

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

ZUR DEBATTE UM DAS ENDE DES BERUFS UND DIE ZUKUNFT DER BERUFLICHEN BILDUNG

Einleitung zu diesem Heft

I.

Die zunehmende Ökonomisierung der bildungspolitischen Diskussion und die Wahrnehmung von Berufsbildung als „Standortfaktor“ sind verbunden mit einem rapiden Vertrauensverlust in die Funktionsfähigkeit des deutschen „dualen Systems“ der Berufsausbildung. Die Zweifel, „ob die bei uns etablierte Form der Berufsausbildung für die Dynamiken der Modernisierung der Industriegesellschaft (...) geeignet ist“ (Geißler 1996, 43), werden begleitet von Erosionsprozessen, die durch Merkmale der Vertriebligung, Partialisierung und Privatisierung beruflicher Bildung gekennzeichnet sind. Die Veränderungen betrieblicher Qualifikationsanforderungen, Rekrutierungsstrategien und Arbeitsorganisationsmuster, der Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten, beschränkte Beschäftigungsperspektiven der Absolventen und zunehmende Diskontinuitäten der Erwerbsbiographien lassen das Konzept eines an Berufen orientierten Ausbildungssystems obsolet erscheinen. Die Krisendiskussion bezieht sich nicht mehr nur auf interne Flexibilitäts- und Anpassungsprobleme der historisch gewachsenen Ausbildungsstrukturen, sondern auf „den eigentlichen, den ‚harten‘ Kern des Dualen Systems: nämlich auf die Standardisierung von Arbeitskraft im Medium des Berufs“ (Kutschka 1997, 140). Der Beruf als institutionalisiertes und formalisiertes Qualifikations- und Arbeitskraftmuster wird gleichermaßen als Blockade für betriebliche Innovationen wie auch als Behinderung individueller Gestaltungsmöglichkeiten wahrgenommen.

II.

Die strittige Auseinandersetzung um das Konzept des Berufs als Organisationsmuster von Ausbildung und Arbeit begleitet die deutsche Berufspädagogik seit nunmehr über 100 Jahren. Mit dem Beginn der Industrialisierung und dem Ende der ständisch organisierten Gesellschaft war auch der Beruf als Konstitutionsprinzip individueller und kollektiver Bildung längst obsolet geworden, als die Vertre-

ter der „klassischen Berufsbildungstheorie“ (*Kerschensteiner, Spranger, Fischer*) den Beruf als Voraussetzung und Medium „allgemeiner Menschenbildung“ wiederentdeckten, Berufsbildung mit staatsbürgerlicher Erziehung gleichsetzten und sich Beruflichkeit als didaktisches Prinzip der Fortbildungsschule durchsetzte. Mit der Anknüpfung an die traditionellen, positiv besetzten Gehalte eines ganzheitlichen Berufsbegriffs wurden industrielle Arbeit und Ausbildung als Medium persönlicher Selbstverwirklichung verklärt.

Angesichts dieses schon in den 20er Jahren als ideologisch kritisierten Charakters der Berufsbildungstheorie (vgl. z.B. *Siemsen* 1926, 163), der jeder Bezug zur Realität industrieller Arbeit fehlte, und angesichts des massiven Widerstands, den die Industrie selbst gegen das handwerkliche Ausbildungsmodell leistete, gab es kaum vernünftige Gründe, an eine Zukunft dieses Modells zu glauben. Nach den Regeln der normativen Kraft des Faktischen wäre zu erwarten gewesen, dass die kurzfristige Anlernung an industriellen Arbeitsplätzen zur Regelform betrieblicher Qualifizierung wird – so wie in der großen Mehrheit aller übrigen Industriestaaten. Tatsächlich aber entfaltete die Wiederbelebung der Berufsidee eine erstaunliche Wirksamkeit und das duale System der Berufsausbildung eine nicht weniger erstaunliche Anpassungs- und Überlebensfähigkeit. Die allmähliche Durchsetzung des dualen Systems als zumindest teilautonome Vermittlungsinstanz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ist nicht zuletzt auch das Resultat seiner ideologischen Legitimation, die auf die Wirksamkeit einer faktischen Kraft des Normativen verweist. Der Mythos Beruf schuf sich gewissermaßen seine eigene Wirklichkeit.

Die Restauration des Berufskonzepts über die Krise des Handwerks in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts hinaus und die Wiederbelebung des handwerklichen Ausbildungsmodells mit seinen Qualifikationsstufen Lehrling – Geselle – Meister gegen Ende des 19. Jahrhunderts erfolgten nicht etwa mit Verweis auf objektive Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft, sondern zunächst aus ordnungspolitischen Gründen zum Schutz des Mittelstandes vor der übermächtigen Konkurrenz der Industrie und des großen Kapitals (*Greinert* 1993, 35 ff.)

