

Frank Schröder (Hg.)



Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen

Ergebnisse des Berliner Modells
„Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“



**Zusatzqualifikationen
für digitale Kompetenzen**
in der Aus- und
Weiterbildung



**Auf dem Weg zur digitalen
Aus- und Weiterbildung von morgen**
Ergebnisse des Berliner Modells
„Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“
Frank Schröder (Hg.)

Frank Schröder (Hg.)

Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen

Ergebnisse des Berliner Modells
„Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“


**Zusatzqualifikationen
für digitale Kompetenzen**
in der Aus- und
Weiterbildung


wbv

Die Veröffentlichung des Sammelbandes ist im Rahmen des Berliner Modellprojekts „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ entstanden.

Das Modellprojekt wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin gefördert.

2018 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Redaktion:
Anne Röhrig, k.o.s GmbH

Bestell-Nr.: 6004656
ISBN: 978-3-7639-1211-7 (Print)
DOI: 10.3278/6004656w

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum
Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos
ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz
veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen
sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können
Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als
solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in
diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass
diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Frank Schröder, Anne Röhrig

Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen.

Eine Einführung 7

Teil A: Strategie und Rahmen 13

Elke Breitenbach

Gute Arbeit in der digitalen Metropole Berlin 15

Margrit Zauner

„Arbeit 4.0 – made in Berlin“. Strategie einer Arbeitspolitik,

die Digitalisierung und Berufsbildung verbindet 19

Alexandra Bläsche

Arbeiten und Qualifizieren in digitalen Zeiten – Strategische Überlegungen

für eine Berufliche Bildung 4.0 23

Teil B: Ansatz und Konzeption 29

Anne Röhrig, Steffi Michailowa

„Digitalisierung ist mehr, als nur einen Computer vor sich zu haben.“

Das Konzept der Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der

Aus- und Weiterbildung 31

Gert Zinke

Digitale Transformation – Hype um digitale Kompetenzen in der

Berufsbildung? 49

Stephan Coester

Kompetenzbegriff und Kompetenzmodell der Wahl 59

Uwe Schulz-Hofen

Ausbildungsordnungen – Hemmnisse oder Katalysatoren für Digitalisie-

rungsthemen in der betrieblichen Berufsausbildung? Agile Verfahren am

Beispiel der Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie 69

Teil C: Dialogorientierung und Transfer	75
<i>Frank Schröder</i>	
Dialogorientierter Prozess: das Beteiligungsmodell im Projekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“	77
<i>Angela Joost, René Marc</i>	
Länderübergreifender Transfer – Das Projekt „DIGITALazubi“ für Auszubildende in Hessen	83
<i>Sophie Keindorf, Anne Röhrig, Lisa Kammerer</i>	
Digitalisierung in der Weiterbildung – Strategieentwicklung für Bildungsanbieter	91
Schlaglichter zum Projekt	101
<i>Elke Hannack, Daniel Wucherpennig</i>	
Gute Arbeit gestalten für die digitale Zukunft	103
<i>Sven Weickert</i>	
Der digitale Wandel findet in den Köpfen statt! Aus- und Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Digitalisierung	109
<i>Ulrich Wiegand, William Pethe</i>	
Digitalisierung im Handwerk – Chancen und Entwicklungsperspektive	111
<i>Andreas Otremba</i>	
Das Berufsbild Anlagenmechaniker*in (AM SHK) im digitalen Zeitalter	117
<i>Alexander Fischer</i>	
Wie weiter? Zusatzqualifikationen digitale Kompetenzen verankern! Die nächsten Schritte in Berlin	123

Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Eine Einführung

FRANK SCHRÖDER, ANNE RÖHRIG

Die Digitalisierung der Arbeitswelt durchdringt nahezu alle Bereiche und stellt auch die Aus- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Die traditionelle Form der Aneignung von Wissen und Fertigkeiten bereitet auf die Arbeitswelt von morgen nicht mehr ausreichend vor. Zentral ist die Annahme, dass personale Kompetenzerwerbe hin zum selbstorganisierten, kreativen Handeln und zur selbstgesteuerten Bewältigung von (heute noch unbekannt) Herausforderungen das Lernen in der Zukunft prägen werden. Schon heute ist deutlich, dass im Zuge der Digitalisierung im Berufs- und im Alltagshandeln neue, zusätzliche Kompetenzen erforderlich werden, wobei nicht alle Branchen und Betriebe die Digitalisierungsprozesse in einem einheitlichen Tempo vollziehen. Und auch auf der Ebene der Berufe und Ausbildungen sind die Veränderungen im Kontext der Digitalisierung unterschiedlich ausgeprägt. Dennoch gilt inzwischen für (nahezu) alle Berufe, dass der Wandel von einer klassischen Wissensaneignung hin zu einer flexiblen Kompetenzentwicklung unübersehbar und notwendig ist.

In ihrer Kompetenzentwicklungsstudie schlussfolgerte acatech, dass ein Großteil der deutschen Unternehmen bereits einen mittleren Automatisierungsgrad bei den Produktionsprozessen einschließlich Logistik aufweist, wobei der Automatisierungsgrad stark in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße variiert. Während es bei Großunternehmen nahezu 70% sind, liegt der Anteil bei KMU knapp unter 50%.¹

Es sind vor allem die neuen Formen intelligenter Vernetzung, die digital vermittelten Möglichkeiten der Arbeitsteilung und die Verknüpfung dieser neuen Technologien, die zum Wandel von Unternehmensorganisation und -steuerung führen und die Arbeitsprozesse und Anforderungen an die Fachkräfte verändern.² Die berufliche Erstausbildung ist stärker als bisher gefordert, sich mit dem Thema „Wirtschaft 4.0“ auseinanderzusetzen.

Die Entwicklung digitaler Kompetenzen, d. h. Kompetenzen für das Arbeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt, zielt auf eine individuelle, formelle wie auch informelle Kompetenzentwicklung und ist gerichtet auf die (ganzheitliche) Befähigung,

1 Vgl. acatech (Hg.) (2016): Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0 – Erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen. München.

2 Vgl. hierzu auch: Apt, Wenke/Bovenschulte, Marc/Hartmann, Ernst A./Wischmann, Steffen (2016): Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin: Institut für Innovation und Technik.

in komplexen, offenen Situationen kreativ, zielgerichtet und selbstorganisiert handeln zu können und dabei auch geeignete Informations- und Kommunikationstechnologien auszuwählen und einzusetzen. Um diese Kompetenzen entwickeln und trainieren zu können, müssen sich auch die Lernprozesse verändern: Sie werden selbstorganisierter, sie nutzen das Netz als sozialen Raum für Kompetenzentwicklung, und die Aneignung von Wissen im Lernprozess erfolgt an zu lösenden Aufgabenstellungen.³ Diese Annahmen werden auch durch die vorliegenden Ergebnisse und Erkenntnisse des Berliner Modellprojekts „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ bestätigt.

Um die digitale Transformation in den Unternehmen und in der Wirtschaft zu gestalten und umzusetzen, wird eine angepasste, digitalisierte Aus- und Weiterbildung benötigt. Die Professionalisierung des Bildungspersonals und die Modernisierung der Lehr-Lern-Konzepte sowie die Ausstattung der Bildungsanbieter bekommen eine zentrale Bedeutung. Flexible und professionelle Aus- und Weiterbilder/innen, die die Beschäftigten und Fachkräfte bei ihren Qualifizierungsanstrengungen begleiten und unterstützen, ermöglichen die anwendungsbezogene Kompetenzentwicklung und den Transfer in den Arbeitsprozess. Die 94. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2017 hat hierzu betont: „Dafür müssen regionale Bildungsdienstleister – die üblicherweise als Träger von Maßnahmen des Bundes und der Länder fungieren – selbst in die Lage versetzt werden, professionelle Angebote zur Vermittlung digitaler Kompetenzen zu entwickeln und zu erproben. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, muss das Personal der Bildungsdienstleister umfassend digital qualifiziert werden.“⁴

