

Von der Schule in die Arbeitswelt 4.0: Risiken und Chancen für einen gelingenden Übergang

Ein Beitrag zum Dialog auf der Grundlage der Erörterungen
des Jahresforums der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative
2017 in Chemnitz

Lokale Verantwortung
für Bildung und Ausbildung

Arbeitsgemeinschaft
„Weinheimer Initiative“



Abschnitt 1

Vorwort und Einführung 4

Abschnitt 2

**Was ist das: Arbeitswelt 4.0?
Annäherungen** 6

Abschnitt 3

Landespolitische Perspektiven 10

Abschnitt 4

**Berufsorientierung, auch
für die Arbeitswelt 4.0** 12

Abschnitt 5

**Berufsausbildung:
unverändert wichtig?** 16

Abschnitt 6

Niemanden zurücklassen 20

Abschnitt 7

Kommunal handeln 24

Abschnitt 8

... und alle Fragen offen? 28

Abschnitt 9

Die Chemnitzer Erklärung 30

Abschnitt 10

Anhang 34

Die Erwerbsbiografien der eigenen Eltern können Kindern und Jugendlichen heute kaum noch ausreichend Orientierung für die persönliche Entwicklung geben. Bedingt durch demographischen Wandel, Globalisierung, Strukturwandel sowie fortschreitende technologische Entwicklung sind alle Lebensbereiche von tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen gekennzeichnet. In welcher Weise und mit welcher Intensität sich diese Entwicklungen auf die benötigten Qualifikationen und Kompetenzen von Berufstätigen auswirken, fasst die Begrifflichkeit „Arbeitswelt 4.0“ zwar prägnant, aber wenig ausdifferenziert zusammen.

Regionen im demografischen Wandel bedeutet: Städte und Gemeinden befinden sich in einem offensiven Wettbewerb um Einwohner sowie attraktive Standort- und gute Lebensbedingungen. Ein Dauerthema in der öffentlichen Diskussion ist der starke Zusammenhang zwischen der demografischen Entwicklung und der Bedarfslage von Unternehmen. Intensiv erörtert werden vor allem die Erwartungshaltungen an Schule und ihre Absolventen. Insofern ist auch das Sächsische Staatsministerium für Kultus angesprochen und wir waren gerne bereit, uns gemeinsam mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und der Stadt Chemnitz aktiv am Jahresforum 2017 zu beteiligen. Auf diese Weise ist auch ein vielfältiger Einblick in ein breites und differenziertes Panorama von Aktivitäten im Übergang Schule-Arbeitswelt im Freistaat Sachsen entstanden.

Eine vordringliche Aufgabe in diesem Kontext ist es, der jungen Generation in einer für sie nachvollziehbaren Art und Weise die Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen, welche auf beruflichen Erfolg zielen, persönliche Entwicklungschancen bieten und so Basis für ein erfülltes Erwachsenenleben sein können. Die Schülerinnen und Schüler von heute sind als selbstbewusste Arbeitnehmer und engagierte Mitbürger von morgen zu gewinnen. Facettenreich sind dafür die Umsetzungsvorschläge; eine breite Palette findet sich auch in dieser Broschüre.

Zunehmend mehr Städte und Kreistage verabschieden eigene Leitbilder. Sie zeigen damit, dass Gebietskörperschaften im Übergang von der Schule in den Beruf eine koordinierende, unterstützende und auch initiiierende Rolle einnehmen und damit selbst unmittelbar Verantwortung übernehmen.

Diesen Prozess zu befördern, ist seit Jahren auch das besondere Anliegen der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative. Sie tritt dafür ein, dass lokale Verantwortungsgemeinschaften im Rahmen öffentlicher Daseinsfürsorge eine wichtige und anerkannte Rolle spielen.

Den Dank für die Ausrichtung des Jahresforums 2017 in Chemnitz verbinden wir mit der begründeten Erwartung, gemeinsam mit der jungen Generation den Übergang ins berufliche Leben erfolgreich zu gestalten.

Gerald Heinze

Abteilungsleiter im Sächsischen Staatsministerium für Kultus



Oberbürgermeister Heiner Bernhard bei seiner Begrüßung

Zu dieser Broschüre

Am 6. und 7. Juni 2017 fand das Jahresforum 2017 der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative in Chemnitz statt. Die Arbeitsgemeinschaft ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Städten und Kreisen, die sich für erfolgreiche Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt und gelingende Bildungsbiografien engagieren. Ihr gemeinsamer Ansatz: Kommunale Koordinierung und Lokale Verantwortungsgemeinschaft. Zentrales Thema in Chemnitz war: „Von der Schule in die Arbeitswelt 4.0: Chancen und Risiken für einen gelingenden Übergang“. Das Forum wurde in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Chemnitz und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus vorbereitet und

durchgeführt. Mehr als 120 Teilnehmer*innen und eine Vielzahl von Vorträgen, Inputs und Gesprächsrunden an diesen beiden Tagen zeigten: welche Herausforderungen die „Arbeitswelt 4.0“ und insgesamt die Digitalisierung für alle hat und was dies vor allem auch für die Gestaltung von Bildung, Übergängen und Ausbildung bedeutet, bedarf einer dringenden Klärung. Auf diesem Weg hat das Forum in Chemnitz einen spannenden Beitrag geleistet. Aber der Klärungsprozess ist nicht abgeschlossen. Als weiteren Impuls soll diese Broschüre dienen. Hierfür hat **Dr. Wilfried Kruse**, Koordinator der Arbeitsgemeinschaft, die im Forum gehaltenen Beiträge knapp zusammengefasst. Die Beiträge selbst sind ebenfalls nachzulesen; sie sind auf der Homepage der Arbeitsgemeinschaft dokumentiert: www.kommunale-koordinierung.de/aktivitaeten/jahresforen/jahresforum-2017-chemnitz

Die lokal – kommunale Handlungsebene im Zentrum. Einführung

Heiner Bernhard, Oberbürgermeister der Stadt Weinheim (Bergstr.) und Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative, verdeutlichte in einem „Grüßwort“, aus welcher Perspektive die in der Arbeitsgemeinschaft zusammenarbeitenden Städte und Kreise auf das Thema „Arbeitswelt 4.0“ zugehen.

Heiner Bernhard: „Ebenso wie das Wort „Digitalisierung“, das mittlerweile – jedenfalls gefühlt – in jeder Politikerrede mehrfach vorkommt, hat sich der Begriff „Arbeitswelt 4.0“ zu einem „Modewort“ entwickelt. Die Weinheimer Initiative greift das damit verbundene Thema beim diesjährigen Jahresforum auf... Der heute und morgen stattfindende Blick auf die „Arbeitswelt 4.0“ erfolgt in der der Arbeitsgemeinschaft „Weinheimer Initiative“ eigenen Perspektive, nämlich mit der Frage nach Chancen und Risiken gelingender Übergänge zur nachhaltigen beruflichen Integration in Ausbildung, Studium und Erwerbsleben... Da für die Arbeitsgemeinschaft aber seit Jahren das Lokal – Kommunale als Handlungsebene im Mittelpunkt steht, soll auch diskutiert werden, wie Praxis und Konzepte andernorts aussehen. Wir wollen erfahren, wie mit den Chancen und Risiken bei der Übergangsgestaltung umgegangen wird, die durch die zunehmende Digitalisierung unserer Arbeit erwachsen – durch eben jene Entwicklung, die „Arbeitswelt 4.0“ genannt wird.“

In welcher Gesellschaft wollen wir leben?

Wie immer auch „4.0“ im Einzelnen definiert werde, sicher sei, so Bernhard, „dieser Technologieschub hat das Potenzial für tiefgreifende Veränderungen“. Dabei berge „ein Denken von den Technologien her“ die Gefahr, dass der Eindruck erzeugt werde, „dass ihre Durchsetzung zwangsläufig sei (Stichwort: *Technikdeterminismus*). Demgegenüber – und hierbei verweist er auf die „Chemnitzer Erklärung der Arbeitsgemeinschaft“ für dieses Jahresforum – „muss die gesellschaftliche Gestaltung und Gestaltbarkeit betont werden, die auf die Frage antworten muss: *In welcher Gesellschaft wollen wir leben?*“ Und weiter: „Alle Aspekte dieses Themas vermag unser diesjähriges Jahresforum natürlich nicht auszuleuchten. Auch unsere Erklärung kann da nur – unter Bezugnahme auf das erwähnte „Weißbuch“ – Schlaglichter setzen.“

Nicht den Veränderungen passiv ausgeliefert sein

Viele Fragen seien damit aufgerufen, z.B. jene, wie lange sich unsere Gesellschaft noch in ganz traditioneller Weise über Arbeit definiere. Ohne Zweifel würden sich jedenfalls die beruflichen Anforderungen im Zuge der weiteren digitalen Durchdringung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse weiter verändern. **Bernhard:** „Damit wird eine Entwicklung noch an Gewicht gewinnen, die schon seit dem Beginn der forcierten Automatisierung zu beobachten ist, nämlich die Fähigkeit, mit solchen Veränderungen umzugehen, ohne ihnen passiv ausgeliefert zu sein und/oder sich ihnen ausgeliefert zu fühlen. Diese Fähigkeit wird immer wichtiger und muss in Bildung und Berufsbildung zentral werden. Darum geht es auch hier in Chemnitz an diesen beiden Tagen.“ Und abschließend: „Tragen Sie bitte zur Stärkung dieser Fähigkeit bei! Hierzu will ich Sie ausdrücklich ermutigen.“

Was ist das: Arbeitswelt 4.0? Annäherungen

6

„Industrie 4.0“ war in den letzten Jahren eines der Schlagworte mit hoher Medienwirkung. Es legte die Vorstellung einer durch Digitalisierung ganz anders werdenden Industrie nahe. Digitalisierung betrifft nicht nur die Industrie, sondern ebenso das Handwerk und die Dienstleistungen und durchdringt das Alltagsleben.

Es ist also nur folgerichtig, nach den Konsequenzen für die *Arbeit* zu fragen. Die Rede von der „Arbeit 4.0“ nimmt dies auf, legt aber ebenfalls nahe, dass diese sich von der Art und Weise, wie zuvor gearbeitet wurde, wesentlich unterscheidet.

Wie aber kommt es überhaupt zu dieser Zählung von „4.0“? Dieser Zählweise zufolge bezeichnet „Arbeiten 1.0“ die beginnende Industriegesellschaft vom Ende des 18. Jahrhunderts und die ersten Arbeiterorganisationen. „Arbeiten 2.0“ sind die beginnende Massenproduktion und die Anfänge des Wohlfahrtsstaats zum Ende des 19. Jahrhunderts. „Arbeiten 3.0“ umfasst die Zeit der Konsolidierung des Sozialstaats und der Arbeitnehmerrechte auf Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Nun also der digitale Wandel zur „Arbeit 4.0“.

Aber: Was sind die Merkmale von „Arbeitswelt 4.0“? Ist der Übergang zu ihr ein Bruch oder ein längerer Übergangsprozess, einheitlich oder differenziert? Werden die Folgen eher positiv oder eher negativ für die Arbeitenden sein? Ist die „Arbeitswelt 4.0“ gestaltbar oder ist Digitalisierung „Schicksal“?

Die Klärung der Frage, was „Arbeitswelt 4.0“ ist oder sein wird, stand im Zentrum des 1. Tages des Jahresforums in Chemnitz. Annäherungen also aus verschiedenen Perspektiven. Beiträge von **Angelika C. Bullinger-Hoffmann**, **Georg Spöttl**, **Mareike Richter** und **Anne Suphan** widmeten sich dieser Frage. Auf diese Beiträge soll nun zusammenfassend Bezug genommen werden.

Neue Trends und gleicher Mensch?

Unter der Überschrift „Arbeits- und Lebenswelt 4.0“ diskutierte **Angelika C. Bullinger-Hoffmann** in ihrem Beitrag die Frage: „Neue Trends und gleicher Mensch!“ im Horizont einer Perspektive 2030. Ihr Ausgangspunkt ist das Verständnis von Arbeit als ein sozioökonomisches System, das man wie ein Dreieck vorstellen

kann: Mensch-Technik-Organisation als Grundlage für Gestaltung und Erlebnis von Arbeit. Dies bleibt nach wie vor gültig.

Arbeit ist ein sozioökonomisches System
Dreieck Mensch – Technik – Organisation zur Gestaltung und Erlebnis

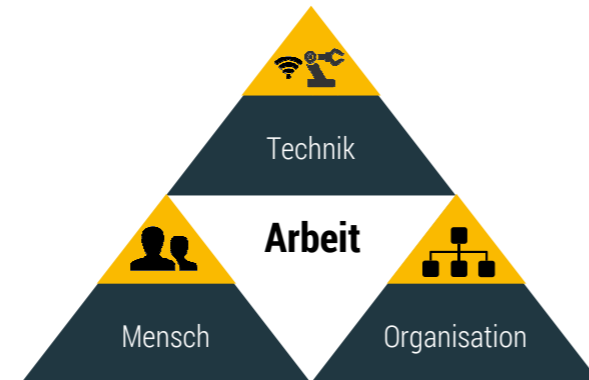


Schaubild Bullinger-Hoffmann

Die besondere Dynamik der fortschreitenden Digitalisierung wird vor allem darin gesehen, dass aufgrund der enormen Weiterentwicklung intelligenter Maschinen („Roboter“) in immer kürzerer Zeit komplette neue Produktgenerationen entwickelt werden können und sich damit auch **Märkte** verändern. Hierzu gibt es z.B. aus der Unterhaltungs- und Kommunikationsindustrie, aus der Versandbranche, wie auch aus der Automobilindustrie eine Fülle von Beispielen.

Dies wird oftmals als **Disruption** bezeichnet, während es sich bei einer „normalen Innovation“ um eine Erneuerung handelt, die den Markt nicht grundlegend verändert, sondern lediglich weiterentwickelt.

Die Arbeitswelt bleibt hiervon keineswegs unberührt, sondern sie stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten. Diese Veränderungen treffen aber – so die Ausführungen von **Bullinger-Hoffmann** – auf eine Erwerbsbevölkerung, die sich nicht nur verjüngt, sondern in der mit den Jüngeren auch neue Werte und Orientierungen Platz greifen, die sie zusammenfassend als „Megatrend Individualisierung der Lebensstile“ benennt. 2024 werden 70 % der Belegschaft zur sogenannten Generation Y gehören, das sind diejenigen, die um das Jahr 1980 geboren sind. Diese bringen im Prinzip neben einer durchgehend

Abschnitt 2

höheren Qualifikation ein spezifisches Profil von Leistungsbereitschaft mit, das Hochleistung und Verantwortungsübernahme von sinnvoller Tätigkeit und Mitsprache abhängig macht.

Damit wächst ein Potenzial – so **Bullinger-Hoffmann** – das mit den Anforderungen der digital grundlegend veränderten Arbeitswelt gut umgehen könnte, wenn dies die Arbeitgeber proaktiv gestalten. Dies hätte auch Konsequenzen für Weiterbildung, weil Kompetenzentwicklung vor allem auch beim Arbeiten 4.0 erfolgt und damit arbeitsprozessnah gestaltet und individuell ausgerichtet sein müsste.

Auch die Arbeitswissenschaften tragen – so **Bullinger-Hoffmann** mit Verweis auf die eigenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten an der TU Chemnitz – zur (Weiter-) Entwicklung „lern- und kompetenzförderlicher Arbeitsgestaltung“ bei. Unter der Voraussetzung eines insgesamt proaktiven Zusammenspiels der verschiedenen Akteure ist ihre Schlussfolgerung optimistisch: „Auch mit Digitalisierung bleibt der Mensch im Mittelpunkt der Produktionsprozesse.“

Zukunft der Berufe: Berufsprofile der Zukunft

Georg Spöttl betrachtete in seinem Beitrag die Zukunft der Berufe in einer Arbeitswelt 4.0, genauer in der industriellen Arbeitswelt 4.0. Die Weiterentwicklung intelligenter Maschinen ist auch sein Ausgangspunkt, nämlich die Integration von technisch-stofflichen Komponenten und Rechnerleistung und deren Verbindung mit dem Internet zu sogenannten „Cyber-Physischen-Systemen – CPS“. Daraus ergibt sich nach **Spöttl** das Besondere an „Industrie 4.0“ als u.a. die Verknüpfung von Produkt und Information, die schnelle Verarbeitung von Informationsfülle und – eben auch – von Objekten, also Maschinen, die untereinander kommunizieren. Als Folge entsteht eine neue Arbeitssituation, in der vernetzte Maschinen und Menschen kooperativ entscheiden.

