und seien gar nicht im Werk - Zeit für Qualifikation wäre also vorhanden. Verstreicht aber.

Gekniffen seien stattdessen die Zulieferer des Konzerns am Standort. Sie müssen gegenwärtig die Durst-Strecke der halbierten Produktion während des Umbaus verkraften. Und danach müssen sie die neuen Anforderungen des Zwickauer Werkes erfüllen können.

Wenn in Zwickau eines Tages nicht nur einige Modelle von VW, sondern die gesamte elektrifizierte Autopalette des Konzerns vom Band laufen soll, bedeutet das für einen am Werk angeflanschten Logistiker wie Schnellecke: Er muss mit jeder neuen Marke, mit jedem neuen Typ und mit jeder neuen Motorisierung oder Größe besondere Teile vorhalten.

„Viele Zulieferer stehen vor dem Problem, dass sie neue Aufgaben bewältigen, neue Teile herstellen oder heranholen und schließlich für VW disponieren müssen“, sagt Thomas Knabel. Das bedeutet zunächst mehr Beschäftigung. Doch neue Leute anzuwerben ist höchst schwierig.

„Der Arbeitsmarkt ist abgegrast“, sagt der Metalller. Jetzt wäre es gut, so der Zwickauer Bevollmächtigte, wüssten die Betriebe, wen sie früher mit welchen Qualifikationen ins Werk geholt haben.

Selbst VW, sagt ein anderer Insider, habe zunächst keinen Überblick gehabt, wer im Werk arbeitete. Und wer vielleicht über Qualifikationen verfügt, von denen der Konzern nichts weiß. Die er aber dringend gebrauchen könnte.

VW hat sich mit einem Zukunftspakt auf den Weg gemacht. Der Konzern will seine Hausaufgaben nachholen.

Bei Schnellecke als größtem Zulieferer am Standort des Montagewerkes, wurde immerhin eine Betriebsvereinbarung zu den von VW ausgelösten Veränderungen abgeschlossen.

Andere Zulieferer könnten sich anschließen - oder besser „sie wären gut beraten“, sagt Thomas Knabel. „Sie stehen alle vor den gleichen Aufgaben“. Manche Zulieferer, etwa ein Auspuff-Lieferant, verlor einen ganzen Teil der Produktion.

schäftigten auch die Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung an seiner Transformation.

Kleinere Unternehmen ohne Personal vor Ort haben es mit solchen Lösungen schon deutlich schwerer. Die IG Metall würde gerne die Schnellecke-Betriebsvereinbarung mit den weiteren Zulieferern verhandeln. „Viele wollen aber gar nicht.“ Thomas Kabel weiter: „Die haben den Ernst der Lage offenbar nicht gar nicht erkannt.“

Bei VW hat man sich - wie man das im Konzern so macht - gründlich auf die Zukunft vorbereitet. Der Betriebsrat hat den Vorstand gedrängt, den Umbau von Diesel und Benzin auf Strom entschieden anzugehen.

Bis 2025 sind bei VW betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen

„Zukunftspakt“, nennen sie in Wolfsburg das Ergebnis. Trotz Umbau seien bis Ende 2025 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen, so Konzernbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh in der November-Ausgabe 2016 der VW-Betriebsratzeitung.

Ohne Stellenabbau geht es allerdings nicht. Auch wenn VW betriebsbedingte Kündigungen vermeiden will, 14.000 Arbeitsplätze werden im Konzern wegfallen.

Dafür baut der Automobilkonzern 9000 neue Stellen auf. Die meisten davon haben mit der Digitalisierung und der Elektrifizierung der Mobilität zu tun.

Der Zukunftspakt umfasst alle Werke des Konzerns. Auf das Getriebewerk in Kassel etwa kommt der Bau von Getrieben für Hybrid-Fahrzeuge hinzu. Hybride sind Autos, die sowohl mit Strom als auch einem Verbrennungsmotor angetrieben werden.

Außerdem werden das Getriebe und die Antriebskomponente für reine Stromer aus Kassel kommen.

Die Konzerntochter Audi bereitet ihr Montagewerk in Brüssel auf den Elektroantrieb vor. Unweit von Zwickau hat BMW für den Bau der stromgetriebenen Vorreiter made in Germany, i3 und des i8, als Fabrik in der Fabrik gebaut. Seinen Produktionsstrom holt sich das i-Werk (per Saldo) aus vier Windrädern, die um den Standort stehen.

Auch diese Produktion muss mit neuen Werkstoffen und Verfahren zurecht kommen. Für die Verbindung der Glasfaser-Karosserieteile musste eigens ein Klebstoff entwickelt werden, der so schnell bindet, als würde ein Schweißautomat Metall-Karosserien zusammenfügen.

Die Kunden merken von all dem noch nichts. Doch lange werden die Angebote des Konzerns nicht mehr auf sich warten lassen.

Transformation Zwickau

So wird der Standort zum E-Auto-Werk umgebaut



„Wie lange halten die Zulieferer noch durch?“

Bei wieder anderen Unternehmen bricht VW einen Teil bislang vergebener Aufgaben aus dem Vertrag, etwa die Achsmontage. „Viele hier fragen sich: Wie lange halten die Zulieferer das durch,“ sagt eine Automobilerin aus Zwickau.

„Ohne Qualifizierung und genaue Planung kann das ein heilloses Durcheinander geben.“ Immer mehr Marken, immer mehr Typen, alle mit verschiedenen Teilen. „Schon bei einem einzigen Wagentyp müssen je nach Motorisierung und Ausstattung die Ingenieure etwa unterschiedliche starke Stoßdämpfer einbauen. Sonst lägen die nicht gleich auf der Straße und einer stünde auf dem Parkplatz höher als der andere.“

Wenn dann noch mehr als ein Wagentyp über das Band geht, sondern verschiedene Typen verschiedener Marken inner- und außerhalb des Konzerns „wird das für alle Zulieferer eine Herausforderung“, sagt Knabel.

Am Ende kostet jeder Umbau der Produktion Geld. Über Kurzarbeit beteiligt VW neben den Be-



Agile Betriebsvereinbarungen für eine agile GASAG

Auch in Dienstleistungsunternehmen hat die Zukunft begonnen. Neben dem Bestreben, mithilfe neuer Technologien Verwaltung zu automatisieren, Vertriebs- und Serviceangebote mit Hilfe von Bots und KI zu erweitern, zielen Unternehmensstrategien darauf, bei einzelnen Mitarbeitern vorhandenes Wissen zum Wissen des Unternehmens zu machen. Wissen heißt es unter Personalern, soll aus den „funktionalen Silos“ geholt, der „Autismus“ von Teileinheiten überwunden werden (Boes et al., 2017).

Das klingt schon etwas netter, weil nicht so nach Enteignung und Entmachtung. Aber es ist es schon ein Stück weit so gemeint. Prozesse laufen schneller, weil die Zusammenarbeit in der Gruppe den Druck erzeugt, schnell und effizient Wissen und Produktionsstand auszutauschen.

Spezialisten und Experten werden Teil der Maschine und verlieren - auch weil nicht mehr Herr ihres eigenen Wissens - einen Teil ihrer Sonderstellung.

Diese Prozesse laufen in hoher Geschwindigkeit ab. Die Unternehmen haben keine Zeit zu verlieren. Die Konkurrenz ist unterwegs. In China und der amerikanischen Ostküste womöglich voraus. Mancher Konzern hat auch seine „Services“ schon in Billiglohnländern ausgeflaggt. Von dort werden sie per Internet mit allen Konzernteilen verbunden.

Experten verlieren Sonderstellung und informelle Privilegien

Die Experten sind sich einig: Die Beschleunigung des Arbeitsprozesses wird weiter zunehmen. Immer schnellere Prozessoren werden mehr Aufga-

ben in Bruchteilen von Sekunden lösen, zunehmend komplexere Situationen analysieren und Entscheidungen vorbereiten können. Wenn sie nicht sogar die Entscheidung treffen. Möglicherweise gelingt das eines nahen Tages auch deshalb, weil Menschen und Maschine eines Tages direkt über eine Schnittstelle verbunden sind (Zsolt, 2019).

Tatsächlich lässt der Tech-Guru Elon Musk an solchen Neurolaces forschen.

Noch ist das nur Zukunft. Gegenwärtig erschaffen neue Arbeitsweisen auf einer veränderten technologischen Grundlage eine neue Arbeitswelt. An die Stelle der Teilsysteme wie Projekte, Abteilungen und Referate treten sich selbst organisierende und selbst-disziplinierende Teams.

Idealerweise, so haben es Andreas Boes und Kollegen in ihrer Feldstudie „Lean‘ und ‚agil‘ im Büro“ zusammengefasst, werden diese Teams mit ausreichend Ressourcen ausgestattet, dass sie auch arbeitsfähig sind.

Solche „empowerten Teams sollen selbst über ihre Kapazitäten bestimmen und auf dieser Grundlage eigenverantwortlich agieren, wenn sie sich gegenüber dem ‚Product Owner‘ für die Abarbeitung eines bestimmten Arbeitsvolumen in einem definierten Zeitraum ‚committen‘“.

Zu den Ressourcen sollten idealerweise hohe Gestaltungsspielräume in der täglichen Arbeit gehören. Die Teams sollten entscheiden können, „wie sie ihre Anwendungen programmieren, mit welchen Tools sie arbeiten usw.“. Auch Lernzeiten müssten die Teams einplanen.

Die immer neuen Projekte erfordern von allen Beschäftigten Einarbeitung, die Teams müssen sich das zugehörige Wissen aneignen können. Und so beschreiben Boes und Kollegen die Überleitung von Wissen in Wissensmanagement:



Der ständige Austausch von Wissen durch agile Formen der Zusammenarbeit machen Wissen „in bisher ungeahnter Weise transparent“. Damit würden Innovations- und Lernschleifen in eine neue Qualität der Verwertung geistiger Produktivkräfte überführt. Die soziale Kontrolle unter Kollegen werde immer engmaschiger. Aufgrund der systematischen Dokumentation der Arbeitsschritte landet das Wissen des Einzelnen im Wissensspeicher des Unternehmens. Oder in Managementsprache übersetzt: Spezifisches Expertenwissen wird „für die Gesamtorganisation nutzbar gemacht“.

So wollen Unternehmen in Zeiten der Verwandlung von Produktion in Information auch der Gefahr entgehen, von ihren Wissensträgern abhängig zu werden.

Manche Teams sind nicht agil, sondern einfach nur dysfunktional

Bei ihrer Feldforschung zur agilen neuen Arbeitswelt sind die Forscher aus München auch auf zwei dysfunktionale Typen der Zusammenarbeit gestoßen. Die potemkinschen und die verbrannten Teams. Zur ersten Kategorie werden hergebrachte hierarchische Strukturen der Arbeitswelt gezählt, die lediglich mit dem neuen ‚Branding‘ agil versehen wurden.

In verbrannten Teams zeichne „sich das Bild einer Arbeitswelt ab, in der auch Kopfarbeit wie am Fließband organisiert und zunehmend austauschbar wird“. Nicht Selbstorganisation und Ressourcenhoheit stehen dann im Vordergrund, sondern Kontrolle und erzwungene Transparenz.

Bei der GASAG in Berlin wollte man die letzten beiden Erfahrungen nicht machen. Es waren denn auch die Betriebsräte des Berliner Strom- und

Gas-Versorgers, welche die Initiative für gleichermaßen soziale wie technische Innovationen ergreifen.

Konzernbetriebsrat und das rund 4000 Expertinnen und Experten umfassende gewerkschaftlich ausgerichtete Netzwerk „Forum Soziale Technikgestaltung“ bereiteten sich von Herbst 2017 an auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur konzernweiten Einführung von Crowdsourcing vor. (Otte, Schröter, 2018)

Mithilfe einer digitalen Plattform wollte das Unternehmen „ein beteiligungsorientiertes, freiwilliges, unternehmensinternes Innovationsmanagement“ aufbauen.

Zunächst ähnelte das Projekt einer Übersetzung des 'traditionellen Vorschlagswesens' in die digitale Welt, wie der Autor und Konzernbetriebsratsvorsitzende Andreas Otte es formuliert. Das im Unternehmen vorhandene Wissen sollte jederzeit zur Verfügung stehen, um Probleme zu überwinden, bessere Lösungen zu finden und Innovationen zu generieren.

Die neue Form der Kooperation der Beschäftigten sollte zugleich „bereichsübergreifendes Arbeiten“ fördern. Das war die Zielsetzung im Herbst 2017.

Den Betriebsräten war klar: Auf Dauer bleibt das Projekt Crowdsourcing keine freiwillige und wahrscheinlich auch keine konzerninterne Veranstaltung.

Weiterreichende Entwicklungen könnten etwa sein, die Arbeit auf der Plattform verpflichtend zu machen, externe Wissensträger mit einzubeziehen oder sogar vom Sourcing zum Crowdfunding überzugehen - also die Vergabe und Abwicklung von Aufträgen über den „digitalen Informationsraum“ zu organisieren.

Technisch ist das alles schon heute machbar. Bei einem jungen Unternehmen würden diese Grundlagen wohl gleich von Anfang an gelegt.

Da Konzerne wie die GASAG jedoch komplexe Organisationen sind, müssten sie, um wie ‚start ups‘ zu arbeiten, erst zerschlagen und parallel neu aufgebaut werden. Ein solcher disruptiver Vorgang würde ebenfalls zu einem enormen Wissensverlust und sehr wahrscheinlich in die Katastrophe führen.

Weil dies ebenso ökonomisch wie sozial fahrlässig wäre, handelten Vorstand und Betriebsrat zusammen. „Betriebsräte und Beschäftigte“, schreiben Otte und Schröter, „wollen nicht Getriebene einer Technikeinführung sein“.

Zu diesem Zweck sollte eine „lebende“, eine „agile Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen werden. Gemeint ist damit ein Vertragswerk, das von vornherein auf bindende Regeln für einen Prozess angelegt ist und nicht eines Zustandes.

Um Sicherheit der Beschäftigung und nicht Auflösung der Arbeitsstrukturen im „world-wide-web“ zu unterschreiben, einigten sich die GA-

SAG-Betriebsparteien auf drei wesentliche Eckpunkte:

1. Externe sollten weder in das Wissensmanagement einbezogen noch die Plattform ein Vehikel werden, um Aufträge intern und extern aususchreiben. (Crowdworking)
2. Die Bearbeitung von Kundenaufträgen über die Plattform „ist derzeit nicht vorgesehen“.
3. Sollte der digitale Arbeitsraum für Externe geöffnet und zur Einführung von Crowdworking erweitert werden, müsse die „lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ ergänzt oder eine eigene ausgehandelt werden.

Das Unternehmen sichert sich die Entwicklungsmöglichkeit. Der Betriebsrat den Einfluss darauf.

Dem Unternehmen sicherte sich so die Entwicklungsfähigkeit. Der Betriebsrat die soziale Kontrolle in der Entwicklung.

Für die Beschäftigten ist die Veränderung transparent und berechenbar - ein „Weg zu guter digitaler Arbeit“, schreiben Otte und Schröter in einem Projektbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Der Organisation von Weiterbildung kommt in der Vereinbarung eine zentrale Rolle zu. Es müsse geprüft werden „wie ältere und technikfernere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Arbeit mit der IV-Plattform herangeführt und motiviert werden können“.

Um Fehlentwicklung wie bei Boes und Kollegen beschrieben, zu entgehen, schließt das bei der GASAG vereinbarte Monitoring der Betriebsvereinbarung vor, die Entwicklung psychischer Erkrankungen in Folge des Prozesses in den Blick zu nehmen.

Im April 2019 sollte das Projekt von Pilotphase in den Regelbetrieb übergehen. Eine Rückfrage bei Andreas Otte ergab: Soweit ist man im Konzern noch nicht. Dazwischen kam - wie so oft - eine sehr konventionelle Umstrukturierung und ein Umzug. Aber: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben. Wahrscheinlich kommen die in der Konzernbetriebsvereinbarung skizzierten Schritte eher schneller als geplant.

Neue alte Berufsbilder

Die Wirkungskette bestehend aus Alterung, Digitalisierung und Globalisierung, Energie- und Mobilitätswende führt nicht nur zu ambitionierteren Erwartungen an das Bildungssystem. Die Berufe selbst sind tief reichenden Veränderungen unterworfen.

Dies geschieht auf zwei Ebenen. Zum einen ermöglicht die Digitalisierung Angebote, die ohne sie gar nicht möglich waren. So entstehen neue Berufe und alte verschwinden - oder müssen sich ändern.