In ihrem Strategiepapier „Bildung in der digitalen Welt“ schätzt die Kultusministerkonferenz die Digitalisierung gleichermaßen als Chance und Herausforderung für den gesamten Bildungsbereich ein: „Chance, weil sie dazu beitragen kann, formale Bildungsprozesse – das Lehren und Lernen – so zu verändern, dass Talente und Potenziale individuell gefördert werden; Herausforderung, weil sowohl die bisher praktizierten Lehr- und Lernformen sowie die Struktur von Lernumgebungen überdacht und neu gestaltet als auch die Bildungsziele kritisch überprüft und erweitert werden müssen.“⁵

Mit dem Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ wurde in einer dialogorientierten Umsetzung der Versuch unternommen, zukünftig zentrale digitale Kompetenzen zu identifizieren, ein Lehr-Lern-Konzept für notwendige Kompetenzentwicklungen zu erarbeiten und mit dem Instrument der Zusatzqualifikationen in die beruflichen Qualifizierungsprozesse zu integrieren. Der vorliegende Sammelband stellt zentrale Ergebnisse des Modellprojektes vor und lässt zahlreiche Wegbegleiterinnen und Weg-

3 Vgl. dazu auch Erpenbeck, John/Sauter, Werner (2013): So werden wir lernen! Kompetenzentwicklung in einer Welt führender Computer, kluger Wolken und sinnstiftender Netze. Heidelberg/Berlin: Springer.

4 Vgl. dazu externes Ergebnisprotokoll der 94. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2017 am 6./7. Dezember 2017 in Potsdam, S. 53. Das Dokument ist online verfügbar unter: https://asmkintern.rlp.de/fileadmin/asmkintern/Beschluesse/Protokoll_94_ASMK_2017/Protokoll_extern_der_94_ASMK.pdf.

5 Vgl. Kultusministerkonferenz (2017): Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz, S. 8.

begleitet des Projektes zu Wort kommen, die das Thema Digitalisierung aus ihrer jeweiligen Perspektive aufgreifen und kommentieren.

Die Publikation gliedert sich in drei Teile: Im ersten Teil **„Strategie und Rahmen“** sind Beiträge versammelt, die das Modellprojekt „Zusatzqualifikationen“ in den Kontext umfassender Strategien auf Landesebene einordnen. Der zweite Teil **„Ansatz und Konzeption“** stellt das Modellprojekt „Zusatzqualifikationen in der Aus- und Weiterbildung“ vor, erläutert Ausgangslage, Ansatzpunkte, Handlungsanforderungen in der Berufsbildung und das im Projekt genutzte Modell der Kompetenzdiagnostik. Im dritten Teil **„Dialogorientierung und Transfer“** wird auf den Dialogprozess des Projektes selbst sowie Transfer in andere Bereiche eingegangen. In diesem Teil kommen mit „Schlaglichtern“ auch Akteure und Akteurinnen zu Wort, die das Modellprojekt begleiten; sie steuern ihre Debattenbeiträge zum Themenfeld Digitalisierung bei, bevor abschließend ein Blick auf die angedachten Transferstrategien im Land Berlin geworfen wird.

Die Beiträge im ersten Teil werden eröffnet durch *Elke Breitenbach*, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales im Land Berlin; sie macht deutlich, dass die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Digitalisierung ein zentraler Baustein sein muss, um Veränderungsprozesse so zu gestalten, dass sie nachhaltig und partizipativ sind und dass Arbeit 4.0 immer auch Gute Arbeit sein muss. *Margrit Zauner* erläutert, welcher Ansatz der Berliner Strategie „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ zugrunde liegt: Hier liegt der Fokus darauf, die Gestaltung von Arbeit im digitalen Zeitalter mit der Schaffung besserer Arbeitsbedingungen zu verknüpfen, und das bedeutet auch, die Gestaltbarkeit von Technik und der Rahmenbedingungen für ihren Einsatz zu betonen. Im dritten Beitrag erweitert *Alexandra Bläsche* den Blick auf den Wirtschaftsraum Brandenburg und setzt sich insbesondere mit den Anforderungen an eine Weiterbildung 4.0 auseinander – inklusive damit verbundener Herausforderungen für die Bildungsakteure.