Mit dieser Entwicklung sind zweifellos – so **Spöttl** – Risiken von Arbeitsplatzverlust verbunden. Die Auswertung der vorhandenen Studien aber zeigt, dass dieses Risiko vor allem un- und angelernte und auf bestimmte Tätigkeiten spezialisierte Beschäftigte betrifft, aber kaum die gut qualifizierten *Facharbeiter*innen*, Meister und Techniker.

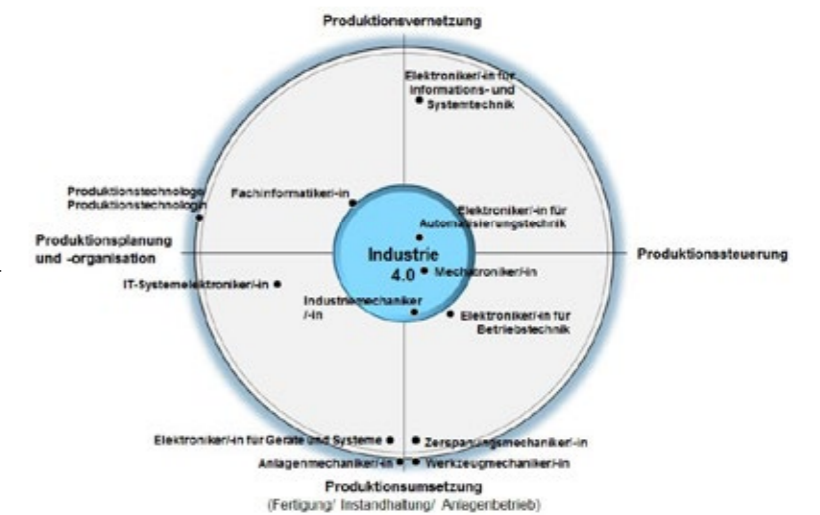
Was ist das: Arbeitswelt 4.0?

7

Im Gegenteil ist seine These: „Mitarbeitern mit einer auf Industrie 4.0 ausgerichteten Ausbildung werden sehr gute Beschäftigungs- und Karrierechancen eingeräumt“. Zu berücksichtigen ist, dass Unternehmen durchaus eine unterschiedliche „Industrie-4.0-Dichte“ aufweisen. Dort ist auch zu erkennen, dass in Betrieben mit hoher Dichte eine Vielfalt von (anspruchsvollen) beruflichen Profilen zum Einsatz kommt. Befragungen betrieblicher Experten zu den beruflichen Anforderungen bei „Industrie 4.0“ zeigen z.B. hohe Werte bei „hybrider Aufgabenwahrnehmung“, d. h. der Fähigkeit des Umgangs mit verschiedenen Aufgaben, „Selbständig entscheiden“ und „Befähigung zur Anlagenoptimierung“, also ein arbeitsprozessbezogenes Kompetenzbündel.

Georg Spöttl selbst fasst die *Anforderungselemente, die neu sind oder an Gewicht gewinnen*, so zusammen: Von der Software her denken lernen, Netzwerkstrukturen verstehen lernen, Big-Data-Technologien beherrschen lernen, mit vielfältigen Datenformaten arbeiten lernen, Prozesse durchschauen und beherrschen lernen, mehr Eigenverantwortung übernehmen lernen, intensiv kooperieren und kommunizieren lernen.

Ergebnisse – Deckungsanalyse: Berufe-Atlas
Aus dem Beitrag von Spöttl



Frauen in besonderer Weise betroffen

Mareike Richter berichtete von einer Studie „Was bedeutet die Digitalisierung für Frauen?“, die für den Deutschen Gewerkschaftsbund durchgeführt wurde. Georg Spöttl hatte in seinem Beitrag schon auf unterschiedlich verteilte Risiken für verschiedene Beschäftigtengruppen hingewiesen. Schon Mareike Richters erste Feststellung machte deutlich, dass den Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeitswelt noch differenzierter nachgegangen werden muss: „Jede Veränderung der Arbeitswelt wirkt sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus. So auch der digitale Wandel.“

Auf den ersten Blick scheint es so, als seien Frauen aktuell von Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz weniger betroffen als Männer. Dagegen aber steht die Tatsache, dass Frauen, die in sogenannten „frauentypischen“ Berufen arbeiten, in viel höherem Maße von Digitalisierung betroffen sind als Frauen in „männertypischen Berufen“. Tätigkeiten in der Verwaltung, aber auch im Verkauf und in anderen Dienstleistungen sind offenbar von Digitalisierung stark betroffen. In Hinblick auf die Auswirkungen von Digitalisierung nannten die befragten Frauen zu 71% „Überwachung/Kontrolle größer“ und danach zu jeweils knapp 60 Prozent: Arbeitsmenge größer, mehr „Multitasking“. Folgt man der These von Mareike Richter, dass eigene Entscheidungsspielräume ein wichtiges Merkmal „guter Arbeit“ sind, dann sind die Befragungsergebnisse beunruhigend, nach denen sich 52 Prozent der Frauen (im Vergleich: 43 Prozent der Männer) ohnmächtig diesen Entwicklungen ausgeliefert fühlen. Zugleich besteht die Erwartung, dass die weitere Digitalisierung tief in die Arbeitsbedingungen eingreifen wird, z.B. im Bereich der Arbeitszeitgestaltung.

Komplexe Umgebung, komplexe Situationen, situative Unwägbarkeiten

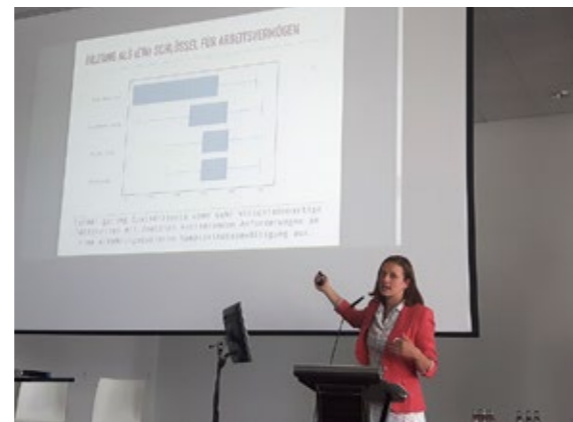
Schließlich befasste sich Anne Suphan bilanzierend mit den Risikofeldern einer digitalisierten Arbeitswelt. Dabei bezieht sie sich vor allem auf komplexe Anforderungsveränderungen am Arbeitsplatz.

Untersuchungen, z.B. die BIBB-IAB-Erwerbstätigenbefragung 2012, zeigten schon für die vergangenen Jahre

rapide Veränderungen. So berichteten die Befragten allein für den Zeitraum von 2010 bis 2012, also für zwei Jahre, zu 45 % von der Einführung neuer Computerprogramme und 23 % von der Einführung neuer Maschinen und Anlagen. Suphan nennt das *Veränderungen komplexer Umgebungen* und weist auf den Bedeutungsgewinn *komplexer Situationen* hin: „Beschäftigte sind zunehmend mit Situationen konfrontiert, in denen sie allein oder in Abstimmung mit anderen Entscheidungen treffen oder Probleme lösen müssen“. Zu den Standards komplexer Situationen gehören jene, in denen etwas Unvorhergesehenes passiert („Situative Unwägbarkeiten“). „Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist regelmäßig herausgefordert, unter Zeitdruck mit Störungen der Arbeitsabläufe umzugehen“.

Diese drei Anforderungen – komplexe Umgebung, komplexe Situationen, situative Unwägbarkeiten – prägen in ihrem Zusammenhang – so Suphan – heute und in absehbarer Zukunft die Arbeitsanforderungen vieler Menschen. Hieraus leitet sich die Bedeutung von *Arbeitserfahrungen* ab und die Frage, wie diese erworben werden können, wie also das notwendige *Erfahrungslernen* zu gestalten ist.

Oftmals verfügen auch formal gering Qualifizierte über erhebliche erworbene Fähigkeiten einer erfahrungsbasierten Kompetenz. Das Risiko des Arbeitsplatzverlusts aufgrund von Veränderungen von Anforderungen verteilt sich also nicht nur entlang der Vorbildung (Facharbeiterausbildung, Techniker, Un- und Angelernter), sondern auch, ob diese Fähigkeit vorhanden und ausbaubar ist oder nicht.



Anne Suphan bei ihrem Vortrag

Ausblick

Vernetzung, zunehmende Abstraktheit und hohe Komplexität sind wichtige Merkmale digital durchdrungener Arbeitswelten. Bildung muss zum Verständnis und zum selbstbewussten Umgang mit diesen Entwicklungen befähigen. Hierauf gibt es – wie das Chemnitzer Jahresforum zeigte – bisher nur vorläufige Antworten. Je „technischer“ sie ausfallen, desto mehr besteht die Gefahr, dass es mehr um kurzfristige Anpassung als um Mitgestaltung geht.

Gerade aber die besonderen Merkmale von Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 sind es, die dazu führen können, dass Menschen sie als ein „Schicksal“ begreifen, dem sie mehr oder weniger ohnmächtig ausgeliefert sind. Wie man einer solchen Haltung, die auch gesellschaftlich negative Konsequenzen hätte, begegnet, wäre ebenfalls weiter zu klären. Was ist z.B. unter einer Kompetenz zu verstehen, Komplexität nicht als Bedrohung zu sehen, sondern sie zu verstehen und mit ihr umzugehen?

Auf der Ebene der beruflichen Bildung setzt z.B. Georg Spöttl der Vorstellung von einem Bruch das Plädoyer für eine rasche und konsequente Weiterentwicklung einer offenen, modernen *Beruflichkeit* entgegen. Die Berufsbilder müssten konsequent auf *Arbeitsprozesse* bezogen sein, „um Kompetenzentwicklung nicht allein technologisch, sondern an Arbeit und Arbeitsorganisation auszurichten, um Arbeit mitgestalten zu können, um Arbeitsprozesse beherrschen zu lernen.“ Es geht also nicht nur darum, die Aneignung von Arbeitserfahrungen zu ermöglichen, sondern es geht auch um Arbeitsprozesswissen. „Beruflichkeit im Mittelpunkt“ zielt – so Spöttl – auf Persönlichkeitsentwicklung, Gestaltungskompetenz, zukunftsgerechte Qualifizierung, auf Identität und reflexive Handlungskompetenz.

Veränderte und intensivierte Bildung ist eine notwendige Antwort – darüber waren sich in Chemnitz alle Expert*innen einig. Aber ist dies eine ausreichende Antwort? Fordert Digitalisierung nicht eine (weitere) Demokratisierung der Arbeitswelt heraus? Müssen nicht nur Mitgestaltungsfähigkeit, sondern auch die Gestaltungsrechte der Beschäftigten gestärkt werden? Und was heißt das angesichts der umfassenden



Eine Tagung mit Blick auf das Chemnitzer Fußballstadion

Vernetzung, die Arbeitsprozesse auf verschiedene Orte verteilt? Und ist angesichts der tiefgreifenden Folgen, die Digitalisierung in der Gesellschaft insgesamt – z.B. durch den Einfluss der *Social Media* und von *Big-data-Unternehmen* – und im privaten Leben jedes und jeder Einzelnen hat, der Blick auf die Arbeitswelt 4.0 nicht zu eng?

Der hohen Stellenwert, den das Thema „Arbeitswelt 4.0“ mittlerweile hat, wurde auch daran deutlich, dass dieses Jahresforum in Zusammenarbeit mit zwei sächsischen Ministerien durchgeführt wurde: dem Staatsministerium für Kultus und dem Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Beide Ministerien steuerten fachliche Beiträge bei und sie waren auf dem Jahresforum hochrangig vertreten. Am zweiten Tag hielt Kultus-Staatsministerin **Brunhild Kurth** unter dem Titel „Jeder zählt. Wie Schülerinnen und Schüler auf die Berufswelt vorbereiten?“ einen grundsätzlichen Vortrag. Schon am ersten Tag erläuterte der Staatssekretär im Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, **Stefan Brangs**, die Grundlinien von „Sachsen digital“ und nahm an einem der Gesprächskreise teil. Staatssekretär **Brangs** ist Beauftragter der sächsischen Staatsregierung für Digitales.

„Gute Arbeit“ in der Strategie „Sachsen digital“

Die im Januar 2016 verabschiedete Strategie „Sachsen digital“ besteht – so **Brangs** – entlang der Schnittstelle Digitalisierung aus fünf „Säulen“:

1. Digitale Infrastruktur und Breitbandausbau in Sachsen entwickeln,
2. Informations- und Cybersicherheit gewährleisten,
3. Kompetenz und „gute Arbeit“ im digitalen Zeitalter gestalten,
4. Digitale Innovationskraft stärken
5. Digitalisierung der Verwaltung und öffentlicher Institutionen vorantreiben.



Dies seien zugleich Rahmenbedingungen, die die Herausforderungen, die an die Menschen in der Arbeitswelt und darüber hinaus im täglichen Leben gestellt werden, stark beeinflussen. Für dieses Feld, das die Diskussionen auf dem Jahresforum im engeren Sinne betrifft, ist als strategisches Ziel „Gute digitale Arbeit“ formuliert und in das Handlungsfeld „Kompetenz und Gute Arbeit im digitalen Zeitalter gestalten“ übersetzt. In fünf Teilfeldern, die in enger Beziehung untereinander stehen, werde dieses Ziel weiter konkretisiert: Persönlichkeitsschutz und Souveränität, gute Bildungs- und

Weiterbildungschancen, faire Rahmenbedingungen und gute Bezahlung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und moderner Arbeitsschutz. Diese sind mit konkreten Maßnahmen unteretzt. „Sachsen digital“ wird als eine dynamische Strategie verstanden, die stets weiterentwickelt werden muss, und zwar im Dialog mit allen wichtigen Akteuren.

Für **Stefan Brangs** ist Digitalisierung, wie er in Chemnitz ausführte, eine der „größten Herausforderungen unserer Zeit“. Er geht davon aus: „Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt grundlegend. Dies ist kein ‚zukünftiger‘ Prozess, sondern im vollen Gange. Er erfährt derzeit nur einen zusätzlichen Schub mit Entwicklungen wie ‚Big Data‘, dem ‚Internet der Dinge‘ oder neuen leistungsfähigen Robotern bis hin zum autonomen Fahren“.

Digitalisierung als Auftrag für Gestaltung

In Hinblick auf die Arbeitswelt der Zukunft wird entscheidend sein, so **Brangs**, wie wir mit den Risiken, aber auch den Chancen, die mit der weiteren Digitalisierung verbunden sind, umgehen: „Im Kern wird es darum gehen, auch für die digitalisierte Arbeitswelt Standards im Sinne einer guten Arbeit zu finden, zu definieren und durchsetzbar zu machen.“ In Hinblick auf „gute Arbeit“ in der Arbeitswelt 4.0 hebt **Brangs** vier Gestaltungsfelder hervor: Gute Bildungs- und Weiterbildungschancen, faire Rahmenbedingungen und eine gute Bezahlung, Nutzung der Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und schließlich die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes. Er schließt mit der Maxime: „Die Zukunft der Arbeit – auch der digitalen Arbeit – muss eine Zukunft Guter Arbeit werden.“

Bildung für jedermann und vor Ort

Staatsministerin **Brunhild Kurth** begann ihre Ausführungen mit einer Klarstellung: „Bildung ist ein Standortfaktor, Bildung hat eine große Bedeutung, und Bildung für jedermann und vor Ort zu gewährleisten, ist eine unserer wichtigsten Aufgaben und Anliegen.“ Wie Bildung für jedermann und vor Ort zu gewährleisten ist, zieht wie ein roter Faden ihre gesamten Ausführungen. Schulische Bildung ist grundlegend, führt **Kurth** unter Bezug auf den Paragraphen 1 des novellierten sächsischen Schulgesetzes aus, dessen zweiter Absatz so beginnt:

„Die schulische Bildung soll zur Entfaltung der Persönlichkeit der Schüler in der Gemeinschaft beitragen“. Folglich benötigen sie auch „Orientierung, Beratung und Begleitung auf ihrem Weg in die Arbeitswelt.“

Eine zeitgemäße Berufsorientierung müsse frühzeitig beginnen, systematisch aufgebaut sein, die Potenziale der Schülerinnen und Schüler ermitteln, an deren Stärken weiterarbeiten und individuell ausgerichtet sein; entsprechend sei die Berufs- und Studienorientierung sowohl im Schulgesetz als auch in den Lehrplänen verankert. Als eine der Schwierigkeiten, dies gut umzusetzen, erwähnt **Brunhild Kurth** die angespannte Situation bei der Versorgung der Schulen mit Lehrern. Ganz generell benötigen die Schulen für die Berufsorientierung und den Übergang die Schulen „Unterstützung von außen“ benötigten; dies gelte insbesondere auch für die Oberschulen mit ihrer sehr heterogenen Schülerschaft.