Die Übernahme der Berufsidee – oder besser -ideologie – in die schrittweise institutionalisierte und systematisierte industrielle Qualifizierung war die entscheidende Voraussetzung für die Entwicklung eines neuen Arbeitkräftetypus „Facharbeiter“ und eines besonderen Berufsbewusstseins mit eigenen tätigkeitsbezogenen Qualitäts-, Kooperations- und Aufstiegsansprüchen. Industrielle Lohnarbeit war nicht mehr nur Mittel der Reproduktion, sondern in ihrer beruflichen Form bot Facharbeit Möglichkeiten zur Identifizierung mit Arbeitsaufgaben und zur Realisierung subjektiver Interessen. Die Reetablierung des Berufs wurde dadurch begünstigt, dass sich in Deutschland bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Industrialisierung das „Normalarbeitsverhältnis“ im Sinne abhängiger Vollzeit-

werbsarbeit durchsetzte: Schon Ende des 19. Jahrhunderts machte der Anteil der Lohn- und Gehaltsempfänger zwei Drittel der Erwerbstätigen aus.

Seinen eigentlichen modernen Charakter erhält das deutsche System der Berufsausbildung mit der Universalisierung über den ursprünglichen Geltungsbereich des Handwerks hinaus, also seiner Ausdehnung auf alle übrigen Segmente der Wirtschaft und Verwaltung (Industrie, Handel, Dienstleistungen), mit seiner Verrechtlichung seit 1969 und der darin verankerten korporativen Struktur. Die Verallgemeinerung des Berufs zum Medium für die Konstitution von Ausbildungsstrukturen war die historische Voraussetzung für die Ausdifferenzierung eines vom Schulsystem und vom einzelnen Betrieb (relativ) unabhängigen, selbstbezüglichen Berufsbildungssystems (*Harney/Storz* 1994). Diese relative Selbständigkeit hält das Berufsbildungssystem zumindest bis zu einem gewissen Grad frei von den meritokratischen Effekten des hierarchisch gegliederten allgemeinen Bildungssystems einerseits und von den unmittelbaren Verwertungs- und Rentabilitätsansprüchen des einzelnen Betriebes andererseits. Mit beiden Teilbereichen steht das Berufsbildungssystem in einem dauernden Spannungsverhältnis. Das Berufskonzept sorgt für eine Distanzierung der Berufsausbildung gegenüber solchen Vereinnahmungsansprüchen und eröffnet die Möglichkeit für deren Ausbalancierung.

Trotz seiner vormodernen Herkunft hat sich der Beruf in Deutschland als zentrale, wirkungsmächtigste „erwerbsstrukturierende Institution“ (*Pries* 1998) durchgesetzt, die über die Ausbildung hinaus auch die Übergänge vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, die vertikale und horizontale Mobilität, die betriebliche Arbeitsorganisation, die Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt sowie die individuellen Erwerbs- und Arbeitsverläufe strukturiert. Der berufliche Typus der Facharbeit prägt noch immer entscheidend die Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik der deutschen Unternehmen und ist gleichermaßen Bezugspunkt staatlicher und gewerkschaftlicher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

Zwar ist der Beruf kein eigentlich deutsches, sondern ein durchaus universales, in nahezu allen Industrie- und Entwicklungsländern anzutreffendes Konzept. Aber die Universalität dieses Konzepts reduziert sich weitgehend auf die akademischen Professionen. Mediziner, Juristen oder Psychologen fällt es trotz aller Unterschiedlichkeit der Studiengänge und der Arbeitsbedingungen relativ leicht, sich jenseits ihrer nationalen Landesgrenzen über die Inhalte und den Sinn ihrer beruflichen Tätigkeit zu verständigen und sich als Zugehörige einer Berufsgruppe zu verstehen. In der großen Mehrzahl nationaler Gesellschaften wird zwischen *Professionen* und anderen Erwerbstätigkeiten streng unterschieden; die transnationale Kommunizierbarkeit dessen, was einen Beruf ausmacht, gilt jedenfalls nicht mehr für jene Erwerbsformen, die wir in Deutschland dem Tätigkeitsmuster „Fachar-

beit“ zuordnen und als Beruf bezeichnen (*Clement* 1999). Die Besonderheiten des deutschen Berufsbildungssystems und des Einsatzes von Facharbeit sorgen dafür, dass sich Facharbeiterberufe und Professionen im Hinblick auf ihre erwerbsstrukturierende Funktion zwar graduell, aber nicht prinzipiell unterscheiden. In beiden Fällen wird der Zutritt zu den einschlägigen Tätigkeitsfeldern über den Abschluss von geordneten Ausbildungsgängen und den Nachweis entsprechender Qualifikationszertifikate gesteuert.

III.