Im zweiten Teil wird im Beitrag von *Anne Röhrig* und *Steffi Michailowa* das Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ vorgestellt. Bezug genommen wird insbesondere auf die berufsübergreifende Zusatzqualifikation, ihre Konzeption und die Umsetzung mit einem innovativen Lehr-Lern-Konzept, das verdeutlicht: Kompetenzentwicklung für „Ausbildung und Arbeiten 4.0“ hat sehr viel mit selbstorganisiertem Handeln und der selbstgesteuerten Bewältigung zukünftiger Herausforderungen zu tun. Dass Digitalisierung kontinuierliche Veränderung von Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen umfasst, greift *Gert Zinke* in seinem Beitrag auf. Beispielhaft erläutert er dies anhand veränderter Arbeitsaufgaben in der Instandhaltung automatisierter Produktionsanlagen. Diese erforderten auch modifizierte methodisch-didaktische Konzepte in der betrieblichen Ausbildung. Der Beitrag von *Stephan Coester* zum Kompetenzbegriff und dem im Projekt „Zusatzqualifikation“ eingesetzten handlungsorientierten

Kompetenzmodell sowie dem kompetenzdiagnostischen Instrumentarium von KODE® liefert einen weiteren Input für diesen Teil. Ob die Digitalisierung nun erfordert, dass Ausbildungsberufe grundsätzlich durch Neuordnungsverfahren angepasst werden, diskutiert *Uwe Schulz-Hofen* in seinem Beitrag. Er macht deutlich, dass geltende rechtliche Rahmenbedingungen bereits Spielraum für Flexibilität bieten. Das „agile Verfahren“ zur Teilnovellierung der industriellen Metall-/Elektroberufe und des Mechatronikers hat beispielhaft gezeigt, dass in der dualen Ausbildung sehr schnell auf Anpassungserfordernisse im Kontext der Digitalisierung reagiert werden kann.

Im dritten Teil stellt *Frank Schröder* den dialog- und beteiligungsorientierten Ansatz des Modellprojektes „Zusatzqualifikationen“ vor, mit dem das Vorgehen im Berliner Entwicklungsprozess „Arbeit 4.0“ aufgegriffen und weitergeführt wurde. Um überfachliche und allgemeingültige Konzepte zu entwickeln und in der Praxis auch zu implementieren, bedarf es von Beginn an – so die Botschaft des Beitrages – einer aktiven, systematischen und strukturierten Einbeziehung der unterschiedlichen Perspektiven beteiligter Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft. Das Thema Transfer wird aufgegriffen im Beitrag von *Angela Joost* und *René Marc*. Sie stellen das hessische Projekt „DIGITALazubi“ vor, das mit dem Berliner Modellprojekt kooperiert und dessen Erarbeitungen nutzt und weiterentwickelt – wovon dann wiederum das Berliner Projekt profitiert. Um Weiterbildung und Weiterbildungseinrichtungen geht es im Beitrag von *Sophie Keindorf*, *Anne Röhrig* und *Lisa Kammerer*. Sie setzen sich mit den im Zuge der Digitalisierung deutlich werdenden Herausforderungen für Weiterbildungsanbieter auseinander und stellen einen Ansatz vor, der es ermöglicht, eine einrichtungsbezogene, individuelle digitale Strategie zu entwickeln und umzusetzen.