BEITRAGSGELDER FÜR DIE WEITERBILDUNG

Wenn die öffentliche Hand Steuer- oder Beitragsmittel aufwendet, um Weiterbildung zu fördern, stellt sich die Frage: Woher weiß die Behörde oder das Amt, ob diese Weiterbildung im Interesse des Arbeitgebers selbst liegt? Dann müsste sie von diesem auch bezahlt werden.

Daraus könnte geschlossen werden, dass eine Qualifizierung nur dann gefördert wird, wenn diese unabhängig vom Arbeitgeber - also von Beschäftigten - beantragt wird. Das schließt aber auch nicht aus, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zur Arbeitsagentur schicken, um eine Weiterbildung für einen betrieblichen Zweck zu organisieren.

Bundesarbeitsminister Heil hat mit dem Qualifizierungschancengesetz einen differenzierten Weg gewählt, um die Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern.

1. Gefördert werden nur berufliche Weiterbildungen, die über die üblichen kurzfristigen Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
2. Ein Berufsabschluss muss mindestens vier Jahre zurückliegen.
3. Ebenso darf eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer nicht an einer nach dem Gesetz geförderten Weiterbildung teilgenommen haben.
4. Der Kurs muss mehr als 160 Stunden dauern und von einem zugelassenen Anbieter in- oder außerhalb des Betriebes angeboten werden.
5. Nicht nur der Anbieter braucht eine Zulassung für geförderte Weiterbildung. Auch jeder Kurs bedarf einer Genehmigung.

Diese Einschränkungen dienen dazu, das Geld nicht wahllos wie mit einem Salzstreuer über 45 Millionen Beschäftigten zu verteilen.

Gefördert werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die „berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können

oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind“.

Auch wer „eine Weiterbildung in einem Engpassberuf“ anstrebe, könne mit Unterstützung der Arbeitsagentur rechnen. Was ein Engpass auf dem Arbeitsmarkt ist, ermittelt die Bundesagentur für Arbeit im halbjährlichen Turnus und veröffentlicht dazu eine „Positivliste“.

Eigentlich war diese Liste gedacht, um Zuwanderung gezielt zu steuern. Darauf stehen zwei Kategorien von Berufen: Technische Berufe wie Mechatroniker, Bauelektriker, Dachdecker oder Berufe in der Fleischverarbeitung. Und dort finden sich Berufe aus dem Gesundheitsbereich: Hebammen, Altenpflegerinnen und Altenpfleger oder Hörgeräteakustiker.

Von Arbeitgebern wird eine „angemessene Beteiligung“ an der Bildungsbausteine verlangt - kleine Unternehmen bis zehn Beschäftigte ausgenommen. Hier zahlt die Bundesagentur eine anspruchsvolle Ausbildung voll.

Von zehn bis 250 Beschäftigten wird vom Arbeitgeber ein Anteil von 50 Prozent der Lehrgangskosten erwartet, bis 2500 Beschäftigten mindestens 75 Prozent und darüber 85 Prozent. Vorteil für Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag: Liegt ein solches Regelwerk vor, muss der Arbeitgeber nur 80 Prozent der Kosten selbst tragen.

Über die Lehrgangskosten hinaus soll die Bundesagentur auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die zeitaufwendigen Qualifizierungen gewähren. Hier unterscheidet das Gesetz zwischen der Absicht, einen Berufsabschluss nachzuholen und einer Weiterbildung im Rahmen der genannten Kriterien. Dann wird der Entgelt-Zuschuss je nach Größen eines Betriebes bezahlt. (Qualifizierungschancengesetz 2018)

Zum anderen mutieren Produktions- zu Informations- und Dienstleistungsberufen. Wenn aus Arbeit an und mit der Maschine vorrangig Arbeit mit den Daten wird, die sie produziert, muss sich das in einem veränderten Berufsbild niederschlagen.

Ein simples Beispiel für die Veränderung der Berufelandschaft ist der Wettstreit zwischen Uber, Lyft und den Taxi-Organisationen weltweit. Über Jahrzehnte war der Markt der Transportdienstleistungen nicht nur in Deutschland durch die Kommune vorgegeben und durch die Zentralen der Taxidienste fast verkammert.

Fahrtvermittlungen via App wirbelten das feste Gefüge durcheinander. Fahrer konnte im Prinzip jeder sein, der ein Auto hatte.

Der Markt ist in manchen Ländern wie Deutschland wieder ein Stück weit re-reguliert worden. Doch das ändert nichts daran, dass aus einem stark reglementierten ein recht offener Arbeitsmarkt wurde. Der Berufsstolz ist angekratzt.

Ein Beruf dient mehr als nur der Erzielung von Einkommen, sondern auch dem Erwerb von Ansprüchen wie der Versicherung gegen Not im Alter, bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit. In der Idee eines Berufes sind demnach auch Wertvorstellung und Ziele eines Lebens verbunden, eine gesellschaftliche Wertschätzung und nicht zuletzt geht es um soziales Ansehen.

Ein Beruf hängt nicht an einer geordneten Ausbildung. Aber: Die Ordnung der Berufsausbildung, so wie wir sie in Deutschland kennen, denkt die verschiedenen Ebenen eines Berufes mit.

An der Normierung sind der Staat, die Sozialpartner und die Wissenschaft beteiligt. Eine typische Konstruktion im ausbalancierten Sozialstaat.

Die Zuständigkeit dafür liegt beim Bundeswirtschaftsministerium sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem nachgeordneten Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Am Beginn ihrer Arbeit wollten die Mitglieder der Enquete-Kommission berufliche Bildung von den beiden Bundesministerien denn auch wissen, welche Projekte sie mit Blick auf die Berufsbildung und auf die Digitalisierung der Arbeitswelt bereits unternommen oder in Planung haben.

Das Forschungs- und Bildungsministerium im Bund gab einen formellen Bericht über Monitoring-Prozesse und Entwicklungen von Berufen ab.

Für das dem Ministerium nachgeordnete BIBB erklärten die Wissenschaftlerinnen Ute Leber und Britta Matthes, nach welchen Kriterien sie die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung von Berufen vermessen.

3D-Druck, Augmented Reality und sogenannte Exoskelette seien in der schnellen digitalen Entwicklung eigentlich schon Geschichte.

Die Treiber der kommenden Entwicklung würden sein: Digitale Zwillinge, in denen entweder echte Anlagen nachgebildet. Oder aber künftige Anlagen digital entworfen würden. Mit Hilfe von

Simulationsmodellen könnten schon während der Planung Abläufe verbessert oder später im laufenden Betrieb optimiert werden.

Weiter nannten die beiden Wissenschaftlerinnen die Blockchain, mit deren Hilfe Werte oder Informationen einerseits sicher andererseits ohne den Übergang garantierende oder vermittelnde Dritte übermittelt werden können. Bekanntestes Beispiel sind Kunstwährungen wie Bitcoins, die ohne Banken über das Internet inzwischen rechtssicher als Zahlungsmittel eingesetzt werden.

Es werde weiter gehen um Algorithmen, die in der Lage sind, aus großen Datenmengen Wahrscheinlichkeiten für das Eintreffen künftiger Ereignisse zu erstellen. Überhaupt würden Daten aus sozialen Netzwerken gewonnen, ausgelesen und zur Grundlage von Geschäftsmodellen quer durch alle Wertschöpfungsstufen gemacht.

Arbeit könne so von noch mehr belastenden oder monotonen Tätigkeit befreit werden, der Zugang zu Bildungsangeboten ist nunmehr einen Tastendruck oder einen Mausklick entfernt.

Das Bundeswirtschaftsministerium ist der Hüter für 301 der 325 Ausbildungsberufe. Mit den Sozialpartnern, erklärte das Haus den Mitgliedern der Bundestags-Enquete im November 2018, würden regelmäßig Berufe neu beschrieben und Lerninhalte aktualisiert. So seien Berufsschulen, Lehrerinnen und Lehrer sowie die Auszubildenden immer auf der Höhe der Zeit sein.

So sei 2018 beispielsweise das neue Berufsbild eines Kaufmanns/einer Kauffrau im E-Commerce geschaffen worden, in die Elektro- und Metallberufe sei das Thema Datenschutz und Datensicherheit in die Ausbildungsordnung aufgenommen worden.

Beim Beruf des Chemikanten habe man eine Wahlqualifikation zur Digitalisierung für die Ausbildung aufgenommen.

Mit dem Datenschutz und der Datensicherheit hatte das Ministerium etwas untertrieben.

Chemikanten lernen die Zusammenarbeit in virtuellen Teams

Tatsächlich wurde in das Berufsbild des Chemikanten eine umfassende Wahlqualifikation eingeführt. Die jungen Auszubildenden, so sie sich für die erweiterte Variante ihres Berufsbildes entscheiden, lernen „in der digitalen vernetzten Produktion selbstorganisiert“ zu arbeiten, digitale Kommunikationsmittel einzusetzen und in virtuellen Teams mitzuwirken.

Weiter lernen sie, Daten digital zu erfassen, zu prüfen, auszuwerten und Fehler beim Datenaustausch zu erkennen.

Aus Datenanalyse oder Simulationen lernen sie die vorausschauende Instandhaltung, statt erst bei Eintritt eines Schadens tätig zu werden.

Aufwuchs der Beratung vor dem Erwerbsleben korrespondiert zu Personalaufwuchs in drei Jahresscheiben

Personalaufwuchs LBB



- 1 Abzüglich Differenz zwischen Personalbestand ist und rechnerischem Personalbedarf heute (100VZÄ)
- 2 Inklusive 3 VZÄ Mehrbedarf für Maßnahmenmanagement
- 3 vorläufig: Kalkulation von POE3/Arbeitsgruppe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

definierter Zielzustand (personell und fachlich) muss 2021 erreicht sein

Zeitschiene Personalrekrutierung fällt in AA unterschiedlich aus

Umsetzung LBB muss (mindestens) dem Stand der Personalisierung entsprechen

unterschiedliche Ausgangsbasis und Rahmenbedingungen in den AA



Realisierungspfade sind agentur-spezifisch zu definieren

Nachhaltung der Umsetzung erfolgt über RD

In den Metallberufen (siehe auch Kasten M*E-Sozialpartner machen die Zukunft der Arbeit konkret) lernen die Auszubildenden künftig das „Installieren und Inbetriebnehmen cyberphysischer Systeme“ oder wie man „für digitale 3D-Modelle parametrische Datensätze entwickelt“. (Bundesgesetzblatt, 2018)

Als ginge es nicht um die Leistungsschau am Vorabend einer technologischen Revolution, die Wirtschaft und Arbeitsmarkt umkrempeln wird, schreibt das Ministerium in seiner Vorlage für den Ausschuss lapidar: „Unsere Ausbildungsordnungen lassen Spielraum für tätigkeitsrelevante Aufstiegsfortbildung und individuelle Spezialisierung und Weiterbildung.“

Die Berufe und die mit ihnen verbundenen Berufsbilder sind jedoch nur eine Etappe im Umbruchprozess. Für die nächsten Jahre wird es wohl reichen.

Der technische Fortschritt wird aber tiefere Veränderungen bewirken. Frank Deser, Leiter des BWL-Studiengangs an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, und Roland Landwehr, Leiter Finanzen und Controlling bei einem deutschen Mittelständler, haben sich eingehend mit der Zukunft der Ausbildung der Kaufmannsgehilfen beschäftigt.

Aktuell sei die Situation in der Verwaltung mit der vor zehn oder zwanzig Jahren kaum mehr zu vergleichen. „Im Office-Bereich bleibt von den 15 Arbeitsplätzen neuerdings die Hälfte unbesetzt.“ Die Mitarbeiter organisieren ihre Arbeit entlang fle-

xibler Arbeitszeiten. Und das „bevorzugt im Homeoffice“, fassen die beiden Autoren eines ihrer Experteninterviews zusammen (Deser, Landwehr, 2018).

Ob die Beschäftigten durch die neue Form der Arbeitsorganisation wirklich glücklicher sind, behaupten die Verfasser. Den Beleg bleiben sie schuldig.

Perspektivisch gehen sie von folgendem Szenario aus: „Im Bereich Finanz-Rechnungswesen und Controlling ergeben sich durch die Digitalisierung gewaltige Veränderungen.“

Der klassische Buchhalter beispielsweise sterbe aus. Das Berufsbild werde zum Datenmanager, Prozesscontroller und Prozessmanager weiterentwickelt.

Der ganze Bereich werde sich von einer verwaltenden Tätigkeit hin zu einer Steuerungsfunktion aller Glieder eines Unternehmens und dessen Verbindung mit der Außenwelt weiterentwickeln.

Noch werden Sachbearbeiter in der Buchhaltung gebraucht. Nicht mehr lange?

Bislang sei noch notwendig, dass „Sachbearbeiter im klassischen Sinne für Eingangs- und Ausgangsrechnungen benötigt“ werden.

Mit Hilfe von Computern erstellen sie Übersichten und sichern das Terminmanagement etwa im Zahlungsverkehr ab.



M*E-SOZIALPARTNER MACHEN DIE ZUKUNFT DER ARBEIT KONKRET

Es gab Zeiten, in denen Berufsschullehrer noch Logistik mit der Lochkarte lehrten, da stand bei vielen Auszubildenden daheim schon ein PC. Und in der Expedition wurde der Packzettel vom Rechenzentrum ausgedruckt. „So steht es im Lehrplan“, sagte der Lehrer. Und bemühte sich, das Thema Lochkarten schnell abzuschließen. Schließlich gab es schon über Computer etwas zu sagen.

Den Sozialpartnern in der Metall- und Elektroindustrie will so etwas nicht passieren. Deswegen erarbeiteten IG Metall, Arbeitgeberverband Gesamtmetall mit den Wirtschaftsverbänden des Maschinen- und Anlagenbaus sowie der Elektroindustrie „Handlungsempfehlungen der Sozialpartner“. Das Ziel: Ausbildung und Qualifizierung in diesen Branchen auf die Höhe der Zukunft zu bringen. (Sozialpartner Metall- und Elektroindustrie 2017)

Im März 2017 einigte man sich auf 37 Seiten, die weniger den Charakter von Handlungsempfehlungen als einer durchgetesteten Kampagne haben. IG Metall und Verbände haben nicht nur die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie nach einem mehrstufigen Verfahren neu beschrieben. Sie haben nicht nur Möglichkeiten entwickelt, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Qualifikation systematisch weiterentwickeln können.

Sie entwickelten weiter einen Prozess, um die neuen Berufe durch die Institutionen der Berufsentwicklung zu bringen, Lehrerinnen und Lehrer an den Berufsschulen zu gewinnen und Entscheider in den Betrieben zu motivieren.

Die Zeit drängt. Die weltweite Konkurrenz schläft nicht. Wieder einmal muss sich die Durchschlagskraft der sozialpartnerschaftlichen Ordnung im Wettbewerb beweisen.

Das liest sich so: „Leitbild der Industrie 4.0 sind wandlungsfähige und vernetzte Produktions- und Logistikprozesse, die eine hocheffiziente und hochflexible Produktion ermöglichen, Kundenwünsche in Echtzeit integrieren und individuelle Produktvarianten möglich machen.“

Zuerst ordneten die Autoren der Empfehlung die Berufe nach dem dreidimensionalen 4.0 Referenzarchitekturmodell den Kompetenz-Typen Entwicklung, Integration und Betrieb zu. Anschließend formulierten sie die Inhalte.

Für das Berufsbild eines „Fachinformatikers Anwendungsentwicklung“ liest sich das so: Er wird ausgebildet, um bei der Analyse von 4.0-Anforderungen unterstützen zu können. Er soll lernen, wie Software-Bausteine zu konzipieren, umzusetzen und in den Betrieb zu übertragen sind. Schnittstellenprogrammierung und die Unterstützung von Systemtests gehören ins Aufgabengebiet des Berufs. Das anspruchsvolle Berufsbild wird dem Kompetenz-Feld Entwicklung zugeordnet.

Die M+E-Berufe der Zukunft schließen Themen ein wie Fog-Computing, Echtzeitverarbeitung, Cyber-physische Automatisierung ein. Das Arbeiten im 4.0 Referenzarchitekturmodell muss gelernt werden wie auch die neuen, vernetzten Formen des Prozessmanagements.

Was Wissenschaft als zunehmende Komplexität der Arbeitswelt 4.0 beschreibt, wird in der Metall- und Elektro-Industrie gerade sehr konkret in die Berufswelt übersetzt. Einschließlich der Zeiten, die moderne, agile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, um sie das Wissen für ihre Projekte anzueignen.

