



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2017), H. 4"

Das Statement der Daimler Betriebsrätin

Bildungsrevolution oder Bildungsoperation?

Von: **Evelyne Gottselig** (Betriebsrätin)

„Wenn junge Menschen ausschließlich theoretisch lernen, werden sie sich künftig in der Arbeitswelt nicht zu Recht finden.“

Dass die Digitalisierung unsere Arbeitswelt und unser Leben grundlegend verändern wird ist unstrittig. Lebenslanges Lernen allerdings ist nichts Neues.

Mein Blick richtet sich auf die Arbeitswelt.

Schon immer hat sich die Arbeitswelt weiterentwickelt. Ob in den Pflegeberufen mit neuen Behandlungstechniken und Methoden oder in der Industrie von der Einmaschinen- zur Mehrmaschinenbedienung bis hin zu den Transferstraßen. Computer, die vor zwanzig bis dreißig Jahren noch so groß und teuer waren, dass sich diese nur Großunternehmen leisten konnten, sind nun in jedem Haushalt, an vielen Arbeitsplätzen, in jeder Hand- oder Hosentasche in Form von Smartphones oder Tablet-PCs zu finden.

Diejenigen, die sich zu Beginn dieser Entwicklung gesperrt haben, kommen heute kaum noch ohne aus, wenn sie in der Arbeitswelt Schritt halten wollen. In ca. zehn bis fünfzehn Jahren leben und arbeiten wir in einer anderen Welt wie sie heute ist.

Doch wie kommen wir dort hin? Wie schaffen wir es, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diesem Weg mitzunehmen?



Künftig dürfen wir uns mit Maschinen-Maschinen-Kommunikation auseinandersetzen. BigData und künstliche Intelligenz (KI) sollen es möglich machen. Dazu kommt die Auseinandersetzung mit den teilweise neuen Arbeitsformen wie Cloud- und Crowdfunding. Dies ist alles nur möglich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Evelyne Gottselig

Betriebsrätin



Evelyne Gottselig ist seit 1994 Betriebsrätin in der Mercedes Benz und EvoBus GmbH Werk Mannheim. Von Beginn an in zahlreichen Kommissionen des Betriebsrates – Aus- und Weiterbildung, Personalkommission, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Leistungs- und Personalbemessung, Entgeltfindung, Betriebsausschuß. Seit ca. 2006 Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung des Betriebsrates Werk Mannheim. In der Kommission für Bildung und Qualifizierung des Gesamtbetriebsrat der Daimler AG Koordinatorin für die Prüfung und Abstimmung der Weiterbildungsthemen. Von 2015-2017 berufsbegleitendes Studium zur ...

[\[weitere Informationen\]](#)

„Always on“ – so wird vorgegaukelt – ermöglicht die Arbeit von zu Hause und vom Baggersee aus. Alles Easy? Entgrenzung der Arbeit ist das Stichwort. Wenn Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, benötigt man neue Antworten, um die Gesundheit der Betroffenen zu schützen.

Wir brauchen eine gute Schul-, Aus- Fort- und Weiterbildung!

Die Schule muss besser werden. Heute kommen viele Jugendliche aus der Schule und können teilweise nicht richtig Lesen, Schreiben und Rechnen. Die Anforderungen der zukünftigen Lebens- und Arbeitswelt verlangen nach kreativen Problemlösern und nicht nach Köpfen, die wie Aktenordner mit totem Wissen angefüllt sind. Welcher Erwachsene weiß noch alles, was er mühevoll während seiner Schulzeit, sprich vor Wikipedia & Co gelernt hat?

Dies auszugleichen und zusätzlich weitere Kompetenzen wie Fach-, Sozial-, Methoden und Problemlösekompetenzen zu vermitteln, bleibt meist den Ausbildungsbetrieben überlassen. **In den dualen Ausbildungsberufen braucht man keine Angst vor der Digitalisierung zu haben. Die meisten Berufe haben eine „Neuordnung“, heißt Umgestaltung, erfahren. Diese sind gut gerüstet, um flexibel auf neue Anforderungen reagieren zu können.**

In der Ausbildung benötigen wir maximal eine Bildungsoperation

Vergleichsweise werfe ich nicht den Computer weg nur weil die Tastatur kaputt, sprich unbrauchbar geworden ist, sondern tausche diese aus oder ersetze diese mit einem Touchpad. Der Computer als „Grundsystem“ bleibt bestehen. So ist es auch in der Ausbildung.