In den *Schlaglichtern zum Projekt* kommentieren anschließend einige der am Entwicklungsprozess im Modellprojekt „Zusatzqualifikationen“ Beteiligten das Thema Arbeit, Ausbildung und Digitalisierung. *Elke Hannack* und *Daniel Wucherpennig* stellen in ihrem Beitrag heraus, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt in erster Linie ein gestaltbarer Prozess sein muss – Technik gibt nicht deterministisch Wege vor, sondern sie eröffnet Möglichkeiten. Um diese zu nutzen, brauchen Unternehmen qualifizierte Mitarbeitende, woraus sich zentrale Forderungen für die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse ableiten lassen. Auch *Sven Weickert* stellt in seinem Text die Menschen als Erfolgsfaktoren ins Zentrum: Ob und wie die Digitalisierung gelingt, hängt entscheidend von Fachkompetenzen und Motivation auf allen Unternehmensebenen ab. Hier sind Aus- und Weiterbildung gefragt, aber auch Veränderungen im Bereich der Allgemeinbildung. Dass die Digitalisierung auch für das Handwerk einen wichtigen Stellenwert hat, erläutern *Ulrich Wiegand* und *William Pethe*: Benötigt werden Bildungsstrategien zur Begleitung der digitalen Transformationsprozesse, aber auch konkrete Angebote insb. für KMU – und dass hier schon einiges passiert, zeigen die angeführten Beispiele. Auch im Beitrag von *Andreas*

Otremba dreht sich alles ums Handwerk, und zwar um die Anlagenmechaniker*innen. Von jeher ein Berufsbild, das sich immer schon an die gesellschaftlichen und technologischen Wandlungsprozesse angepasst hat. Mit der Digitalisierung steht das Berufsbild nun ein weiteres Mal vor Veränderungen – nur diesmal vielleicht umfassender und mit schnellerem Wandlungstempo.

Den Sammelband schließt der Beitrag von *Alexander Fischer*, Berliner Staatssekretär für Arbeit und Soziales. Er erläutert, wie im Anschluss an den Dialogprozess 4.0 und die Umsetzung von Modellprojekten die Umsetzungs- und Transferperspektiven für die „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ im Land Berlin aussehen könnten.

An dieser Stelle sei allen Autorinnen und Autoren des Sammelbandes noch einmal ausdrücklich für ihre Beiträge gedankt, die dieses Buch erst möglich machen. Nicht versäumen möchten wir aber auch den Dank an alle Beirats- und Fachgruppenmitglieder für die kontinuierliche Unterstützung und Begleitung im Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen“.

Teil A: Strategie und Rahmen

Gute Arbeit in der digitalen Metropole Berlin

ELKE BREITENBACH

Die Digitalisierung verändert die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental. Neue Technologien wandeln Arbeitsformen und Arbeitsorganisation und wirken somit in alle gesellschaftlichen Bereiche. Die Verbindung von Mensch und Technik, die Vernetzung von Maschinen untereinander und die Szenarien lernender Systeme verändern die Rahmenbedingungen und erfordern neue Kompetenzen und Qualifikationen. Die digitale Transformation der Gesellschaft wirkt auf die Arbeit in vielfacher Weise: Sie kann sowohl gesünder und leichter werden, kann neue Chancen für Menschen mit Einschränkungen eröffnen, sie kann aber auch belastend und entgrenzend werden. Deshalb ist die Digitalisierung eine Gestaltungsaufgabe, der sich Politik und Sozialpartner widmen müssen, um gute Rahmenbedingungen für Gute Arbeit 4.0 zu setzen.

In Berlin herrschen besondere Ausgangsbedingungen für die Digitalisierung der Arbeitswelt. Durch den ausgeprägten Dienstleistungssektor – rund 86 % aller Beschäftigten sind hier tätig – liegt der Fokus nicht auf technischen Aspekten, sondern auf sozialer Innovation. Vor diesem Hintergrund wurde die Initiative „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ ins Leben gerufen; sie ist eingebettet in die Digitalisierungsstrategie des Berliner Senats sowie in das übergeordnete politische Ziel, Gute Arbeit für alle Berlinerinnen und Berliner zu schaffen und prekäre Arbeit weiter zurückzudrängen. Gute Arbeit für alle heißt auch im digitalen Zeitalter, faire, existenzsichernde Bezahlung, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen, Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu sichern.

Dieses Ziel muss angesichts der tief greifenden Veränderungen, denen alle Lebensbereiche einschließlich der Arbeitswelt durch die fortschreitende Digitalisierung ausgesetzt sind, stets gemäß der Handlungsmaxime „Der Mensch zählt, die Technik dient“ umgesetzt werden. Das kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten dabei zum Maßstab der Veränderungsprozesse werden und diese mitgestalten können.

