

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

*Florian Kreutzer*

## DYNAMIKEN, DILEMMATA UND LEITBILDER DES BERUFS IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

*Summary:* In modern societies the professional work experience of the individual is shaped by conflicting concepts and dynamics pertaining to the more qualified end of the workforce. In the social constitution of this workforce, the concept of *professional man* is put in opposition to the concept of *organizational man*, and the process of obtaining formal qualification can be related to very different processes of social closure. Within this framework, the conflict between the need for both *formal qualification* and professional *self-reflexivity* is described as a central dilemma of vocational education within the process of reflexive modernisation. Moreover, the concepts regarding professional work are related to the differing modes of institutionalisation on the one hand and the constitution of social order in various modern societies on the other. Finally, the future of professional work is explored by referring to three prospective scenarios.

Der individuelle Beruf ebenso wie die gesellschaftliche Konstitution des Berufs werden durch die Dynamiken, Dilemmata und Leitbilder der Bildung und der Arbeit in der modernen Gesellschaft geprägt. Eines der *zentralen Dilemmata* des Berufs in der modernen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, so lautet meine These, besteht in der *immer loser werdenden Kopplung* zwischen formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit einerseits *und* der gleichzeitigen *Notwendigkeit* – sowohl für die Individuen als auch für die Gesellschaft insgesamt – *beide Aspekte des Berufs dennoch miteinander zu verbinden*. *Dieses Dilemma der gleichzeitigen Divergenz und Kopplung von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit* werde ich im Kontext der zentralen Akteur-Struktur-Dynamiken und der unterschiedlichen gesellschaftlichen Leitbilder der Bildung und der Arbeit in der modernen Gesellschaft diskutieren.

Die *formale Verberuflichung* erfolgt in Deutschland durch die berufliche Bildung im dualen System, aber auch in Fach- und Hochschulen und kommt am signifikantesten in der damit verbundenen Verleihung von allgemein anerkannten Berufszertifikaten zum Ausdruck. Mehr als in den meisten anderen Ländern der

Welt führt in der BRD die hohe Bedeutung von berufsspezifischen Qualifikationen sowohl in der hierarchischen als auch in der inhaltlichen Dimension zu einer sehr hohen Verberuflichung der Marktchancen der individuellen Akteure (*Konietzka 1999 a/b*). Im Unterschied dazu beruht die *reflexive Beruflichkeit* auf der Definition der Situation durch die individuellen Akteure. Dabei wird die Definition der beruflichen Situation sowohl durch das berufliche Wollen und Können der Individuen als auch durch ihr Sollen in betrieblichen und anderen sozialen Kontexten, sowohl durch ihre Motivationen und Kompetenzen als auch durch ihre Arbeitsmarktchancen geprägt. So geht die Modernisierung der Industriegesellschaften zu Dienstleistungs- und Wissensgesellschaften seit den siebziger Jahren mit einer strukturellen Verschiebung der Arbeit und der Leitidee des Berufs von der formalen Verberuflichung zu einer reflexiven Beruflichkeit einher (*Kreutzer 1999, 2001a*).

Denn je stärker die moderne Gesellschaft durch die Eigendynamik ihrer unterschiedlichen Funktionssysteme – z.B. die Globalisierung der Wirtschaft, die Expansion des Bildungswesens, die Verwissenschaftlichung des Wissens, aber auch die Medialisierung der Informationen und den rapiden technischen Wandel – geprägt wird, desto allgemeiner und abstrakter wird die Kopplung zwischen den Inhalten der formalen Qualifikation und der konkreten beruflichen Praxis. Und je ausgeprägter die funktionale Differenzierung und je lockerer die strukturelle Kopplung zwischen der beruflichen Bildung und der Erwerbsarbeit sind, desto mehr muß sich das Erleben und Handeln der Akteure, muß sich die Definition ihrer beruflichen Situation an einer reflexiven Beruflichkeit orientieren. Dabei kann und soll die formale Verberuflichung keineswegs durch eine reflexive Beruflichkeit ersetzt werden, sondern es geht vielmehr um eine Reform der Kopplung zwischen formaler Qualifikation und beruflicher Praxis, die sowohl den Erwartungen einer am Beruf orientierten Gesellschaft als auch den gesellschaftlichen Dynamiken der reflexiven Modernisierung gerecht werden kann.

Dieses Verhältnis von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit möchte ich im folgenden als ein Dilemma beschreiben, das durch die verschiedenen Dynamiken des Berufs in der modernen Gesellschaft bedingt ist und deshalb *nicht* durch einen einmaligen Akt – eine Revolution oder Reform – grundsätzlich gelöst werden kann. Vielmehr läßt sich immer nur mehr oder weniger gut damit umgehen. Ich werde daher im Gegensatz zu einem *Entweder-Oder* von „Formalberuf“ und „Individualberuf“ im Sinne eines *Sowohl-als-Auch* von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit argumentieren. Dabei werde ich (I.) die Dynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs darstellen; (II.) das Dilemma von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit als ein Phänomen des Umbruchs der Arbeit im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesell-

schaft diskutieren, (III.) die unterschiedlichen Leitbilder der Bildung und der Arbeit im Kontext der unterschiedlichen institutionellen Ordnungen der modernen Gesellschaft erörtern und abschließend (IV.) drei Zukunftsszenarien des Berufs skizzieren, die in keiner Lösung, sondern einem Appell enden.

