

Ist gewerkschaftliche Bildungspolitik zukunftsfähig?

Von: **Dr. Klaus Heimann** (*Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin*)

Ist gewerkschaftliche Bildungspolitik nicht mehr zukunftsfähig? Diese Ausgangsfrage nimmt den Befund des Göttinger Soziologen Martin Baetghe (2010, S.96) auf. Er sieht die Gewerkschaften nicht gut vorbereitet auf die mitgestaltende Akteursrolle in der Bildungspolitik. Diese These verkündete er provokant im Buch zum *Kurswechsel für Deutschland*, das IG Metall Chef Berthold Huber, im Krisenjahr 2010 herausgegeben hat.

Aber stimmt das? Sind die Gewerkschaften wirklich so schlecht unterwegs im Bildungsthema? Um das Ergebnis der Prüfung der Programmatik und der praktischen Politik gleich vorweg zu nehmen: Ich halte die gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik in Summe für zukunftsfähig und auch für zukunftstauglich.

Notwendig für eine aktive Akteursrolle ist allerdings, dass die Reformvorschläge der Gewerkschaften auch aufgegriffen werden. Die Gewerkschaften alleine haben weder die Kraft, noch die Möglichkeit die Bildungspolitik grundlegend zu verändern. Trotz dieser begrenzten Wirkungsmöglichkeiten dürfen die Gewerkschaften nicht darauf verzichten, die Bildungsfragen zuzuspitzen, zu fokussieren und sie konfliktfähig zu machen. Wenn die Gewerkschaften es schaffen, die auch in ihren Reihen vorhandenen unterschiedlichen Interessen zu bündeln (*Solidarität ist immer wieder neu zu erarbeiten*, wie Klaus Dörre es formuliert), dann kann das in die Gesellschaft ausstrahlen und Reformkraft entwickeln.

Wie ist es bestellt um den Reform-Motor Gewerkschaften in der Bildungspolitik? Stottert er oder ist er gar komplett ausgefallen, wie Martin Baetghe (2010, S.95) vermutet? Ist seine These, die Gewerkschaften hätten sich für das Linsengericht der Beteiligung (Mitbestimmung) an den Steuerungspulsen so in die vorhandenen Bildungsinstitutionen verstrickt, das sie nicht mehr die Kraft hätten, umfassende Reformideen zu vertreten, richtig?

Gewährte Mitbestimmung zum Preis auf Reformverzicht, ist das so? Ich sage, dass ist ein Trugschluss: Gerade die deutschen Gewerkschaften brachten in der Vergangenheit die Kraft auf, sehr sorgsam das Verhältnis von erkämpfter Mitbestimmung und notwendiger Reformen auszutarieren. Deshalb ist Martin Baetghe an diesem Punkt ausdrücklich zu widersprechen.

Dr. Klaus Heimann

Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin



Dr. Klaus Heimann, arbeitet als Freier Journalist, Moderator und Berater in Berlin. Er war bis Ende 2012 Ressortleiter Bildung beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/M.. Er war Mitarbeiter im Bundesministerium für Bildung und Forschung und im Bundesinstitut für Berufsbildung. Seine Berufsausbildung absolvierte er als Maschinen-Schlosser. Er studierte an der Ruhr-Universität Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Bochum und promovierte dort. Er war viele Jahre Aufsichtsratsmitglied bei der MAN AG in München und als Berater in dieser ...

[\[weitere Informationen\]](#)



Beim Lernen im Betrieb, aber auch beim Lernen in der Hochschule gibt es noch deutliches Verbesserungspotenzial. Dabei geht es aus gewerkschaftlicher Sicht nicht nur, wie Martin Baetge vermutet (2010, S.95), um inkrementelle Veränderungen. Hochschule und Betrieb schaffen es seit vielen Jahrzehnten nicht die fundamentale Bildungsungerechtigkeiten in der Gesellschaft zu beheben. Insbesondere der hoch selektive Zugang zu den Lernwegen ist seit vielen Jahren analysiert, verändert hat sich wenig. Im Gegenteil: Chancenungleichheit hat sicher erneut verfestigt. Es bedarf also grundlegender Reformen, die die Gewerkschaften wollen.

Wenn die Gewerkschaften sich gleichermaßen für eine bessere akademische und berufliche Bildung aktiv einmischen, Ideen und Konzepte entwickeln, dann werden auch in den Arbeitnehmerorganisationen traditionelle Barrieren zwischen Facharbeitern und Akademikern aufbrechen.