Die Sozialpartner gehen davon aus, dass die von Ihnen nun definierten Ausbildungsziele weiter schneller Veränderung unterworfen sein werden. Deswegen beschlossen sie die Einführung eines „regelmäßigen Monitoring“, um vorausschauende Beobachtungen anzustellen, ob „neue Ausbildungsberufe bzw. Fortbildungsprofile“ entwickelt werden müssen.

Wegen der Beschleunigung, die das Berufssystem gerade erfährt, werde die „enge Verzahnung von Aus- und Fortbildung immer wichtiger“. Auf die systematische Ausbildung müsse eine strukturierte Fortbildung aufsetzen. Ziel der Sozialpartner ist es, Beschäftigten „attraktive Fachkarrieren“ zu eröffnen. Der Techniker-Ausbildung komme dabei „eine besondere Bedeutung“ zu.

Wer aus dieser Gruppe seinen Arbeitsplatz heute nach Hause verlagert oder hergebracht ins Büro geht, könnte ihn morgen los sein. Kunden, Lieferanten und Banken werden soweit es irgend geht, digital in das Rechnernetzwerk eines Unternehmens eingebunden. Rechnungen werden gestellt, gezahlt, verbucht - all das wird weitgehend ohne Zutun von Menschen geschehen.

Auch das Reporting übernehmen digitale Werkzeuge.

Menschen dagegen werden beispielsweise gebraucht, um einen zertifizierten Datenverkehr sicher zu stellen. Anstelle kaufmännisch ausgebildeter Angestellter braucht es in Zukunft Datenmanager.

Die sekundenschnelle Datenanalyse erkennt Muster, die Reaktionen erfordern, Fehler und Verstöße gegen Compliance-Regeln werden sichtbar. Die Routinen-Aufgaben im Büro verschwinden.

Kaufmannsgehilfen werden zwar weiter das Wesen der doppelten Buchführung wie der Kosten-Leistungs-Rechnung erlernen müssen. Aber ihre Hauptaufgabe wird darin bestehen, mit dem Reporting des Computers umzugehen. Der Umgang mit Daten und Software wird essenziell.

„Für manche kaufmännischen Berufsbilder werden graduelle, evolutionäre Weiterentwicklungen ausreichen“, schreiben Deser und Landwehr. „Die weit größere Anzahl von Berufsbildern wird sich entweder revolutionär verändern oder völlig neu zu entwickeln sein.“

Weiterbildungsberatung, eine neue Aufgabe für die Bundesagentur für Arbeit

Am Beispiel der neuen Berufe wird nicht nur konkret, warum Ausbildungsordnungen einem Prozess der stetigen, agilen Veränderung unterworfen werden müssen. Sichtbar wird auch, dass die 45 Millionen Menschen, die schon in der Arbeit stehen, ihr Wissen schnell updaten müssen.

Als Bundesarbeitsminister Hubertus Heil sich entschieden hatte, in Deutschland ein Recht auf Weiterbildungsberatung einzuführen, bekam er „strammen Gegenwind aus dem Apparat“, erinnert sich ein Insider.

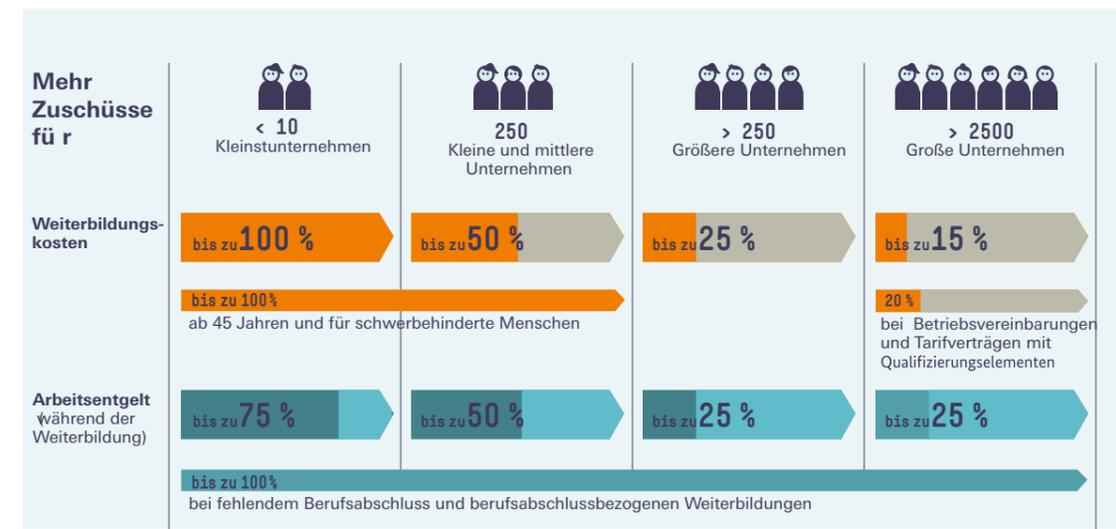
So eine weitreichende Veränderung dürfe nicht über's Knie gebrochen werden. Während in der Verwaltung die Sorge vorherrschte, der Minister überfordere den nach wie vor zentralistischen Apparat, hegten die Arbeitgeber einen Verdacht: Hier soll ein erster Schritt gegangen werden, um aus der Bundesarbeits- auch eine Weiterbildungsagentur zu machen.

15 Jahre war es schließlich erst her, dass sie einen weitgehenden Ausstieg der Bundesagentur aus der Weiterbildung erzwungen hatten.

Die Weiterbildung war ja da, wo sie aus Unternehmenssicht hingehört: im Betrieb. Damit blieb sie schließlich auf das für den Betrieb notwendige Maß reduziert. Mitarbeiter kamen in überbetrieblichen Verabstaltungen auch nicht in Kontakt zu konkurrierenden Arbeitgebern.

Mehr Chancen durch Qualifizierung

Die Bundesregierung hat die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben (also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht).



Quelle: „Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018

Hans Böckler Stiftung

Jetzt saß im Arbeitsministerium wieder ein Minister, der den Gewerkschaften zuhörte. Die von der gewerkschaftsnahen HBS einberufene Kommission Arbeit der Zukunft hatte in ihren Denkanstößen genau diese Einführung eines Rechts auf Weiterbildung empfohlen.

Ein kostenloses, niedrigschwelliges und gut erreichbares Angebot für lebensbegleitendes Lernen müsse geschaffen werden. Die Bundesagentur für Arbeit entwickelte sich bereits dorthin, lobte die Kommission.

Dem Minister ging es nicht schnell genug. In Etappen, hatte man bei der Bundesagentur beschlossen, werde man sich des Themas annehmen.

Die Bundesagentur hatte vorgehabt, das Projekt zunächst mit einer intensiveren Beratung von Schülerinnen und Schülern insbesondere der Gymnasien zu beginnen. Dann sollten mehr Beraterinnen und Berater in die beruflichen Schulen und Berufsschulen gehen.

Von 2021 an sollten die Beraterinnen und Berater der Agenturen noch die Hochschulen ins Visier nehmen. Nach Rechnung der Bundesagentur würde es allein für diese Aufgaben 962 neue Stellen brauchen.

Erst im Anschluss - also irgendwann nach 2021 - sollte dann der Ausbau des Systems auf die Beratung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ausgedehnt werden. Der Personalzuwachs, das zeigt der abgebildete Chart, kann von der BA derzeit nicht vermessen werden.

Arbeitgeberinteresse nimmt mit neuen Modellen zu

In vier Städten hatte die Bundesagentur dazu Pilotprojekte initiiert. So sollte ausgetestet werden, wie die Angebote angenommen werden.

Gestartet wurden die Piloten in Düsseldorf, Kaiserlautern-Pirmasens und Leipzig sowie mit etwas Verzögerung Regensburg.

Das Ergebnis der Weiterbildungsberatung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Erwerbsleben kann sich sehen lassen. Zwischen September und Dezember 2017 suchten 3500 Frauen und Männer die Bildungsberatung der Arbeitsagenturen auf. Sechs von zehn Besucherinnen und Besuchern waren nicht arbeitslos. Das heißt: Sie hatten keine Vorbehalte gegenüber der Behörde, die eigentlich exklusiv Arbeitssuchende als Klientel hat. Das spricht für das Ansehen der Agenturfilialen.

Nahezu zwei von drei Nicht-Arbeitslosen erwarteten sich von der Beratung Information zu einer Neu- oder Umorientierung im Beruf. Elf Prozent kamen wegen des Themas Weiterentwicklung und Aufstieg, sieben Prozent, weil sie sich im Beruf stabilisieren wollten.

Erfreulich: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, die in Umfragen in der Regel als „Weiterbildungsfern“ eingestuft werden, stellten ein Viertel der Interessierten. Mehr als die Hälfte hatten eine Ausbildung abgeschlossen.

16 Prozent der Ratsuchenden, die freiwillig eine Bundesagentur betreten, hatten sogar einen Meister- oder Studienabschluss in der Tasche. Die meisten: zwischen 25 und 45 Jahre alt.

Das Angebot der Agenturen kam offenbar gut an. Zwei Dritteln der Besucher erklärten, sie hätten jetzt eine solide Basis, um eine Entscheidung zu treffen und seien sich über die nächsten Schritte im Klaren. Neun von zehn Teilnehmern gaben zu Protokoll, das Angebot weiterzuempfehlen zu wollen.

Der Regensburger Pilot ist geeignet, den Widerstand im Arbeitgeber weich werden zu lassen, heißt es aus den entsprechenden Ausschüssen der Bundesagentur. Denn in der Stadt mit dem leergefegten Arbeitsmarkt berät die Agentur nicht allein Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber. Und habe so - insbesondere auch mit dem Verweis auf die Förderprogramme wie WEGEBAU - bei Arbeitgebern gepunktet.

Kein Wunder, dass dem Minister die Verwaltungslogik der Bundesagentur zu wenig „agil“ war, wie man heute so sagt.

Deswegen heißt es seit Dezember 2018 im Dritten Sozialgesetzbuch § 29 in Absatz „nach dem Wort ‚Berufsberatung‘ die Wörter ‚Einschließlich einer Weiterbildungsberatung‘ und nach dem Wort ‚Arbeitsmarktberatung‘ die Wörter ‚einschließlich einer Qualifizierungsberatung‘ eingefügt“ wurden. (Bundesgesetzblatt 2018)

Auch den Vorrang für Vermittlung vor Weiterbildung hat das sozialdemokratische geführte Ministerium abgeschwächt. Von 2019 an wird die Notwendigkeit einer Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anerkannt, wenn (...) die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird.“ Oder ein „Engpassberuf“ erlernt werden soll.

Überdies wurden durch das „Qualifizierungschancengesetz“ vielfache Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung geschaffen. Besonders ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beschäftigte in klein- und mittelständischen Unternehmen sowie Menschen in vom Strukturwandel bedrohten Berufen können den überwiegenden Teil der Aus- und Weiterbildungskosten von den Agenturen fördern lassen.

Jetzt muss sich zeigen, wie engagiert die Bundesagentur und ihre Gliederungen das Gesetz umsetzen. Der Einstieg in den Umstieg könnte nach 15 Jahren geschafft sein.



„DIE UNTERNEHMEN WISSEN AM BESTEN, IN WELCHEN BEREICHEN SIE WEITERBILDEN MÜSSEN.“

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ist ein Jahr im Amt und hat eine Menge Reformen auf den Weg gebracht: Die vielleicht am weitesten in die Zukunft weisende: Das Qualifizierungschancengesetz. Die Bundesagentur für Arbeit erhält einen Bildungsauftrag. Nicht erst wenn ein Beitragszahler arbeitslos wird, kann er mit Unterstützung rechnen. Mit Weiterbildung wollen die Arbeitsagenturen versuchen, künftig Arbeitslosigkeit vorzubauen. „Unser Ziel ist es, den präventiven Charakter der Arbeitslosenversicherung durch gezielten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen auszubauen.“ Sagt Hubertus Heil im Interview mit dem HBS-Report.

Report: Sehr geehrter Herr Minister, was raten sie einem 35jährigen Mechatroniker in einer Autowerkstatt beruflich zu tun? Was einer gleichaltrigen Buchhalterin? Auf welche berufliche Entwicklung sollten sich die beiden einstellen?

Bundesminister Hubertus Heil: Grundsätzlich hüte ich mich, Ratschläge zu verteilen, aber wenn den beiden ihre Arbeit Spaß macht, würde ich ihnen raten: weitermachen und weiterbilden. Meistens ist man in dem, was einem Freude macht, ziemlich gut. Und das ist die beste Voraussetzung, um mit neuen Entwicklungen ganz selbstverständlich mitzugehen. Außerdem, Mechatroniker und Buchhalter wird es auch weiterhin geben, auch

wenn sich ihre Arbeit durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz mit Sicherheit verändern wird. Berufsbilder und Qualifikationsprofile wandeln sich heute viel schneller als zu früheren Zeiten und es entstehen ganz neue Berufe. Wichtig ist die Haltung, mit der wir diesem Wandel begegnen. Ergeben wir uns unseren Ängsten oder gehen wir selbstbewusst mit den Veränderungen um. Ich glaube, die Beschäftigten haben allen Grund, mit großem Selbstbewusstsein und einer realistischen Zuversicht in die Zukunft zu schauen. Schlüssel, um sein Berufsleben auch im digitalen Wandel selbstbestimmt gestalten zu können, sind Weiterbildung und Qualifizierung.



Report: Nur rund die Hälfte der Arbeitgeber setzen auf Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zeigt die neue Bertelsmann-Studie zur Weiterbildungsfinanzierung. Lediglich zwölf Prozent der Beschäftigten haben in den vergangenen zwölf Monaten an einer Qualifizierung teilgenommen. Menschen in prekären Situationen sogar noch weniger. Wie wollen Sie die Leute motivieren, ihre Zukunft in die Hand zu nehmen?

Heil: Qualifizierung und Bildung haben in Deutschland einen hohen Stellenwert. Mir ist wichtig, dass das so bleibt und noch weiter ausgebaut wird. Ich möchte, dass wir Hürden beim Zugang zu Weiterbildung senken. Mit dem Qualifizierungschancengesetz greifen wir gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen massiv bei der Qualifizierung ihrer Belegschaften unter die Arme. Das sind die richtigen Maßnahmen, damit Deutschland eine Arbeitsgesellschaft bleibt.

Dabei liegt Verantwortung für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten auch weiterhin grundsätzlich bei den Unternehmen selbst. Es liegt doch im Interesse der Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuhalten, sich immer wieder mit neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen und sich neue Kenntnisse anzueignen. Wir wollen aber auch das Initiativrecht von Betriebsräten für Weiterbildung stärken. Zudem haben wir Ende 2018 begonnen, gemeinsam als Bund mit Ländern, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden eine nationale Weiterbildungsstrategie zu erarbeiten. Wir wollen die Weiterbildungsangebote in Deutschland transparenter machen, die Beratung verbessern und Anreize für mehr betriebliche und individuelle Weiterbildung geben. Der erste Baustein für mehr Weiterbildung ist das besagte Qualifizierungschancengesetz. Damit haben Beschäftigte ein Recht auf Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Report: Vielleicht liegt es aber auch daran: 1995 bis 2016 gingen die Beiträge der öffentlichen Hand zur Weiterbildung um mehr als 40 Prozent zurück, heißt es in der gleichen Bertelsmann-Studie. Von mehr als elf auf etwas mehr als 6,3 Milliarden per anno. Wie wollen Sie den Trend umkehren? Welche Ziele setzen Sie – quantitativ und qualitativ?

Heil: Ich habe in den vergangenen Monaten mit zahlreichen Unternehmen gesprochen. Mein Eindruck ist, dass sie schon ganz genau wissen, dass sie mit bestimmten Entwicklungen nur Schritt halten können, wenn sie massiv in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren. Und das sind nicht nur Unternehmen im Strukturwandel. Der Fachkräftemangel befördert diese Tendenz meiner Erfahrung nach noch. Die Unternehmen wissen am besten, in welchen Bereichen sie weiterbilden müssen. Die Bundesregierung stößt Prozesse an - wie die genannte nationale Weiterbildungsstrategie - um auf den gesamtgesellschaftlichen Mehrwert von guter und sinnvoller Weiterqualifizierung hinzuweisen.

Report: Noch weniger Firmen bilden aus. Von Jahr zu Jahr investieren weniger Betriebe in die Arbeitskräfte der Zukunft. Wie wollen Sie diese zurückgewinnen? Oder braucht es doch ein System einer Ausbildungumlage, um alle Firmen an dieser Zukunftsleistung zu beteiligen?