Die Beruflichkeit von Arbeit und Ausbildung ist also an spezifische historische Voraussetzungen gebunden, die ihrerseits die Besonderheiten der Funktionsweise des Berufs als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung (*Deißinger* 1998) und als erwerbsstrukturierende Institution industrieller Arbeit erklären (*Georg/Sattel* 1995):

- Berufe und die darauf bezogenen *Ausbildungsordnungen* definieren den Rahmen der Fähigkeiten und Orientierungen, um in einem speziellen Bereich als „beruflich qualifiziert“ zu gelten, sie fixieren das Niveau und den Kanon der Ausbildungsinhalte und die übrigen Ausbildungsbedingungen, und sie bestimmen weitgehend auch die Einordnung der Ausbildungsabsolventen in das tarifliche Lohn- und Gehaltsgefüge. Die berufliche Struktur der mit dem Ausbildungsabschluss erworbenen Qualifikation definiert gleichermaßen die Optionen des Berufsinhabers wie auch den Handlungsrahmen betrieblicher Personalpolitik.
- Als *standardisierte Wissensformen* stellen Berufe gesellschaftliche Konventionen dar, die Erwartungen über die Zukunft und über das Verhalten anderer harmonisieren und stabilisieren. Insofern ist ihre Funktion derjenigen von technischen Standards vergleichbar. Die mit der Standardisierung geschaffene Homogenität und Stabilität wechselseitiger Erwartungen reduziert die individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Informations-, Reproduktions- und Koordinierungskosten. Dieser institutionenökonomische Aspekt von Beruflichkeit verweist auf die wirtschaftlichen Risiken und Folgekosten, die mit der neoklassischen Strategie einer ausschließlichen Marktregulierung des Erwerbsgeschehens verbunden sind.
- Für den *Arbeitsmarkt* bedeutet die Standardisierung, dass die Zugangschancen, Selektions- und Allokationsprozesse wesentlich über berufliche Zertifikate gesteuert werden. Die Bündelung persönlicher Fähigkeiten und Orientierungen zu

standardisierten Handlungs- und Verhaltenspotentialen einerseits und die Bündelung von Arbeitsinhalten und -aufgaben zu standardisierten Mustern von Arbeit andererseits liefern die Grundlage für die überbetriebliche Verwertbarkeit der Berufsausbildung und für die Vermarktbarkeit der Arbeitsfähigkeiten. Die *Dominanz berufsfachlicher Arbeitsmärkte* erlaubt den Betrieben den Personalaustausch über den externen Arbeitsmarkt, den Arbeitskräften den Betriebswechsel ohne Qualifikationsverlust und sorgt damit für ein relativ hohes Maß an zwischenbetrieblicher horizontaler Mobilität.

- In Prozessen institutionalisierter, öffentlich kontrollierter Berufsausbildung werden *Wertvorstellungen und Teilnahmeregeln* für die Interaktion und Kommunikation in der betrieblichen Arbeit gelernt und Erfahrungen gemacht, die den Subjekten Identitäts- und Mitgliedschaftsentwürfe vermitteln. Die Verfassung des deutschen Berufsbildungssystems sorgt dafür, dass sich diese Entwürfe im Spannungsfeld von Berufszentrismus und Betriebszentrismus eher am Beruf als am Betrieb orientieren (Heinz 1995) und dass die inhaltliche Identifikation mit der berufsbezogenen Tätigkeit nicht automatisch und nicht ungebrochen die Identifikation mit dem Unternehmen bedeutet. Beruflichkeit der Ausbildung und der Arbeitsorganisation macht den Aufgabenzuschnitt von der einzelnen Person unabhängig, trägt zur Versachlichung der innerbetrieblichen Sozialbeziehungen bei und verschafft dem Berufsinhaber eine relative Autonomie gegenüber dem einzelnen Betrieb. Berufe bilden den Rahmen für das Ausmaß an Akzeptanz bzw. Kritik betrieblicher Hierarchiestrukturen, Entscheidungsmuster und Arbeitsbelastungen.
- Der *Betrieb* verfügt mit dem Qualifikations- und Arbeitskräftetypus des Facharbeiters über ein bekanntes und deshalb *kalkulierbares Handlungs- und Verhaltenspotenzial*, das sich nicht allein auf die erwarteten technischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten bezieht, sondern vor allem auch die sozialen Elemente der Facharbeiterqualifikation wie Kooperationsfähigkeit, Qualitätsbewusstsein, Selbstständigkeit, aktives Problemlösungsverhalten einschließt. Facharbeiterkompetenzen enthalten also latent überschüssige Qualifikationsmomente, die über die unmittelbaren Anforderungen am einzelnen Arbeitsplatz und in der jeweiligen konkreten Arbeitssituation hinausgehen. Mit dieser Perspektive alternativen Arbeitseinsatzes sichert sich der Betrieb über den Beruf ein „*implizites Instrument der Organisationsentwicklung*“, das ihn im Zuge technischer und organisatorischer Veränderungen von der Notwendigkeit jeweils neuer expliziter Strategien zur Personalentwicklung befreit (Drexel 1995, 55).
- Die Ergebnisse internationaler Vergleichsstudien weisen darauf hin, dass sich die *Organisationsstrukturen deutscher Unternehmen* durch eine vergleichsweise geringe Zahl hierarchischer Führungsebenen, durch eine geringere Sepa-