Lerninhalte müssen stetig überarbeitet – aussortiert und erneuert- und den neuen Anforderungen angepasst werden. Das Zusammenspiel zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb wird ständig zusammengeführt.

Die Menschen, die in den Unternehmen die jungen Menschen ausbilden, haben sich, zumindest in den Großbetrieben, längst von Ausbildern zu Lernbegleitern entwickelt. In den betrieblichen Versetzungsbereichen gibt es in der Großindustrie Fachausbilder.



In kleineren Unternehmen sieht die Welt etwas anders aus. Doch dort, wo sich um die Auszubildenden gekümmert wird, kommen später auch gute Facharbeiter/innen aus der Ausbildung.

In den Studiengängen sieht es oft anders aus. Zwar gibt es das Format der Dualen Studiengänge, doch die Frage muss erlaubt sein, steckt nur, weil „dual“ draufsteht, auch „dual“ drinnen? Meines Erachtens nein. Doch haben diejenigen, die einen Dualen Studiengang besucht haben, eine Vorstellung von der Arbeitswelt und sie haben Erfahrungen sammeln können, wie ein Betrieb abläuft.

Alle, die ausschließlich an einer Hochschule oder Universität studieren, lernen vieles nur auswendig und haben keine Ahnung von betrieblichen Abläufen. Da helfen auch (Pflicht-) Praktika o.ä. nichts. Häufig werden diese Praktikanten für Arbeiten „benutzt“, die mit ihrem Studium und dessen Lehrauftrag nur bedingt etwas zu tun haben. Dies dazu noch meist unbezahlt.

Wie sagte schon Konfuzius? „Das, was man erklärt bekommt, vergisst man. Das, was einem vorgemacht wurde, daran erinnert man sich. Nur das aber, was man selber gemacht hat, kann man.“

Wenn junge Menschen ausschließlich theoretisch lernen, werden sie sich künftig in der Arbeitswelt nicht zu Recht finden.

Im Studium braucht es eine Bildungsrevolution!

Gemeint ist ein grundsätzliches Über- und Umdenken des aktuellen Vorgehens, des Ablaufes, der Lerninhalte, der Fächerverknüpfungen sowie des Praxiswissens incl. des Erfahrungswissens. Warum wird Erfahrungswissen, ob nonformal oder informell erworben, nicht formal anerkannt? Weshalb brauchen wir x neuerfundene Studiengänge, bei denen weder Arbeitgeber noch Studierende den Überblick behalten können? Raus aus der Laborbox und rein in die Praxis. Natürlich entlohnt.

In der **Erhaltungs-, Fort- und Weiterbildung** stehen ebenso große Herausforderungen an. Gegen den Widerstand der Beschäftigten, die meist nur negative Erinnerungen an ihre frühere Schulausbildung haben, kämpft man auch in den Unternehmen. Eine positive Erfahrung durfte ich in der Maßnahme „Qualifizierung in Kurzarbeit“ machen. Kolleginnen und Kollegen, die sich zu Beginn der Kurzarbeitsphase noch gegen die Bildungsangebote gewehrt haben, sind nach den ersten zwei bis drei Monaten dem Bildungsbereich „die Bude eingerannt“. Dies ging im Betrieb „rum wie ein Lauffeuer“. Immer mehr Interessenten haben sich gemeldet. Diese konnten nicht alle bedient werden, doch die Grundstimmung „Pro Qualifizierung“ war gesät.

Während dieser Maßnahme wurde auch ein Steuerkreis mit Führungskräften, Abteilungsleitern und Betriebsräten gebildet, um die Bedarfe an den Arbeitsplätzen sowie die Wünsche der Kollegen zu erfassen und möglichst umzusetzen. Die dortigen Diskussionen gaben auch den Führungskräften neue Erkenntnisse zu dem Thema Qualifizierung allgemein und eine neue Motivation, in „ihre“ Beschäftigten zu investieren.

Wie lange das anhielt?