Heil: Richtig ist, der Anteil der ausbildenden Betriebe ist zuletzt wieder leicht angestiegen. Lediglich bei Kleinbetrieben ist ein Rückgang an Ausbildungsbetrieben zu verzeichnen. Das liegt einerseits am fehlenden Bedarf an Nachwuchskräften aber auch daran, dass es überhaupt keine oder nur ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber gibt. Eine Ausbildungsumlage ist meiner Ansicht nach nicht der richtige Weg, um die Anzahl ausbildender Betriebe zu steigern. Vielmehr müssen wir bewährte

Instrumente wie die Assistierte Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung stärken, um beispielsweise Stellenbesetzungsschwierigkeiten besser begegnen zu können und auch Jugendlichen mit Defiziten eine Chance zu geben.

Report: Wie müssen die Sozialversicherungen (besonders Rente und Arbeitslosenversicherung) modernisiert werden, damit wie auch immer Beschäftigte in zehn, fünfzehn Jahren noch die Sicherheit des Sozialstaates erleben?

Heil: Mir ist sehr wichtig, dass sich die Menschen auf den Sozialstaat verlassen können. Dazu gehört, dass wir ein Kernversprechen unseres Sozialstaates verlässlich erneuern, nämlich, dass man nach einem Leben voller Arbeit eine auskömmliche, eine ordentliche Absicherung im Alter hat. Mit dem Rentenpakt für Deutschland haben wir hierbei bereits im letzten Jahr einen großen und wichtigen ersten Schritt getan, weil wir das Vertrauen in dieses Kernversprechen stärken - durch Verlässlichkeit, Stabilität und Sicherheit. In diesem Jahr gehen wir den nächsten Schritt, um die erste Säule der Alterssicherung zu stärken: Wir werden in der ersten Jahreshälfte einen Entwurf für eine Grundrente vorlegen. Wir wollen, dass Menschen, die ihr Leben lang für wenig Geld fleißig gearbeitet haben, eine auskömmliche Rente im Alter bekommen. Es muss einen Unterschied machen, ob jemand gearbeitet hat oder eben nicht. Es geht um die Anerkennung der Lebensleistung. Darüber hinaus wollen wir in dieser Legislaturperiode auch bei den Selbstständigen eine bessere Absicherung im Alter erreichen. Nicht zuletzt werden wir mithilfe der Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ die Sicherheit des Sozialstaates stärken. Diese wird im Frühjahr 2020 einen Bericht und Handlungsempfehlungen vorlegen, wie wir langfristig, auch über 2025 hinaus, das System der Alterssicherung auf stabile Füße stellen. Eine zukunftsfähige Arbeitslosenversicherung wiederum muss ihren Sicherungsauftrag auch unter sich wandelnden Bedingungen am Arbeitsmarkt weiterhin erfüllen können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in die Versicherung eingezahlt haben, müssen sich darauf verlassen können, dass sie im unvermeidbaren Fall bevorstehender Arbeitslosigkeit angemessenen geschützt sind. Unser Ziel ist es, den präventiven Charakter der Arbeitslosenversicherung durch gezielten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen auszubauen.

Report: Stimmen die jüngsten Studien über die Zukunft, dann wird es in Zukunft wesentlich mehr Soloselbstständige geben, die in der Regel von den Aufträgen weniger Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind. In der DGB-Studie zur Arbeit der Zukunft wird eine Novelle des Tarifvertragsrechts gefordert, dass für „arbeitnehmerähnliche Freiberufler“ schon ab einer Abhängigkeit von 25 Prozent Tarifverträge abgeschlossen werden können. Damit könnten sie auf geregelten Urlaub, Zugang zu Bildungsurlaub, Entgeltzahlung im Krankheitsfall oder Vertretung in der Mitbestimmung hoffen. Kann es eine solche Novelle noch in dieser Legislatur geben?

Heil: Natürlich wünsche ich mir mehr tarifvertragliche Regulierung in diesem Bereich. Die geringe Verbreitung von Tarifverträgen bei Solo-Selbstständigen liegt auch darin, dass es für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwierig ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Vor diesem Hintergrund stehe ich gesetzlichen Änderungen zwar grundsätzlich offen gegenüber. Mir ist aber wichtig, dass wir auch tatsächlich eine Verbesserung für Solo-Selbstständige erzielen. Dies gilt es, gemeinsam mit den Sozialpartnern zu diskutieren.

Report: Noch einmal zurück zum Thema Weiterbildung. Wer heute arbeitslos ist, hat Zugang zu Weiterbildung und bekommt in der Zeit Lohnersatz. Sie haben sich dafür stark gemacht, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 2019 ein Recht auf Weiterbildungsberatung durch Arbeitsagenturen haben. Können Sie sich vorstellen, dass sich aus der gegenwärtigen Arbeitslosenversicherung eine Arbeitsversicherung machen lässt, in der alle Sozialversicherungen unabhängig von ihrem Arbeitgeber eine geförderte Weiterbildung mit Lohnersatz machen können?

Heil: Mit dem Qualifizierungschancengesetz haben wir einen großen Schritt in der Entwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung gemacht. Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind, erhalten erstmals unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung. Weitere Schritte zur Unterstützung von Beschäftigten sollen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie folgen. Außerdem läuft seit einem Jahr unser Zukunftsdialog zur Weiterentwicklung des Sozialstaates. Auch hier werden wir im Herbst noch Empfehlungen bekommen, was zu tun sein wird, damit Unternehmen und Beschäftigten im digitalen Wandel bestehen können. Hinter all diesen Anstrengungen steht immer das Ziel, dass wir Arbeitslosigkeit verhindern, bevor sie entsteht.



Arbeitsversicherung, BAföG für Erwachsene, Ganztagschule, kleinere Klassen

IN DEN SCHUBLADEN WARTET DIE ZUKUNFT UNSERER BILDUNG

Die Diskussion über die richtige Bildung für die Zukunft hat keine Ewigkeitsgarantie. Die Aufgaben, vor denen das Land steht, sind von einer Größenordnung, dass sie nicht mehr länger aufgeschoben werden dürfen. Der Schaden bildungspolitischer Untätigkeit ist schon jetzt immens. Heute geht immer noch jeder zehnte Schüler ohne Abschluss von der Schule. Wenn das in den vergangenen 20 Jahren verhindert worden wäre, stünden eine Million mehr Menschen als Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Das ist nur die ökonomische Sicht. Die Schäden für Zusammenleben und Demokratie sind nicht bilanzierbar. Mehr als 40 Prozent der Deutschen geben an, ihre „digitalen Fähigkeiten“ reichten künftig nicht mehr, um im Beruf zu bestehen (Vodafone Stiftung, 2018). Viele Menschen sind verunsichert. Doch Angst und Unsicherheit schwächen den Zusammenhalt in der Gesellschaft und damit eine der tragenden Pfeiler unserer Demokratie. Der Weg in eine demokratische Arbeitswelt 4.0 führt unweigerlich über Bildung.

Nach zwanzig Jahren der Diskussion für ein modernes Bildungssystem könnte die Initiative von Hubertus Heil und die Grundgesetzänderung für ein Schul-Investitionsprogramm des Bundes der Anfang eines Aufbruchs sein.

Doch selbst dann, wenn alle Punkte des Koalitionsvertrages, die das Wort Bildung beinhalten, umgesetzt würden, würde daraus noch keine bildungspolitische Offensive.

Es fehlt der Mut, das nötige Geld aufzubringen, die erforderlichen Institutionen zu schaffen und Ansprüche der Bürger gegen Staat und Unternehmen zuzulassen.

Die endlose Reformdebatte etwa für die Einführung einer betreuten Ganztagschule oder für die Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zu einer Arbeitsversicherung hat einen Vorteil: In den Schubladen liegen mehr als eine ausdiskutierte Reformoption.

SPD 2001: Arbeitslosenversicherung muss Erwerbstätigenversicherung werden.

Beispiel Arbeitsversicherung: Bevor die rot-grünen Koalitionäre sich 2003 daran machten, die damals noch vorhandene Kultur der öffentlich finanzierten Weiterbildung Arbeitssuchender abzuwickeln, fasste der Parteitag der SPD im November 2001 einen ganz anderslautenden Entschluss:

„Langfristig werden wir prüfen müssen, ob nicht der Ausbau der Arbeitslosenversicherung zu einer umfassenden Erwerbstätigenversicherung erforderlich ist. Eine solche Erwerbstätigenversicherung müsste nicht nur alle Formen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit umfassen, sondern auch den Versicherten Hilfen zur Erhaltung ihrer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit bereitstellen und die Chancen auf Weiterbildung verbessern.“

Zwar schränkte der Parteitag ein, dass aus finanziellen Gründen die Verwirklichung des Beschlusses erst dann anstehe, wenn die Arbeitslosigkeit weitgehend beseitigt ist.

Dennoch: Mit dem Beschluss 18 Jahre bevor dieser Bericht fertiggestellt wurde, war eine grobe Skizze für eine Arbeitsversicherung in der Politik angekommen.

In der Welt war sie schon länger. Nicht umsonst hatte sich eine Weiterbildungskultur in der Bundesrepublik mit halbwegs stabilen Strukturen entwickeln können.

Eine Arbeitsversicherung war das Weiterbildungsprogramm der Bundesagentur nicht. Es richtete sich vornehmlich an Arbeitslose. Aber die Strukturen zur Aus- und Weiterbildung Erwachsener waren vorhanden. Es hätte einer Qualitätssicherung bedurft. Weiterbildner hätten selbst weitergebildet werden müssen. Die Bildungsangebote hätten transparent geordnet und mit einer Logik von Abschlüssen versehen werden müssen.

So wäre etwas daraus geworden: Stetige Bildung auf hohem Niveau verhindert den Eintritt des Schadens Arbeitslosigkeit.

Gösta Rehn: „Dem Einzelnen so viel Freiheit wie möglich geben“

1970 skizzierte der schwedische Wirtschaftswissenschaftler Gösta Rehn auf der OECD-Conference „For greater flexibility of working life“ seine Idee für sogenannte Ziehungsrechte: „Regierungen und Unternehmen sollten es zu einem Grundsatz ihrer Politik machen, dem einzelnen so viel Freiheit wie nur möglich zu geben, über die Aufteilung seiner Zeit zwischen verschiedenen Verwendungsarten zu entscheiden.“ Die Bildung zählte Rehn dazu.

Sein Vortrag, gehalten im Reformgeist der 70er Jahre, war der Ausgangspunkt für mehrere der heute in den Schubladen bereit liegenden Vorschläge, den Erwerb von Bildung zum selbstverständlichen Teil des Lebens zu machen.

Der 372 Monate nach der Rede von Rehn gefasste Parteitagsbeschluss der SPD hinderte das Kabinett Schröder/Fischer nicht daran, die soziale Ordnung auf dem Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht hinter den in den 70er Jahren erreichten Stand zurück zu werden.

Entsprechend atmete auch die 2002 ins Leben gerufene Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens unter dem Vorsitz des Bildungswissenschaftlers Dieter Timmermann den zerrissenen Geist der Zeit. Die kommende Digitalisierung, die sichtbar werdende Alterung, die in den Betrieben spürbare Globalisierung und die Vision einer neuen Energieära hatten 1998 einen Politikwechsel möglich gemacht.

Die Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens empfahl die „Erweiterung des öf-

fentlichen Bildungsauftrages“, erinnert der Wissenschaftler Gerhard Bosch, in einem Aufsatz für die WSI-Mitteilungen 2017. Aber nur ein bisschen.

2004 legten die fünf von Bildungsministerin Edelgard Bullmann berufenen Experten ihren Schlussbericht vor.

Wie so viele Gutachten davor und danach mahnten die Forscherinnen und Forscher: „Die Transformation der gegenwärtigen Weiterbildungslandschaft nach den Erfordernissen des lebenslangen Lernens wird unzweifelhaft mehr Ressourcen erfordern. Alle Akteure, Individuen, Unternehmen und die öffentliche Hand werden mehr als in der Vergangenheit in Bildung investieren müssen.“

Doch wie sollte die öffentliche Hand das bewirken? Der Kommissionsbericht spiegelte die damalige Skepsis gegenüber der Bundesagentur wider. Ihre Aufgabe und Bedeutung im Strukturwandel wollte und konnte das 5er-Gremium nicht kleinreden. Aber die Arbeitsagentur als Weiterbildungs-lotse?

Neben der Empfehlung, der Staat möge privates Bildungssparen fördern und ein Meister-BaföG einführen, hieß es nüchtern in einem Bericht, der die Ergebnisse zusammen fasste: „Die Bundesagentur für Arbeit soll stärker als bisher präventiv die Weiterbildung der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten gefährdeten Gruppe, der An- und Ungelernten im Betrieb fördern.“ (Bosch, 2004) Mehr war nicht drin.

Der Bericht fiel damit hinter Empfehlungen der vorausgegangenen Hartz-Kommission zurück. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages hat die Debatte um die Arbeitsversicherung 2018 noch einmal nachgezeichnet und zitiert die Vorschläge der Hartz-Kommission: „Die Arbeitslosenversicherung wird langfristig zur ‚Beschäftigtenversicherung‘ weiterentwickelt, die Einkommensrisiken durch Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen während des Erwerbsverlaufs absichert. Die Weichen dafür müssen bereits heute gestellt werden.“ (Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, 2018)

Gerhard Bosch sieht 15 Jahre nach dem Timmermann-Bericht sechs verschiedene Wege, die zur gegenwärtigen Transformation passende Weiterbildung 4.0 zu finanzieren (Bosch, 2017).

1. Lebenszeitkonten

Das auf die Vorschläge von Gösta Rehn zurückgehende Konzept sieht die Einführung von Ziehungsrechten für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen vor. Bosch steht dem dieser Weiterentwicklung von Rehns viel breiterem Ansatz skeptisch gegenüber: „Die Idee der Lebenszeitkonten ist in der Zwischenzeit sehr populär geworden, da man private Einzahlungen auf solche Konten einfordern und die Privatisierung der Bildungsfinanzierung schrittweise einleiten kann.“

2. Arbeitszeitkonten

Beschäftigte sparen auf Langzeitkonten Geld oder Zeit an, um diese zu einem späteren Zeitpunkt für Bildung einzusetzen. Die Weiterbildung kann von Arbeitgebern oder vonseiten des Staates bezuschusst werden. Diskutiert werde unter dieser Überschrift ein Element der französischen Arbeitsmarktpolitik. Im Nachbarland erhalte jeder Arbeitnehmer jedes Jahr einen Anspruch auf 24 Stunden Bildungs- oder Job-Übergangszeit. Die Guthaben können angespart werden. In dem 2016 vom Bundesarbeitsministerium herausgegeben „Weißbuch Arbeiten 4.0“ wird in Anlehnung an das französische Modell vorgeschlagen, in Deutschland entsprechende Erwerbstätigenkonten einzurichten. Bosch ist skeptisch: Er sei sich unsicher, ob in der Praxis etwas für Weiterbildung übrig bleibt. Schließlich sollten die Konten unter anderem für Pflege, Existenzgründung und Sabbaticals eingesetzt werden können.

3. Ziehungsrechte

Sehr verwandt mit dem Modell Lebenszeitkonten. Allerdings wird die Unterstützung für eine Weiterbildung nach Prüfung des Weiterbildungsantrages gewährt. Das Ziehungsrecht könnte etwa durch eine Verbesserung des BAföG verwirklicht werden, in dem es „bei Bedarf auch die Maßnahmekosten und den Lebensunterhalt“ auffängt. Eine hohe Hürde für Frauen und Männer in Beschäftigung bestehe gegenwärtig darin, dass sie bei einem Wechsel vom Beruf in eine zeitraubende Weiterbildung gehen, einen Teil oder ihr ganzes Einkommen einbüßen - inklusive der fehlenden Beiträge zur Sozialversicherung.

4. Weiterbildungsfonds

Weiterbildungsfonds können durch Einzahlungen von Arbeitgebern und Beschäftigten gespeist werden. Nach dem Vorschlag von Bosch sollten Arbeitgeber 0,7 Prozent, Arbeitnehmer 0,3 Prozent der Lohnsumme einzahlen. So kämen pro Jahr zehn Milliarden Euro zusammen, die für Weiterbildung eingesetzt werden können. Arbeitgeber könnten nach dem Bosch-Modell vom Beitrag ausgenommen werden, wenn sie bereits 0,7 Prozent der betrieblichen Lohnsumme in die Weiterbildung investieren. Für Leiharbeiter und befristet Beschäftigte wäre wegen ihres höheren Risikos arbeitslos zu werden, ein entsprechend höherer Beitrag der Arbeitgeber fällig.