Der Rahmen dafür ist durch die Sozialpartnerschaft gesetzt, die die Grundlage dafür bildet, dass Beschäftigte und Unternehmen im Dialog Strategien für den Transformationsprozess entwickeln können. Die wesentlichen Leitplanken unserer Arbeitswelt – wie Arbeitsrecht, Arbeitsschutz und Arbeitszeit – müssen dabei ebenso berücksichtigt werden wie Fragen der Tarifbindung. Zugleich ist es wichtig, neue Formen der Mitbestimmung zu finden, um auch diejenigen einzubeziehen, die in prekären Arbeitsverhältnissen wie zum Beispiel Croudworking beschäftigt sind, die nicht in traditioneller Weise organisiert sind.

Um die beschriebenen Veränderungsprozesse zu bewältigen, sind Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von zentraler Bedeutung. Unabhängig von der

Notwendigkeit, Medienkompetenz auch in der allgemeinbildenden Schule zu vermitteln, müssen für die Arbeitswelt digitale Kompetenzen bereits in der Phase der Berufsausbildung angelegt und über die gesamte aktive Phase der Erwerbstätigkeit in lebensbegleitender beruflicher Weiterbildung verstetigt werden. Eine große Herausforderung besteht in der Integration grundlegender neuer Kompetenzen in die Curricula. Hierbei muss zunächst identifiziert werden, welche digitalen Kompetenzen in der Arbeitswelt 4.0 benötigt werden und wie diese systematisch in die Ausbildungsverordnungen eingebaut und auch für die berufliche Weiterbildung genutzt werden können.

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin erprobt dies seit 2016 mit dem Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“. Grundidee ist, dass keine Berufe neu „erfunden“ werden müssen, sondern veränderte Tätigkeiten und lebensbegleitendes Lernen in die Aus- und Weiterbildung integriert werden können. Arbeitsplätze verlangen im digitalen Wandel sowohl branchenübergreifend als auch branchenspezifisch zunehmend digitale Kompetenzen. Dabei handelt es sich weniger um das Beherrschen eines speziellen IT-Systems, sondern mehr um persönliche, soziale und technische Fähigkeiten, die dazu befähigen, sich das (aktuelle) Wissen anzueignen. Dazu werden im Modellprojekt gemeinsam mit dem ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH und der k.o.s GmbH Bausteine entwickelt, die in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, des Ausbildungspersonals sowie der Lehrkräfte in Berufsschulen eingesetzt werden sollen.

Wie bereits beschrieben ist die Sozialpartnerschaft dabei ein zentraler Baustein, um diese Veränderungsprozesse partizipativ und nachhaltig zu gestalten. Um Beschäftigung zu sichern, müssen Mitbestimmungsrechte, insbesondere auch im Bereich Qualifizierung, gestärkt werden. Ziel ist ein generelles Initiativrecht bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen.

Zudem muss es darum gehen, das Recht auf Weiterbildung sowie die Forderung nach Regelungen zur Bildungsteilzeit und -freistellung politisch voranzutreiben und gesetzlich zu verankern. Das im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigte Recht auf Weiterbildungsberatung sowie die Einrichtung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie können nur erste Ansätze sein, denen verstärkte Anstrengungen und mutige nächste Schritte werden folgen müssen. Konkret wird es auch darauf ankommen, zum Beispiel die langjährigen Erfahrungen der konkreten Umsetzung einer niedrigschwelligen Bildungsberatung, die in Berlin und in anderen Bundesländern bereits gemacht wurden, einzubeziehen und zu verstetigen.