rierung und Segmentierung von Arbeitsplätzen und durch ein höheres Maß an Verantwortungsdelegation auf die unteren Ebenen der Organisation auszeichnen. Die zwischenberuflichen Flexibilitätsspielräume und die gemeinsame Kommunikationskultur der Facharbeiterberufe, aber auch die Durchlässigkeit zwischen den Positionen des Facharbeiters, Meisters und Technikers bis hin zu der des Ingenieurs lassen sowohl die horizontale als auch die vertikale Arbeitsteilung weicher und fließender erscheinen. Dieser Befund lässt sich – in Verbindung mit den Differenzen zwischen den nationalen Ausbildungssystemen – als Ergebnis der in Deutschland dominanten „Berufskultur“ von Ausbildung und Arbeit deuten, die einen breiten fachlichen Zuschnitt von Aufgaben ohne markante Grenzziehung der Verantwortlichkeiten entlang formaler Qualifikationen erlaubt.

- Nach den Erfahrungen anderer Industrieländer und den Regeln der „meritokratischen Logik“ wäre zu erwarten gewesen, dass im Zuge der *Bildungsexpansion* das Interesse der Bildungsteilnehmer am Zugang zu einer Berufsausbildung entsprechend zurückgeht. Tatsächlich aber ging die Teilnahme an weiterführender Bildung nicht zulasten der Übergangszahlen in das duale System, vielmehr gilt das Phänomen der Bildungsexpansion gleichermaßen für Realschulen, Gymnasien, Hochschulen *und* die Berufsausbildung. Wechselten Mitte der siebziger Jahre weniger als die Hälfte eines Altersjahrgangs in das duale System, so stieg dieser Anteil bis Mitte der neunziger Jahre auf zwei Drittel. Die Bildungsexpansion hat also keine Substitution der Berufsbildungsabschlüsse durch formal höherwertige Schulabschlüsse in Gang gesetzt, vielmehr hat das Berufsausbildungssystem die höheren Abschlüsse zu erheblichen Anteilen absorbiert. Die Differenzierung des Spektrums der Ausbildungsberufe sorgt zum einen dafür, dass auch den Schulabsolventen mit höheren Abschlüssen hinreichend attraktive Ausbildungs- und Karriereoptionen eröffnet werden, zum anderen ermöglicht sie – zumindest prinzipiell – den Zugang und die Integration auch solcher Schulabsolventen, die als Verlierer des Bildungswettbewerbs gelten.
- Mit dem Nachweis von Berufsbildungszertifikaten verfügen die Berufsinhaber über ein „*institutionalisiertes Kulturkapital*“ (Bourdieu), das (im Gegensatz zu betriebsspezifischen Qualifizierungsmustern) nicht unter permanentem Beweisdruck steht. Noch immer ist der Beruf eng mit der Vorstellung einer mehr oder weniger standardisierten Erwerbsbiographie verknüpft, die über lange Zeit das Selbstverständnis des größten Teils der deutschen Arbeitskräfte prägte. Auf der individuellen Ebene liefert der Beruf den strukturellen und symbolischen Bezugspunkt für gesellschaftlich anerkannte und normierte Abfolgen von Arbeitstätigkeiten, die aufeinander bezogen sind. Berufe ermöglichen eine stufenweise Entfaltung von Lebensplänen und werden damit zu einem entscheidenden

Strukturierungselement des gesamten Lebenslaufs. Sie sind gleichermaßen Grundlage der persönlichen wie auch der sozialen Identität. Auch wenn die Gültigkeit einer Normalbiographie mit der linearen Abfolge von Schulbildung, Berufsausbildung und dauerhafter Berufstätigkeit zu erodieren beginnt, so bildet das Berufskonzept doch nach wie vor die Folie, auf die sich Erwerbsbiographien beziehen.

IV.

Die Verberuflichung von Arbeit und Ausbildung mit der Herausbildung und Konsolidierung des dualen Systems war eng an den Prozess der Industrialisierung gebunden. Sie kanalisierte die damit einhergehenden Auflösungs- und Neugestaltungsprozesse von Qualifikationen, versah sie mit Statuskennzeichen und fixierte Berufsabschlüsse allmählich als betriebliche Handlungsprämissen. Mit dem Übergang von einer Industrie- in eine Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft scheinen sich diese gewachsenen Strukturen des Verhältnisses von Bildung und Beschäftigung aufzulösen. Schlagworte wie Flexibilisierung, Deregulierung, Entbürokratisierung oder Individualisierung kennzeichnen einen gesellschaftlichen und betrieblichen Veränderungs- und Modernisierungsprozess, der zunehmend in Widerspruch zum Organisationstypus beruflich standardisierter Arbeits- und Ausbildungsformen zu geraten scheint. Immer häufiger werden das Berufskonzept als Organisationsmuster von Ausbildung und Arbeit und die daran gekoppelte gegenseitige Abschottung berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte für strukturelle Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung, für innerbetriebliche Flexibilitätsdefizite und zwischenbetriebliche Mobilitätsbarrieren, aber auch für Widerstände gegen integrative Unternehmensstrategien, gegen erweiterte Beteiligungsformen an betrieblichen Gestaltungsprozessen und gegen einen Neuzuschnitt vertikaler und horizontaler Arbeitsteilung verantwortlich gemacht. Die Bemühungen um eine Deregulierung des „Normalarbeitsverhältnisses“, um eine Dezentralisierung und Rückverlagerung betrieblichen Lernens an den Arbeitsplatz und um eine Modularisierung beruflicher Ausbildungsgänge zielen auf eine Abkehr beruflicher Bildung von starren Ausbildungsordnungen und letztlich auf eine Erosion des Beruflichkeitsmusters. Das mit dem offensichtlichen, behaupteten oder auch postulierten Verfall von Modellen sozialer Ordnung verbundene Angebot an neuen Lösungsmustern reicht von der Flexibilisierung und Modernisierung der vorhandenen Systemstrukturen bis hin zu deren vollständiger Auflösung zugunsten eines imaginären „one best way“, dessen Notwendigkeit mit Verweisen auf die Globalisierung der Märkte und die Intensivierung weltweiter Kommunikation begründet wird.