Praxisberater

Angesprochen ist damit ein Spektrum von Maßnahmen, so zunächst der Einsatz von *Praxisberatern* an Schulen, eine 2014 gestartete gemeinsame Maßnahme des Kultusministeriums und der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit. „Entscheidend ist“, so **Kurth**, „dass die Praxisberater Ansprechpartner für alle Fragen der Berufsorientierung sind, insbesondere auch für Eltern. Sie sind ausgebildete Fachkräfte aus den Bereichen Pädagogik, Sozialpädagogik und Soziale Arbeit und können deshalb auf ein breites Netzwerk von Partnern wie Unternehmer, Vereine und Verbände zurückgreifen.“ Die Zahl der einbezogenen Oberschulen wächst von Jahr zu Jahr. Im Schuljahr 2021/2022 soll dies flächendeckend erreicht sein. Betriebspraktika seien in der Berufsorientierung unverzichtbar.

Regionale Koordinierungsstellen

Dabei sei beobachtbar, dass Landkreise, Schulträger, regionale Institutionen und Wirtschaftsunternehmen vor Ort Schule zunehmend unterstützen. Damit ging **Brunhild Kurth** auf ein zentrales Thema des Jahresforums ein. In diesen Zusammenhang erläutert sie, dass anknüpfend an die Erfahrungen aus der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ und „Lernen vor Ort“ seit 2012 begonnen wurde, „Regionale Koordinierungsstellen Berufs- und Studienorientierung

in den Landkreisen einzurichten. Sie verstehen sich als Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft und unterstützen damit aktiv die Fachkräftesicherung.“ Hier schlossen nun auch die *Jugendberufsagenturen* in gemeinsamer Regie der Agentur für Arbeit und der Kommunen an. Insgesamt richte sich besondere Aufmerksamkeit auf die Entwicklung der Oberschulen: „Mir ist wichtig, dass wir die Augenhöhe der Oberschule gegenüber dem Gymnasium herstellen.“

„Dem Primat des Pädagogischen folgen“

Dies alles, so **Kurth**, sei auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu sehen. Diese erfordere „ein abgestimmtes Handeln aller im Bildungsbereich auftretenden Akteure“. Und vor allem: „Der systematische Einsatz digitaler Medien im Unterricht wird ein zentrales Kernstück zukünftiger Unterrichtsreformen sein. Dabei muss das Lernen und Lehren in der digitalen Welt jedoch dem Primat des Pädagogischen folgen und nicht umgekehrt.“

Ausblick

Aspekte einer Gestaltung der digitalen Arbeitswelt unter dem Stichwort „Gute Arbeit“ sind in der sächsischen Strategie „Sachsen digital“ gesetzt – das wurde von Staatssekretär **Brangs** betont. Die Gestaltungsfrage wurde auch in verschiedenen Beiträgen auf dem Jahresforum thematisiert. Der Zusammenhang zwischen „Guter Arbeit“ und zukunftsorientierter Bildung blieb aber noch zu wenig ausgeleuchtet. Die Bildungspolitik nähert sich ebenfalls dem Thema Digitalisierung an, z.B. durch den im Herbst 2017 vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus vorgelegten „Masterplan zur schulischen Medienbildung und Digitalisierung“. Staatsministerin **Kurth** betonte in ihren Ausführungen, wie wichtig ein nicht technologisch überformter, sondern pädagogisch fundierter Zugang sei. Und sie unterstreicht, dass Schule vor Ort Partner benötigt, damit allen ein guter Übergang in Ausbildung und Arbeitswelt gelingt. Die lokale Ebene tritt also in ihrer Wichtigkeit hervor. Auch die eingerichteten „Regionalen Koordinierungsstellen Berufs- und Studienorientierungen“ unterstreichen dies. Eine landesweite Rahmensetzung für die digitale Zukunft müsste also auch stets die Stärkung der lokal-regionalen Handlungsebene im Blick haben.

Berufsorientierung gehörte zu einem der Querschnittsthemen der verschiedenen Facharbeitsgruppen und Foren während des Jahresforums 2017 und wurde aus verschiedenen Perspektiven heraus behandelt. Die *Sekundarschulen* sind und bleiben ein zentraler Ort für Berufsorientierung, benötigen hierfür aber stets und immer stärker außerschulische Partner, insbesondere Betriebe, die qualifizierte *Praktika* bieten. Immer stärker rückt auch die Frage, ob der Übergang von der Schule in eine qualifizierte Ausbildung (oder ein Studium) gelingt, ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Nicht nur *Abschluss*, sondern auch *Anschluss* wird immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund finden sich neben „klassischen“ schulbezogenen Ansätzen immer stärker auch *lokale Ansätze* von Impuls, Koordinierung und gemeinsamer Verantwortungsübernahme der wichtigen lokalen Akteure.

Für die *Kommunen* selbst werden Berufsorientierung und gelingende Übergänge zu einer wichtigen Frage, bei der neben sozialen Aspekten die Interessen und Bedürfnisse der nachwachsenden Generation und die Qualität als Standort eine Rolle spielen. Man kann also auch auf der Basis der Beiträge in Chemnitz einen *durchgehenden Bedeutungsgewinn* von Berufsorientierung erkennen. Hier ist den letzten Jahren sehr viel geschehen. Eine verbesserte Berufsorientierung führt aber keineswegs für alle Jugendlichen auch zu einem Einstieg in eine Berufsausbildung. *Gelingende Übergänge* in Ausbildung bleiben für eine nicht kleine Gruppe von Schulabgänger*innen immer noch gefährdet. Wie Ausbildung auch für diese Jugendlichen geöffnet werden kann, bleibt eine Herausforderung, die in verschiedenen Beiträgen zum Thema wird.

Viel weniger kommt zur Sprache, ob und wie die *Digitalisierung der Arbeitswelt* Konsequenzen für Inhalte und Formen von Berufsorientierung haben muss oder haben sollte. Dies ist offenbar vielfach noch eine *Leerstelle*, an der dringend gearbeitet werden muss. Der folgende Durchgang durch etliche Beiträge erfolgt mit dem Ziel, wichtige Aspekte von Stand und Entwicklung von Berufsorientierung – jedenfalls so, wie diese in Chemnitz präsentiert wurden – zu illustrieren.

Einen jener *schulbezogenen* Ansätze, die zunächst einen konventionellen Eindruck erwecken, wurde mit dem Beispiel des *Praxisberaters an sächsischen Oberschulen* von **Thomas Petzsch** präsentiert. Das Projekt

„Praxisberater an Schulen“ stützt die beteiligten Oberschulen – mit einer Vollzeitstelle eines Praxisberaters aus, der/die sich auf Schüler*innen der Klassenstufen 7 und 8 konzentriert mit dem Ziel, sie individuell bei ihrer Berufsorientierung zu fördern und zu unterstützen. Das schulische Konzept zur Berufs- und Studienorientierung bildet insgesamt den Rahmen hierfür.

Persönliche Berufsorientierungs-Entwicklungspläne

Es sind zwei Besonderheiten, die das Projekt herausheben: Neben seiner Orientierung auf die individuelle Entwicklung ist es der frühe Zeitpunkt, an dem es ansetzt, um die Schüler*innen in ihrer Fähigkeit zur Ausbildungswahl zu unterstützen. Mit einem Set an Instrumenten, zu denen vor allem auch Gespräche mit den Schüler*innen selbst, mit ihren Eltern und den Klassenlehrer*innen zählen, wird ein *individueller Entwicklungsplan* erstellt, der die Grundlage für modulare Angebote in Klassenstufe 8 bildet. Dies können Betriebserkundungen, zusätzliche Betriebspraktika, Schülerfirmen, Berufsfelderkundungen in kleinen Gruppen, usw. sein. Künftig soll diese Arbeit dann – ebenfalls individualisiert – in den Folgeklassen im Rahmen des Vorhabens „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der Agentur für Arbeit fortgesetzt werden.

„Technische Hauptschule“. Ein Beispiel aus Dortmund

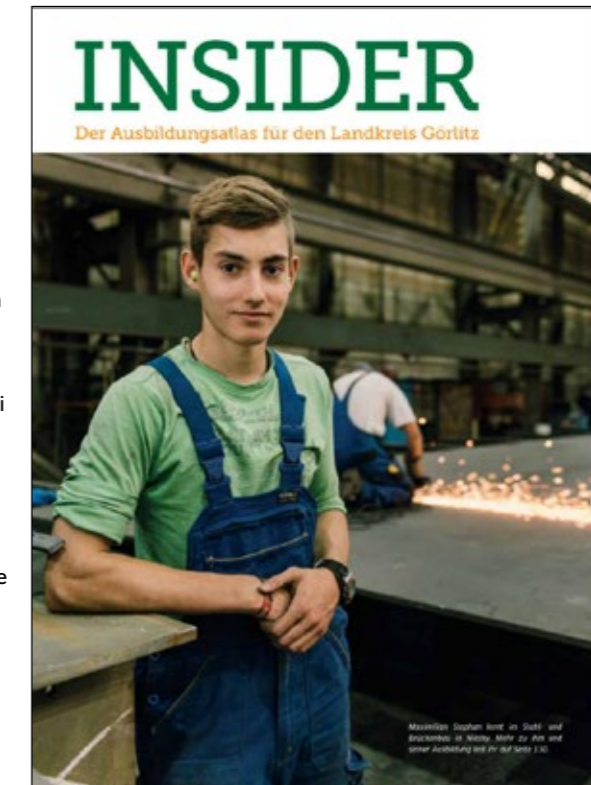
Hier ordnet sich ein, was **Joachim Beyer** von der Wirtschaftsförderung Dortmund über das Projekt „JobTec“ berichtete: „Vor allem im Projekt ‚Jobtec‘ hat sich die seit Jahren andauernde Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und einem externen Dienstleister bewährt. Eine Marke, die von Schülern, Schulen und Unternehmen erkannt wird, konnte aufgebaut werden. In dem auf zwei Jahre angelegten Projekt „Technische Hauptschule“ ist es gelungen, in direkter Nähe zur Schule mehr als 150 Betriebe vorwiegend in den Branchen Logistik, Produktion, Handwerk und Gesundheit zu identifizieren. Organisiert wurde ein Inhouse-Training mit ortsansässigen Betrieben. Persönlich angesprochen wurden ausbildungswillige Unternehmen mit dem Ziel der Vermittlung von geeigneten Praktikumsplätzen. Einbettet sind diese Aktivitäten in eine mittelfristig angelegte Informations- und Kontaktstrategie. Zum einen

werden zusammen mit Betrieben Vor-Ort-Präsentationen mit technologischen Inhalten so aufbereitet, dass sie durch Betriebsangehörige auf schulische Nachfrage hin im Fachunterricht präsentiert werden können. Zum anderen gibt es regelmäßige Ansprachen von Unternehmen, um ihnen Themen wie z.B. Veränderungen im Personalgeschäft, neue Ausbildungen, neue duale Studiengänge, Fachkräftebedarfe auf sogenannten ‚Arbeitsfrühstücken‘ näher zu bringen. So gelingt es neben traditionellen Herangehensweisen, einen zusätzlichen Beitrag zur Öffnung und Sensibilisierung für Fragen zu Anforderungen an die Arbeitskräfte von morgen bei drei zentralen Gruppen zu leisten, den Schulen, den Unternehmen und den Schülern.“

Die Einbettung dieses Vorhabens in einer umfassende kommunale Strategie der *Übergangsgestaltung* stellt die Verbindung zu den folgenden Beispielen her.

„Damit aus Schülern Insider werden“ – ein regionaler Ansatz

Aus einer anderen Richtung, nämlich der *regionalen Perspektive*, geht der Landkreis Görlitz auf die Berufsorientierung zu, wie **Ralf Tschau** berichtete. Die Ausgangslage für den Kreis spricht eine deutliche Sprache: 20 Prozent der Ausbildungsplätze bleiben schon jetzt unbesetzt, 20 Prozent der Jugendlichen glauben, den Landkreis verlassen zu müssen, um eine gute berufliche Perspektive zu haben. Daraus folgt für den Landkreis, selbst die Initiative für eine verbesserte Berufsorientierung zu ergreifen, in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den Schulen. Diese geschieht u.a. über regelmäßige Netzwerktreffen zwischen Unternehmen, Schulen und Akteuren. Auf diese Weise ist in den letzten Jahren eine Art regionales System der Berufsorientierung entstanden. Dessen wichtigste Bausteine sind, z. T. im Jahresverlauf einander folgend: „Schau rein. Woche der offenen Unternehmen“, untypische Berufe kennenlernen im Rahmen des Girls- und Boys-Days, die Ausbildungsmesse INSIDERTREFF und „komm auf Tour“, ein Erlebnisparcours zur Lebensplanung und Berufsorientierung für die Klassenstufen 7/8. Unterstützt werden diese Aktivitäten durch den *Ausbildungsatlas* INSIDER, der auch online zur Verfügung steht.



Insider Ausbildungsinformation Kreis Görlitz

Lernort Betrieb: wichtig für Berufsorientierung

Im Beispiel aus Leipzig, von dem **Heike von der Bruck** und **Thomas Graupner** berichteten, wird zum einen die Unverzichtbarkeit des Lernorts Betrieb für eine gute Berufsorientierung zum Thema und auch, wie man ihn in ausreichender Zahl und Qualität dauerhaft gewinnt, und zum anderen, wie Digitalisierung zum Gegenstand von Berufsorientierung werden kann.

Das Projekt hierzu heißt *Offene Stadtmeisterschaft Robotik*. Zielgruppe sind Kinder und Jugendliche im Alter von 10 – 20 Jahren. In Teams planen, programmieren und testen sie einen vollautomatisierten Roboter für knifflige Missionen. Partner sind u.a. die Stadt Leipzig, ein Berufsschulzentrum, Unternehmen und Hochschulen. Eine solche breite Basis der Zusammenarbeit fügt sich insgesamt in das von der Stadt Leipzig verfolgte Konzept regionaler *Zusammenarbeit für eine systematische und praxisnahe Berufs- und Studienorientierung*.

Hierfür besteht seit 2013 im Referat für Beschäftigungspolitik der Stadt eine Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung und ein Koordinierungskreis Berufs- und Studienorientierung. Zugleich findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis SchuleWirtschaft Leipzig statt. Ziel ist eine Abstimmung der regionalen Aktivitäten mit den Partnern und Akteuren vor Ort. Um dies zu erleichtern, wurde eine Kooperationsdatenbank „Partner Unternehmen Leipzig“ eingerichtet. Aus dem Kooperationskontext heraus werden in den Sommerferien ergänzende Betriebspraktika von 3 bis 5-tägiger Dauer angeboten, ein Angebot, das unter Schüler*innen gut bekannt ist, wie die hohe Zahl der Zugriffe auf die entsprechende Internetseite zeigt.

Auch ein Lernort: Computermuseum

Schon zu Beginn der Tagung stellte **Marcus Matics** das Zuse – Computer Museum Hoyerswerda vor. Am Beispiel dieses neu gestalteten, mit moderner Museumsdidaktik ausgestatteten Museums kann gut demonstriert werden, dass für das Thema Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 neben Schule und Betrieb auch weitere *Lernorte* zu gewinnen sind, die aufgrund ihres besonderen Charakters und ihrer Attraktivität Impulse setzen können. Das ZCOM zeigt Verbindungen zwischen Kunst, Kreativität und Technik, ermöglicht, den gesellschaftlichen Kontext wissenschaftlich-technischer Grundlagen und Entwicklungen zu reflektieren und ist zugleich ein lebendiger Wissensspeicher, der teilweise mit interaktiven Medien erschlossen werden kann.