Zunächst soll die Frage erörtert werden, ob die betriebliche Berufsbildung noch zeitgemäß ist oder nur noch ein Auslaufmodell ist, dass vielleicht noch im Handwerk für vermeintlich leistungsschwächere Jugendliche funktioniert.

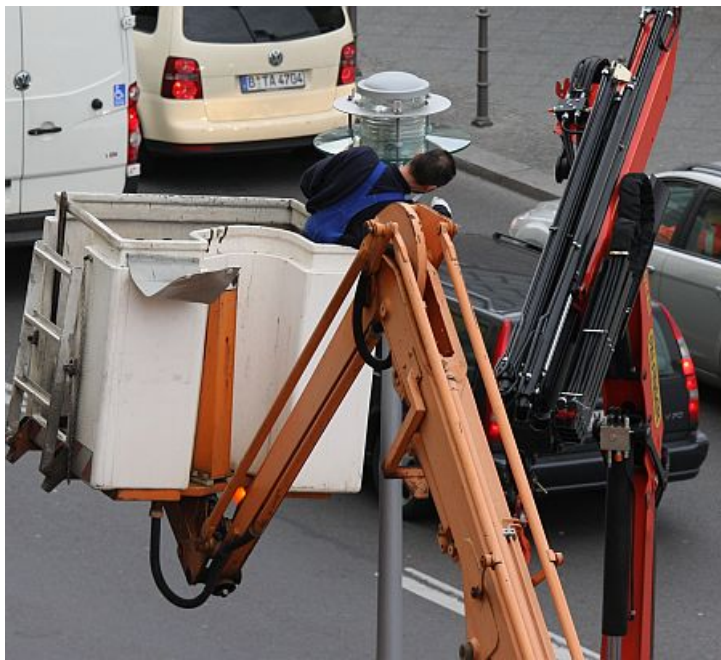
Die Gewerkschaften: Verteidiger des Status Quo und Reformverhinderer in der Berufsbildung?

Die Vorschläge und Forderungen zur grundlegenden Veränderung dualer Ausbildungsstrukturen haben Konjunktur. Ein Gutachten jagt das andere. Vielen, so scheint es, kann es gar nicht schnell genug gehen, die berufliche Bildung in Deutschland, genauer gesagt, den betrieblich beruflichen Bildungstyp in Bausch und Bogen für veraltet zu erklären und als ein Modernisierungshemmnis zu diffamieren. Die These, die duale Ausbildung habe sich überlebt, ist stark verbreitet.

Zentrale Kritikpunkte am dualen System sind:

1. der Beruf als Leitbild biete keine ausreichenden Antwort auf die Anforderungen der Wissensgesellschaft;
2. das duale System der beruflichen Bildung werde den unterschiedlichen sozialen Lebensbedingungen und Lernvoraussetzungen von Jugendlichen nicht gerecht und schließe benachteiligte Jugendliche vom Zugang zu einer anerkannten Berufsbildung aus;
3. das duale System mit geregelten anerkannten Abschlüssen entspricht nicht den flexibilisierten Anforderungen der Wirtschaft.

Von internationalen Organisationen, wie die OECD, und Expertengremien wird ein Rückstand Deutschlands bei den Studenten und Hochschulabsolventen beklagt; befürchtet wird vor allem der Verlust an internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Die „Wissensgesellschaft“ erfordere, die akademische, wissenschaftsorientierte Bildung auszubauen, die Zahl der Studenten in kurzer Frist deutlich zu erhöhen.



Die IG Metall hat sich mit diesen Thesen beschäftigt (Kuda, 2010) und sie zu Recht gerückt. So sei eine bloße Vermehrung von Theorieanteilen, eine stärkere Akademisierung sind aber nicht der Königsweg zum Umgang mit den Anforderungen der „Wissensgesellschaft“, mit Standortkonkurrenz und Innovationswettbewerb. Viel entscheidender sei vielmehr die jeweils passende Mischung der Qualifikationstypen, eine gute Kooperation innerhalb der Belegschaften zwischen Fachkräften unterschiedlicher Qualifikations- und Arbeitstypen. Hier liegen die Voraussetzungen für innovative Belegschafts- und Unternehmensstrukturen. Dazu gehört der Beruf, ausgeübt in der betrieblich-beruflichen Praxisgemeinschaft. Facharbeiter, Techniker und Akademiker müssen auf Augenhöhe mit einander kooperieren.