5. Investive Arbeitsmarktpolitik

Eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik würde den gegenwärtigen Vorrang der Vermittlung von Arbeitslosen auch vor Weiterbildung durch ein ausgewogeneres nachhaltiges Modell ersetzen. Unter Umständen würde der technologische Vorsprung so groß, dass die De-Qualifizierung von Arbeitslosen sehr schnell einsetzt und eine Weiterbildung

vor der Vermittlungsphase mehr Sinn macht als die Vermittlung unter Qualifikation.

6. Arbeitsversicherung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterbreitete in seinem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ auch diesen Vorschlag zur öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung. Inzwischen beschlossen, aber noch nicht flächendeckend umgesetzt, soll bei der Bundesagentur eine Weiterbildungsberatung angesiedelt werden. Sie könnte um entsprechende Förderangebote erweitert werden.

Wahrscheinlich, so Bosch, laufe es am Ende auf eine „Kombination (...) einer investiven Arbeitsmarktpolitik (...) mit einem Erwachsenen-BAföG oder einem Fondsmodell“ hinaus. Letzteres, vermutet der Wissenschaftler, werde nur „in einem Kraftakt gegen den Widerstand der Unternehmen“ durchzusetzen sein.

Weiterbildung ohne festen Wohnsitz

In der Diskussion über die Zukunft der Weiterbildung taucht wiederholt die Formulierung auf, sie müsse eine eigenständige 4. Säule im Bildungssystem werden. Die anderen drei sind neben der (1) Grundbildung, (2) weiterführende Schulen und Berufsausbildung sowie (3) Hochschulen.

Doch während diese drei Zweige der Bildung mit konkreten Institutionen verbunden sind - Kindertagesstätten, Schulen, Berufsschulen, Unternehmen und Hochschulen - fehlt die Vorstellung, wer eigentlich wie zuständig ist für dieses „Weiter“ in der Bildung. Denn es schließt neben der beruflichen, die politische und kulturelle Bildung ebenso ein, wie der Erwerb und den Umgang von und mit Wissen ohne Ziel.

Für Schulen und Hochschulen gibt es Lehrpläne und Curricula, für die Berufsbildung existieren Ausbildungsordnungen.

Wer nicht mehr in den ersten drei Säulen des Bildungssystems eingebunden ist, steht einem Dschungel von Angeboten gegenüber. Das Angebot von Volkshochschulen, Bildungsanbietern, dualen Hochschulen, Offerten der Kammern und Verbände ist selbst für den interessierten Laien kaum zu durchschauen, welcher Kurs wozu gut ist.

Beispiel: Zwischen einem Literatur-Kurs an der Volkshochschule unter dem Erlernen der Arbeit im „digitalen Informationsraum“ liegen Welten, könnte man einwenden. Der Fokus in der Weiterbildungsdebatte ist - nachdem in den 70er Jahren Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung verschmolzen worden waren - in der Öffentlichkeit stark auf den beruflichen Zweig ausgerichtet worden.

Auch in anderen Bildungssäulen treffen Mathematik, Literatur, Chemie, Musik und Sport in einem Wochenstundenplan zusammen.

Für die Weiterbildung existiert kein übergeordneter Bildungsgedanke. Für die einen geht es um die klassische Erwachsenenbildung, Literatur, Sprachkurse und kulturelle Horizontentwicklung. Dafür sind die Volkshochschulen und Akademien zuständig. Für die anderen ist Weiterbildung Qualifizierung im oder für den Beruf. Das wiederum wird von einem unübersichtlichen Angebot von Anbietern aus dem Bereich von Kammern, Verbänden und privaten Dienstleistern zugeordnet. Auch die Volkshochschulen mischen mit. Und Politische Bildung findet - fast ausschließlich - im Bildungsurlaub statt. Wenn überhaupt. Oder es ist Privatsache.

Was bei der Konstruktion der 4. Säule einmal zusammen gedacht worden war, gleicht heute einem in die Jahre gekommenen rissig gewordenen Netz. Die innere Beziehung zwischen den Angeboten fehlt.

Die Wahl unserer Zeit besteht darin, hier eine neue Ordnung zu suchen. Vielleicht fördern ja neue Methoden wie Design Thinking, Scrum und Shopfloor die Einsicht in die Notwendigkeit einer breiten Bildung. Mit Anderen einem literarischen Text Sinn und Deutung abzurufen und ihn vor der eigenen Existenz zu reflektieren, könnte in der auf den Umgang mit Informationen geeichten Arbeitswelt sogar mehr Sinn machen, als die Beschulung die zur Prozesssteuerung eingesetzte Software oder eine Maschine.

Je besser Menschen in der Lage sind, Dinge zu hinterfragen, um so besser sind sie auf die neue Arbeitswelt vorbereitet

Je besser Menschen lernen und reflektieren, kommunizieren und infrage stellen können, um so höher ihre Chancen, im Zeitalter von Künstlicher Intelligenz, digitalen Zwillingen und all den Technologien, die wir noch gar nicht kennen, die uns aber begegnen werden, zu bestehen.

Schon einmal hat solche breites - auf amorpher Erfahrung gebautes - Wissen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geholfen, selbstbewusst einen Strukturwandel meistern zu können. Der Bildungsforscher Christoph Ehmann erinnerte sich in einem Vortrag 2011 an die 60er Jahre, als er sich angesehen habe, „was qualifizierte Hauern lernen mussten, um z.B. bei Rockwool Säureschutz oder Siemens Telefonbau arbeiten zu können“. (Ehmann, 2011)

In den Firmen, welche die Bergleute aufgenommen hatten, erhielten diese Arbeitseinweisungen von maximal sechs Monaten. Die Zeit habe genügt, um zu lernen, was nötig war. „Warum benötigten sie eine so kurze Zeit - anstatt drei Jahren Berufsausbildung?“, fragte sich Ehmann damals.

Sie hätten gelernt, beantwortet Ehmann seine Frage heute, sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden, „sich mithilfe ihrer Gewerkschaften und Be-

triebsräte zu behaupten und aktiv am Wirtschaftsleben teilzunehmen“.

Kurzum, sie hatten wertvolles soziales Kapital erworben, das ihnen half, in einer völlig neuen Arbeitswelt zurecht zu kommen.

Dies alles sei von den Bildungsreformern Anfang der 70er Jahre ignoriert ja sogar aus dem Bildungskanon entfernt worden. „Die Lehrplanreformen (...) hatten vor allem darin bestanden, all jene Fächer aus den Lehrplänen der Realschulen und vieler mehrjähriger Fachschulen zu entfernen oder doch in ihrer Wertigkeit herabzusetzen, die vermuten ließen, beruflich verwertbare Kompetenzen zu vermitteln.“

Die Bildungsreform der 70er Jahre ignorierte die Erfahrungen von Fach- und Berufsschulen

Als dann die Bundesanstalt für Arbeit mit einem stattlichen Weiterbildungsetat ausgestattet wurde, der alle damaligen Mittel für die Erwachsenenbildung zusammengenommen um ein Mehrfaches übertroffen habe, sei eine Weiterbildungsbürokratie entstanden, die sich eine entsprechende Dienstleistungslandschaft um sich herum erschuf.

Die Erfahrungen der Berufsschulen, Fachschulen und ihrer Lehrerinnen und Lehrer seien ignoriert worden, so Ehmann weiter. Stattdessen entstand ein mitunter prekäres System, in dem sich „berufsunerfahrene, arbeitslose Lehrer zusammengefunden hatten und die zu Gehältern knapp über dem Arbeitslosengeld bereit waren, die Vermittlung moderner, zukunftsweisender Qualifikationen übernehmen zu unterrichten.“

Wenn schon „die Arbeitslosen wenig Geld bekommen, sollten es ihre Weiterbildner auch“, wunderte sich der Wissenschaftler in seinem Vortrag.

Vergeblich habe sich das Bundesinstitut für Berufsbildung über Jahre bemüht, Qualitätsstandards in die Weiterbildung einzubringen. Nach der Arbeitsmarktreform des Kabinetts Schröder/Fischer brach dann auch dieses System zusammen. Ehmann: „Die endgültige Entprofessionalisierung schließlich wurde dadurch bewirkt, dass die gesamte Finanzierung auf zeitlich begrenzte Projektfinanzierung umgestellt wurde, was die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter (...) nahezu unmöglich machte.“

Es habe zwar immer wieder Anläufe gegeben, mithilfe einer Rahmengesetzgebung des Bundes die „Weiterbildung zu einer ‚vierten Säule‘ des Bildungssystems auszugestalten“. Sie endeten im Nirgendwo.

Dieser Rede wurde 2011 - am Tiefpunkt der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung gehalten.

Es ist wichtig, sich diesen Erfahrungshorizont in Erinnerung zu rufen. Zu oft wird der politische Aufbruch in den 1970er Jahren per se positiv gedeutet.



Vor diesem Hintergrund wie auch weiterhin im Sande verlaufender Wiederbelebungsversuche für ein Konzept einer vierten Säule, muss eine gewerkschaftliche Initiative aus dem Bundestagswahljahr 2017 gesehen werden. GEW, IG Metall und ver.di hatten sich unter dem Titel „Weiterbildung reformieren - Sechs Vorschläge, die wirklich helfen“ auf einen neuen Anlauf für eine Ordnung der Weiterbildung verständigt.

Ihre Motivation: Die soziale Lage der Beschäftigten im Weiterbildungssystem und der Aufbau eines Systems, das allen „mehr Teilnahme und Lernmöglichkeiten“ zusichert. Und so soll dies gelingen:

1. Aufbau eines Weiterbildungsfonds

Weil die Weiterbildung so viele Facetten habe, könne es nicht eine Finanzierung der Weiterbildung geben. Es wird ein Weiterbildungsfonds aufgebaut, in den Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam ein Prozent der Lohnsumme einbringen, um die betriebliche Weiterbildung zu finanzieren. Je nach Anteil werde mehr betriebsnahe Qualifizierung finanziert oder aber individuelle Interessen der Beschäftigten erfasst. Diese Form der Weiterbildung soll durch ein verbessertes Erwachsenen-BAföG oder besondere Darlehen ausgebaut werden. Der Vorrang für Vermittlung von Arbeitslosen soll dem Konzept einer nachhaltigen investiven Arbeitsmarktpolitik weichen.

2. Anspruch auf Lernzeit

Ähnlich wie in Österreich soll durch ein Bundesweiterbildungsgesetz ein Anspruch auf Freistellung von Arbeit zu Bildungszwecken eingeführt werden.

3. Weiterbildungsberatung ausbauen

Ein Netz regionaler und digitaler Beratungsstellen soll allen Bürgerinnen und Bürgern einen gleichen Zugang zu einer qualifizierten Weiterbildung ermöglichen.

4. Mindeststandards für Lehrkräfte

Für die Lehrerinnen und Lehrer sollen verbindliche Standards eingeführt werden, die Voraussetzung für ein qualitativ hochwertiges Bildungsangebot sind. Den Lernenden sollen die Aufgabe wie die Möglichkeit haben, durch Weiterbildungstests, Beschwerdestellen und Checklisten sich an dem System der Qualitätssicherung zu beteiligen.

5. Zertifizierung der Lehre

Kompetenzen, die in Lehrgängen erworben werden, sollen zertifiziert werden. Damit können die Lernenden ihre erworbenen Qualifikationen besser bei der Arbeitssuche oder im Aufstieg einsetzen. Dazu zählt auch die Möglichkeit, „informell erworbene, aber nicht zertifizierte Kompetenzen aus Berufserfahrung, Familientätigkeit (z.B. Kindererziehung, oder Elternpflege) und bürgerschaftlichen Engagement erfassen und anerkennen.“

6. Bessere Kooperation durch Koordination

Regionale und nationale Weiterbildungsräte sollen die Zusammenarbeit durch die verschiedenen Weiterbildungsakteure absichern.

Die Inhalte sind nicht wirklich neu. Aber gut, dass sie gerade jetzt, nach vier Jahrzehnten der Abwehr und der Zurückweisung entsprechender Vorstöße (Initiativen der SPD-Bundestagsfraktionen Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre für

Weiterbildungsinvestitionen finanzieren sich selbst

Diskontierte Einnahmen und Ausgaben bei einem Diskontsatz von 1,5 Prozent – in Millionen Euro

| Stadt | Fiskalische | Fiskalische | Saldo |
|---|---------------------------------|--|----------------|
| | Mehreinnahmen bzw. Einsparungen | Mindereinnahmen und Weiterbildungskosten | |
| | (1) | (2) | (3) |
| Lohnsteuer | 20.804 | 4.059 | + 16.745 |
| Unternehmenssteuern | 11.933 | 4.442 | + 7.491 |
| Sozialversicherungsbeiträge Arbeitnehmer | 12.977 | 4.936 | + 8.041 |
| Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber | 16.024 | 5.502 | + 10.522 |
| Umsatzsteuer | 8.970 | 3.079 | + 5.891 |
| ALG II (Regelsatz) | 1.304 | | + 1.304 |
| ALG II (Kosten der Unterkunft) | 1.297 | | + 1.297 |
| Wohngeld | 137 | | + 137 |
| Kinderzuschlag | 120 | | + 120 |
| Personalausfallkosten nicht-formale Weiterbildung | | 2.655 | - 2.655 |
| Lohnersatzleistung formale Weiterbildung | | 13.681 | - 13.681 |
| Zuschüsse zur Sozialversicherung | | 11.597 | - 11.597 |
| Direkte Weiterbildungskosten (formal) | | 30.021 | - 30.021 |
| Direkte Weiterbildungskosten (non-formal) | | 2.972 | - 2.972 |
| Gesamt | 73.565 | 82.943 | - 9.379 |
| Nachrichtlich: Fiskalische Effekte bei einem Diskontsatz von ... | | | |
| ... 0 Prozent | 87.390 | 83.408 | + 3.982 |
| ... 3 Prozent | 63.160 | 82.494 | - 19.334 |

Quelle: IAB_Kurzbericht 8/2019

Hans Böckler
Stiftung

ein Weiterbildungsrahmengesetz) auf dem Markt sind.

Die tiefe Transformation macht eine Bildungsoffensive einfach notwendig. Das Land ist - wollen wir auch am Ende der 20er Jahre in einer Wohlstandsgesellschaft leben - gezwungen, seine Bildungsausgaben massiv zu erhöhen - allen voran die Ausgaben für die Weiterbildung von 45 Millionen Erwerbstätigen.

Öffentliche Förderung der Weiterbildung finanziert sich selbst.

Weiterbildung muss nicht einmal teuer sein. Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat 2019 eine Studie zu den Selbstfinanzierungseffekten öffentlicher Weiterbildung vorgelegt.

Das Szenario einer großen Weiterbildungsoffensive beruht auf zwei Annahmen: Zehn Prozent höhere Teilnahme an Ausbildung mit Zertifikaten, ein Prozent höhere Teilnahme an Weiterbildungen mit Berufsabschlüssen.

Das Ergebnis sollte allen, die ausgeglichene Haushalte für wertvoller als Bildungsausgaben halten, nachdenklich stimmen: Auf die öffentlichen

Hände kämen zwar Mehrausgaben in Höhe von 83 Milliarden Euro zu. Dem stünden jedoch Mehreinnahmen in einer Größenordnung von 73 Milliarden Euro gegenüber.

Schließlich, so die Studie weiter, münde Weiterbildung direkt in höhere Produktivität, steigende Einkommen und Gewinne. Das wiederum lässt die Steuerquellen und Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen sprudeln.

Nicht einkalkuliert, schreiben die Autoren weiter, ist der „Nutzen für die Bürger - der für die Politik in erster Linie handlungsleitend ist“. (Weber et al., 2019)

Die Wirtschaft denkt um: Dienen sie der Prosperität, machen Schulden Sinn

Das lange Zeit als Gralshüter der Austeritätspolitik auftretende Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) gibt unter dem Eindruck der über Jahre vernachlässigten öffentlichen Förderung der Weiterbildung seine Verteufelung öffentlicher Verschuldung auf. In der Süddeutschen Zeitung veröffentlichte dessen Direktor, Michael Hüther gemeinsam mit Jens Südekum einen Aufsatz mit der Überschrift: „Die

Schuldenbremse ist nicht mehr zeitgemäß“. Darin zeigen sie: Die Haushaltsüberschüsse der vergangenen Jahre bauen auf einer verdeckten Verschuldung auf: „Marode Schulen, Straßen und Brücken; ein unterfinanzierter Bildungssektor; langsames und unzuverlässiges Internet; eine Bundeswehr in beklagenswertem Zustand. Die Liste ließe sich fortsetzen. Diese Defizite“, schreiben Hüther und Südekum weiter, „haben sich mittlerweile zur zentralen Bremse für private Investitionen entwickelt und sind zum Signum staatlicher Handlungsunfähigkeit geworden. Wenn Firmen keinen Zugang zu guter Infrastruktur und ausgebildeten Fachkräften haben, dann halten sie sich mit Investitionen zurück und legen das Geld lieber im Ausland an.“ Auf diese Weise, so die beiden arbeitgebernahen Wissenschaftler, entstünden weder Innovationen noch Arbeitsplätze.