Bei vielen leider nicht sehr lange. Doch bei jenen, die wir mit dem Virus Bildung anstecken konnten, wurden Forschungsprojekte durchgeführt, um eine nachhaltige Qualifizierungsstruktur am Arbeitsplatz zu installieren. Ein gutes Beispiel war die Einführung von Lernbegleitern und Lernpaten in den verschiedenen Fachbereichen. Sozusagen qualifizierte Fachausbilderinnen und Fachausbilder für „die Großen“. Auch wurde ein bis dahin etwas schlafendes Produktionslernsystem in den Fachbereichen ausgerollt, das den Kolleginnen und Kollegen ebenso wie den Führungskräften jederzeit ermöglicht, sich Wissen über ihren Arbeitsbereich anzueignen.

Die höchste Qualifizierungsquote gibt es in den meisten Unternehmen für Führungskräfte, gefolgt und doch abgeschlagen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und Mitarbeiter/innen in den produktionsnahen Bereichen wie z.B. in der Instandhaltung. Ganz zum Schluss kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion. Es gibt zwar meist ein systematisches Anlernen in der Produktion, Pflege usw., doch darüber hinaus, z.B. bei der Durchsetzung einer systematischen Weiterbildung, werden die Diskussionen schwieriger.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt den Betriebsräten relativ weitgehende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in Bildungsfragen. Doch wie viele Betriebsräte nutzen diese Mitbestimmungsrechte? Eindeutig zu wenige.

In der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg gibt es sogar einen Tarifvertrag Qualifizierung, der sich mit der Planung, Dokumentation beschäftigt und die Mitbestimmungsrechten beschreibt. Auch in anderen Tarifgebieten gibt es ähnliche Weiterbildungstarifverträge. Auch sie werden viel zu wenig genutzt. Arbeitgeber, die sich nicht gerne reinreden lassen und nur an

den kurzfristigen Profit denken, tun ihr übriges. In der Regel sollen Beschäftigte selbst sehen, wie sie an ihre Qualifizierung kommen. Doch das entspricht einem Kurzfristdenken.

Im Zuge der Digitalisierung, in der Automobilindustrie, in der Zuliefererindustrie, beim Thema E-Mobilität bis hin zum Weißbuch „Arbeit 4.0“ der Bundesregierung spricht oder schreibt jede/r, wir müssen die



Arbeitnehmer/innen qualifizieren. Nur in was?

Was wir auf jeden Falls schlussfolgern können, ist, dass es in der Weiterbildung einer (digitalen-) Bildungsrevolution bedarf!

Was ist eine digitale Bildungsrevolution?

Neue Lernmethoden von eLearning bis zum Blended Learning bis hin zu Präsenztrainings müssen miteinander kombiniert und besser aufeinander abgestimmt werden.

Die Lernangebote müssen:

- den individuellen Lerngeschwindigkeiten anpassbar sein;
- alle Lerntypen müssen berücksichtigt werden;
- alle Lerninhalte müssen zielgruppenspezifisch und sinnstiftend aufgearbeitet werden;
- die Lernangebote müssen freien Zugang zu Wissen ermöglichen;
- selbst wählbare Lernzeiten müssen während der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden,
- Lernformate – und Lernformen sollten überarbeitet werden,
- digitale Technologien müssen zur Verfügung gestellt werden,
- die Weiterbildner sollten qualifiziert werden,

und last but not least,

- müssen Unternehmen verstehen, dass es dies alles nicht zum Nulltarif gibt.

Investitionen in die Bildung der Belegschaften sind und bleiben eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. Bildung als einziger Rohstoff, den die Bundesrepublik Deutschland hat, ist das einzige, was uns hilft, die digitale Transformation mit zu entwickeln, ja mitzugestalten und die aktuell verlorengegangene Vorreiterrolle in vielen Branchen wieder zurück zu erobern. Im Sinne der Unternehmen aber vor allem im Sinne der Menschen.

Evelyne Gottselig war Teilnehmerin der Tagung Denken am See: Krise des Bildungssystems – Brauchen wir eine Revolution in der Akademie für Politische Bildung in Tutzing. Der Workshop wurde veranstaltet von der Akademie für Politische Bildung, der IG Metall und dem KAB-Bildungswerk im Juli 2017. Betriebsrätin Evelyne Gottselig fasst ihre Eindrücke die sie während und nach der Tagung hatte, in diesem Statement zusammen.