Alternativen zu diesem Modell werden in einer möglichst weitreichenden Akademisierung der Bildung, der Modularisierung und dem Konzept der Beschäftigungsfähigkeit gesehen.

Es sind Wissenschaftler wie Baetghe und Solga (2007), die in einer stärkeren theoretischen Ausrichtung (Akademisierung) und Modularisierung eine strategische Bedeutung zur Überwindung der Funktionsmängel des dualen Systems sehen. Zugleich vermuten sie, dass mit diesem Konzept, die adäquatere Antworten auf die neuen Anforderungen in der Gesellschaft gegeben werden können.

Aber: Lernen für die und in der Wissensgesellschaft kann man auch anders beschreiben, so wie dies z.B. Sabine Pfeiffer vom ISF in München tut. „Wie Lernen für die Wissensgesellschaft geht, entscheidet sich nicht nur auf der Ebene des Pro und Contra zur Modularisierung, sondern auf der Ebene der Verknüpfung von Lerninhalten (systematisches und Erfahrungswissen) mit Lernformen (kognitives und erfahrungsorientiertes Lernen). Wenn Gewerkschaften für zukunftsfähige und innovationsfähige (Hochschul- und Berufs-) Bildung kämpfen wollen, dann geht es um eine neue Qualität dieser Verknüpfung von Lerninhalten und Lernprozessen – ein Thema, das übrigens nicht losgelöst von arbeitspolitischen Fragen behandelt werden kann. Oder anders: Es geht zunehmend auch um erfahrungsbasierte Lernprozesse in der Hochschulbildung und in der Dualen Berufsausbildung.“ (Pfeiffer 2010)

Teile der Arbeitgeber und ihrer Verbände haben den Schwenk in die Wissensgesellschaft in einer völlig disfunktionalen Form vollzogen. Sie favorisieren inhaltlich verkürzte und modulare Bildungswege. Es sollen nur noch die Qualifikationen erlernt werden, die unmittelbar verwertbar sind. Sie leiten von einem konkreten Arbeitsplatz einen Beruf ab. Damit reden sie einer völlig unzureichenden Kompetenzentwicklung das Wort. Sie nutzen die veränderten gesellschaftlichen Erwartungen um Bildung eng zu führen, um Entwicklungspotenziale bei den Menschen abzuschneiden. Das ist falsch und schadet letztlich auch den Betrieben und der Wirtschaft.



Die Modularisierung ist auch keine ausreichende Antwort auf Zugangsbarrieren zur dualen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche ist. Der Grundgedanke, jungen Menschen, die wegen schlechterer schulischer und sozialer Voraussetzungen keinen Zugang zu einer anerkannten beruflichen Ausbildung erhalten, wenigstens einen Baustein oder eine Teilqualifikation, ein bisschen was von einer Ausbildung, anzubieten, mag auf den ersten Blick bestechend erscheinen. Zumal diese Bausteine so entwickelt werden sollen, dass sie zertifiziert und auf eine anerkannte Ausbildung angerechnet werden können. (Euler, 2006)

Der Nachteil dieses Vorschlags ist, zu viele, wenn nicht alle Risiken der Flexibilisierung werden auf die Jugendlichen verlagert.

1. Das gilt für das Risiko, dass die Betriebe eine Anrechnung – wie vor Jahren bei dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) – einfach ablehnen. Es gibt schließlich keine Anrechnungspflicht und die Protagonisten der Bausteine lehnen diese auch ab.
2. Das Risiko, trotz bestehenden Wunsches nach einer Vollausbildung sich mit einer Teilzertifizierung abspeisen zu lassen. Man hat schließlich ein Zertifikat, auch wenn fraglich bleibt, was es auf dem Arbeitsmarkt einbringt.
3. Das Risiko, bei nach wie vor chronischem Mangel an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen in perspektivlose Zwischenschritte, die sich viel zu oft als Bildungssackgassen erweisen, gezwungen zu werden.

Insgesamt betrachtet liegen die Risiken der flexiblen Ausbildungswege einseitig bei den Jugendlichen. Betriebe dagegen, die für eine breite berufliche Ausbildung (so wie es das BBiG fordert) verantwortlich sind und sein wollen, haben dabei so gut wie kein Risiko.