Beim Thema Bildung nähert sich die Wirtschaft an Gewerkschaften an

Wenn sogar der Think Tank der Wirtschaft erkannt hat, dass Schulden sich nicht in Schulen verstecken lassen, sollte das eine gute Voraussetzung mehr für den Aufbau eines modernen Bildungssystems sein.

Beste Voraussetzungen also für die GEW, den von ihr seit Jahren geforderten Ausbau des Bildungssystems umzusetzen.

2016 legte der Bildungswissenschaftler Roman Jaich ein Gutachten zu der Frage vor, was ein zeitgemäßes Bildungssystem denn mehr kosten würde. Die im Auftrag der GEW erstellte Studie kommt - nachdem Jaich die versteckte Verschuldung Bundesland für Bundesland sichtbar gemacht hat - auf ein Defizit von 42 Milliarden Euro, die allein Länder und Kommunen mehr für Bildung investieren müssten. Jährlich.

Der Bund müsste ebenfalls pro anno mehr als fünf Milliarden Euro für die Bildung zugeben.

Rund zwei Prozentpunkte des Bruttoinlandsproduktes mehr müssten also jedes Jahr in die Bildung fließen.

Einige der Defizite, die das Deutsche von einem modernen Bildungssystem trennen:

Es fehlen mehr als 30.000 Erzieherinnen und Erzieher in den Kitas, damit drei- bis sechsjährige Kinder angemessen betreut werden können. Gemeint ist ein ausreichendes Angebot für die Ganztagsbetreuung und eine angemessene Betreuungsquote. Für Kinder unter drei Jahren fehlen mehr als 60.000 Erzieherinnen und Erzieher. Weiter müssten mehr als 6700 Leitungskräfte eingestellt werden.

Es fehlen mehr als 100.000 Lehrende. Erzieherinnen und Erzieher und Schulpädagogen.

- An den Grundschulen fehlen fast 15.000 Lehrerinnen und Lehrer. In den Sekundarstufen I und II sind es noch einmal 70.000 Lehrende, die es für ein ausreichendes Ganztagesangebot, eine leistbare Zahl von Pflichtstunden, für angemessene Klassengrößen, für Vertretungen und die Integration Benachteiligter bräuhete. Es fehlen weiter 50.000 Schulsozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Sachmittel für einen anspruchsvollen Unterricht (in Summe 1,3 Milliarden Euro).
- Auch an den Berufsschulen fehlen fast 30.000 Lehrerinnen und Lehrern als Ersatzlehrer, zur Verkleinerung der Klassen und mit dem Ziel, die Pflichtstunden auf ein leistbares Maß zu senken. Es herrscht ein eklatanter Mangel von rund 50.000 an Sozialpädagogen. Benachteiligte müssten in die Klassen integriert werden - aber es fehlen dazu die Lehrenden, die das gut bewerkstelligen könnten. Auch die in den Schulen vorhandenen Sachmittel müssten für 1,3 Milliarden Euro jährlich auf den neuesten Stand gebracht werden.
- Die Hochschulen platzen - kurz gesagt - aus allen Nähten. Es fehlen 50.000 Stellen in Wissenschaft und Lehre, wenn die Betreuung der Studierenden auf einem angemessenen Niveau ankommen soll. Die Ausgaben für Sachmittel müssten pro anno um 1,5 Milliarden Euro aufgestockt werden.
- In der Weiterbildung fehlen allein mehr als 3300 Stellen alleine, um wenigstens eine angemessene Beratungsstruktur aufzubauen.

„Wir erreichen nicht die nötige Geschwindigkeit“

In einem gemeinsamen Interview mit der Wochenzeitung Die Zeit machten der ehemalige Vorsitzende der Geschäftsführung von Bosch, Franz Fehrenbach und Jutta Leibinger-Kammüller, Vorsitzende der Geschäftsführung des Maschinenbauherstellers Trumpf allen Mut, die die Zustände nicht länger ertragen. (Die Zeit, 2018)

Deutschland wirke wirtschaftlich erfolgreich, so Fehrenbach. Doch wenn er darüber nachdenke, ob das Land in zehn bis zwanzig Jahren noch erfolgreich sein könne, laufe es ihm kalt den Rücken herunter. Frau Leibinger-Kammüller pflichtete bei: „Wir erreichen nicht die notwendige Geschwindigkeit.“

Gefragt, wie das gehen könnte, erweiterte der Bosch-Mann kurzerhand den Stundenplan einer 9. Klasse um Informatik ab Klasse 5 und „auch die anderen MINT-Fächer (Mathematik, Informatik,

Naturwissenschaften, Technik) sind entscheidend, ebenso wie die ökonomische Bildung“. Sie sollten ein Viertel des Stundenplanes ausmachen.

Auf die Frage, welche Fächer dann gestrichen werden sollten, konterte Frau Leibinger-Kammüller, warum denn die Schulen nicht einfach Nachmittagsunterricht einführen sollten. Das sei bei entsprechender Auflockerung des Stundenplanes verkraftbar.

„Wir dürfen die neuen Fächer nicht in Konkurrenz zu Fächern wie Deutsch und Geschichte sehen.“ Ohne einen geistesgeschichtlichen Hintergrund könne man „die Transformation der Welt nicht verstehen“, so die Trumpf-Chefin.

Wie die Aufgabe zu lösen wäre, fragten die Zeit-Redakteure Lisa Nienhaus und Manuel J. Hartung die Manager. Zumal nach der von der Zeit zugrunde gelegten Rechnung 2030 „40.000 Lehrer fehlen“. Trumpf-Managerin Leibinger-Kammüller, deren Unternehmen ebenfalls die Talente ihrer Disziplinen am Arbeitsmarkt abfischt: Die „Besten müssen Lehrer werden“. Und Bosch-Mann Fehrenbach fügt an: „Wir müssen viel deutlicher sagen, wie wichtig Lehrer sind.“

Ein Zeitfenster für Reformen öffnet sich

Es gibt Zeitfenster in der Geschichte, in der plötzlich verschiedene Strömungen, die Jahrzehnte als Gegenpole Schritte der Modernisierung eines Landes verhindert haben wie aufgehoben erscheinen.

Vor 15 Jahren, als der politische Streit um Arbeitsmarktreformen entbrannte wäre der richtige Zeitpunkt für den Start in eine neue Moderne gewesen. Nun fürchtet man sich in manchen Chefetagen, dass das Silicon Valley, die Wirtschaftsmacht China und bisweilen auch noch Japan, an der deutschen Wirtschaft vorbeiziehen könnte und die Wertschöpfung von heute samt den dahinter liegenden Produktionsstrukturen wertlos werden könnte.

Arbeitgeber, Politik und Gewerkschaften müssen Bildung gemeinsam modernisieren

Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall, sprach 2018 vor Betriebsräten auf der Hannover-Messe, Klartext: Qualifizierung „ist eine übergreifende Aufgabe, die Arbeitgeber, Politik und Gewerkschaften gemeinsam bewältigen müssen.“

Die Frage ist, wie viel gemeinsames Handeln wird zwischen Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften möglich sein, wenn voraussichtlich im Herbst 2021 ein neuer Bundestag zusammentritt. Sind die Parteien ausreichend vorbereitet?

Die gegenwärtige Koalition baut auf einem Vertrag auf, durch den sich das Wort Bildung als wäre es ein roter Faden. Der ist jedoch nur mühsam erkennbar.

In der Präambel erläutern die Unterhändler von CDU, CSU und SPD ihre Absichten: „Wir geben allen Kindern und Jugendlichen gleiche Bildungschancen, damit Leistung und Talent über die persönliche Zukunft entscheiden, nicht die soziale Herkunft.“

Teile des Pakets wie etwa die Erhöhung des BAföG oder die Grundgesetzänderung zwecks Bundesinvestitionen in Schulen sind erledigt. Oder mitten in der Bearbeitung.

Andere Baustellen wie das geplante Innovieren der Weiterbildungslandschaft oder die Einrichtung eines nationalen Bildungsrates haben eine unbestimmte Zukunft in dieser 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages.

Umso wichtiger der Blick auf die Programme und Programmwürfe, nach denen die Parteien die Politik für kommende Generationen ausrichten wollen.

Die CDU arbeitet gegenwärtig an ihrem künftigen Grundsatzprogramm. Die Grundlinien ihrer künftigen Bildungspolitik sind folglich noch nicht recht erkennbar.

Der Parteivorstand hat in die Diskussion an der Basis einen Katalog von Leitfragen gegeben. Zum Thema Bildung wird darin gefragt: „Wie garantieren wir ordentliche Bildung und exzellente Forschung?“

Die CDU-Mitglieder diskutieren derzeit über ihr Bild von Schule, über Rolle und Aufgabe der frühkindlichen Bildung, nach der Verantwortung der Eltern oder die Zukunft des föderal geordneten Bildungssystems. Berufliche Bildung und Weiterbildung, so verraten einige Fragen dann doch, sollen gestärkt und als gleichwertig zu akademischer Ausbildung gestellt werden.

Die CDU hat die Diskussion so strukturiert, dass die Kapitel für sich stehen. Das Bildungsthema wird nicht explizit in Verbindung mit den Treibern der tiefen Transformation geführt. Das ist das Signal für eine eher normative, an pädagogischen Leitfragen entlang geführte Debatte.

Die SPD hat sich wie die CDU in eine Phase der Orientierung gegeben. 2018 hat der Parteivorstand Mitglieder und ihre nahestehende Experten aufgefordert, Anregung für eine neue Ausrichtung sozialdemokratischer Politik zu geben. Daran hat der Parteivorstand begonnen, einen neuen „Sozialstaat für eine neue Zeit“ zu skizzieren.

Eines der Schwerpunkte des bislang vorgestellten 1. Kapitels Arbeit: Bildung. Die SPD spricht sich für die Einführung eines individuellen Rechts auf Weiterbildung aus. Dazu soll die bisherige Arbeitslosenversicherung zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifikation ausgebaut werden.

Anders als die CDU diskutiert die SPD das Bildungsthema nicht für sich, sondern in Verbindung mit den Themen Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Eine Arbeitsversicherung soll durch recht-

zeitige Qualifikation Arbeitslosigkeit als Folge von Strukturwandel gar nicht erst entstehen lassen.

Auch wer keinen Schul- oder Berufsabschluss hat, soll eine garantierte Förderung bekommen, die es ihr oder ihm erlaubt, beide Abschlüsse nachzuholen.

Bündnis 90/Die Grünen arbeiten wie CDU und SPD ebenfalls in einem beteiligungsorientierten Prozess an den Grundlinien ihrer Arbeit.

In ihrem Zwischenbericht für ein künftiges Grünes Grundsatzprogramm, das 2020 beschlossen werden soll, spricht sich die die Grünen für ein egalitäres Bildungssystem aus, das „in einer vielfältigeren Gesellschaft“ die „ungleichen Startchancen im Leben“ ausgleicht.

Dafür sollen Schulen technisch auf den Stand der Zeit gebracht werden.

Die Grünen wissen auch, dass es mit Hardware nicht getan ist. „In den Kitas brauchen wir (...) gute Personalschlüssel, in den Schulen setzen wir auf mehr Personal und multiprofessionelle Teams. Nach den Grünen sollte „eine zweite Lehrkraft oder eine*n zweite*n Sozialpädagog*in“ in der Klasse Standard sein“.

Beim Thema Aus- und Weiterbildung ist das Programm weniger ausgefeilt. Aber in seinen Botschaften klar: „Kein Ausbildungsschritt“ dürfe „ohne Anschluss und Abschluss bleiben. Jede und jeder Jugendliche soll direkt nach der Schule eine anerkannte Berufsausbildung beginnen können, die angemessen bezahlt ist.“

Die Grünen arbeiten beim Thema Berufs- und allem Qualifizierung noch nach. Anfang 2019 legte ein Expertenkreis Weiterbildung der grünen-nahen Heinrich-Böll-Stiftung einen Vorschlag dafür vor, wie ein grüner Entwurf für Weiterbildung aussehen könnte.

Kernstück der Überlegungen: Die Einführung eines Weiterbildungsfonds, gespeist hälftig von öffentlicher Hand. Für die andere Hälfte sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu je gleichen Teilen aufkommen.

Daraus solle die individuelle Weiterbildung finanziert werden. Der Kreis derer, die davon profitieren sollen, geht über die heutigen Beitragszahler hinaus. Soloselbstständige, Rückkehrer in den Arbeitsmarkt, geringfügig Beschäftigte sollen Zugang zu den Angeboten der BA-finanzierten Weiterbildung bekommen.

Gefördert werden sollen zunächst nur Weiterbildung, „mit denen ein arbeitsmarktrelevantes Zertifikat (...) erreicht werden kann. Damit, so die Grünen, soll im bisherigen Dickicht des Angebots die Qualität gehoben und für die Kunden Transparenz gewonnen werden.

Die FDP-Bundestagsfraktion hat gemeinsam mit den Grünen die Reform des Grundgesetzes unterstützt, wodurch der Weg frei wurde für ein Bundesinvestitionsprogramm für das digitale Update der Schulen.

In Verbindung mit der Zustimmung als Oppositionsfraktion zu einem Regierungsentwurf hat die FDP Flagge gezeigt. Für sie war das nicht irgendeine Abstimmung, sondern - wie es in dem Leitartikel für den FDP-Parteitag Ende April 2019 heißt - ein Stück „Reform des Bildungsföderalismus“.

Als FDP-Vorsitzender Christian Lindner gemeinsam mit der FDP-Vize Katja Studing per Brief der Kanzlerin September 2018 die Zustimmung der FDP-Fraktion zur Grundgesetzänderung signalisierte er weitergehende Reformabsichten: „Wir brauchen bundesweit einheitliche, ambitionierte Bildungsstandards - nicht nur für das Abitur, sondern für alle Abschlüsse“, wird Studing zitiert.

Grundsätzlich will die FDP bis 2030 jedem Einzelnen „ein Leben lang die weltbeste Bildung ermöglichen“. Dazu sollen die Ziele des Bund-Länder-Bildungsgipfels 2008 nicht nur umgesetzt, sondern übertroffen werden.

Zielmarke der FDP ist nicht der Durchschnittswert der Bildungsausgaben unter den OECD-Mitgliedsstaaten, sondern das Mitspielen in der Top-Liga unter den ersten fünf.

Ein ehrgeiziges Vorhaben, das weit mehr als jene 55 Milliarden Euro kosten dürfte, die im Modernisierungspaket der GEW aufgerufen werden.

Weiter will die FDP Schulen, Schülerinnen, Schüler und Lehrende per Glasfaser ans Netz und per Wifi in die Cloud bringen.

Lernen soll das Leben begleiten - und Beschäftigte sich durch Verzicht auf Einkommen oder Urlaub die Zeit für eine Weiterbildung selbst zusammensparen.

Die berufliche Bildung denkt sich die FDP in Modulen zerlegt. Und so, wie heute etwa ausgebildete Kaufleute im Wirtschaftswissenschaftlichen Studium den Buchführungsschein nicht unbedingt machen müssen, sollen in der Berufsausbildung erworbene Abschlüsse an Hochschulen anerkannt werden - und umgekehrt, heißt es weiter im Entwurf des Leitartikels des Bundesvorstandes der FDP zu ihrem Parteitag in 2019.

Einzelne Politiker in der Fraktion Die Linke im Bundestag, wie die aus der Landespolitik kommende Erziehungswissenschaftlerin Birke Bull-Bischoff, halten die Fahne der Bildungspolitik hoch. Sie arbeitet auch in der Enquete-Kommission zur Weiterbildung mit. Aber ein großes Thema ist die Bildungspolitik für Die Linke nicht geworden. Sie haben es mehr mit den großen Aggregaten: Frieden, Abrüstung oder Verteilungsgerechtigkeit.

Mit Stellungnahmen zu Bildungsfragen etwa über das Internet bleiben die Linken sparsam. Unter den Themenkacheln der Homepage taucht Bildung erst gar nicht auf.

Im Grundsatzprogramm von 2011 wird die Akademisierung der Erzieherberufs gefordert, die Gemeinschaftsschule propagiert und die Einführung einer Ausbildungsumlage gefordert - eine von der Wirklichkeit inzwischen überholte Position.