Die als Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Nation in Konkurrenz mit dem Ausland geführte Globalisierungsdebatte dient in der arbeits- und bildungspolitischen Auseinandersetzung zur Begründung des Abbaus von Sozial- und Bildungsstandards, des Rückzugs des Staates aus der Berufsbildungspolitik und der Privatisierung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Als Hauptursachen für die Anpassungsprobleme an internationale Erfordernisse gelten „die Eingebundenheit des Qualifikationsangebots in Berufsprofile“ und die „starren vertikalen und horizontalen Demarkationen zwischen den beruflich gefassten Tätigkeiten“ (Kern/Sabel 1994, 606). Nach dieser Auffassung verschärft sich der Widerspruch zwischen den betrieblichen Flexibilitäts- und Integrationsansprüchen einerseits und den mit der berufsförmig standardisierten Qualifikation mitgelieferten Optionen auf eigenständige Handlungsansprüche und zwischenbetriebliche Mobilität andererseits. Überbetrieblich definierte Regelungen scheinen unternehmensspezifischen Strategientwürfen und Managementkonzepten wie „lean production“, „business reengineering“ oder „empowerment“ im Weg zu stehen (Littek/Heisig 1996, 170; Georg 1996). Als Referenzsystem dieser Debatte diene über lange Zeit das japanische Gegenmodell betriebsspezifischer – also berufsloser – Qualifizierung und Arbeitsorganisation. Zwar hat die Nutzung Japans als Argument im Zuge der anhaltenden Krise des japanischen Produktionsmodells deutlich an Überzeugungskraft eingebüßt, aber nach wie vor gilt vielen Beobachtern die Übernahme der Konzepte beschäftigungspolitisch erfolgreicher Weltmarktkonkurrenten (z.B. USA) als zwangsläufig. Die Auflösung standardisierter Arbeits- und Qualifizierungsformen, die Dynamisierung der Arbeitszeitstrukturen oder die Flexibilisierung der Lohnpolitik gelten als unausweichliche Konsequenzen des Globalisierungsdiktats. In der globalen Perspektive erscheinen die besonderen Ausprägungen nationaler Berufsbildungssysteme nur mehr als transitorische Traditionsreste auf dem Weg zu einem sich verdichtenden Weltsystem.

Bisher weisen die unterschiedlichen nationalspezifischen Qualifizierungsmuster jedoch ein ähnlich erstaunliches Beharrungsvermögen auf wie das duale System. Trotz vergleichbarer technologischer Voraussetzungen und weitgehend identischer volkswirtschaftlicher Zielsetzungen haben sich die Unterschiede in der Organisation beruflicher Bildung und betrieblicher Arbeit sowie im Zuschnitt der nationalen Arbeitsmärkte selbst zwischen den hochentwickelten Industrieländern kaum verringert. Auch im Binnenraum Europa hat sich kein gemeinsames Berufsbildungsmodell durchsetzen können. Und ebenso wenig ist es der internationalen Entwicklungszusammenarbeit gelungen, die Berufsbildungserfahrungen der Geberländer für die Formulierung eines einheitlichen Konzepts beruflicher Bildung in Entwicklungsländern fruchtbar zu machen. Zwar lassen sich im Zuge internationaler Kommunikation und Kooperation in nahezu allen Ländern Veränderun-

gen ausmachen, die als Ergebnisse wechselseitiger Lernprozesse gedeutet werden können. Aber solche Internationalisierungstendenzen lassen sich heute weniger als je zuvor zu einem verbindlichen Entwicklungspfad bündeln.