Den Gewerkschaften wird vorgeworfen, als Verteidiger des dualen Systems und damit des Status Quo in der beruflichen Bildung aufzutreten und dadurch der sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Modernisierung im Wege zu stehen. (vgl. *dazu auch das Streitgespräch zwischen Baetghe/Heimann in der Mitbestimmung 9/2011*) Ja, die Gewerkschaften halten die betrieblich durchgeführte und verantwortete duale Ausbildung für sinnvoll. Dieses System ist aber keineswegs perfekt, es besteht Reformbedarf.



Der Vorschlag der Gewerkschaften ist es, den Jugendlichen gleich einen Ausbildungsvertrag zu garantieren und diejenigen, die es brauchen, durch ausbildungsbegleitende Hilfen zu unterstützen.

Ausbildungsgarantie, geregelte Möglichkeiten der Ausbildungsverlängerung und alternative Steuerungsformen der Berufsbildung sind aus gewerkschaftlicher Sicht Alternativen zur Modularisierung. Mit anderen Steuerungsformen ist gemeint, dass ein entwickeltes und regelmäßiges regionales Arbeitsmarkt- und Bildungsmonitoring die Voraussetzungen schaffen könnte, frühzeitig Fehlentwicklung zu erkennen. Viele Maßnahmekarrieren von Jugendlichen sind heute überhaupt nur möglich, weil die Bildungsangebote unkoordiniert sind. Ebenso ist das Matching der Bildungsströme mit den Arbeitsplatzentwicklungen in der Region ein vielversprechendes Thema. Konkrete Initiativen stellt die Agentur für Arbeit zwar mit ihrem regionalen Arbeitsmarktmonitor zur Verfügung.

Gewerkschaften wollen, eine breit angelegte Erstausbildung in Hochschule und Betrieb. Dazu braucht man Zeit und Qualität. Wenn man stattdessen die Erstausbildung inhaltlich verwässert oder zeitlich erbarmungslos zusammenstaucht, ist das nicht mehr das Berufskonzept, das moderne Beruflichkeit ausmacht. Hier drohen Gefahren – etwa eine Schmalspurausbildung, die man benutzt, um Menschen schlechter bezahlen zu können. Da werden schlicht und einfach Lebenschancen reduziert. Man setzt auf schlechtere Ausbildungsstandards, das ist nun wirklich kein Zukunftskonzept für Bildung in Deutschland.



Der betrieblich-berufliche Bildungstyp hat Zukunft

Es ist zu unterscheiden zwischen dem dualen System beruflicher Bildung wie es in Deutschland vorzufinden ist und dem dualen betrieblich-beruflichen Bildungstyp. (Braun, Bremer 2009) Das System umfasst die Gesamtheit institutioneller Regelungen in der beruflichen Bildung. Dazu gehören Zuständigkeiten, Steuerung, Zertifizierung, Finanzierung u.a.m. Dieses System ist unbestritten reformbedürftig. Hier kann an langjährige Kritik und Forderungen der Gewerkschaften angeknüpft werden, ebenso wie an Erkenntnissen von zumindest Teilen der Bildungsforschung.

Demgegenüber steht der betrieblich-beruflichen Bildungstyp, der auf die Bedeutung des Lernorts Betrieb und auf deren Unverzichtbarkeit für die Entfaltung des Leitbilds moderner Beruflichkeit abstellt. Damit ist aber nicht nur einzelbetriebliches Lernen (und damit einhergehende qualitative Beschränkungen) gemeint. Betrieblich-berufliches Lernen als Bildungstyp ist charakterisiert als den Einzelbetrieb übergreifendes berufliches Lernen, das über die Dualität der Lernorte Betrieb und Schule/Hochschule vermittelt wird. Dabei ist die theoretische Durchdringung, die Reflexion von Praxis grundlegend.

Der „Lebensberuf“ hat als Ideal längst ausgedient, spätestens seit der Einführung der IT-Berufe 1997 gilt das Prinzip „offener, dynamischer Berufsbilder“. Michael Ehrke, selbst Beteiligter an der Entwicklung dieses Konzepts erklärt die Grundidee: „Diese Konzeption basiert auf einer stärkeren Prozess- und Systemorientierung, betont die Vermittlung von „Kernqualifikationen“ und ermöglicht dadurch mehr bereichsübergreifendes Zusammenhangswissen und Zusammenhangsdenken als einzelne Module es könnten. Angestrebt wird ein ganzheitliches Ausbildungskonzept, das über einem systematischen und längeren Ausbildungsgang selbständige berufliche Handlungsfähigkeit sukzessive aufbaut. Diese „Architektur“ ist inzwischen allgemeiner Industriestandard und strahlt auch in die Dienstleistungsberufe aus.“ (Ehrke, 2009,2011)