Die Linke will Hochschulen ausbauen und diese für „beruflich Qualifizierte“ öffnen. Das BAföG soll „zu einer öffentlich finanzierten Erwachsenenbildungsförderung“ erweitert werden - den Bedarf deckend und unabhängig von Einkommen und Vermögen der Eltern.

Die AfD hingegeben hängt als letzte Partei im ideologischen Bildungskampf der frühen 70er Jahre fest. Die Pisa-Studienergebnisse sind spurlos an der deutschnational bis rechtsextremen Partei vorbeigegangen.

Konsequent fordern die Blau-Braunen ein Schulsystem, das „dem unterschiedlichen Leistungsvermögen der Schüler“ gerecht wird. Und meint damit, dass das Schulsystem Spätzünder und Kinder, deren Eltern ihrem Nachwuchs keine Nachhilfe angeheihen lassen können, aussortieren soll.

Die Pisa-Ergebnisse können bei der AfD gar nicht verfangen. Denn am rechten Rand des Parteienspektrums wird der „Einfluss von internationalen Konzernen, Stiftungen und anderen Lobbygruppen wie der OECD und des PISA-Konsortiums auf unser Bildungssystem und damit auf die Zukunftsfähigkeit Deutschlands“ abgelehnt.

An Stelle der international anerkannten Bachelor- und Master-Abschlüsse sollen wieder das Diplom und der Magister treten. Die Möglichkeiten der Drittmittelforschung und damit der Einfluss der Industrie auf die Hochschulen sollen begrenzt werden. Von den Schulen soll die demokratische Bildung als Propaganda ebenso verbannt werden, wie der Islam-Unterricht.

Es werde, so die AfD, an deutschen Schulen häufig nicht die Bildung der eigenen Meinung gefördert, sondern die unkritische Übernahme ideologischer Vorgaben.

Nebulöse Vorwürfe, keine Beweise, krude Verallgemeinerungen und kein erkennbares Konzept - das zeichnet den bildungspolitischen Ansatz der jüngsten Partei im Bundestag aus.



ZEHN VORSCHLÄGE FÜR EINE MODERNE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat sich in der Debatte für eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“ Ende April 2019 positioniert. In einem 10-Punkte-Plan wird unter anderem ein „Transformationskurzarbeitergeld“ gefordert. Damit sollen Beschäftigte und Betriebe, die im Umbruch stehen unter Bedingungen gefördert werden. Nämlich dann, wenn Betriebe in einer Umstellungsphase, in der die Kapazitäten nicht ausgelastet sind, die Beschäftigten im Betrieb halten und für ihre künftigen Aufgaben weiterbilden. (DGB 2019)

Betriebsräte sollen bei der Planung von Personal, der Sicherung von Beschäftigung und Qualifizierung ein „generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht“ zugesprochen bekommen. Um die Qualifikation der Beschäftigten zu sichern, müssen Betriebe verpflichtet werden, für die Belegschaften einen Weiterbildungsplan aufzustellen.

Weiterbildungsmentoren könnten insbesondere gering qualifizierte Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme an Qualifizierungen gewinnen. Ihre Jobs sind von Rationalisierungen am stärksten bedroht. Doch ihre Neigung zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist jedoch unterdurchschnittlich. Hier könnten die Mentoren – aus den Reihen des Betriebsrates oder der Vertrauensleute durch „Ansprache und individuelle Begleitung“ Ängste und Vorbehalte abbauen.

„**Fachkräfte sichern**“ ist das einzige Programm des Europäischen Sozialfonds, welches die Sozialpartner bei der Entwicklung und Einführung moderner Ansätze der betrieblichen Weiterbildung unterstützt. Der DGB plädiert dafür, das Programm in der Förderperiode bis 2027 fortzusetzen. Dazu wäre eine höhere Ko-Finanzierung aus Bundesmitteln nötig.

Tarifliche Weiterbildungsvereinbarungen können Zuschüsse des Arbeitgebers für persönliche Weiterbildungen enthalten. Für diesen Fall sollten solche Zuschüsse steuerbefreit werden.

Transformationskurzarbeitergeld soll Beschäftigung in der Phase technologie-getriebener Umbrüche in Betrieben sichern (siehe oben).

Transfermaßnahmen sollen gezielt für die Weiterbildung eingesetzt werden. Von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte sollen von der Arbeit freigestellt werden. Damit gewinnen sie Zeit, um sich für eine künftige Arbeitsstelle zu qualifizieren.

Die Arbeitsagenturen sollten sich unter Bedingungen an den Kosten der Weiterbildung beteiligen.

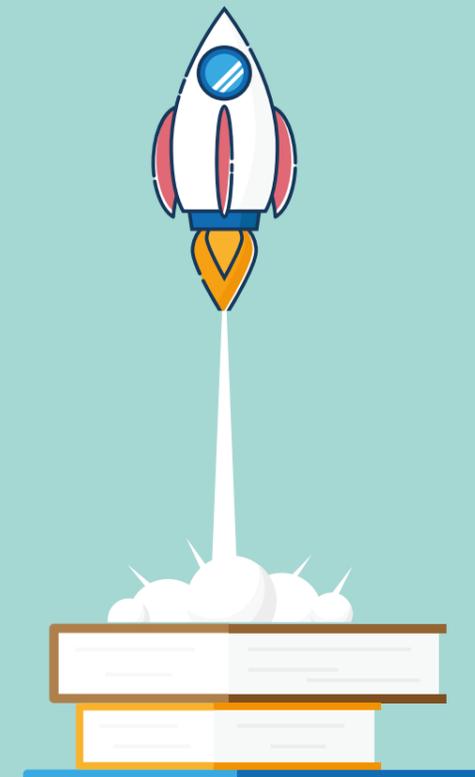
Recht auf Weiterbildung ist das Ziel der DGB-Weiterbildungspolitik. Dazu solle das gegenwärtige Recht auf Beratung „durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und entsprechende staatliche Förderangebote flankiert werden“. Das gegenwärtige Programm ermöglicht Beschäftigten eine Qualifizierung in Abhängigkeit etwa von der Größe des Arbeitgebers. Wer sich individuell weiterbildet und nicht von einem der Förderangebote profitieren kann, „sollte keine Lohnneinbußen in Kauf nehmen müssen“.

Arbeitslosigkeit soll mit Weiterbildung überwunden werden. Deswegen fordert der DGB ein Recht auf Weiterbildung „bei Eintritt in Arbeitslosigkeit“. Arbeitslose sollen finanzielle Unterstützung erhalten, wenn sie an einer Qualifizierung teilnehmen. Dafür solle ein Weiterbildungsgeld als Zuschlag auf die Arbeitslosenunterstützung gezahlt werden.

Lernzeitansprüche sollen nach Ansicht des DGB bundeseinheitlich geregelt werden. Dazu gehöre „mindestens die Freistellung bei Bildungsteilzeit sowie die Ermöglichung von Lernzeitansprüchen“.

Aufstiegs-BAföG soll besser wirken. Finanzielle Hindernisse wie etwa Weiterbildungsgebühren sollten beseitigt und der Zuschuss für den Unterhalt, der Bonus bei Erfolg und die Familienkomponente verbessert werden.

ESF-Bildungsprämien will der DGB so weiterentwickeln, dass beispielsweise die finanzielle Begrenzung bei den Maßnahmenkosten aufgehoben werde. Der Zuschuss solle sich am Einkommen orientieren.



BESTE BILDUNG FÜR EINE DEMOKRATISCHE ARBEITSWELT 4.0

Die Ausdauer und der Mut von Bildungswissenschaftlern, Erziehungsexperten und Spezialisten der beruflichen Ausbildung sind zu bewundern. Seit Jahrzehnten kämpfen Sie um eine Reform, seit den PISA-Studien sogar mit ungewohnter Einigkeit. Doch keine politische Konstellation in Bund und Ländern hat das Thema wirklich vorangebracht.

Außer in Wahlkämpfen. Dort gehört das Thema Bildung in noch jeden Text und jede Rede. Seit Jahrzehnten wecken Parteien im Werben um die Gunst der Wählerinnen und Wähler immer neue Hoffnungen. Ihre Enttäuschung lässt dann meist nicht lange auf sich warten. Mit dem nächsten Beschluss eines Haushaltes schmelzen Bildungsversprechen zusammen.

Das mag auch darin liegen, dass Bildung zum größten Teil Sache der Länder ist. Damit gibt es hierzulande (mindestens) 16 bildungspolitische Arenen. Und es gibt Institutionen, mit deren Hilfe sich die Akteure aus all diesen Ländern abstimmen. Es wurden Expertengremien beauftragt, die Durchbrüche erzielen sollten. Und es es war einmal eine vieles versprechende Gipfelerklärung.

Sie alle haben etwas bewirkt. Gemessen an der Tatsache, dass unser Land vor mehreren gleichzeitigen tiefgreifenden Umbrüchen steht, reicht es nicht, etwas mehr Geld ins System zu geben.

Das Land steht vor einer tiefen Transformation. Technologische Neuerungen und politische Innovationsfestlegungen in Verbindung mit der schnellen Alterung werden Wirtschaft und Gesellschaft, Arbeit und das Verhältnis der Menschen zu ihrer Umwelt neu definieren.

Deswegen braucht es nicht nur mehr Geld, sondern eine qualitative Erneuerung des Bildungssystems.

Die wäre auch noch nicht geschaffen, wenn den Fächern Mathematik, Naturwissenschaften und Technik ein höherer Stellenwert in den Stundenplänen eingerichtet werden würde. Das System ist unterfinanziert. Den Mangel an einer Stelle vergrößern, um an anderer Stelle Lücken zu schließen, ist kein bildungspolitisches Konzept.

An den Kindertagesstätten und Schulen herrscht Personalnotstand und noch größerer steht bevor. Die Lehrerinnen und Lehrer, die das ausbaden müssen, wirken oft erschöpft und unzufrieden. Wie das werden soll, wenn demnächst die starke Generation von Lehrern in den Ruhestand gehen, lässt sich nicht einmal erahnen.

In Deutschland leben 54 Millionen Menschen zwischen 20 und 60 Jahren. 45 Millionen davon sind erwerbstätig. Da liegt es auf der Hand, dass Familien auf ein umfassendes Ganztagsschulangebot zählen können müssen. Familien, in denen beide arbeiten und die Kinder zu Hause sind, sind nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel.

Damit wird auch klar, dass es mehr und bessere und besser bezahlte Angebote für die Jüngsten braucht - der wohl wertvollste Schatz in einer alternden Gesellschaft.

Das erklärt auch, weshalb für so viele Frauen und Männer in diesem Land das Thema Bildung an erster Stelle steht. Ähnlich wie die Wohnungsnot in den Städten erleben sie den Mangel eines Bildungssystems, das nicht mit den Aufgaben der

Zeit wachsen konnte, sozusagen am eigenen Leib.

Nicht nur Kinder werden unzureichend betreut und unterrichtet. Auch die Erwachsenen selbst erkennen, dass die tiefe Transformation von ihnen mehr Wissen und Können abverlangt. Sie fühlen sich nicht gut vorbereitet auf das, was kommt.

Die Gesellschaft hat als Ganze noch keine Antworten darauf. Die Sozialpartner in der Industrie haben es in bemerkenswerter Geschwindigkeit geschafft, traditionelle Berufe auf den Stand der Zukunft zu bringen.

Bundesarbeitsminister Heil hat jetzt damit begonnen, die Bundesarbeitsagentur, der in manchen Regionen langsam die Kundschaft ausgeht, auf Qualifikation zu trimmen.

Wie die Pilotprojekte zeigen, haben Arbeitnehmer keine Berührungsangst mit der Agentur. Sie wollen beraten sein. Aber es fehlt neben Beratung ein System an Zertifikaten, an Teilabschlüssen, mit denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach einer abgeschlossenen Qualifizierung etwas anfangen können.

Weiterbildung nicht auf Berufsbildung reduzieren

Statt „Die Zeit der Wahl ist jetzt.“ Schon jetzt wird es höchste Zeit, die politische Auseinandersetzung zu führen. Weiterbildung darf nicht länger auf das Ziel beruflicher Qualifikation eingeengt werden. Das Erlernen fremder Sprachen und die Auseinandersetzung mit Literatur können hilfreich für die Welt 4.0 sein. Denn in Zeiten der Digitalisierung geht es selbst in der Produktion immer mehr um Kommunikation, Erkennen von Mustern, Interpretation und Weitergabe von Informationen. Qualifizierung und Erwachsenenbildung können heute vielleicht besser denn je zu einer 4. Säule verbunden werden.

An manchen Orten Deutschlands herrscht Aufbruchstimmung: Neuerdings entstehen völlig unterschiedliche „Bildungshäuser“ und neue Lernorte, in denen Menschen zusammenkommen, um zu lernen, gemeinsame Erfahrungen zu machen oder einfach etwas auszuprobieren, wie 3D-Druck oder Exoskelette (Muuß-Merholz, 2018).

Die Parteien bereiten sich auf die kommenden Bundestagswahlen vor. Das werden nicht irgendwelche Wahlen werden. Beispielsweise stellt sich die Frage, ob die blau-braune AfD mit ihrer rückwärtsgewandten Politik (auch im Bildungssektor) als Sperrminorität im Bundestag etablieren kann und was dann die anderen Parteien daraus machen. Oder gelingen - weil die Sprach- und Orientierungslosigkeit der AfD offensichtlich wird - wieder klare Profile und Zukunftsentwürfe an Gewicht?

Vielfach wird die AfD als Protestpartei beschrieben. Sie würde gewählt, weil das politische Establishment nicht in der Lage sei, die soziale Lage im Land zu verbessern.

Demzufolge muss die politische Auseinandersetzung also darum gehen, die demokratischen Parteien zu fordern und Lösungen für drängende Probleme wie die fehlenden Angebote der Säulen 1 bis 4 im Bildungssektor einzufordern

Gewerkschaften und Betriebsräte können dazu Bündnisse initiieren. Die Auseinandersetzung hat in jeder Stadt und in jedem Landkreis seine Brennpunkte. Mal sind es die fehlenden Ganztagsangebote für Schüler. Dann sind es schlecht ausgestattete Berufsschulen, ausgehungerte Volkshochschulen. Von mangelnder Transparenz und Unterfinanzierung der beruflichen Weiterbildung ganz zu schweigen.

Im Bündnis mit Lehrenden, Erzieherinnen und Erziehern, Dozenten, wissenschaftlichen Lehrkräften und Künstlern, mit Eltern, Schülern und Studierenden, Betriebsräten und ganz normalen Arbeitnehmern ließe sich ein machtvolles Bündnis schmieden. Von den Parteien Klarheit einfordern heißt auch, den Antidemokraten vom rechten Rand den Boden zu entziehen, um dem sie die Saat von Hass, Neid und Missgunst säen wollen.

Wenn allerdings weiter gemurkelt wird wie bisher, wird es am Ende dem Zufall, der Gunst von Arbeitgebern und sehr viel eisernem Willen abhängen, wer von der tiefen Transformation profitiert. Und wer verliert.

Zufall, Gunst und Selbstbeschränkung sind keine demokratischen Prinzipien. Die Einteilung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer auch nicht.

Die demokratische Gesellschaft baut auf Transparenz und gleichem Zugang zu bester Bildung ein Leben lang. Es geht um einen wichtigen Aspekt sozialer Gerechtigkeit: Um die Anerkennung von Leistung, Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Der Tag der Wahl wird vom Bundeswahlleiter festgesetzt. Damit Bildung bei Wahlen von den Kommunen über die Länder und den Bund aber auch in den Betrieben endlich ernst genommen wird, muss die politische Auseinandersetzung auf jeder dieser Ebenen jetzt beginnen und darf nicht mehr zurück gestellt werden. Die Sache mit der besten Bildung für alle duldet im Interesse einer demokratischen Moderne keinen Aufschub mehr.