Ein Blick in das ZCOM Zuse Computer Museum Hoyerswerda

Lernallianzen für Robotik

Reinhard Biederbeck berichtete für die Region Hannover von einem umfassenden Ansatz, Robotik in der Berufsorientierung, Berufsbildung und in der Fachkräftesicherung zu verankern. Hierfür wurde in der Wirtschaftsförderung der Region Hannover ein strategisches Handlungsfeld „Industrie 4.0“ gebildet. Basis für die Einführung von Robotik in die Berufsorientierung und Berufsausbildung ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Region, einschlägigen beruflichen Schulzentren, die ihrerseits in der Berufsorientierung mit Sekundarschulen zusammenarbeiten, einem Fraunhofer-Institut und der Roboter-Fabrik der Leibniz-Universität Hannover.

Der Beitrag des Fraunhofer-Instituts für intelligente Analyse- und Informationssysteme ist in diesem Fall für „Berufsorientierung und Digitalisierung“ zentral, weil dort das Roberta Regiozentrum entwickelt wurde und angesiedelt ist. Ziel der Roberta-Initiative ist es, Schülerinnen und Schüler über das Programmieren und Bauen von Robotern für den Umgang mit digital basierter Technik zu interessieren, Ängste und Hemmschwellen abzubauen und Fähigkeiten und Lernbereitschaft schon frühzeitig zu wecken.

Ein Robotik – Netzwerk

Um das Roberta-Zentrum ist ein Schulnetzwerk entstanden, in dem nicht es nicht nur um die Angebote des Zentrums für die Schüler*innen geht, sondern in dessen Rahmen auch die Schulen selbst für ihren Umgang mit Robotik im Unterricht gefördert werden. Bei dieser Schulförderung geht es um die Ausbildung von Lehrern zum „Roberta Teacher“ für die Behandlung von Digitalisierung und Robotik im Unterricht und bei der Berufsorientierung und um die kostenlose Erstausrüstung mit einem Klassensatz von Roboter-Bauteilen. Schulen können Beratung durch einen „Roberta Coach“ erhalten. Ein jährliches Netzwerktreffen dient zur Präsentation der Schulkonzepte und zum Erfahrungsaustausch. Das Angebot für Schüler*innen im Roberta-Regio-Zentrum besteht aus Schnupperkursen, Arbeitsgruppen und Ferienworkshops. Auch in der Region Hannover – wie in Leipzig – sind *Wettbewerbe* ein Format, durch das Schülerinnen und Schülern Robotik nähergebracht werden soll. Zum Repertoire dieser Wettbewerbe in Hannover gehört auch eine World Robot Olympiade, an der junge Leute aus 45 Ländern teilnehmen.



Foto von der Robotik-Stadtmeisterschaft Leipzig

Rolle der Berufsbildenden Schulen

Eine Besonderheit des Ansatzes in der Region Hannover ist der Stellenwert, den Berufsbildende Schulen als Kompetenzzentren auch in der Berufsorientierung haben. Ausgehend vom sogenannten „Neustädter Modell“ haben sich enge Kooperationen zwischen Berufsbildenden Schulen und Sekundarschulen entwickelt. Dies wird in der Region Hannover als *Lernallianzen* bezeichnet. Hier schließt die „Smart Factory Industrie 4.0“ an, ein Modell, das an vier Berufsbildenden Schulen in Niedersachsen durch das Niedersächsische Kultusministerium gefördert wird, darunter auch in der Region Hannover. Es handelt sich um den Aufbau einer digital unterstützten Produktionsanlage, in Kooperation mit der Leibniz Universität. Ziel ist es, im Rahmen einer solchen dezentralen Lernwerkstatt und mit einem interdisziplinären Ansatz den Auszubildenden das Thema 4.0 in seinen Grundzusammenhängen und Prozessen zu erschließen.

Ausblick

Reinhard Biederbeck betonte abschließend u.a.: Veränderte Rollenerwartungen an das pädagogische Personal und eine veränderte offene Lernkultur gewinnen in allen Bildungseinrichtungen an Bedeutung. Die Anforderung des permanenten Lernens kann als Chance, aber auch als Belastung und Stressfaktor wirken. Die Rahmenbedingungen müssen daher sozial gerecht und regional ausgewogen gestaltet werden, z.B. Beteiligungsspielräume, Konsensverfahren, Einbeziehung der benachteiligten Zielgruppen.

In der Diskussion über die Bedeutung des Lernorts Betrieb für die Berufsorientierung – der für unverzichtbar angesehen wird – wurde als Gefahr formuliert: Es könnte zu einer weiteren Polarisierung kommen zwischen Jugendlichen, die sich gut auf die neuen Anforderungen einstellen können und diejenigen, die zukünftig noch stärker „abgehängt“ sind. Insgesamt – so wurde an anderer Stelle resümiert – „ist eine noch engere Abstimmung zwischen den Lernorten Schule und Betrieb notwendig. In Landkreisen und Städten, in denen bereits Strukturen zur kommunalen Koordinierung und eine Kultur der lokalen Verantwortungsgemeinschaft aufgebaut wurden, können diese sehr gut für die Vorbereitung auf die Arbeitswelt 4.0 genutzt werden.“

Berufsausbildung: *unverändert* wichtig?

Auch für dieses Jahresforum kann man beobachten: Mit Blick auf die sich rasch etablierende digitale Arbeits- und Lebenswelt und die damit verbundenen Chancen und Risiken wird Berufsorientierung zu einem zentralen Thema. Demgegenüber erhält bislang die Frage, ob und wie sich die Berufsausbildung selbst verändern muss, ein geringeres Gewicht. Das mag damit zusammenhängen, dass die zentralen Orientierungs- und Anpassungsleistungen von den jungen Menschen erwartet werden, die aufnehmen- den „Systeme“, insbesondere die Betriebe, aber zumeist so akzeptiert werden, wie sie nach ihrer eigenen Logik „eben sind“. Eher noch geraten die Schulen damit in die Kritik, wie sie die jungen Menschen auf eine sich rasch verändernde Welt vorbereiten.

Aber die Beiträge, die das Jahresforum einleiteten, haben sehr deutlich gemacht: Mit der tiefgreifenden Veränderung der Arbeitswelt steht die Berufsausbildung ebenfalls vor großen Herausforderungen, einschließlich der Frage, ob sie ihren traditionell bedeutenden Stellenwert behält oder nicht. **Georg Spöttl** hatte in seinem Beitrag unterstrichen, dass *moderne Beruflichkeit* absehbar eine solide Basis abgibt. Aber was heißt „Moderne Beruflichkeit“? **Anne Suphan** geht davon aus, dass künftig noch stärker als bisher *reflektierte Arbeitserfahrungen* für die Bewältigung komplexer Arbeitsanforderungen wichtig sein werden. Aber kann man sie schon in der Berufsausbildung erwerben, wenn die Arbeitsprozesse stets vernetzter und abstrakter werden? **Angelika C. Bullinger-Hoffmann** hob die wachsende Bedeutung *arbeitsprozessnaher Weiterbildung* hervor. Aber wie soll diese aussehen und in welcher Weise bildet sie mit der Berufsausbildung zusammen einen barrierefreien Weg des lebensbegleitenden Lernens?

Viele Fragen, die zeitnah weiterer Klärungen bedürfen. Das Beispiel der „Robotik“ – Strategie der Region Hannover, das im vorherigen Abschnitt kurz skizziert wurde, greift bewusst auf die Berufsbildung selbst aus, u.a. gefördert durch einen Modellansatz des Landes Niedersachsen. An diesem Beispiel wird auch sichtbar, dass sich die *Beruflichen Schulen*, auch als Partner in der „Dualen Berufsausbildung“, in einem Prozess der Aufwertung als *berufliche Kompetenzzentren* befinden – offenbar eine der Antworten auf die mit dem rapiden Wandel in der Arbeitswelt verbundenen Herausforderungen. Hierzu gab es auf dem Jahresforum mehrere Beiträge, die nachfolgend skizziert werden.

Die Bedeutung des *Lernorts Betrieb* wird allenthalben unterstrichen. Wie das Lernen im Betrieb angesichts der Herausforderungen gestaltet sein müsste, wurde leider nicht explizit zum Thema, bleibt also als Frage weiter zu behandeln. Insbesondere aber wäre der Belebung und Weiterentwicklung der *pädagogischen Kooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule* künftig verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen. Also: Berufsausbildung bleibt wichtig, wenn sie sich *verändert*.

Neue Lernsettings in Berufsschulen

Von der Veränderung von *Lernsettings in Berufsschulen* angesichts der für die Arbeitswelt 4.0 erforderlichen Qualifikationsbündel handelte der Beitrag von **Timo Hauenstein**. Neben den für die Bewältigung der Digitalisierung in der Produktion erforderlichen erweiterten Fachkenntnissen hebt er vor allem die wachsende Bedeutung von *Querkompetenzen* hervor, nämlich die Verknüpfung von Theorie und Praxis, den Umgang mit *big data* und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und verschiedenen Berufen (Interdisziplinäre Zusammenarbeit).

Um sich darauf in der Berufsausbildung vorzubereiten, sind – so **Hauenstein** – veränderte *Lernsettings* in der Berufsschule erforderlich. Er schlägt drei solcher Lernsettings vor, die in einen engen didaktischen Zusammenhang gebracht werden müssten, nämlich: virtuelles Lernen mit digitalen Lernmedien, Simulationen in Gruppen, Epochalunterricht im Sinne von Projektlernen und „Blöcken“ und vor allem *Lernfeldübergreifendes Unterrichten* im Sinne von: Was inhaltlich zusammengehört, soll auch zusammen unterrichtet werden. Berufsschulen haben hierfür verschiedene Gestaltungsoptionen, die einander ergänzen, sowohl, was Lernmanagement-Konzepte und flexible Raumgestaltung, als auch Kooperationen mit Hochschulen und Betrieben betrifft.

Aufwertung der Beruflichen Schulen: Berufliche Kompetenzzentren

Einen großen Schritt zur Aufwertung der Beruflichen Schulen – auch als duale Partnerin – wird in Dortmund gemacht, wie **Birgit Klein** berichtete. Dort nämlich wird daran gearbeitet, alle in der Stadt ansässigen Berufskollegs

zu einem gemeinsamen, d.h. arbeitsteilig und kooperativ agierenden, *lokalen beruflichen Kompetenzzentrum* zu verknüpfen. Hierzu wurde bereits 2008/2009 vom Regionalen Bildungsbüro eine „Berufskollegentwicklung im Dialog“ initiiert. Es begann mit der Bildung einer Steuerungsgruppe der Schulleiter*innen und jährlichen Strategie-Workshops und einer Intensivierung der Kooperationsbeziehungen mit Arbeitskreisen und Gremien der „Kommunalen Koordinierung“, dem Start der Zusammenarbeit zwischen allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs und der gemeinsamen Optimierung des Angebots für Jugendliche ohne Ausbildungsanschluss. Außerdem wurde 2010 ein zentrales Anmeldesystem „Schüler Online“ eingeführt.

2013 wurde zwischen den Berufskollegs, der Stadt Dortmund und dem NRW – Schulministerium eine Vereinbarung über ein Entwicklungsvorhaben „Weiterentwicklung der Berufskollegs zu einem Regionalen Berufsbildungszentrum (RBZ)“ abgeschlossen, mit dem Ziel, zu einem bedarfsgerechten und abgestimmten Bildungsangebot in der Region zu gelangen. Dem folgt nun ein Schulmodellversuch, bei dem es u.a. um gemeinsame kompetenzorientierte Unterrichts- und Schulentwicklung und die Profilierung als Dienstleister in Partnerschaft mit Unternehmen geht. Hierzu **Birgit Klein**:

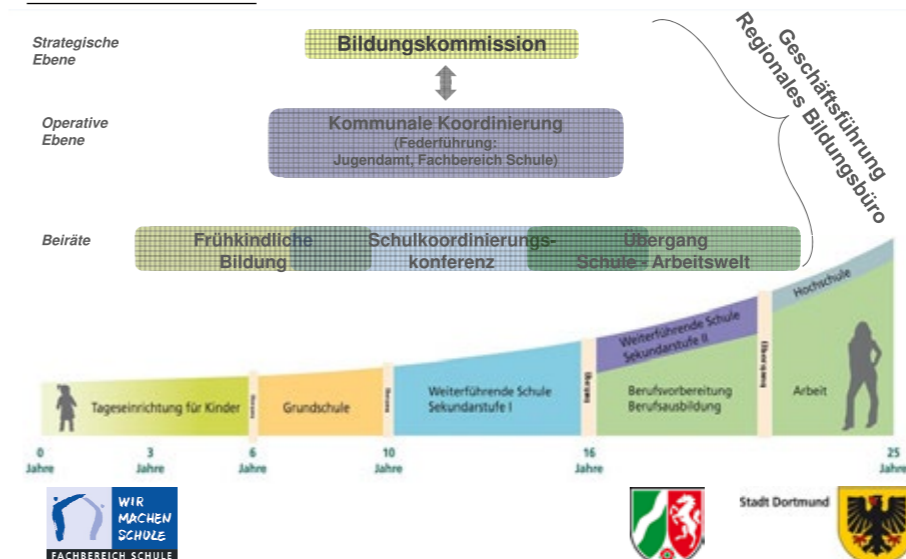
„Die Stadt als Schulträgerin benötigt eine kontinuierlich fortzuschreibende Berufskolleg-Entwicklungsplanung,

um Verwaltung, Politik und allen Schulbeteiligten ein verlässliches Planungsinstrument an die Hand geben zu können. Neben der Entwicklung der Schülerzahlen und des Schulraumbestandes geht es mit Blick auf zukünftige Herausforderungen vor allem um die Überprüfung des bestehenden Bildungsangebotes. Mit dieser Entwicklungsplanung werden die duale und die schulische Berufsausbildung, aber auch die Bildungsgänge der Ausbildungsvorbereitung in den Blick genommen. Ziel ist es, ein Bildungsangebot vorzuhalten, das den Anforderungen gerecht wird und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet. Im Rahmen eines die Berufskolleg-Entwicklungsplanung begleitenden dialogischen Verfahrens wurden Expertisen der Schulleitungen der Dortmunder Berufskollegs, der Dortmunder Wirtschaft, aus dem Hochschulbereich und von Weiterbildungsträgern, der Bezirksregierung Arnsberg und von benachbarten Städten und Kreisen eingeholt.“

Hintergrund: Entfaltete kommunale Koordinierungsstrukturen

Dies ist in Dortmund eingebunden in entfaltete Kommunale Koordinierungsstrukturen, die von Beginn von der Überzeugung getragen waren, dass *gelingende Bildungsbiografien* zu den wichtigen kommunalen Interessen gehören. Dies schließt ein, in *dialogischen Prozessen* auch Impulse für die Weiterentwicklung von Bildungsinhalten

Kommunale Strukturen



Kommunale Koordinierungsstrukturen Dortmund, Aus dem Beitrag von **Birgit Klein**

und -Methoden (mit) zu setzen. Mit dem schrittweisen Aufbau eines *Übergangsmonitoring* (Austritte aus der Sek I) ist es mittlerweile auch möglich, die jeweiligen Übergangsquoten zu kennen und daraus kapazitätsbezogene Planungen abzuleiten. Auch hierfür gilt das für eine erfolgreiche Kommunale Koordinierung Grund legende Prinzip des Dialogischen: Im Beirat „Übergang Schule – Arbeitswelt“ werden die Daten vorgelegt, gemeinsam interpretiert und auf dieser Grundlage Handlungskonsequenzen abgestimmt.

Ausbildungsberater*innen

Sicherung und Weiterentwicklung der *Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb* ist eine der Herausforderungen, die mit „Arbeitswelt 4.0“ gesetzt sind. Den Rahmen hierfür bilden die jeweiligen *Ausbildungsordnungen*, die von den Sozialpartnern ausgehandelt und von der Bundesregierung auf Basis der Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes erlassen werden. Die Ausbildungsordnungen lassen aufgrund ihres sehr generellen Charakters den ausbildenden Betrieben für die *konkrete Gestaltung des Ausbildungsgeschehens* erhebliche Spielräume. Damit ist die konkrete Qualität der Ausbildung auch hiervon abhängig, insbesondere in Hinblick auf die Frage, was wie gelernt werden kann.