Moderne Beruflichkeit hat die IG Metall in sechs Punkten definiert und zwar als:

- eine ganzheitliche, handlungsorientierte Berufsbildung, die den Aufbau und die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht und fördert,
- eine Berufsbildung, die zur Beherrschung unterschiedlicher beruflicher Situationen befähigt,
- eine Berufsbildung, die Mündigkeit und Identität sowie Verantwortungsgefühl und Verantwortungsübernahme entwickelt und fördert,
- eine Berufsbildung, die Zusammenarbeit und sozialen Zusammenhalt im Sinne solidarischen Handelns entwickelt und fördert,
- eine Berufsbildung, die die Möglichkeit zum Erwerb von Gestaltungskompetenz vermittelt (Befähigung zur Mitgestaltung durch Beteiligung und Kooperation,)
- eine Berufsausbildung, welche die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen legt. (IG Metall, 2007)



Unsere Alternativen sind horizontale Differenzierungen von Berufen und eine stärkere Zusammenarbeit von Arbeits- und Bildungspolitik zur Überwindung inhumaner Arbeitstätigkeiten. Gleichzeitig verfolgen wir das Konzept moderner Beruflichkeit, umgesetzt in europäischen Kernberufen (Spoettl 2011).

Die Orientierung am Konzept moderner Beruflichkeit in europäischen Kernberufen ist eine wesentliche Voraussetzung, um Arbeitnehmer vor den wachsenden Risiken schrankenloser Flexibilisierung zu schützen. Der wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall hat dies mit seiner Aussage unterstrichen: Ohne Berufe geht es nicht. (Wiss. Beraterkreis, 2004)

Die Stärken dieses Bildungstyps sind die Verzahnung von Theorie und Praxis, die Orientierung an Erfahrung und die Durchdringung von Arbeits- und Geschäftsprozessen auf ihre Lernhaltigkeit. In diesem Verständnis sind Berufe, moderne Beruflichkeit eine wichtige Grundlage für lebenslanges Lernen, für selbstbewusste Teilhabe und Gestaltung, aber ebenso auch für Kooperation mit anderen Bildungstypen in Betrieb und Gesellschaft. Diesen Bildungstyp halten Gewerkschaften in der Tat für zukunftsfähig. (vgl. dazu auch die Erfahrungen von Crawford, 2011)

Bildung aus einer Hand – Gewerkschaftliche Reformpolitik ist bildungsbereichsübergreifend

Es ist überfällig, berufliche und allgemeine Bildungswege auf der Grundlage gegenseitiger Anerkennung sinnvoll miteinander zu verzahnen. Auch berufliche Bildung ist Bildung und nicht nur Anpassung an gegebene Arbeitsplatzanforderungen. Und die akademische Bildung hat schon lange den Nimbus verloren, sich nur wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse zu verschreiben. Es geht auch in der Hochschule um Berufsausbildung, nämlich wissenschaftliche Berufsausbildung.

Umfassende berufliche Handlungskompetenz sollte das Ziel aller beruflichen Bildungsprozesse sein, gleichermaßen an den Hochschulen und im Betrieb. Und dazu gehört auch, die Folgen dessen, was man lernt und beruflich umsetzt, zu beurteilen und zu bedenken. Letztlich sind auch die Bedingungen, unter denen das Gelernte dann angewandt wird, zu erkennen und mitzugestalten. Das ist der gewerkschaftliche Bildungsanspruch – er gilt für die betriebliche Ausbildung ebenso wie für die Hochschulbildung.

In der Praxis klappt das aber nicht immer. Ein Beispiel für misslungene Bildung: Die Hochschulen haben ganz offensichtlich, das zeigt die Finanzkrise, bei der Qualifizierung der Bankmanager und der Finanzeliten versagt und damit großen gesellschaftlichen Schaden angerichtet. Die verantwortlichen Akteure in der Finanzwirtschaft haben sicherlich allesamt wissenschaftliches Wissen angehäuft. Moralische und ethische Maßstäbe zur Beurteilung von Zusammenhängen oder deutlicher, zur Beurteilung dessen, wie dieses Wissen verwertet wird, gehen doch nicht automatisch mit der Vermittlung „wissenschaftlichen Wissens“ einher. Die Gesellschaft hat viel Geld in die Ausbildung der Volkswirte investiert. Es wäre vielleicht besser gewesen, sie hätten in den Betrieben der Realwirtschaft verantwortliche Handlungskompetenz in der Finanzwirtschaft erworben.