BIBLIOGRAPHIE

Amendt, Jürgen, 2018. Notlösung wird zum Dauerzustand in Erziehung und Wissenschaft, 9/2018. <https://www.gew.de/aktuelles/de-tailseite/neuigkeiten/notloesung-wird-zum-dauerzustand/>

Automobil Industrie 2019. E-Fahrzeug-Produktion: Wird alles anders? <https://www.automobil-industrie.vogel.de/e-fahrzeug-produktion-wird-alles-anders-a-776524/>

Bayer, Mechthild / Klinger, Ansgar / Ressel, Thomas, 2017. Weiterbildung Reformieren - Sechs Vorschläge, die wirklich helfen. Herausgeber: GEW, IGM und ver.di. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=63303&token=894cb21176c74329791a3211a91a9ff449fd0e0e&sdownload=&n=2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf

Benner, Christiane, 2018. Mischt Euch Bitte ein! Bericht von einer Veranstaltung der IG Metall auf der Hannover Messe 2018. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/digitalisierung/mischt-euch-bitte-ein>

Bertram Georg W., 2017. Warum wir nach uns fragen. Aus Vorlesung über Pädagogik (Zusammengefasst neu in Kant als Pädagoge)

Bläschen, Alexandra / Brandherd, Ruth / Eckhardt, Christoph / Kippliger, Bernd / Knuth, Matthias / Kruppe, Thomas / Kuhnhenne, Michaela / Schütt, Petra, 2017 Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung und Deutschland, HBS Working Paper Forschungsförderung Nummer 25/2017. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/maerz/weiterbildung-finanzielles-stiefkind-der-bildungspolitik/>

Weiterbildung 4.0, 2019. Heinrich Böll Stiftung. https://www.boell.de/sites/default/files/boell_brief_tg8_weiterbildung_4.0.pdf

Boes, Andreas / Kämpf, Thomas / Langes, Barbara / Lühr, Thomas, 2017. ‚Lean‘ und ‚agil‘ im Büro. Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.oapen.org/download?type=document&docid=643153>

Bosch, Gerhard, 2004. Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Hrsg. BIBB), Ausgabe 6/2004. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/953>

Bosch, Gerhard, 2019. Weiterbildung 4.0 -Wie kann sie eigentlich finanziert werden? WSI-Mitteilungen 2/2017. Bundesgesetzblatt 2018, Ausbildungsrahmenplan für die Zusatzqualifikationen. https://www.elementare-vielfalt.de/fileadmin/docs/digitalisierung/ME-Berufe-B2B/Zusatzqualifikation_Metall-Berufe.pdf

Bundesgesetzblatt 2018. Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung. <https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/custom/app/pdf.xqy?ident=470672a6110d7837253c25eec9a5a9e0372e152b×tamp=20190418164931&version=2.2&documentId=355196>

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2017. Betriebliche Weiterbildung – Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten. [https://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Stn-Betriebliche-Weiterbildung.pdf/\\$file/Stn-Betriebliche-Weiterbildung.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Stn-Betriebliche-Weiterbildung.pdf/$file/Stn-Betriebliche-Weiterbildung.pdf)

Brehm Christensen, Martin / Clancy, Emma Clancy 2018. Exposed: Apple's golden delicious tax deals, Is Ireland helping Apple pay less than 1% tax in the EU? European United Left • Nordic Green Left EUROPEAN PARLIAMENTARY GROUP https://www.guengl.eu/content/uploads/2018/06/Apple_report_final.pdf

Bündnis 90 / Die Grünen Konvent, 2019. Zwischenbericht zum Grundsatzprogramm. https://cms.gruene.de/uploads/documents/20190328_Zwischenbericht-Grünes-Grundsatzprogramm.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 2018. Datenreport 2018. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf

Bundesministerium für Arbeit (BMAS), 2013. Arbeitsmarktprognose 2030. Stand Juli 2013. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile

Bundesarbeitsministerium 2016. Weissbuch Arbeiten 4.0. <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2018. Schriftliche Stellungnahme des BMWi zur Vorbereitung der Kommissionsmitglieder auf die Anhörung der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ am 26. November 2018. <https://www.bundestag.de/resource/blob/626962/1cb963b28f62d2cd-1d25b5149e75dbb6/KDRs-19-28-17-data.pdf>

Bevölkerung nach Altersgruppen und Geschlecht, 2019. Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61538/altersgruppen>

Leitfragen zum neuen Grundsatzprogramm der CDU. <https://www.cdu.de/grundsatzprogramm> (Abgerufen am 16.4.2019)

Dengler, Katharina / Matthes, Britta, 2019. Weniges Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB Kurzbericht 4/2018. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

Deser, Frank / Landwehr, Roland, 2018. Revolution für die kaufmännische Bildung?!, Weiterbildung, Ausgabe 5/2018)

Destatis, 2019. Bildungsausgaben im internationalen Vergleich. (Abgerufen 1.4.2019) https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=377A97509535BAA9E34A675B8723A2E1.GO_1_4?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1555516987483&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=99911-0003&auswahltext=&auspraegungen%24%24%245=auswählen

Destatis, 2019. Fachserie 11 Reihe 1.1 Private Schulen, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/private-schulen-2110110187004.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Destatis, 2019. Stabiler Anstieg der Erwerbstätigkeit im Februar 2019. Pressemitteilung Nr. 125 / 2019 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_125_132.html

Deutscher Bildungsrat, 1970. Strukturen für das Bildungswesen, Empfehlungen der Bildungskommission, Klett Verlag Stuttgart.

Deutscher Bundestag, 1990. Schlussbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik - Bildungspolitik 2000. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/11/078/1107820.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2018. Für eine moderne und attraktive Berufliche Bildung. <https://www.dgb.de/themen/++co++8efd6e68-c2f4-11e8-b7ab-52540088cada>

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2018. Der Dresdener Bildungsgipfel von unten betrachtet. <https://www.dgb.de/themen/++co++a8cd-27cc-d39b-11e8-b105-52540088cada>

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2019. Weiterbildung: 10-Punkte-Plan – von Kurzarbeitergeld bis zu betrieblichen Mentoren. <https://www.dgb.de/themen/+co+c5c-f5a90-65a2-11e9-9bfd-52540088cada>

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung / Bertelsmann-Stiftung, 2018. Deutscher Weiterbildungsatlas. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas-2/>

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2016. Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf>

Dobischat, Rolf / Münk, Dieter / Rosendahl, Anna, 2019. Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995 - 2015. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/maerz/weiterbildung-finanzielles-stiefkind-der-bildungspolitik/>

Ehmann, Christoph, 2011. Weiterbildung - Kein Benachteiligten-Programm. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. <https://www.die-bonn.de/id/9182/about/html/>

Emnid, 2017. Bildung top, Verteidigung flog. Eine Vorwahlumfrage im Auftrag der Zeitung Bild am Sonntag. <https://www.bild.de/politik/inland/bundestagswahl2017/hallo-wahlkampf-diese-themen-sind-deutschland-wirklich-wichtig-52925104.bild.html>

Thema Bildung, 2019. Homepage der FDP. <https://www.fdp.de/thema/bildung>

Vorankommen - für jeden Einzelnen und für Deutschland in Europa. Leitantrag des Bundesvorstandes der FDP zum 70. Parteitag 2019. <https://www.fdp.de/sites/default/files/uploads/2019/03/13/leitantrag-70-bpt-vorankommen.pdf>

Gabler Wirtschaftslexikon, 2019. Arbeitskräftemobilität. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitskraeftemobilitaet-31474/version-255031> (abgerufen am 20. April 2019)
GEW 2010. Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung, Hrsg. GEW. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/schwarzbuch-weiterbildung/>

GEW, 2014. Schwarzbuch 3 - Vergabe öffentlich finanzierter Aus- und Weiterbildung. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24134&token=2a6e6729378aedd33920d594d5fa561464e85ed5&download=&n=Schwarzbuch_3.pdf

Gorz, André, 2003. Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Dt. im Rotpunktverlag 2004.

Herzog-Stein, Alexander / Friedrich, Birgit / Sesselmeier, Werner / Stein, Ulrike, 2017. Wachstum und Produktivität im Gegenwind. IMK Report 24, März 2017. https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_124_2017.pdf

Hüther, Michael / Südekum, Jens, 2019. Die Schuldenbremse ist nicht mehr zeitgemäß, Süddeutsche Zeitung, 15. April 2019.

IWConsult, 2018. Anforderungen der digitalen Arbeitswelt. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/Gutachten_Anforderungen_Digitale_Arbeitswelt.pdf

IW, Deutschland in Zahlen 2019. Öffentliche Bildungsausgaben in Mio. Euro (abgerufen am 9.4.19) <https://www.deutschlandinzahlen.de/tab/deutschland/bildung>

Jaich, Roman, 2016. Bildungsfinanzierung der Öffentlichen Hand https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Bildung_und_Politik/Bildungsfinanzierung/Bildungsfinanzierung_der_oeffentlichen_Hand_-_Stand_und_Herausforderungen_Februar_2016_.pdf

Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina, 2017. Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission Arbeit der Zukunft. https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf

Klemm, Klaus / Zorn, Dirk, 2018. Lehrkräfte dringend gesucht, Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BST-17-032_Broschue-re-Lehrkraefte_dringend_gesucht_GESAMT_WEB.pdf

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 2018. „Ein neuer Aufbruch für Europa / Eine neue Dynamik für Deutschland / Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad-672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>

Leber, Ute / Matthes, Britta, 2018. (IAB) Foliensatz „Berufe und berufliche Aus- und Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt. <https://www.bundestag.de/resource/blob/626980/058a0e692d-09685da3c5c86ace48970a/KDrs-19-28-21-data.pdf>

Lederer, Bernd, 2019. Was meint eigentlich Bildung? https://www.uibk.ac.at/iezw/mitarbeiterinnen/senior-lecturer/bernd_lederer/downloads/was-ist-eigentlich-bildung.pdf

Mitbestimmen! 2016. Zeitung des VW-Betriebsrates, Ausgabe November 2016

mdr, 2018. Vom Verbrenner zum Elektroantrieb: VW schult alle 7700 Mitarbeiter in Zwickau um. <https://www.mdr.de/sachsen/chemnitz/zwickau/volkswagen-sachsen-vw-zwickau-eautos-100.html> (Stand: 16. November 2018)

Muuss-Merholz, Jöran, 2018. Renaissance statt Rettung der Bildungsorte. In Weiterbildung 6/2018. <https://www.joeran.de/wp-content/dox/sites/10/Joeran-Muuss-Merholz-2018-Renaissance-statt-Rettung-der-Bildungsorte.pdf>

Nuissel, Ekkehard, 2010. Weiterbildung/Erwachsenenbildung. In Handbuch Bildungsforschung, 3. durchgesehene Auflage.

OECD 2019. Better life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/jobs-de/> Abgerufen am 11. April 2019

Otte Andreas / Schröter, Welf, 2018. Lebende Konzernvereinbarung als soziale Innovation - Internes Crowdsourcing in der GASAG-Gruppe; Bedeutung - Bewerten - Wortlaut. http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/wp-content/uploads/2018/07/Lebende_KBV_Otte_Schroeter.pdf

Pfeiffer, Sabine, 2019. Bisherige Veränderungen und daraus zu ziehende Lehren für die Arbeitswelt und berufliche Bildung. <https://www.bundestag.de/resource/blob/593868/ed07912688a758286099e7310bed42a4/KOM-Drs--19-28-29-data.pdf>

Policy Matters, 2017. Rechtspopulismus in Deutschland - die AfD und ihre Wähler. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Rehn, Gösta, 1970. Zitiert nach Horst Albach in Klatt, Sigurd / Wilms, Manfred (Hrsg.), Strukturwandel und makroökonomische Steuerung, Festschrift für Fritz Voigt, 1975

Schmied, Günther, 2012. Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung in Leviathan, 2/2012. <http://www.guenterschmid.eu/pdf/aufsaetze/Schmid%20Leviathan.pdf>

Hans G. Schuetze, 2005. Weiterbildung und die Politik lebenslangen Lernens in Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung.

Sozialpartner Metall- und Elektroindustrie, 2017. https://www.ig-metall.de/dl/igm/20170331_basispapier_agiles_verfahren_verwand_17_03_28_9ab74d9d532e4067a17f9d6dc63a9bf1821ea58e.pdf?

„Mehr BAföG für Schüler und Studierende.“ SPD-Bundestagsfraktion. <https://www.spdfraktion.de/themen/mehr-bafoeg-schueler-studierende> (Stand 5. April 2019)

SPD-Parteitag in Nürnberg (2001). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschlusse/Bundesparteitag/beschlussbuch_bundesparteitag_nuernberg_2001.pdf

SPD-Parteivorstand, 2019. Arbeit-Solidarität-Menschlichkeit / Ein neuer Sozialstaat für eine Neue Zeit, Teil 1: Arbeit https://www.spd.de/fileadmin/Bilder/SPDerneuern/201902_PV-Klausur/20190210_Neuer_Sozialstaat.pdf

Spiegel-online, 2002. Arbeitsämter als Selbstbedienungsladen“, 12. Juli 2002, 12.59, abgerufen am 10.4.2019. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/rechnungshof-studie-arbeitsaemter-als-selbstbedienungsladen-a-204895.html>

Spiekermann, Sarah, 2019. Süddeutsche Zeitung, Feuilleton, 24. März 2019

Storck, Johanna, 2013. Hochschulstudium: Nicht ausgeschöpfte Potentiale trotz ‚Akademisierungswahn‘. DIW Roundup 2. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.434072.de/diw_roundup_2_de.pdf

Timmermann, Dieter u.a., 2004. Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens. https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_III.pdf

Vereinigte Lohnsteuerhilfe, 2019. Kosten für Form- und Weiterbildung von der Steuer absetzen (abgerufen am 11. April 2019) <https://www.vlh.de/arbeiten-pendeln/beruf/kosten-fuer-fort-und-weiterbildung-von-der-steuer-absetzen.html>

Vodafone Institut für Gesellschaft und Kommunikation, 2018. The Tech Divide. https://www.vodafone-institut.de/wp-content/uploads/2018/11/VFI_Industrie_und_Arbeit_Tech_Divide.pdf

VW 2019. Volkswagen plant 22 Millionen E.Autos in zehn Jahren. Medieninformation Nr.66/2019 <https://www.volkswagen-newsroom.com/de/pressemitteilungen/volkswagen-plant-22-millionen-e-autos-in-zehn-jahren-4750/download>

Weber, Enzo / Kruppe, Thomas / Mühlen, Janne / Wiemers, Jürgen, 2019. Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse, IAB Kurzbericht 8/2019. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf>

Weimarer Reichsverfassung, 1919. http://www.zum.de/psm/weimar/weimar_vv.php#Vierter%20Abschnitt.%20Bildung%20und%20Schule

Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, 2018. Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur einer Arberitsversicherung - Ideen und Konzepte. <https://www.bundestag.de/resource/blob/580578/0ba6ae70b4738cdb07103e62d8bd5df7/wd-6-078-18-pdf-data.pdf>

Wolter, Marc Ingo / Mönning, Anke / Hummel, Markus / Weber, Enzo / Zika, Gerd / Helmrich, Robert / Maier, Tobias / Neuber-Pohl, Caroline, 2016. Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie; IAB-Forschungsbericht 13/2016. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>

Die Zeit, 2018. Baut die Schulen um! Franz Fehrenbach und Nicola Leibinger-Kammüller im Interview zur Bildungspolitik unserer Zeit. <https://www.zeit.de/2018/29/bildung-reform-deutschland-schulen-lehrer/komplettansicht>

Zierler, Clemens / Van den Nest, Emanuel, 2018. Menschliche Arbeit ist der flexibelste Produktionsfaktor in einem Unternehmen, AMS Info 404 <http://hdl.handle.net/10419/183304>

Zsolt, Wilhelm, 2019. Elon Musks Plan, uns zu Cyborgs zu machen. Der Standard (Wien). <https://derstandard.at/2000099975285/Neuralink-Elon-Musks-Plan-uns-zu-Cyborgs-zu-machen-Neurolace>

AUTOR

Hilmar Höhn ist ausgebildeter Verlagskaufmann und Zeitungsredakteur. Nach seiner Tätigkeit für die Frankfurter Rundschau wechselte er zu den Gewerkschaften. Zuletzt war er Leiter der Abteilung Politik beim Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE). Seit 2019 arbeitet Hilmar Höhn als freiberuflicher Autor. Unter anderem für die Hans-Böckler-Stiftung.

IMPRESSUM

Ausgabe

Beste Bildung für eine demokratische Arbeitswelt 4.0
DOSSIER
Nr. 2, Juni 2019

Herausgeber

© Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.boeckler.de
ISSN 2628-8346

Pressekontakt

Rainer Jung
49 (211) 7778-150
rainer-jung@boeckler.de

Autor

Hilmar Höhn
hilmarhoehn@icloud.com

Bildmaterial

Seite 3, 4, 14, 15, 25, 29,
31, 35, 37, 41, 45, 48:
Adobe Stock
Seite 21, 23, 26: VW
Seite 19: kpw-photo
Seite 34: BMAS/Susi Knoll

Satz

teamADwork werbe GbR
Düsseldorf



»Beste Bildung für eine demokratische Arbeitswelt 4.0« von Hilmar Höhn ist lizenziert unter Creative Commons Attribution 4.0 (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.