Qualifizierung ist mehr als eine gesellschaftspolitische Aufgabe, sie ist immer auch eine unternehmenspolitische Aufgabe. Die Unternehmen müssen ihre Verantwortung für die Weiterbildung aller Beschäftigten dringend in höherem Maße wahrnehmen. Denn immer kürzere Innovationszyklen machen es notwendig, präventiv und kontinuierlich in Weiterbildung zu investieren. Berufliche Neuorientierungen werden zudem in einigen Bereichen zur Normalität. (Weiter-)Qualifizierung ist daher eine notwendige Bedingung, um gute und faire Arbeit für alle Beschäftigten im

digitalen Wandel zu gestalten. Gleichzeitig brauchen wir auch für diejenigen, die gerade nicht in einem Beschäftigungsverhältnis sind, passende und nachhaltige Qualifizierungsangebote, um den Fachkräftebedarf auch mit jenen decken zu können, die derzeit nicht in einem Unternehmen beschäftigt sind, sei es, weil sie in neuen prekären Formen der Selbstständigkeit arbeiten, oder auch, weil sie arbeitslos sind.

Gleichzeitig machen die Veränderungen, die derzeit unter dem Schlagwort Digitalisierung diskutiert werden, vielen Menschen Sorgen. Eine hohe Arbeitsverdichtung, Multitasking, zunehmende digitale Kontrolle der Arbeitsleistung sowie ständige Erreichbarkeit können zu vermehrter Belastung führen. Ich nehme diese Sorgen sehr ernst. Ein Kernanliegen des Prozesses „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ ist daher, einen souveränen Umgang mit digitalen Technologien zu ermöglichen.

Auch ist nicht wegzudiskutieren, dass bestimmte Tätigkeiten in Zukunft weniger gebraucht werden, wie bereits jetzt etwa in Montagehallen der Automobilindustrie zu beobachten ist. Vor allem internationale Studien prognostizierten teilweise enorme Beschäftigungsverluste und das Wegbrechen ganzer Berufe durch Automatisierung, Digitalisierung und Robotisierung. Auf Deutschland bezogene Studien sehen dagegen eher Verschiebungen zwischen den Branchen bei etwa gleichbleibender Beschäftigung voraus und sprechen unter bestimmten Voraussetzungen sogar von Beschäftigungszuwächsen, besonders in sozialen, kreativen und IT-bezogenen Berufsfeldern.¹ Diese Voraussetzungen können und müssen die Akteure aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gemeinsam schaffen.

Eine mir besonders wichtige Frage ist, inwieweit die digitale Transformation einen digitalen Arbeitsmarkt voranbringen kann und wie damit der gleichberechtigte Zugang von Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt vorangetrieben werden kann. Beispielsweise bieten digitale Technologien die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten, und schaffen etwa durch Assistenzsysteme Potenziale zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Digitale Unterstützungsmöglichkeiten fördern den stärkenorientierten Ansatz für die Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung deutlich. Grundlage dafür ist allerdings auch hier, dass in diesem Prozess die wesentlichen Akteure gut zusammenarbeiten.

Aber auch bislang am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen dürfen von der gesellschaftlichen Teilhabe nicht abgekoppelt werden. Hier steht die Politik in der Verantwortung, Grundlagen dafür zu schaffen, dass etwa erwerbslosen Menschen neue Zugänge zu digitalen Kompetenzen und Arbeitsplätzen eröffnet werden. Nur so kann eine gesellschaftliche Spaltung verhindert und die Digitalisierung zum Nutzen aller gestaltet werden. Mit dem Modellprojekt zur Entwicklung digitaler Kompetenzen schaffen wir in Berlin derzeit eine wichtige Grundlage dafür.

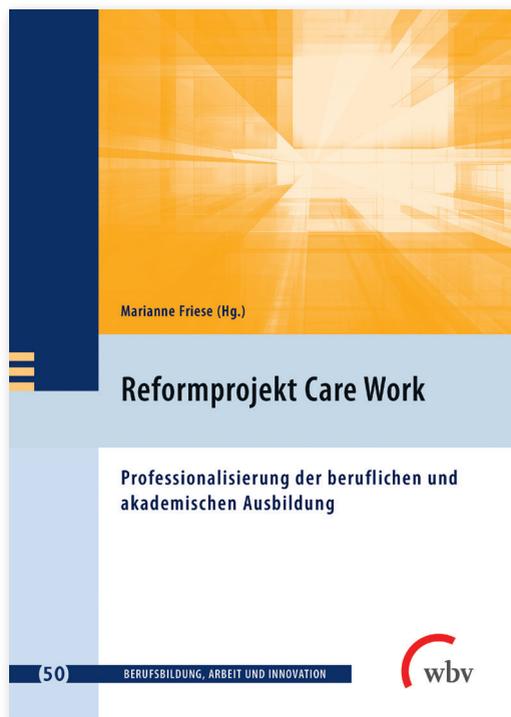
¹ Vogler-Ludwig, Kurt/Düll, Nicola/Kriechel, Ben (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter (Studie im Auftrag des BMAS).