Die Bildungs- und Arbeitspolitik der Gewerkschaften wird sich zunehmend der Aufgabe widmen, betrieblich-duale und hochschulische Bildungsprozesse stärker aufeinander zu beziehen. Dazu ist es notwendig Bildungswege transparenter und durchlässiger zu machen. Sie führen auf unterschiedlichen Wegen grundsätzlich zu gleichwertigen Positionen in der Arbeitswelt.

Die IG Metall hat sich aufgemacht nach einem gemeinsamen „Leitbild“ für akademische und berufliche Bildung zu suchen. Elemente eines solchen Leitbildes sind wohl ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis, von Wissen und Erfahrung. Genau aus diesem Grund diskutiert IG Metall sehr intensiv darüber, was die betriebliche und die hochschulische Bildung voneinander lernen können. Schließlich ist Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung, Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildungsgänge in einem durchlässigen Gesamtbildungssystem eine grundlegende gewerkschaftliche Forderung.

Es gab in der Vergangenheit immer wieder Ansätze, die aber nicht zu einem durchlässigen System verknüpft wurden. Denken wir nur an die Ingenieurausbildung: Viele haben zuerst eine Berufsausbildung gemacht und dann studiert. Sie hatten eine doppelte Kompetenz: betriebliches Wissen plus Ingenieurskunst. Oder anders formuliert: Erfahrungswissen gepaart mit systematischem Wissen, wie es an guten Hochschulen vermittelt wird.

Bündelt man die zentralen Bildungsprojekte der Gewerkschaften, dann ergeben sich folgende Aufgaben:

- Verstetigung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch eine ergänzende Fonds-Finanzierung in den Branchen
- Aufgabe von unsinnigen Warteschleifen (Übergangssystemen) und gleichzeitig Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Berufsausbildung

- Regionale Informationen und Beratung der Bildungsinteressenten: dies setzt ein entwickeltes und regelmäßiges regionales Arbeitsmarkt- und Bildungsmonitoring voraus. Die gewerkschaftliche Mitbestimmung in der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik (bei Kammern und Arbeitsagenturen) gilt es zu festigen und auszubauen
- Partizipative Entwicklung europäischer Kernberufe ist ein aktiver Beitrag zum Bildungsraum Europa, der weit über das Zuordnen und Entsprechen von Bildungsabschlüssen hinausgeht
- Demografischer Wandel erfordert fundamental veränderte betriebliche Personalstrategien – insbesondere in der Weiterbildung. Diese müssen von den Gewerkschaften zusammen mit den betrieblichen Interessenvertretungen angestoßen und entwickelt werden.
- Entwicklung eines gemeinsamen Leitbilds für die Ausbildung im Betrieb und an den Hochschulen. Im Kern geht es dabei um die Frage, was moderne Beruflichkeit für beide Lernorte bedeutet und wie sie mit gleichwertigen Bildungskonzepten die Herausforderungen beantworten können.

Die genannten sechs zentralen Aufgaben, die man natürlich um weitere ergänzen könnte und die viele Detail-Forderungen beinhalten, zeigen, wie gewerkschaftliche Bildung sich zukunftsfähig aufstellen will. Dabei spielt Bildung in Hochschulen und im Betrieb gleichermaßen eine wichtige Rolle.

Ein reformiertes Bildungssystem muss die Vorteile beider Bildungstypen zusammenführen – das ist das Ziel der Gewerkschaften. Mit dieser Sichtweise bewegen sich die Gewerkschaften in der Mitte der aktuellen Debatte der Bildungs-Gesellschaft.

Fazit:

Das gewerkschaftliche Berufs- und Bildungsverständnis umzusetzen ist immer wieder konfliktorisch. Die Durchsetzung der Zielvorstellungen in der Bildung ist natürlich auch davon abhängig, welchen Stellenwert die Gewerkschaften in der Gesellschaft insgesamt haben. Schwindet der Anteil der Menschen, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, fordern Arbeitgeberfunktionäre gar dazu auf das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Scheiterhaufen der Geschichte zu verbrennen oder wenn prekäre Beschäftigung für junge Menschen der Normalfall ist – dann kann man – wie Martin Baethge es zu Recht tut (2010, S.102 ff) – von einem angeschlagenen Korporatismus sprechen. Dies jedoch auf den Bereich der beruflichen Bildung zu beschränken, greift zu kurz.