Es geht also auch darum, ob der Betrieb über entsprechende pädagogisch-didaktische Kompetenzen verfügt. Hierfür stehen den Ausbildungsbetrieben verschiedene Unterstützungsangebote zur Verfügung, auf die er zurückgreifen kann. Eine Reihe dieser Angebote werden von den *Kammern* vorgehalten. Denn diese sind nach § 76 Berufsbildungsgesetz für die Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung in den Ausbildungsbetrieben verantwortlich und bestellen zu diesem Zweck *Ausbildungsberater*innen*.

Barbara Jonas berichtete über die Arbeit von Ausbildungsberatern. Ganz ausdrücklich sind die Ausbildungsbetriebe selbst auch Adressaten für die Ansprache durch die Ausbildungsberater. Denn es geht auch um die *Eignung als Ausbildungsstätte*, die immer auch unter dem Aspekt der beruflichen Anforderungen, wie sie auf die jungen Leute nach der Ausbildung zukommen, zu betrachten ist. Auch die Eignung derjenigen Personen, die im Betrieb hauptamtlich oder nebenberuflich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind, gehört zum

Beratungsauftrag. Auch die Auszubildenden selbst sind Adressaten der Arbeit der Ausbildungsberater*innen der Kammer und können sich mit Fragen, aber auch Beschwerden an diese wenden.

„Lebensbegleitende Berufsberatung“

In diesen Zusammenhang gehört auch die Erprobung einer *Lebensbegleitenden Berufsberatung* durch die Bundesagentur für Arbeit an drei Standorten, zu denen auch Leipzig gehört. Jörg Beyer berichtete. Hintergrund ist: „Auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft werden Erwerbsbiografien unsteter, häufigere Arbeitsplatzwechsel und regelmäßige berufliche Anpassungen eher Regel als Ausnahme.“ (aus der Pressemitteilung der Stadt Leipzig). Lebensbegleitende Berufsberatung soll Menschen in jeder Lebensphase offen stehen und vor allem *präventiv* ausgerichtet sein. Hierfür ist die Arbeitsagentur Leipzig personell deutlich verstärkt worden. Neben der Erweiterung des Beratungsangebots für Erwachsene *in Beschäftigung* und der Stärkung des Beratungsorts Schule soll es vor allem auch um den Ausbau der *Netzwerkarbeit* am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die verstärkte *Kooperation* mit anderen Arbeitsmarktakteuren gehen.

Ausblick

Als eine Art Ausblick folgt hier ein Ausschnitt aus einem Beitrag von Harry Friebel, den er im Kontext der Diskussion des Jahresforums über Gestaltungsansätze gehalten hat. Er fragt: 4.0 – Ein Übergang ins Ungewisse?

„Eine deutliche Mehrheit der Experten und Expertinnen ist sich hinsichtlich der Frage nach den Auswirkungen der Arbeit 4.0 auf die Berufsausbildung relativ einig, dass nicht primär völlig neue Berufsbilder geschaffen werden müssen. Der Leiter der Volkswagen Akademie Kassel, Stephan Kreher, bringt die Palette der Möglichkeiten auf den Punkt:

Es gibt drei Möglichkeiten: – Entweder in bestimmten Berufen werden punktuell zusätzliche Kompetenzen vermittelt, – oder bestehende Berufe werden neu geordnet. – oder es werden ganz neue Berufsbilder geschaffen.

Ein idealtypisches klassisches Beispiel für den Wandel der Berufsbilder im sozialökonomischen Prozess: Vom Schmied über den Mechaniker zum Mechatroniker- der nun dank 4.0 noch Kompetenzen im 3D-Druck erwerben muss.

Auf der Basis einer virtuellen Realität ermöglicht das digitalisierte Lernen heute Zugänge zu Lerngegenständen, die in der Realität in dieser Art und Weise nicht möglich wären. Diese technische Infrastruktur kann Lehrende und Lernende unterstützen.

Aber: Der Übergang in Ausbildung 4.0 braucht eine umfassende Qualitätsoffensive, damit 4.0 nicht zu einer weiteren Verschärfung in der Qualifikationspolarisierung führt. Stichwort Matthäus- Effekt: „Denn wer da hat, dem wird gegeben“ (Matthäus 13, Vers 12).

Es müssen an den Schnittstellen zwischen Schule und Arbeitswelt entgegenkommende starke Lehr-Lernwelten zugunsten einer interaktiven Förderung von Vermittlungsprozessen (der Lehrenden) und Aneignungsprozessen (der Lernenden) generiert werden. Gerade bezogen auf die duale Berufsausbildung heißt das die systemische Verschränkung der traditionellen Werkstatt mit der traditionellen berufsbildenden Schule zu einem gemeinsamen Lehr-Lern-Grundlagenlaboratorium.

Eine möglicherweise fördernde Institution dieser Qualitätsoffensive im Sinne der Erweiterung von Gestaltungschancen im Übergangsprozess sind die ersten ‚Lernfabriken‘ der Berufsschulen wie in Baden-Württemberg – für alle! Diese ‚Lernfabriken‘ fördern auf der Basis hochaktueller Industriestandards und pädagogischer Innovationen das ‚learning by doing‘. Diese Lernfabriken 4.0 sind praxisnahe Lernorte, in denen das abstrakte Konzept der Industrie 4.0 konkret fassbar wird. Diese Lernorte sind zudem innovative Orte für den Unterricht: Die Lehrkräfte treten aus der Rolle der frontalen Vermittlung heraus und verstehen sich professionell als Begleitung von Lernaneignungsprozessen.“

„Risiken und Chancen für einen gelingenden Übergang“ – das war der Untertitel des Jahresforums 2017 in Chemnitz. Dahinter verbirgt sich eine gesellschaftliche Problematik, die u.a. grundlegend für die Entstehung der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative im Jahr 2008 war. Der Übergang von der Schule in Ausbildung und qualifizierte Arbeit ist für viele junge Leute schwierig. Die betriebliche Berufsausbildung weist offenbar für diese erhebliche Zugangsbarrieren auf. Das galt vor zehn Jahren angesichts des Umstands, dass die Zahl der eine Ausbildung suchenden Jugendlichen das Ausbildungsangebot weit überstieg. Und das gilt – für eine kleinere Gruppe von jungen Menschen – auch heute noch, trotz der gänzlich veränderten Vorzeichen auf dem Ausbildungsmarkt und unbesetzter Ausbildungsplätze. Das führt zu einer wichtigen Einsicht: Benachteiligung und Scheiternsrisiken beim Übergang von der Schule in Ausbildung und qualifizierte Arbeit sind hartnäckiger als erwartet.

Offenbar bedarf dieser Umstand noch einmal verstärkter und koordinierter Anstrengungen, die sich auch darauf richten müssen, wie die beteiligten Einrichtungen und Institutionen, die Schulen wie die Betriebe, sich weiter für diese Jugendlichen öffnen und sie besser als bisher fördern (können). Nun tritt der durch die Digitalisierung vorangetriebene Wandel der Arbeitswelt und der dortigen Anforderungen hinzu und es fragt sich, ob dies die schon Benachteiligten noch einmal negativ betrifft und sie damit weiter ausgrenzt, oder ob Wege gefunden werden können, dies zu vermeiden oder sogar Benachteiligung und ihre subjektive Seite, nämlich Enttäuschung, Mutlosigkeit und Motivationsverlust, wirksam zu überwinden.

Vor diesem Hintergrund ist zu verstehen, dass die zahlenmäßig größte Gruppe der Beiträge auf dem Jahresforum von Maßnahmen handelt, die dem Scheitern im Übergang entgegenwirken sollen. Bemerkenswert ist, dass dabei „Digitalisierung als Risiko und Chance“ bislang kaum eine Rolle spielt. Es scheint so, als seien wir in dieser Hinsicht noch ganz am Anfang. Im Folgenden werden die vorgestellten Konzepte und Erfahrungen kurz skizziert. Eine Reihe von ihnen hat eine lokal-kommunale Verankerung.

Praktika als „Schlüssel“

Über das Projekt „Regionalvorteil“ in Chemnitz berichtete **Carola Gramsch**. Es bearbeitet den Übergang gewissermaßen an seinen beiden Seiten, nämlich im Sinne der Hinführung „unversorgter Ausbildungsstellenbewerber*innen“ auf eine Duale Ausbildung und deren Begleitung durch das Instrument der „Assistierten Ausbildung“. Das Projekt „Regionalvorteil“ bildet in diesem Sinne die Klammer zwischen den jungen Menschen, die in eine Ausbildung eintreten wollen und die dies tatsächlich erreichen *und* den ausbildenden Betrieben. Für gelingende Übergänge sind *Betriebspraktika* der „Schlüssel“, weil sie berufliche Orientierung und bewusste Berufsentscheidungen, auch durch das Ausprobieren in „Echt-Situationen“ erlauben und zugleich den Kontakt zum (potenziellen) Ausbildungsbetrieb herstellen. Das Projekt läuft seit 2010 und weist, so **Carola Gramsch** in ihrer Präsentation, sehr hohe Vermittlungsquoten in Ausbildung und zunehmend erfolgreiche Ausbildungswege auf.

Stärken stärken

Der Stadtjugendausschuss Karlsruhe in Kooperation mit der Agentur für Arbeit bieten unter dem Titel „BeoVielfalt“ jungen Menschen eine systematisch aufgebaute Berufsorientierung „mit vielen Handlungsfeldern sowie die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erfahren“. Davon berichteten in Chemnitz **Susanne Günther** und **Gabi Matusik**.

Sie beschreiben den dortigen Ansatz so: „Die stetigen Veränderung und das Hinzukommen von neuen Berufen bietet Jugendlichen in der Phase am Übergang Schule-Beruf eine Vielzahl von Möglichkeiten, fordert jedoch auch eine fundierte Berufswahlkompetenz, um sich im ‚Angebotsdschungel‘ zurechtzufinden. Durch das praktische Ausprobieren in möglichst unterschiedlichen Berufsfeldern erfahren Jugendliche niederschwellig und in einem für sie überschaubaren Rahmen, welche Tätigkeiten ihren Interessen, Stärken und Fähigkeiten entsprechen. In den praktischen Berufsorientierungsprojekten arbeiten sie Seite an Seite mit Auszubildenden an praxisnahen Aufgaben und können so herausfinden, was von ihnen erwartet wird, was ihnen liegt und ob der jeweilige Ausbildungsberuf zu ihnen passt. BeoVielfalt arbeitet bewusst in inklusiven Gruppen, da die Vielfalt

von Persönlichkeiten, Herkunftten und unterschiedlichen Potentialen für alle Beteiligten als Bereicherung wahrgenommen wird.“

Geflüchtete junge Menschen mitnehmen

Es verwundert nicht, dass auf diesem Jahresforum auch zur Sprache kommt, wie jungen Geflüchteten der Weg zu einer gelingenden hiesigen Bildungsbiografie und auch zum Einstieg in Berufsausbildung geöffnet werden kann. Hierzu gab es explizit zwei Beiträge:

Wolfgang Märkl berichtete davon, wie die Stadt Weimar dazu beiträgt, *Schulen für Geflüchtete zu öffnen*. Das Credo läuft darauf hinaus, trotz der schulrechtlichen Vorgaben (eingeschränkte Aufgabendefinition für Kommunen) und der institutionellen Grenzen im gegliederten Schulsystem das lokal gegebene Bildungspotenzial voll auszuschöpfen! Als besondere Risikogruppen werden gesehen: Erstens junge Menschen im Alter von ca. 15 bis 18 Jahren, die über geringe institutionelle Bildungserfahrungen verfügen und/oder wenig berufliche Orientierung erlangt haben, zweitens junge Menschen, die berufspraktische Erfahrungen oder Ausbildungen mitbringen, die mit den Anforderungen des bestehenden Ausbildungssystems schwer zur Deckung zu bringen sind und drittens junge Menschen, die sich in Lebenslagen befinden, die durch hohe soziale und psychische Belastungssituationen gekennzeichnet sind.

Alle Ressourcen in der städtischen Bildungslandschaft nutzen

Bildungswege für diese jungen Menschen sollten stets bei Planung und Beratung schulische Bildung mit Sprachförderung und Berufsorientierung zusammen bringen. **Wolfgang Märkl** sieht neben der längerfristigen Vorbereitung von Übergängen aus der allgemeinbildenden Schule in die beruflichen Schulen und dem „Ausreizen“ aller Optionen im Übergangssystem vor allem einen zentralen Ansatz, nämlich „alle Ressourcen in der lokalen Schullandschaft zu nutzen“. Dies hat zur Konsequenz, hierbei auch die sozial-räumlichen Verteilung diese Ressourcen über die Stadt zu beachten und bei problematischen Konzentrationen gegebenenfalls gegenzusteuern (Stichwort: Bildung und Stadtentwicklung). Vor allem

aber bedeutet dies: *Abstimmung* aller Akteure unter aktiver Beteiligung der Kommune.

Auch im Beitrag von **Ivana Purath** geht es um Flüchtlinge. Sie ist Willkommenslotsin bei der Handwerkskammer Dresden und schildert, wie dort das Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie eben zu „Willkommenslotsen“ umgesetzt wird.

Für eine Willkommenskultur in KMU's

Es handelt sich hierbei um die Erweiterung eines bereits bestehenden Förderprogramms um die Zielgruppe „Geflüchtete“ und das Handlungsfeld „Beschäftigung“. Das Aufgabengebiet hat vier Säulen: Erstens bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Bereitschaft zu wecken, Flüchtlinge in Praktika. Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung zu nehmen, zweitens die KMU bei der Besetzung dieser Stellen zu unterstützen, drittens die Betriebe bei der Entwicklung und Festigung einer Willkommenskultur zu beraten und viertens die Partner einer integrierten Flüchtlingsarbeit zu vernetzen.

Ganz eindeutig steht die Arbeit mit den Unternehmen dabei im Zentrum der Willkommenslotsen. Sie sollen die Unternehmen nicht nur motivieren und eine Willkommenskultur fördern, sondern sie sollen es den Betrieben faktisch erleichtern, diese Schritte zu gehen. Das schließt z.B. Bewerbersuche, die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Vorauswahlen ebenso ein wie die Absprache mit Partnern (Förderfähigkeit, zusätzliche Fördermöglichkeiten, usw.).



Handwerkskammer Dresden

Weitere Unterstützung, vor allem für Ausbildung in KMU's

Ebenfalls an Klein- und Mittelbetriebe und mit einer ähnlichen Intention der Motivierung und gleichzeitigen Entlastung richtet sich das JOBSTARTER plus – Programm, über das **Peter Albrecht** berichtete. Dieses Programm kombiniert verschiedene Bausteine mit dem Ziel einer Fachkräftesicherung für KMU's. Hierzu gehört auch – ganz ähnlich wie oben beschrieben – die Übernahme eines externen Ausbildungsmanagements. Insgesamt wird den jugendlichen Zielgruppen, die schwierige Startbedingungen haben, und der Stabilisierung von Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Ein Baustein, der sich explizit hierauf richtet, ist KAUSA, in dem es darum geht, Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund in die Ausbildung zu integrieren. In den Zusammenhang der Förderung eines guten Einstiegs in Ausbildung für jene Jugendlichen mit einem schwierigen Berufsstartprofil *und* für Betriebe, denen der Umgang mit wachsender Vielfalt in der Ausbildung ungewohnt ist, gehört die *Berufseinstiegsbegleitung*, ein weiterer Baustein. Sie kann für den Prozess des Übergangs aus den letzten beiden Schuljahren bis sechs Monate nach Ausbildungsbeginn in Anspruch genommen werden.