Die – triviale – Erkenntnis, dass Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen immer eingebunden sind in den spezifischen historischen, kulturellen und sozialen Kontext eines Landes, hat von ihrer Gültigkeit offenbar nichts eingebüßt. Die ökonomischen und sozialen Herausforderungen und Problemstellungen scheinen im Zuge der Globalisierung ähnlicher zu werden, aber diese generellen Anforderungen werden auf jeweils nationalspezifische Weise angeeignet und institutionalisiert. Die gesuchten Problemlösungen bleiben eingebunden in die gesellschaftsspezifische Entwicklungslogik (Drexel 1993). Mit der Ausprägung typischer Wechselbeziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung entstehen charakteristische Entwicklungsmuster, die gleichermaßen die Art der Problemwahrnehmung wie auch den Rahmen denkbarer und akzeptierbarer Lösungsansätze bestimmen. Dieses Erfordernis der Kompatibilität neuer Problemlösungen mit den gewachsenen Kontextbedingungen ist immer auch mit dem Festhalten an Traditionsbeständen verbunden und vermittelt dem Beobachter deshalb den Eindruck von Strukturkonservatismus und defizitärer Modernisierung. Die strukturelle Stabilität des Beruflichkeitsprinzips und des dualen Systems lässt die reale Verfassung beruflicher Ausbildungsgänge und Arbeitsformen als rückständig erscheinen.

Besonders deutlich zeigt sich der Strukturkonservatismus an dem von Baethge diagnostizierten „unendlich langsamen Abschied vom Industrialismus“ (Baethge 2000), der dafür sorgt, dass der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft in Deutschland im institutionellen und normativen Rahmen industrieller Produktion stattfindet, ohne dass der Dienstleistungsbereich bisher eigenständige Muster der Spezialisierung, der Qualifizierung und der Interessenorganisation entwickelt hätte (Baethge 2001 a und b.). Der wirtschaftliche Strukturwandel mit der Verlagerung der Beschäftigung auf Dienstleistungsbereiche wurde bisher vom Ausbildungssystem nur unvollkommen mitvollzogen. Die daraus resultierende Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsstruktur ist seit langem ein konstantes Merkmal des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Sie verlangt den Ausbildungsabsolventen nicht nur ein erhebliches Maß an Mobilitätsbereitschaft ab, sondern sie verweist auch auf eine permanente Lücke zwischen den vom Ausbildungssystem bereitgestellten Qualifikationen und den veränderten betrieblichen Qualifikationsanforderungen: „Je größer das Gewicht von Dienstleistungsarbeit wird, desto mehr geraten Wissens- und Kommunikationskompetenzen in eine Schlüsselrolle für die Gestaltung von Ausbildungssystemen. Das deutsche Ausbildungssystem ist in seinen regulativen Prinzipien zutiefst von der industriellen Qualifikationsstruktur bestimmt“ (Baethge 2001 b, 88).

Im Zuge des viel zitierten Übergangs zu einer „Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft“ kommt es zu tiefgreifenden zeitlichen, räumlichen und fachlichen Entgrenzungen der bisherigen Arbeits- und Betriebsverhältnisse, die sich in einem Rückgang des „Normalarbeitsverhältnisses“ zugunsten von Teilzeitarbeit, zeitlich befristeten Arbeitsverträgen und neuartigen unkonventionellen Formen der Beschäftigung und der Selbstständigkeit niederschlagen. Die betriebliche Suche nach Strategien zur Steigerung der Produktivität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit führt zu häufigeren und kurzfristigeren Umstellungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation und zu einer Verringerung der qualifizierten Stammbeschaften.

Die betriebliche Rationalisierung trägt dazu bei, dass sich Arbeit „immer stärker auf situative, flexible, innovative Aufgaben, kurzum: auf das Problem der Bewältigung von Unsicherheit konzentriert“ (Deutschmann 2001, 62). Zugleich sind die Unternehmen angesichts sinkender organisatorischer und technischer Kontrollmöglichkeiten und steigender Variabilität der Arbeitsaufgaben auf die aktive und loyale Mitwirkung und die Selbstverpflichtung der Arbeitenden angewiesen. Ein Teil der unternehmerischen Verantwortung und Risiken wird auf die Arbeitnehmer verlagert. Der veränderten Logik betrieblicher Arbeitskraftnutzung entspricht auf Arbeitnehmerseite der von Voß/Pongratz (1998) beschriebene Typus des „Arbeitskraftunternehmers“, dem die Strukturierung und Überwachung der jeweiligen Arbeitstätigkeit weitgehend selbst überlassen bleibt. Kennzeichnend für den neuen Arbeitskrafttypus sind Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung (Voß 2001). Damit verbunden sind Qualifikationserfordernisse, die mit den traditionellen berufsfachlichen Standards und Grenzziehungen nicht mehr kompatibel sind. Gefragt sind „hoch komplexe, möglichst entwicklungs offene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotentiale“ (Voß 2001, 299). Nach dieser Analyse verlieren fachliche Spezialfähigkeiten zugunsten individuell geformter fachübergreifender Kompetenzen und allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale an Bedeutung.

Allerdings ist schwer vorstellbar, dass sich dem Erfordernis der Selbstvermarktung durch individuelle Strategien der Akkumulierung von Fähigkeiten beugen lässt, wenn die so entwickelten Kompetenz- und Erfahrungsprofile von außen nur noch diffus erkennbar sind und ihre Signalfunktion auf den Arbeitsmärkten verlieren. Auch die individuelle Formung von Arbeitskraft („Individualberuf“) bleibt zur Sicherung ihrer Vermarktungsfähigkeit auf gesellschaftlich organisierte Qualifizierungsprozesse und überbetrieblich einsetzbare Kompetenzmuster und Zertifikate angewiesen.