Autorin

Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin. Die Senatorin ist Vorsitzende des Beirates im Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen“.

Modernisierung der Care-Berufe

➤ wbv.de/bai



Marianne Friese (Hg.)

Reformprojekt Care Work

**Professionalisierung der beruflichen
und akademischen Ausbildung**

Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 50
2018, 296 S., 47,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-5974-7
Als E-Book bei wbv.de

- Neue Forschungsbefunde
- Austausch zu Professionalisierung und Qualitätsentwicklung

Die wirtschaftliche Bedeutung von Care Work, Berufen in Gesundheit und Pflege, Hauswirtschaft, Ernährung, Erziehung oder Sozialem, wächst rapide. Wie können die Aus- und Weiterbildung in diesen Berufen mit den Anforderungen an Professionalisierung und Kompetenzen Schritt halten? Die Autor:innen des Bandes diskutieren die Modernisierung personenbezogener Dienstleistungsberufe als Reformprojekt vor dem Hintergrund historisch geprägter Berufsstrukturen, Bedeutungswachstum und fehlender Qualitätsentwicklung.

Im Zentrum der Beiträge stehen historische, strukturelle und aktuelle Entwicklungen in den unterschiedlichen Feldern der Care-Berufe. Die Autor:innen beleuchten dabei die konzeptionelle, didaktisch-curriculare und professionswirksame Gestaltung der Aus- und Weiterbildung ebenso wie die akademische Ausbildung für unterschiedliche berufliche Fachrichtungen des Care Work.

Der Sammelband entstand im Kontext von Workshops auf den Hochschultagen Berufliche Bildung sowie im Forschungsaustausch zu personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

verbindet Wissenschaft und Praxis.

Die Zeitschrift ist das Reflexionsmedium für Mitarbeitende in der Weiterbildung und der beruflichen Bildung, für Wissenschaftler:innen, Studierende und Akteur:innen der Bildungspolitik.

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung berichtet über

- Praxisthemen,
- aktuelle Entwicklungen,
- gesellschaftliche Gegenwart und erwachsenenpädagogische Trends,
- aktuelle Herausforderungen und Impulse für die Zukunft.



Lernen Sie **weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung** kennen!

Informationen und Bezugsmöglichkeiten auf wbv.de/weiter-bilden.

wbv Media GmbH & Co. KG · Bielefeld

Geschäftsbereich wbv Publikation

Telefon 0521 91101-0 · E-Mail service@wbv.de · Website wbv.de



Die Digitalisierung der Arbeitswelt durchdringt nahezu alle Bereiche und stellt auch die Aus- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Der Sammelband liefert einen Überblick zum aktuellen Stand der Diskussionen und stellt Resultate des Berliner Modellprojekts „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ vor.

Im ersten Teil des Buches wird das Modellprojekt in den Kontext umfassender Strategien auf Landesebene eingeordnet. Der zweite Teil stellt das Modellprojekt „Zusatzqualifikationen“ selbst vor und erläutert Ausgangslage, Ansatzpunkte und Handlungsanforderungen in der Berufsbildung. Im dritten Teil wird auf den Dialogprozess des Projektes selbst sowie den Transfer in andere Bereiche eingegangen. In diesem Teil kommen mit Debattenbeiträgen auch Akteure und Akteurinnen zu Wort, die das Modellprojekt begleiten, bevor abschließend die angedachten Transferstrategien im Land Berlin skizziert werden.