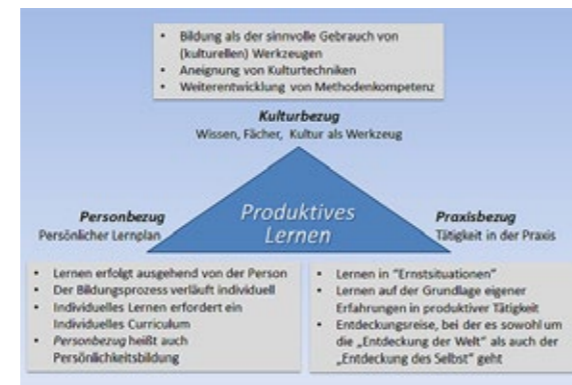
Ein anderes berufliches Lernen

Der letzte Beitrag, auf den hier eingegangen werden soll, führt zur *didaktischen Gestaltung beruflichen Lernens* selbst zurück. **Heike Borkenhagen** stellte das *Produktive Lernen* vor, das in unterschiedlichen Formen als spezielles schulisches Förderangebot in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Schleswig-Holstein anzutreffen ist. **Heike Borkenhagen** schildert den Ansatz des Produktiven Lernens selbst so: „Das *Lernen in der Praxis* umfasst in der Regel drei Tage in der Woche und findet in Betrieben und Organisationen statt. Die Jugendlichen lernen dort in der Ernstsituation des „richtigen Lebens“ individuell, regelmäßig beraten durch ihre Lehrer*innen. Die individuellen Curricula verbinden das *Lernen in der Praxis* und das fachbezogene Lernen in der Schule, das an zwei Tagen in der Woche stattfindet. Deutsch, Englisch und Mathematik sowie Gesellschafts- und Naturwissenschaften sind in beiden Bildungsteilen curricular verankert.

Schlüsselmerkmale des Bildungsansatzes sind: Die Entwicklung der Lernplanungen des/der Einzelnen von den individuellen Interessen und Voraussetzungen her („Personbezug“), die Partizipation in gesellschaftlichen Ernstsituationen als zentrales curriculares Element („Praxisbezug“), die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten als „Werkzeuge“ des eigenen Handelns, also mit vielfältigen Verbindungen zu Praxis- und Alltagserfahrungen („Kulturbezug“).“

Verbleibsstudien zeigen, dass von denjenigen Schüler*innen, die in den abschließenden Jahren ihre Sekundarschulzeit zum Produktiven Lernen überwechseln, zwei Drittel bis drei Viertel einen Schulabschluss erreicht und mehr als ein Drittel unmittelbar in eine Berufsausbildung überwechselt. Im Praxislernen, das anders anspricht als die traditionellen schulischen Lernformen, steckt also offenbar eine erhebliche mobilisierende Kraft.

Produktives Lernen



Ausblick

Anforderungen: Mit Komplexität umgehen, selbstlernen, die eigene Berufsbiografie gestalten

Als Ausblick folgen hier Auszüge aus dem einleitenden Input, den **Günter Buck** zu diesem Themenkomplex in Chemnitz gehalten hat.

„Eine wichtige Vorüberlegung gilt dem Begriff ‚Scheitern‘. Dies erfordert ein Kriterium, einen Maßstab, und dieser soll hier die sogenannte ‚Normalbiografie‘ sein, d.h. nach einem allgemeinbildenden Schulabschluss eine Berufsausbildung beginnen, erfolgreich abschließen und den Einstieg in die Arbeitswelt finden – und zwar ohne Brüche dazwischen. Und daran können viele ‚scheitern‘... Viele Jugendliche sehen sich am Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeitswelt mit einer Vielzahl von Anforderungen konfrontiert, an denen sie – oft auch vor dem Hintergrund ihrer sozialen Herkunft – zu scheitern drohen, auch mit dem Risiko, aus sämtlichen institutionellen Kontexten herauszufallen.“

„Die Angebotspalette zur Unterstützung und Förderung dieser Zielgruppen ist unüberschaubar groß und geht wiederum von den ‚offiziellen‘ Regularien der Sozialgesetzbücher bis zum ganzen Feld der Niedrigschwelligkeit mit einer fast unzähligen Projekte-Landschaft.“

Wie wirken nun die Veränderungen in der Arbeitswelt, die unter der Überschrift „4.0“ verhandelt werden. **Bucks** „erste These ist, dass sich für die oben genannten Zielgruppen ein zusätzliches, gefährliches und erhebliches Risiko von „Scheitern-Verschärfungen“ ergibt, mit Zuspitzung sozialer Spaltung und Desintegration, Beschleunigung des Zusammenbrechens vertrauter Erwerbs- und Lebenswege mit biografisch erheblichen langfristigen Folgen.“ Deshalb sollten „ernsthafte Fragen bearbeitet werden wie: Welche Fähigkeit braucht es, um mit den (beschleunigten) Wandel an Anforderungen umgehen zu können? Auf welche Arbeitswelt bereiten wir die Zielgruppen wie vor? Was erwartet diese Jugendlichen? Welche Rolle, Funktion und Verantwortung hat die kommunale Ebene?“

„Die zweite These lautet: *Alle* verantwortlichen Akteure müssen sich dringend darum kümmern, wenn man die Analysen zu Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt ernst nimmt.“ Denn im Zuge dieser Entwicklung „findet auch ein ‚Wandel der Lebenslage‘ statt mit drei wesentlichen Herausforderungen/Aufgaben: Persönliche Neuorientierung und Selbstvergewisserung, Ermutigung und Selbstbewusstsein und eine – durch die neuen virtuellen Optionen nötig gewordene – individuelle Identitätsarbeit.“

„Wie können z.B. zwei zentrale Zugangsschlüssel zu den künftigen Arbeits- und Tätigkeitsumgebungen vermittelt werden, nämlich zum einen eine ‚Komplexitätskompetenz‘, zum anderen die ‚Selbstlernkompetenz‘.“ Unter ‚Komplexitätskompetenz‘ versteht **Buck** „die Fähigkeit, Komplexität zu erfassen, zu reduzieren und zu kommunizieren“, unter ‚Selbstlernkompetenz‘ „mit Eigenmotivation neues Wissen selbstorganisiert zu erwerben“. **Buck** weiter: „Wenn diese (Schlüssel-) Kompetenzen fehlen, kann dies eine neue, digitale Spaltung auslösen. Und weiter: Wie kann ‚Gestaltungskompetenz‘ für die eigene Berufsbiografie vermittelt werden?“

Aus verschiedenen Perspektiven wurde auf dem Jahresforum die *kommunale Handlungsebene* in den Blick genommen. In den vergangenen zehn Jahren ist für immer mehr Städte und Kreise auch der Übergang Schule – Arbeitswelt zu einem kommunalen Handlungsfeld geworden, in dem initiativ, koordinierend und mit eigenen Lösungsbeiträgen agiert wird. Kommunales Handeln wird aber hierbei nur erfolgreich sein, wenn es in eine *Lokale Verantwortungsgemeinschaft* der wichtigen Akteure im Handlungsfeld Übergang Schule – Arbeitswelt eingebettet ist. Die Zusammenschau der Beiträge aus dem Sommer 2017 zeigt: Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 sind als systematisches Thema für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt „vor Ort“ bisher noch wenig verankert. Erste Beispiele, wie zum Feld *Robotik* zeigen aber, dass die Auseinandersetzung mit dem erneuten Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft begonnen hat. Die Voraussetzungen dafür, dass dies zügig in die Gestaltung der Übergangsprozesse von der Schule in die Arbeitswelt Einzug hält, sind lokal dort besonders günstig, wo kommunales Engagement zu stabilen Koordinierungsstrukturen geführt hat oder führen wird und wo sich gute und intensive Kooperationsbeziehungen entwickelt haben oder neu begründet werden. Hiervon berichteten auf dem Jahresforum einige Beiträge, die im Folgenden kurz skizziert werden.

Die Kieler Version einer *Jugendberufsagentur* hat eine lange Vorgeschichte des kommunalen Engagements der Landeshauptstadt Kiel im Feld des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt, wie **Peter Dohse** berichtete: „Wie auch in vielen anderen Kommunen war es ein langer Weg zu einer Kieler Jugendberufsagentur. Im Jahre 2008 startete die Landeshauptstadt Kiel mit dem bundesweiten Projekt Perspektive Berufsabschluss. Ziel war es, den Übergang Schule und Beruf transparenter darzustellen und strukturell neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit aller Akteure im Übergang Schule und Beruf zu entwickeln. Das Jahresforum der Weinheimer Initiative in Kiel gab dann 2012 einen kräftigen Schub, um eine lokale Verantwortungsgemeinschaft in Kiel auch inhaltlich mit einem Konzept für die Bildungsregion Kiel zu unterlegen. Bildung ist dabei der Schlüssel für persönliche Lebenschancen, gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Perspektiven. Als Leitbild werden Bildungsketten und Präventionsketten als verbindliche Struktur für die Bildungsregion definiert. Jährliche Bildungskonferenzen und Bildungsberichte sollen die Transparenz verbessern,

Handlungsbedarfe entdecken helfen und zu positiven Interventionslösungen im biografischen Bildungsverlauf führen.“

Aus einem lokalen Arbeitsbündnis wird eine besondere Jugendberufsagentur

Als ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Stabilisierung einer „Lokalen Verantwortungsgemeinschaft“ wird 2013 das *Kieler Arbeitsbündnis* zwischen den lokalen Akteuren Stadt, Agentur, Jobcenter und Schule (später auch die Regionalen Berufsbildungszentren) gegründet. Damit verbesserte und intensivierte sich die Kooperation am Übergang Schule-Arbeitswelt, erschien den Akteuren aber noch nicht befriedigend. Der Aufbau der Kieler Jugendberufsagentur (JBA) begann. Eine Kooperationsvereinbarung und eine Geschäftsordnung bilden die Grundlage für alle Aktivitäten. Wichtig für die Aufbauphase war das eingeführte Beteiligungsverfahren. Über 300 Personen wurden in diesem Prozess beteiligt, von den Mitarbeiter*innen der drei Rechtskreise über die Schulen, den Wirtschaftsverbänden, den Schüler*innen und den Elternvertretern bis hin zu Bildungsträgern und sozialen Institutionen wie Kirche und Gewerkschaft. Gemeinsame Fallbesprechungen und Maßnahmeplanungen sind Standard.

Dorthin, wo die Jugendlichen sind

Das Besondere am Kieler Ansatz aber ist, so **Dohse** eine stärkere Öffnung und Präsenz der Institutionen dort, „wo sich der Jugendliche aufhält“: In den Regionalen Berufsbildungszentren (berufliche Schulen) werden Treffpunkte eingerichtet, die über einen Beratungstresen zur Mittagszeit geöffnet sind und von allen Institutionen rotierend besetzt sind. Hierüber können wir über 12.000 Schüler*innen erreichen. Die Verbindung zu den allgemeinbildenden Schulen wird neben den normalen Beratungsdienstleistungen durch die Agentur durch Übergangskonferenzen und dort, wo eingerichtet, durch Berufsorientierungsbüros weiter gestärkt.“

Schon beim Beispiel aus Kiel wird sichtbar, dass lokale Übergangsgestaltung eine *sozial-räumliche* Dimension hat, weil sie Quartiere, in denen sich Scheiternsrisiken für Übergangsverläufe und Bildungsbiografien insgesamt

konzentrieren, in den Blick nehmen muss. Damit werden auch Erfordernisse von Verknüpfungen mit anderen kommunalen Handlungsfeldern offenkundig, so z.B. mit Fragen der Sozialen Stadtentwicklung. Dieser Schritt wird nun explizit in Hoyerswerda mit einem Gebietsbezogenen Integrierten Handlungskonzept (GIHK) für ein Fördergebiet mit besonders hohen Quoten im SGB-II-Bezug gemacht, wie Evelyn Scholz und Jens Leschner berichteten.

Scheiternsrisiken sind sozial-räumlich unterschiedlich verteilt

Besonders interessant ist, dass der Anstoß hierfür von der „Bildungsseite“ her kam, nämlich von der Koordinierungsstelle Bildung beim Oberbürgermeister, die fachlich bei der RAA Hoyerswerda/Ostsachsen e.V. angesiedelt ist. Kommunales Engagement in Bildung hat in Hoyerswerda eine lange Vorgeschichte. Mit dem erneuerten kommunalen Handlungskonzept Bildung wurde 2012 die Koordinierungsstelle errichtet und später durch den Oberbürgermeister ein Bildungsbeirat berufen. Dies ist Ausdruck der Überzeugung, dass gute Bildung in mehrfachem Interesse der Stadt und seiner Bevölkerung liegt; dies gilt auch für die geplante neue *Oberschule*, die zu einem der Leitprojekte geworden ist und für die der Bildungsbeirat Empfehlungen formuliert hat.

Basis der Arbeit der Koordinierungsstelle war und ist stets die Entwicklung und Stabilisierung der Lokalen Verantwortungsgemeinschaft durch regelmäßige Bildungskonferenzen und eine Bildungsberichterstattung und durch eine Feinsteuerung von Aktivitäten in verschiedenen fachlichen Arbeitsgruppen.

Weiterbildungsbedarf der Bildungsakteur*innen steigt

Für die Koordinierungsstelle ist erkennbar, so **Scholz** und **Leschner**, dass bei den Professionellen in der Bildung, also bei den Lehrerinnen und Lehrern, den Schulleitungen, den KITA-Mitarbeiter*innen und – Leitungen und allen jenen, die in Maßnahmen oder bei Trägern aktiv sind, der *Weiterbildungsbedarf* stetig steigt. Eine Antwort darauf ist die Reihe „Bildungsakteure stärken“ mit sechs Veranstaltungen im Jahr und – z.B. im Schuljahr 2016 – über 300 Teilnehmer*innen. Die Nähe der Koordinierungsstelle zu den Alltagsfragen und Bedarfen der Bildungsakteure „vor Ort“ macht auch erkennbar, dass zunehmend Orientierungsbedarf im Feld von Digitalisierung besteht. Ein gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative im Januar 2018 durchgeführter Fachtag nahm den „roten Faden“ aus Chemnitz auf und diskutierte erste Ansätze für einen pädagogischen Umgang mit Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0.

Arbeitsfelder und Arbeitsstruktur Hoyerswerda
Koordinierung, Moderation, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung





Blick in eine der Facharbeitsgruppen

Schließlich präsentierte sich Chemnitz als Stadt, in der das Jahresforum im Jahr 2017 zu Gast war. Nachdem Oberbürgermeisterin Barbara Ludwig am ersten Tag die Teilnehmer*innen begrüßt hatte, wurde am Morgen des zweiten Tages ausführlich dargestellt, wie lokal die Gestaltung der Übergänge Schule – Arbeitswelt aufgestellt ist. Zwei systematische Initiativen sollen hier hervorgehoben werden.

Eine offene, erfolgreiche Kooperation in der Berufsorientierung

Zunächst berichtete Bürgermeister Philipp Rochold über die „Initiative Berufsorientierung Chemnitz (IBO)“ als einer offenen Kooperation zwischen den Schulen, Unternehmen und der Agentur für Arbeit Chemnitz mit Unterstützung der Stadt Chemnitz, der Handwerkskammer Chemnitz, der Industrie- und Handelskammer Chemnitz, der Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH und weiteren Bildungsträgern. Auf der Basis einer Mischfinanzierung können Oberschüler*innen ab Klasse 7, „sich durch die Angebote orientieren und lernen die Anforderungen der Wirtschaft kennen. In gleicher Weise werben die Unternehmen für ihren attraktiven Standort sowie für interessante Ausbildungsplätze und Zukunftsperspektiven.“ Die Abfolge in „Jahresschritten“ ist so gedacht: informieren, sich ausrichten, konkretisieren, entscheiden. Mittlerweile ist ein Netzwerk aus ca. 180 mitwirkenden Chemnitzer Unternehmen aufgebaut. Im Schuljahr 2016/2017 konnten von insgesamt 13 Oberschulen in Chemnitz je nach Klassenstufe zwischen 5 und 11 Oberschulen bedient werden (= ca. 1.500 Schüler).

Unter einem Dach

Die zweite Initiative heißt „Haus der Jugend Chemnitz“. Dahinter verbirgt sich die Initiative einer Jugendberufsagentur. Katrin Heinze berichtete. Vorarbeiten zu einer Jugendberufsagentur gehen auf das Jahr 2010 zurück. Im Jahr 2013 wird das „Haus der Jugend“ eröffnet. Neben den kompletten Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der Rechtskreise SGB II und SGB III für unter 25-Jährige sind im „Haus der Jugend“ wichtige Angebote aus dem Rechtskreis des SGB VIII angesiedelt: „Dazu gehören die Jugendberatungsstelle als offenes und unabhängiges Angebot für sozialpädagogische Hilfen mit niederschwelligem Zugang, die Bewerbungshilfen zur Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche als auch das Jugend-Café, welches im Rahmen einer Maßnahme „Aktivierungshilfe für Jüngere“ betrieben wird.“

Eine neue Kooperationsvereinbarung wird unterzeichnet. Vor dem Plenum des Jahresforums.