Das gilt auch und insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmenden Individualisierung von Arbeitsmarktrisiken. Wenn die Zuordnung von Ausbildungsabschlüssen und Berufstätigkeiten unschärfer wird, die berufliche Erstausbildung

immer seltener die Vorbereitung auf einen Lebensberuf leistet und Erwerbstätigkeitsphasen häufiger durch Arbeitslosigkeit unterbrochen werden, dann vergrößert sich die Notwendigkeit, die Vermarktbarkeit der eigenen Arbeitskraft durch den Nachweis gesellschaftlich definierter und zertifizierter Aus- und Weiterbildungsabschlüsse sicherzustellen. Unter den Bedingungen zunehmender biographischer Unsicherheit wird es um so wichtiger, Qualifizierungsprozesse so anzulegen, dass sie den konstruktiven Umgang mit Unsicherheiten und Unbestimmtheiten und deren Verarbeitung ermöglichen. Eine auf Affirmation und einzelbetriebliche Verwertbarkeit angelegte Qualifizierung kann einem solchen Anspruch nicht gerecht werden. Insofern erscheinen die Institution des Berufs und eines darauf bezogenen Ausbildungssystems noch immer als unverzichtbare Voraussetzung für den Erwerb überbetrieblich einsetzbarer und ausbaufähiger Kompetenzen, die neben der Bewältigung betrieblicher Aufgaben auch die Erschließung neuer biographischer Möglichkeiten erlauben.

Bisher haben die Funktionsmerkmale des Berufs und des dualen Systems der Berufsausbildung nur wenig von ihrer Geltung eingebüßt. Angesichts des Eindrucks beschleunigter Veränderungen und tiefgreifender Umbrüche in der Organisation betrieblicher Arbeit und angesichts der zunehmenden Unsicherheit über zukünftige Qualifikationsbedarfe und Arbeitsmarktentwicklungen lassen sich den Ausbildungsgängen des dualen Systems immer wieder Modernitätsdefizite attestieren, aber die grundsätzliche Bedeutung der berufsförmigen Organisation von Ausbildung und Arbeit wird dadurch nicht in Frage gestellt. Die systeminternen Reform- und Modernisierungsbemühungen sind darauf angelegt, dem Strukturwandel der Beschäftigung, den betrieblichen Flexibilitätserfordernissen und den individuellen Mobilitätsbedürfnissen gleichermaßen gerecht zu werden. Dafür stehen die neu geschaffenen Ausbildungsberufe im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT), der Medien und anderer Dienstleistungsbereiche ebenso wie die beschleunigte Überarbeitung und Modernisierung der bestehenden Ausbildungsordnungen. Gemeinsames Kennzeichen der neuen Ausbildungsordnungen ist, dass sie offener sind für zukünftige technische und organisatorische Veränderungen, für die Berücksichtigung branchen- und betriebsspezifischer Anforderungen, für neue Konzepte prozess- und kundenorientierter Qualifizierung, für unterschiedliche individuelle Lernvoraussetzungen, für die Verknüpfung mit anschließender Weiterbildung und für den Übergang in den Hochschulbereich. Insgesamt folgen die Reformansätze dem „Konzept flexibler Beruflichkeit“ (Baethge 2001 a, 64) und damit dem charakteristischen Entwicklungsmuster beruflicher Bildung in Deutschland.

Ausgangspunkt des Beitrags von *Florian Kreutzer* ist die mit der Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ oben bereits angedeutete Gewichtsverlagerung vom „Formalberuf“ zum „Individualberuf“, die den Übergang von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft kennzeichnet. Ein zentrales Dilemma des Berufs besteht nach Kreutzers Analyse in der sich allmählich auflösenden Kopplung zwischen formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit und der gleichzeitigen Notwendigkeit, diese Kopplung aufrecht zu erhalten. Vor dem Hintergrund der Akteur-Struktur-Dynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs und der unterschiedlichen Leitbilder von Bildung und Arbeit in modernen Gesellschaften sucht der Beitrag nach den Möglichkeiten, die Verbindung zwischen formaler Qualifikation und beruflicher Praxis auch unter den Bedingungen divergenter Entwicklungen zu sichern.

Ute Clement fragt nach den spezifischen Dimensionen des Facharbeiterwissens, die es erlauben, dieses Wissen als berufliches zu charakterisieren. In Abgrenzung von der eher formal-institutionellen Zugangsweise in den Debatten um die Funktion und Perspektiven des Beruflichkeitsprinzips untersucht sie die Besonderheiten der Inhalte, der Verwertungsbedingungen und der Reflexivität des Facharbeiterwissens, anhand derer sich die Fragen nach dem Grad der Professionalisierung, der Beständigkeit und der Gefährdung von Facharbeit neu diskutieren lassen.