Die Projekte im Bereich der beruflichen Bildung im Betrieb verdeutlichen, warum wir an der Zukunftsfähigkeit des betrieblich beruflichen Bildungstyps festhalten. Und es geht dabei um mehr als nur um die “Befürchtung des Verlustes an Nachwuchsgewinnung der an Mitgliedern interessierten Gewerkschaften,, (Solga, 2009), wie einige Wissenschaftler vermuten. Natürlich: Gewerkschaften sind Organisationen, die von ihren Mitgliedern getragen werden. Organisationsinteressen sind nichts Verwerfliches. Die Mitgliederfrage ist die politischste Frage einer Gewerkschaft. Einfluss, Stärke, Erfolg, finanzielle Stabilität und letztendlich ihr Fortbestand sind untrennbar damit verknüpft. Nur wenn junge Menschen bereit sind, sich z.B. für die IG Metall zu engagieren, wird es starke Gewerkschaften geben. Natürlich erwarten junge Menschen völlig zu Recht gewerkschaftliches Engagement für ihre Bildungsinteressen.

Ich hoffe es ist deutlich geworden, dass die Gewerkschaften ihre Reformpolitik an einer veränderten Kategorie von Beruf an, wie wir es nennen, moderner Beruflichkeit ausrichten. Diese verortet sich allerdings nicht in einem vermeintlich modernen Rahmen von Flexibilität, Mobilität und Zerlegung von grundständigen Bildungsgängen. Wir halten auch nichts davon, unter dem Druck von knappen Ausbildungsangeboten und hunderttausenden von schlechten *Ersatz-Bildungen* die Ansprüche an guter Bildung aufzugeben. Diese Haltung kann man als *strukturkonservative Klientelpolitik* (Baethge, S.113) diffamieren, in Wirklichkeit ist es aber eine Bildungspolitik für die junge Generation.

Literatur

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2007

Braun, Frank / Kruse, Wilfried / Müller, Matthias / Strauß, Jürgen

Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung „HBS-Reihe: Arbeitspapier, Nr. 167, Düsseldorf 2009

Bremer, Rainer / Grollmann, Philipp / Musekamp, Frank / Spöttl, Georg: Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsausbildung, HBS-Reihe: Arbeitspapier, Nr. 168, Düsseldorf 2009

Crawford, Matthew B.: Ich schraube, also bin ich – Vom Glück, etwas mit den eigenen Händen zu schaffen, Berlin 2011

Ehrke, Michael: Die Zukunft der Berufsbildung, In: Gegenblende – Das gewerkschaftliche Debatten-Magazin, Ausgabe 9/2011

Ehrke, Michael (Hrsg.): Prozessorientierung in der Berufsbildung. IG Metall Vorstand, Frankfurt/M. 2. Auflage, 2009

Euler, Dieter; Severing, Eckart.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Gutachten im Auftrag des BMBF, Oktober Bonn 2006

IG Metall (Hrsg.): Unser Projekt – Europäische Kernberufe, Leitlinien der IG Metall für die Gestaltung von Berufen, Frankfurt/Main 2007

Kuda, Eva / Heimann, Klaus: Zur Zukunftsfähigkeit des dualen Systems beruflicher Bildung aus gewerkschaftlicher Sicht, veröffentlicht in: WAP, <http://www.neu.igmetall-wap.de/node/4097>, 2010

Mitbestimmung, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Ausgabe 9/2011

Pfeiffer, Sabine: Wissenschaftliches Wissen und Erfahrungswissen – und ihre Bedeutung in innovativen Unternehmen, In: IG Metall (Hrsg.): Akademisierung von Betrieben und Gesellschaft – Dokumentation I, Frankfurt/M. 2010

Solga, Heike zitiert in: Reformieren – aber wie?, Magazin Mitbestimmung 9/2009

Spöttl, Georg; Blings, Jessica: Kernberufe – Ein Baustein für ein transnationales Berufsbildungskonzept, Frankfurt 2011

Wissenschaftlicher Beraterkreis: Ohne Berufe geht es nicht, Berlin/Frankfurt 2004