Der nächste Schritt ist *Verstetigung und Weiterentwicklung*. Hierzu wurde eine neue Kooperationsvereinbarung zwischen den Kooperationspartnern des Hauses der Jugend, nämlich der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Stadt Chemnitz mit der Sächsischen Bildungsagentur, Regionalstelle Chemnitz vorbereitet. Die Kooperationspartner verfolgen damit folgende Ziele: Schulische und berufliche Bildung besser verknüpfen, Integration in den

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen, Übergänge von Schule zur Ausbildung und damit zum Beruf zu verbessern, und für jeden Jugendlichen, ausgerichtet am Einzelfall, eine ganzheitliche und vernetzte Betreuung anzubieten. Ein Highlight des Jahresforums: Die Unterzeichnung dieser Kooperationsvereinbarung erfolgte in seinem Rahmen und fand von den mehr als 120 Teilnehmer*innen viel Beifall.

Ausblick

Peter Dohse resümierte am Ende seines Beitrags: „Was zu Anfang dieses Berichtes als langer Weg zu einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft und zu einer rechtskreisübergreifenden oder besser gesagt zu einer institutionenübergreifenden Zusammenarbeit beschrieben wurde, trifft auch auf die Imple-

mentation eine JBA zu. Es wird wohl noch eine Weile dauern, bis das ‚WIR sind JBA‘ von allen Mitarbeiterinnen gelebt werden kann.“ Dies wird auch für die anderen Beispiele *institutionenübergreifender Zusammenarbeit „vor Ort“* zutreffen. Kommunale Koordinierung ist eine einfache und zündende Idee, die aber nicht leicht zu machen ist. Langer Atem gehört ebenso dazu sowie eine gute Verankerung bei den lokalen Akteur*innen und auch zugleich in der lokalen Politik. Die Beispiele zeigen aber auch die Bereitschaft der Agenturen für Arbeit, sich „auf Augenhöhe“ auf lokale Zusammenarbeit einzulassen, ist ebenso eine Voraussetzung für erfolgreiches Handeln „vor Ort“ wie eine förderliche Haltung der Länder zu Kommunen als immer wichtiger werdender Partner im Feld von Bildung.

Jugendberufsagentur Kiel



Alle Fragen offen? Die vorangehenden Abschnitte waren ein knapper Durchgang durch die Beiträge dieser Tagung. An einige Stichworte soll noch einmal erinnert werden: Vernetzung, zunehmende Abstraktheit und hohe Komplexität sind wichtige Merkmale digital durchdrungener Arbeitswelten.

Es gibt weiterführende Konzepte und Praxisbeispiele

Bildung muss zum Verständnis und zum selbstbewussten Umgang mit diesen Entwicklungen befähigen. Hierzu gibt es mittlerweile einige wichtige und weiterführende Konzepte und Praxisbeispiele. Zugleich wurde aber immer wieder auf die Gefahr hingewiesen: „Es könnte zu einer weiteren Polarisierung kommen zwischen Jugendlichen, die sich gut auf die neuen Anforderungen einstellen können und denjenigen, die zukünftig noch stärker „abhängt“ sind.“ Um dies zu verhindern, bedarf es veränderter Lehr-Lern-Welten, dies wurde vielfach als Schlussfolgerung formuliert. Staatsministerin Kurth hatte dies in ihrem Beitrag im Sinne von „Dem Primat des Pädagogischen folgen“, ebenso angesprochen wie Oberbürgermeister Bernhard, der eindringlich gefordert hatte, die Verhältnisse so zu gestalten, dass vermieden wird, „den Verhältnissen passiv ausgeliefert zu sein“. Gerade in den Facharbeitsgruppen und Foren, in denen es um schon bestehende Benachteiligungen und Risiken und ihre mögliche Verschärfung durch die aktuellen tiefgreifenden Entwicklungen ging, wurde vorgeschlagen, von neuen Schlüssel-fähigkeiten her Bildung, Übergänge, Ausbildung und die Arbeitsorganisationen selbst zu gestalten; vorgeschlagen wurden als Konzepte z.B. Komplexitätskompetenz, Selbstlernfähigkeit, Gestaltungsfähigkeit, Arbeitsprozesswissen...

In zwei Gesprächsrunden – jeweils von Wilfried Kruse moderiert – ging es darum, von verschiedenen Interessenlagen und aus unterschiedlichen Perspektiven heraus zu klären, welche gemeinsamen Gestaltungsaufgaben bestehen und wie sie – arbeitsteilig und kooperativ – angegangen werden können. An der Gesprächsrunde am ersten Tag, nach den einleitenden Vorträgen und unter der Überschrift „Einsichten praktisch werden lassen“ nahmen teil: Stefan Brangs, Birgit Reißig, Wolfram Freudenberg und Stefan Skora. In der Gesprächsrunde am zweiten Tag trafen sich unter der Fragestellung „Was muss getan werden?“: Michael Schüßler, Gerald Heinze, Jörg Beyer, Torsen Köhler, Ralf Hron und Matthias Müller. Dort wurden

die verschiedenen Aspekte noch einmal aufgegriffen und im Dialog auf praktische Konsequenzen hin abgeprüft.

Offene Gesellschaft leben

Deutlich wurde insgesamt auch, dass der Blick auf die Arbeitswelt allein zu eng ist, weil auch die Lebenswelten und die Gesellschaft insgesamt von den Entwicklungen, die kurz „Digitalisierung“ genannt werden, betroffen sind. Persönliche Neuorientierung und Selbstvergewisserung, Ermutigung und Selbstbewusstsein und eine – durch die neuen virtuellen Optionen nötig gewordene – individuelle Identitätsarbeit wurden als Herausforderungen angesprochen und erste Erfahrungen ausgetauscht. Eine Antwort auf die Verunsicherungen, die mit dem erneuten tiefen Wandel von Wirtschaft, Arbeit und Lebenswelten verbunden sind, ist – so wurde verschiedentlich betont – vor allem auch eine Stärkung von gesellschaftlicher Teilhabe und Demokratie. Diese wichtige Frage stellte auch ein Film ins Zentrum, der beim Jahresforum Premiere hatte und von Pia Gerber vorgestellt wurde. Er trug den Titel „Reise in die offene Gesellschaft“ und fragt in Deutschland im Jahr 2017: Wie steht es mit der Wirklichkeit einer offenen Gesellschaft? Wo und wie werden heute Respekt, Teilhabe und soziale Gerechtigkeit gelebt, gestärkt und verteidigt? Offene Gesellschaft leben: Projekte, Stimmen und Bilder – zum Beispiel – aus Mannheim, Herten, Dortmund, Hoyerswerda und Weinheim, allesamt Mitgliedskommunen der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative.

Gute Voraussetzungen bei bildungsaktiven Kommunen

Gerade auf der lokalen Ebene ist in den vergangenen Jahren viel geschehen, um Bildung stärker ins Zentrum zu setzen, um Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt zu verbessern, um erfolgreiche Bildungsbiografien zu ermöglichen, auch für jene, die bislang in besonderer Weise von Scheiternsrisiken betroffen waren und sind. In Landkreisen und Städten, in denen bereits Strukturen zur kommunalen Koordinierung und eine Kultur der lokalen Verantwortungsgemeinschaft aufgebaut wurden, können diese sehr gut für die Vorbereitung auf die Arbeitswelt 4.0 genutzt werden. Interessant ist: Nicht nur die großen, kreisfreien Städte und die Kreise präsentierten Beispiele guter Praxis, sondern eine ganze Reihe von kreisangehörigen bildungsaktiven Mittelstädten, die auch mit ihrer Ausstrahlungskraft in der „Fläche“ noch lange nicht die

Aufmerksamkeit erhalten, die sie verdienen – auch nicht in Förderprogrammen des Bundes und der Länder.

Gerade, wenn „vor Ort“ die gemeinsame Verantwortung gewachsen ist und auch stabile sowie dauerhafte organisatorische Formen gefunden hat, gibt es gute Voraussetzungen für einen konstruktiven und wirkungsvollen Umgang mit den Herausforderungen, die sich unter dem Stichwort „Arbeitswelt 4.0“ stellen, umso günstiger, je besser die Institutionen übergreifende Zusammenarbeit funktioniert, die die Arbeitsgemeinschaft mit den Stichworten „Kommunale Koordinierung und Lokale Verantwortungsgemeinschaft“ zusammenfasst. Aber: Kommunale Koordinierung ist eine einfache und zündende Idee, die aber nicht leicht zu machen ist. Langer Atem gehört ebenso dazu wie eine gute Verankerung bei den lokalen Akteur*innen wie auch zugleich in der lokalen Politik.

Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ ist das A und O

Die Beispiele zeigen aber auch: die Bereitschaft der Agenturen für Arbeit, sich „auf Augenhöhe“ auf lokale Zusammenarbeit einzulassen, ist ebenso eine Voraussetzung für erfolgreiches Handeln „vor Ort“ wie eine förderliche Haltung der Länder zu Kommunen als immer wichtiger werdender Partner im Feld von Bildung. Gerade die Digitalisierung macht eine Neujustierung der Kooperationsbeziehungen zwischen Ländern und Kommunen erforderlich, so auch der Deutsche Städtetag in seinem im November 2017 veröffentlichten Positionspapier „Lehren und Lernen im digitalen Zeitalter“: „Die ohnehin vielfach schematische Unterscheidung in sogenannte innere und äußere Schulträgerschaft erweist sich dabei als wenig praxistauglich. Vielmehr ist gerade in diesem Bereich Zusammenarbeit und Abstimmung von staatlicher und kommunaler Ebene nach dem Grundsatz ‚Technik folgt Pädagogik‘ und dem Motto ‚Stadt und Land- Hand in Hand‘ zwingend notwendig, um Konzepte zukunftstauglich zu entwickeln und Ressourcen effizient einzusetzen“

Nicht die Flächenregionen vernachlässigen

Stefan Skora, Oberbürgermeister von Hoyerswerda und einer der Sprecher der Arbeitsgemeinschaft, hatte in einem der Gesprächsrunden die konstruktive Rolle der Kommunen noch einmal auf den Punkt gebracht: „Schon

seit Jahren und zunehmend kommt den Kommunen bei der Förderung gelingender Übergänge eine wichtige Rolle zu, denn tatsächlich werden viele Weichen für gelingende Übergänge auch ‚vor Ort‘ gestellt, sei es durch eine praxisnahe Berufsorientierung in den Schulen, sei es durch ein breites Angebot guter Praktika, sei es dadurch, dass die Betriebe ihre Ausbildungsplätze auch für jene öffnen, die bisher wenig Chancen hatten. Dass Übergänge gelingen, ist für die Kommunen nicht nur aus sozialpolitischen Erwägungen heraus wichtig, sondern wird immer mehr auch zu einem Standortfaktor; und dies gilt nicht nur für die Kreise und kreisfreien Städte, sondern z.B. in einem Flächenland, wie es Sachsen ist, auch für die mittleren kreisangehörigen Städte, von denen viele – Hoyerswerda ist dabei nur ein Beispiel – in Sachen Bildung aktiv sind.“

Weitermachen

Alle Fragen offen? Nein, die Arbeit an einer menschenfreundlichen Gestaltung von Bildung, Arbeit, Alltagsleben und demokratischer Teilhabe fängt nicht bei „Null“ an. Wichtige Voraussetzungen und „Plattformen“ sind vorhanden, wichtige Erkenntnisse bereits gewonnen, an die bewusst und gemeinsam und zügig angeknüpft werden muss. Also: Weitermachen! Ein Beispiel: Das Sächsische Staatsministerium für Kultus hat im November 2017 einen „Masterplan zur schulischen Medienbildung und Digitalisierung“ vorgelegt, der nun erprobt werden muss. Ein weiteres Beispiel: Die Stadt Hoyerswerda und die Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative haben am 29./30. Januar 2018 die fachliche Diskussion mit einem Fachtag unter dem Titel „Bildung für die digitale Arbeits- und Lebenswelt“ fortgesetzt (www.kommunale-koordinierung.de/aktivitaeten/weitere-aktivitaeten/fachtag-2018-hoyerswerda). Das dritte Beispiel: Masterplan und die Handlungshilfe für Schulen wurden auf dem Fachtag vorgestellt und diskutiert.



Gesprächsrunde (von rechts nach links): Stefan Skora, Wolfram Freudenberg, Birgit Reißig, Stefan Brangs, Wilfried Kruse

Erklärung der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative zum Jahresforum 2017

30

Das Jahresforum 2017 wurde am 7. und 8. Juni 2017 gemeinsam mit der Stadt Chemnitz und in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr in Chemnitz durchgeführt.

Ausgangspunkt

Städte und Kreise haben ein starkes Interesse daran, dass die Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt gelingen. Dies hat mehrere Gründe. Wenn Übergänge misslingen, verändert sich die Sozialstruktur der Kommunen und soziale Folgekosten entstehen. Gute Bildung, gelingende Übergänge und eine perspektivreiche Arbeitswelt machen einen wichtigen Teil der Lebensqualität aus, die Menschen von Orten, an denen sie gern leben, erwarten und sind für die nachwachsende Generation von großer Bedeutung. Gute Bildung und gelingende Übergänge machen Städte und Kreise attraktiv. Sie werden zunehmend zu einem wichtigen Standortfaktor für Betriebe, fördern die wirtschaftliche Zukunft und motivieren auch in Regionen abseits von Metropolen junge Menschen, „vor Ort“ zu bleiben oder zurückzukehren. In diesem Sinne geht es „vor Ort“ darum, dass sich berufliche Chancen für alle öffnen. Niemand darf zurückbleiben, jede und jeder wird gebraucht. Risiken für das Scheitern beim Übergang in das Arbeitsleben müssen verringert, Fachkräftenachwuchs muss gesichert sowie Teilhabe ermöglicht und in Anspruch genommen werden¹.

Arbeitswelt im ständigen Wandel: und nun Arbeitswelt 4.0

Die Arbeitswelt ist im ständigen Wandel. Ist die Digitalisierte Arbeitswelt 4.0 also nur ein Hype, ein weiterer Modernisierungsschub ohne Tiefenwirkungen? Vieles spricht dafür, dass dieser Technologieschub das Potenzial tiefgreifender Veränderungen hat. Im „Weißbuch“ des Bundesministeriums zur Arbeitswelt 4.0 wird dies so resümiert: „Derzeit überschreiten wir eine Schwelle,

an der die Digitalisierung weite Teile des täglichen Lebens, der Wertschöpfungsprozesse und des Arbeitens durchdringt.“ Und: „Die Technologien, die den digitalen Strukturwandel vorantreiben, dürften sich in absehbarer Zeit rasant weiterentwickeln“². Aber nicht alles, was technisch möglich erscheint, wird auch Wirklichkeit. Die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben hierauf großen Einfluss. Zu ihnen gehören auch Bildung, Berufsbildung und die Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt. Ein Denken von den Technologien her erzeugt häufig den Eindruck, dass ihre Durchsetzung zwangsläufig sei (Stichwort: Technikdeterminismus). Demgegenüber muss die gesellschaftliche Gestaltung und Gestaltbarkeit betont werden, die auf die Frage antworten muss: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Digitalisierung ist also nur ein, wenn auch vermutlich starker Motor des jetzigen und künftigen Wandels der Arbeitswelt.

Spannungsfelder der aktuellen und künftigen Entwicklung

Das materialreiche Weißbuch³ macht auf eine ganze Reihe von Spannungsfeldern aufmerksam, in denen sich die (weitere) Entwicklung der Arbeitswelt 4.0 bewegt. Genannt werden u.a. zeit- und ortsflexibles Arbeiten, welches mehr Selbstbestimmung, aber auch eine Entgrenzung von Arbeitszeiten und Beanspruchungen bringen kann.

Die Möglichkeit, anders und besser zu arbeiten, steht in Spannung zum Zwang, mehr und verdichteter zu arbeiten. Neue Schnittstellen zwischen Mensch und Maschinerie bringen neue Optionen für Gestaltung, können aber auch zu Überlastung und verstärkter Abhängigkeit führen. Höherqualifizierung und Dequalifizierung können zwei Seiten derselben Entwicklung sein. Verlagerung von Beschäftigung und die Verschiebung von Schwerpunkten bei Beschäftigungsfeldern kann zu einer Verringerung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie zu ungesicherteren neuen Beschäftigungsformen führen.