Andreas Witzel, Joachim Mowitz-Lambert und *Walter R. Heinz* setzen sich auf der Grundlage empirischer Daten aus einer Längsschnittuntersuchung mit der Frage nach der Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung für die Strukturierung individueller Erwerbsverläufe auseinander. Die Ergebnisse bestätigen, dass die berufliche Erstausbildung sowohl im Hinblick auf den Übergang in eine Vollerwerbstätigkeit wie auch für den weiteren Erwerbsverlauf noch immer von zentraler Bedeutung ist. Selbst in Fällen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe bleibt die Ausbildung die formale, inhaltliche und soziale Grundlage für berufliche Neuorientierungen.

Für die deutsche Debatte um eine Flexibilisierung der Berufsausbildung dient das britische Gegenmodell modularer Qualifizierung seit langem als wichtiges Referenzsystem. Die vergleichende Analyse der Berufsbildungsstrukturen in Schottland und England von *Matthias Pilz* und *Thomas Deißinger* verweist auf die strukturellen Unterschiede zwischen beiden Landesteilen und lässt erkennen, dass die Inanspruchnahme der Nation als Dimension des Vergleichs zu vorschnellen Generalisierungen und Fehldeutungen führen kann. Auch die intranationalen Abweichungen sind das Ergebnis spezifischer Entwicklungsmuster, die vor dem Hintergrund notwendiger Harmonisierung zunehmend unter Druck geraten.

LITERATUR

- Baethge, Martin*: Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI – Mitteilungen 53, 2000, 3, S. 149–156.
- Baethge, Martin*: Beruf (Ende oder Transformation eines erfolgreichen Ausbildungskonzepts? In: *Kurtz, Thomas* (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen 2001 a, S. 39–68.
- Baethge, Martin*: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor. In: *Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid* (Hg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen 2001 b, S. 85–106.
- Clement, Ute*: Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufs. Verständigungsprobleme im globalen Dorf. In: *Harney, Klaus/Tenorth, Heinz-Elmar* (Hg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik. 40. Beiheft, Weinheim 1999, S. 209–231.
- Deutschmann, Christoph*: Die Gesellschaftskritik der Industriosozologie – ein Anachronismus? In: *Leviathan* 29, 2001, 1, S. 58–69.
- Deißinger, Thomas*: Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung. Markt Schwaben 1998.
- Drexel, Ingrid*: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich. Frankfurt/New York 1993.
- Drexel, Ingrid*: Betriebliche Organisationsentwicklung und das duale System der Berufsbildung – Lernanstöße aus dem internationalen Vergleich. In: *Dybowski, G./Pütz, H./Rauner, F.* (Hg.): Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Perspektiven, Modelle, Grundlagen. Bremen 1995, S. 51–61.
- Geißler, Karlheinz A.*: Abschied bei laufendem Betrieb – die Krise des dualen System der industriellen Berufsausbildung. In: *Weilnböck-Buck, I./Dybowski, G./Buck, B.* (Hg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung. Bielefeld 1996, S. 41–57.
- Georg, Walter*: Schlanke Produktion oder Beruflichkeit. In: *Weilnböck-Buck, I./Dybowski, G./Buck, B.* (Hg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung, Bielefeld: 1996, S. 15–39.
- Georg, Walter/Sattel, Ulrike*: Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: *Arnold, R./Lipsmeier, A.* (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 123–141
- Greinert, Wolf-Dietrich*: Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden 1993.
- Harney, Klaus/Storz, Peter*: Strukturwandel beruflicher Bildung. In: *Müller, D. K.* (Hg.): Pädagogik, Erziehungswissenschaft, Bildung. Eine Einführung in das Studium. Köln, Weimar, Wien 1994, S. 353–381.
- Heinz, Walter R.*: Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim, München 1995.

- Kern, Horst/Sabel, Charles F.*: Verblasste Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: *Beckenbach, N./van Teeck, W.* (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen 1994, S. 605–624 (Soziale Welt, Sonderband 9).
- Kutscha, Günter*: Das duale System – Noch ein Modell mit Zukunftschancen? Themen zur Reformfähigkeit im Verbund von beruflicher Aus- und Weiterbildung. In: *Arnold, R./Dobischat, R./Ott, B.* (Hg.): Weiterungen der Berufspädagogik. Von der Berufsbildungstheorie zur internationalen Berufsbildung. Stuttgart 1997, S. 140–152.
- Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich*: Beruflichkeit von Arbeit und betrieblicher Reorganisationsprozess – neue Anforderungen an die Berufsbildung. In: *Weilnböck-Buck, I./Dybowski, G./Buck, B.* (Hg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung. Bielefeld 1996, S. 161–185.
- Siemsen, Anna*: Beruf und Erziehung. Berlin 1926.
- Pries, Ludger*: „Arbeitsmarkt“ oder „erwerbsstrukturierende Institutionen“? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 1998, 1, S. 159–175.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J.*: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 50, 1998, 1, S. 131–158.
- Voß, G. Günter*: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: *Kurtz, Thomas* (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen 2001, S. 287–314.