¹ Dies war auch zentrales Thema einer vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus am 27. November 2015 in Dresden durchgeführten Fachtagung mit dem Titel „Kommunales Bildungsmanagement gestalten“. Auch an diese Tagung wird mit dem Jahresforum 2017 bewusst angeknüpft. Eine vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus 2016 vorgelegte Dokumentation der Tagung findet sich u.a. unter: www.kommunale-koordinierung.de

² Bundesministerium für Arbeit und Soziales Januar 2017: Weißbuch Arbeiten 4.0 Diskussionsentwurf, Berlin, S. 16

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales Januar 2017: Weißbuch Arbeiten 4.0 . Diskussionsentwurf, Berlin

Abschnitt 8

Rückgang von Beschäftigung steht auch in den Prognosen in einem ungeklärten Verhältnis zu Stabilität oder sogar Zunahme von Beschäftigung. Deutlich wird also, die Entwicklung von Arbeitswelt 4.0 birgt Risiken und Chancen.

Schließlich kann Digitalisierung Arbeit unterstützen und erleichtern, aber auch zu mehr Verhaltenskontrolle führen. Dieser Aspekt führt über die Arbeitswelt im engeren Sinne hinaus in das gesellschaftliche Leben. „Big Data“ und Internet stehen für erweiterte Nutzungsmöglichkeiten, zugleich aber auch für das Risiko von Überwachung und Eingriffen in Persönlichkeitsrechte. Datenschutz wird zu einem zentralen Feld von Auseinandersetzungen, Internet und Social Media bedeuten mehr Kommunikation und einen breiten Zugriff zu Informationen, bringen aber – wie wir sehen – die Gefahr von Diskriminierung, Hass und Menschenfeindlichkeit mit sich.

Dass Demokratiebildung ein integraler Bestandteil auch der Gestaltung der Übergangssysteme Schule-Arbeitswelt sein muss, gehört zu den Grundpositionen der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative⁴. Sie ist heute wichtiger denn je und muss um kritische Medien- und Technikbildung erweitert werden.

Wandel von Anforderungen: Junge Leute und ihre beruflichen Perspektiven

Ohne Zweifel werden sich die beruflichen Anforderungen im Zuge der weiteren digitalen Durchdringung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse weiter verändern. Damit wird eine Entwicklung noch an Gewicht gewinnen, die schon seit dem Beginn der forcierten Automatisierung zu beobachten ist. Wandel von beruflichen Anforderungen, der Fortfall bisheriger Tätigkeiten und Arbeitsplätze sowie das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder sind in der Arbeitswelt nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel. Die Fähigkeit, mit solchen Veränderungen umzugehen, ohne ihnen passiv ausgeliefert zu sein und/oder

⁴ vgl. hierzu u.a. Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative 2011: Lehrstück Übergang. Die Hoyerswerdaer Erklärung, auf: www.kommunale-koordinierung.de

Erklärung der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative zum Jahresforum 2017

31

sich ihnen ausgeliefert zu fühlen, wird immer wichtiger und muss in Bildung und Berufsbildung integriert sowie vermittelt werden.

Auch hierfür braucht das „Rad nicht neu erfunden zu werden“. Konzepte und Erfahrungen mit einer gesellschaftlich orientierten Technikdidaktik, mit Arbeitsprozesswissen und der Entwicklung von erfahrungsbasierter Gestaltungsfähigkeit sind vorhanden und müssen nun angesichts des Umfangs und des Tempos der Entwicklung in der Breite umgesetzt werden. Es muss kritisch geprüft werden, ob die in den Schulen stattfindende Berufs- und Studienorientierung und die Vermittlung von Arbeitsweltvorstellungen innerhalb der Berufsausbildung vor diesem Hintergrund ausreichend realitätsbezogen und zukunftsorientiert sind.

Das größte Risiko aber ist es, ohne eine abgeschlossene schulische Bildung und ohne Berufsausbildung zu bleiben. Es kommt also zum einen darauf an, die Berufsausbildung noch zukunftsfähiger zu machen, zum anderen aber vor allem, sie auch für jene zu öffnen, die bisher trotz zurückgehender Bewerberzahlen keinen Ausbildungsvertrag erlangen konnten. Die Risiken, bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zu scheitern, sind nach wie vor ungleich verteilt. Unter denen, die scheitern, sind überproportional stark Jugendliche mit Migrationsgeschichte und Jugendliche mit Problemen beim schulischen Lernen vertreten.

Dass Benachteiligung hartnäckiger ist als erwartet und erhofft, wurde bereits beim Jahresforum 2016 der Arbeitsgemeinschaft festgestellt. Dass Betriebe sich stärker für Vielfalt, das heißt auch für die Vielfalt von Lernvoraussetzungen, -stilen und -geschwindigkeiten öffnen müssen, war die zentrale Aussage des Jahresforum Extra zu „Vielfalt in der Ausbildung“ im Dezember 2016^{5,6} in Berlin. Um das Bildungspotenzial der Berufsausbildung besser nutzen zu können, muss ihre pädagogische Qualität sowie die didaktische Lernortkooperation zwischen Betrieben und beruflichen Schulen gestärkt werden.

Schon in der „Kieler Erklärung“ des Jahresforums 2012⁷ war mit Nachdruck darauf verwiesen worden, dass die Gestaltung der Übergänge nicht mit der sogenannten „1. Schwelle“, also dem Schritt von der Schule in einer Ausbildung enden darf, sondern auch der weitere Weg bis zu einem „Guten Ankommen in der Arbeitswelt“ im Blick gehalten werden muss, was die Berufsausbildung und ihre Qualität selbst einschließt. Es wurde darauf verwiesen, dass dies zu einer Erweiterung der Partner für die *Kommunale Koordinierung* führen muss, nämlich um Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Kammern, um Jobcenter und Arbeitsagenturen. Mit Blick auf die Entwicklungen zur Arbeitswelt 4.0 erweist sich dies noch als „zu kurz gesprungen“.

Stetiger Wandel der Anforderungen macht das Angebot 2. und 3. *Chancen* im Rahmen von niedrigschwelligen Zugängen zur Weiterbildung ebenso erforderlich wie die Fähigkeit der lokalen Verantwortungsgemeinschaften, sich mit zukünftigen Entwicklungen konstruktiv auseinanderzusetzen.

Kommunale Koordinierung: eine Agenda mit Blick auf die Arbeitswelt 4.0

Für gelingende Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt ist die lokale Gestaltungsebene über die Jahre immer wichtiger geworden, wie insgesamt das Gewicht der Kommunen im Feld der Bildung zugenommen hat. Mit dem Jahresforum 2017 in Chemnitz wird angeregt, die *Kommunale Agenda der Gestaltung gelingender Übergänge Schule-Arbeitswelt fortzuschreiben*.

Hierzu zählen u.a.:

- die Qualität der Berufsorientierung weiter zu verbessern, beispielsweise mit der Durchführung hochwertiger Praktika und ihre kontinuierliche Einordnung in die schulische Konzeption zur Berufs- und Studienorientierung (Berufsorientierung als Aufgabe der „ganzen Schule“),

- den Übergang weiter bis zum Guten Ankommen in der Arbeitswelt zu fassen, in die Partnerschaften der Lokalen Verantwortungsgemeinschaft auch die wichtigen Akteure der Berufsausbildung und der Einmündung aus der Berufsausbildung in Arbeitsverhältnisse einzubeziehen, die Ausbildungsqualität an beiden Lernorten und in der Kooperation zwischen ihnen auch zum lokalen Thema zu machen,
- die Beruflichen Schulen stärker zu lokalen oder regionalen Beruflichen Kompetenzzentren weiterzuentwickeln, die verschiedenen lokalen Ansätze zur Fachkräftesicherung, zur Verankerung von MINT und zur Gestaltung der Übergänge ins Arbeitsleben besser miteinander zu koordinieren, um *Synergien ihrer Hebelwirkungen* zu erreichen,
- gemeinsame zukunftsbezogene lokale Beobachtungs- und Berichtssysteme zu etablieren oder weiterzuentwickeln, mit dem Ziel, eine Art „Frühwarnsystem“ zur Verfügung zu haben, den lokalen Zukunftsdialog zu stärken und ihn mit positiven Entwicklungsperspektiven zu versehen.

Unverzichtbar: enge Zusammenarbeit zwischen Städten, Kreisen und dem Land

Auch wenn die kommunale Ebene an Gewicht gewonnen hat, ist sie im Feld von Bildung, Berufsbildung und dem Übergang von der Schule in die Arbeitswelt weder allein noch hauptsächlich zuständig und auch nicht in der Lage, die wachsenden Aufgaben in diesem Feld allein zu bewältigen.

Neben den wichtigen Arbeitsweltakteuren und der Bundesregierung bleiben die Länder nicht nur zentrale Rahmensetzer für kommunales Handeln, sondern sind zugleich auch in diesem Feld zentrale Kooperationspartner für die aktiven Städte und Kreise.

Die Zukunftsfähigkeit der Gestaltung von Übergängen in die Arbeitswelt 4.0 hängt daher nicht zuletzt auch von

der Qualität der Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Land ab. Auch dies ist eine wichtige Botschaft des Chemnitzer Jahresforum 2017 und findet ihren Ausdruck auch darin, dass es in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr durchgeführt wird.

Heiner Bernhard

Oberbürgermeister Weinheim (Bergstr.) und Sprecher der Arbeitsgemeinschaft

Stefan Skora

Oberbürgermeister Hoyerswerda und Sprecher der Arbeitsgemeinschaft

Dr. Wilfried Kruse

Koordinator der Arbeitsgemeinschaft

Chemnitz und Weinheim, 07.06.2017

Lokale Verantwortung
für Bildung und Ausbildung

Arbeitsgemeinschaft
„Weinheimer Initiative“



⁵ Das Jahresforum Extra wurde gemeinsam mit dem Integrationsbeauftragten des Berliner Senats durchgeführt. Dokumentation unter:

⁶ Niemand zurücklassen: Das Potenzial der Berufsausbildung ausbauen und nutzen, auf: www.kommunale-koordinierung.de/aktivitaeten/jahresforen/jahresforum-extra-2016-berlin

⁷ Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative 2012: Fachkräfte & Kommunale Koordinierung: Berufseinstiege lokal gut gestalten. Die Kieler Erklärung, auf: www.kommunale-koordinierung.de

Peter Albrecht, *JOBSTARTER Regionalbüro Ost, Bundesministerium für Bildung und Forschung*
Heiner Bernhard, *Oberbürgermeister Weinheim (Bergstr), Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative*
Reinhard Biederbeck, *Wirtschaftsförderung Region Hannover*
Joachim Beyer, *Leiter Arbeit & Qualifizierung, Wirtschaftsförderung Dortmund*
Jörg Beyer, *Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit*
Heike Borkenhagen, *Institut für Produktives Lernen (IPLE) Berlin*
Stefan Brangs, *Staatssekretär, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr*
Angelika C. Bullinger-Hoffmann, *Prof. Dr., Professorin für Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement der TU Chemnitz*
Peter Dohse, *Landeshauptstadt Kiel*
Wolfram Freudenberg, *Dr., Vorsitzender des Kuratoriums der Freudenberg Stiftung*
Harry Friebel, *Prof. Dr., Universität Hamburg*
Pia Gerber, *Dr. Geschäftsführerin der Freudenberg Stiftung*
Carola Gramsch, *Jugendberufshilfe Chemnitz*
Thomas Graupner, *Oberstudiendirektor Berufliches Schulzentrum 7 Leipzig*
Susanne Günther, *Fachbereich Bildung und Beruf, Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe*
Timo Hauenstein, *f-bb Nürnberg*
Gerald Heinze, *Abteilungsleiter, Sächsisches Staatsministerium für Kultus*
Katrin Heinze, *Geschäftsführerin Jobcenter Chemnitz*
Ralf Hron, *Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Sachsen*
Barbara Jonas, *Industrie- und Handelskammer Dresden*
Birgit Klein, *Regionales Bildungsbüro Dortmund*
Torsten Köhler, *IHK Dresden, Geschäftsführung Bildung*
Wilfried Kruse, *Dr., Koordinator der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative*
Brunhild Kurth, *Sächsische Staatsministerin für Kultus*
Jens Leschner, *RAA Hoyerswerda, Koordinierungsstelle Bildung des Oberbürgermeisters*
Wolfgang Märkl, *Stadtverwaltung Weimar*
Marcus Matics, *Zuse-Computer-Museum (ZCOM) Hoyerswerda*
Gabi Matusik, *BeoNetzwerk Karlsruhe*
Matthias Müller, *Transferagentur Mitteldeutschland, DJI Halle*

Thomas Petzsch, *Praxisberater IRIS e.V. Dresden*
Ivana Purath, *Handwerkskammer Dresden*
Birgit Reißig, *Prof. Dr., Leiterin Deutsches Jugendinstitut Halle*
Mareike Richter, *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Berlin*
Philipp Rochold, *Bürgermeister der Stadt Chemnitz*
Evelyn Scholz, *RAA Hoyerswerda, Koordinierungsstelle Bildung des Oberbürgermeisters*
Michael Schüßler, *Erster Stadtrat Stadt Rodgau*
Stefan Skora, *Oberbürgermeister Hoyerswerda, Präsident des Sächsischen Städte- und Gemeindetags, Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative*
Georg Spöttl, *Prof. Dr. Dr. h.c., Universität Bremen, UBC Uni Bremen Campus GmbH*
Anne Suphan, *Dr., Universität Hohenheim*
Ralf Tschau, *Regionale Koordinierungsstelle für Berufsorientierung, Kreis Görlitz*
Heike von der Bruck, *Leiterin Referat Beschäftigungspolitik Stadt Leipzig*
Günter Buck, *Referent für Jugendberufshilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAGESJA) Stuttgart*

www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/arbeit-der-zukunft
www.blog-zukunft-der-arbeit.de des Forums Soziale Technikgestaltung
www.zukunftderarbeit.de der Bertelsmann Stiftung
www.berufsbildung4null.de von Prof. Karl Wilbers, Universität Erlangen-Nürnberg
www.schule.sachsen.de/download/download_bildung/Konzeption_Medienbildung_Digitalisierung_Schule.pdf
Masterplan Medienbildung und Digitalisierung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus
file:///C:/Users/VMDO/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/2016-Sachsen-Digital-Strategie.pdf
Die Digitalisierungsstrategie des Freistaats Sachsen
www.arbeitenviennull.de Dialogprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
www.bpb.de/apuz/225683/arbeit-und-digitalisierung
Bundeszentrale für Politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte 18 – 19/2016
www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/at_78154.pdf BMBF-BIBB-Initiative Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen
www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_24.pdf Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung zur Digitalisierung der Arbeitswelt

www.ifs.uni-frankfurt.de/wp-content/uploads/lfs-WP-11.pdf
Ein soziologisches Arbeitspapier zum „Geist“ des Digitalen Kapitalismus von Oliver Nachtwey und Timo Sidl aus dem Institut für Sozialforschung Frankfurt am Main
www.kommunale-koordination.de/aktivitaeten/jahresforen/jahresforum-2017-chemnitz Dokumentation des Jahresforums 2017 der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative: Von der Schule in die Arbeitswelt 4.0: Risiken und Chancen für einen gelingenden Übergang
www.kommunale-koordination.de/aktivitaeten/weitere-aktivitaeten/fachtag-2018-hoyerswerda Dokumentation des Fachtags „Bildung für die digitale Arbeits- und Lebenswelt“ der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative vom 29./30.01.2018 in Hoyerswerda
www.zuse-computer-museum.com Die Homepage des Zuse-Computer-Museums in Hoyerswerda
www.roboterfabrik.uni-hannover.de Die *roboterfabrik* ist ein innovatives Lehrkonzept zur Vermittlung von moderner und intelligenter Robotik an Studenten, Azubis und Schüler an der Leibniz Universität Hannover.
www.dji.de/themen/medien.html Das Deutsche Jugendinstitut München zum Thema Jugend und Medien Arbeit und Digi

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative

Redaktionsschluss: 15.4.2018

Autor: Dr. Wilfried Kruse

Auflagenhöhe: 1.000

Satz und Gestaltung: Koeperherfurth
Büro für Konzeption und Gestaltung, Dortmund

Förderung durch das
Sächsische Staatsministerium für Kultus

Fotos und Grafiken: aus den Dokumenten des Jahresforums 2017 (www.kommunale-koordination.de)



Druck: Druckerei des Sächsischen Staatsministeriums für Finanzen