## I. DYNAMIKEN DER GESELLSCHAFTLICHEN KONSTITUTION DES BERUFS

Die formale Verberuflichung und reflexive Beruflichkeit können als zwei von insgesamt vier Akteur-Struktur-Dynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs dargestellt werden. Diese vier Dynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs werden in einem Vierfelderschema verortet, das durch acht Begriffe aufgespannt wird, die als solche Komplementärverhältnisse zum Ausdruck bringen (Abb. 1). Dabei werden die vier Felder durch ihre jeweiligen Eckbegriffe gekennzeichnet: Feld 1 durch Individualisierung und Kompetenz, Feld 2 durch Instrumentalisierung und Effizienz, Feld 3 durch Vergesellschaftung und Fachlichkeit, Feld 4 durch Vergemeinschaftung und Identität. Im Schnittpunkt dieser Begrifflichkeit werden die Felder dann durch die Akteurmodelle des *professional man* und *organizational man* sowie die Prozesse der *formalen Verberuflichung* und der *sozialen Schließung* – sei es als *Circulus virtuosus* des *mutual adjustment* nach oben *oder* aber als *Circulus vitiosus* des *mutual adjustment* nach unten – gekennzeichnet.

Das Konzept der reflexiven Beruflichkeit entspricht dem Akteurmodell des *professional man* bzw. dem Modell des *Arbeitskraftunternehmers* (Voß/Pongratz 1998; Voß 2001). Die reflexive Beruflichkeit des *professional man* wird durch die individuelle Entfaltung und Steigerung von Motivation und Kompetenz, Flexibilität und Leistung, aber auch Kreativität und Innovation, Verantwortung und Selbstständigkeit charakterisiert. Sie ist das Leitbild der Beruflichkeit in der modernen, funktional differenzierten Gesellschaft; Leitfiguren dieser Beruflichkeit sind der Unternehmer und die Wissenschaftlerin, die Expertin und der Künstler (Schmid 2000). Dies gilt grundsätzlich gleichermaßen für die Generalistin wie für den Spezialisten, für die technischen Berufe wie für die Dienstleistungsberufe, da die hier vorgeschlagene Charakterisierung des *professional man* quer zu diesen Unterscheidungen steht. Als Leitbild der reflexiven Beruflichkeit der modernen Gesellschaft entspricht der *professional man* der Dynamik der funktional differenzierten Gesellschaft, denn je ausgeprägter die funktionale Differenzierung und je loser die strukturelle Kopplung zwischen der beruflichen Bildung und der Erwerbsarbeit ist, desto mehr muß sich das Erleben und Handeln der Akteure an einer reflexiven Beruflichkeit orientieren.

Abbildung 1: Dynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs

|                    | Kompetenz                                                                                                   | Effizienz                                                                                                               |                      |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Individualisierung | <i>professional man:</i><br>Individuelle Entfaltung von Motivation und Mobilität, Flexibilität und Leistung | <i>organizational man:</i><br>instrumentelle Effizienz, Loyalität und Erfahrungswissen in der Organisation der Arbeit   | Instrumentalisierung |
| Vergesellschaftung | <i>Verberuflichung:</i><br>formale Zertifizierung von allgemein anerkannten fachlichen Qualifikationen      | <i>Soziale Schließung:</i><br>Circulus virtuosus <i>oder</i> vitiosus des mutual adjustment nach oben <i>oder</i> unten | Vergemeinschaftung   |
|                    | Fachlichkeit                                                                                                | Identität                                                                                                               |                      |

Die Vergesellschaftung des Berufs durch eine *formale* und *fachliche* Verberuflichung erfolgt per definitionem im Kontrast zu der individuellen Entfaltung des *professional man*. Dabei erfolgt die Vergesellschaftung des Berufs mittels einer formalen Zertifizierung von Fachlichkeit, d.h. von fachlichem Wissen und Können, das insbesondere im dualen System als dem Leitbild der formalen Verberuflichung in Deutschland sowohl durch schulische Bildung als auch betriebliche Qualifikation erworben wird. Durch die korporatistische Regulierung werden die Berufe des dualen Systems zu allgemein anerkannten Berufen, so wie die Fach- und Hochschulabschlüsse durch ihre staatliche Anerkennung und zentrale Akkreditierung als anerkannte Berufsabschlüsse gelten. Durch die Bildungsexpansion ist die formale Verberuflichung in der BRD zu einer allgemeinen gesellschaftlichen Norm geworden, wobei die Expansion der Ausbildung im dualen System mehr noch als die Expansion der Fach- und Hochschulbildung zur Generalisierung des

Berufs beigetragen hat. So erhalten in der BRD heute 6 von 10 jungen Menschen eine Ausbildung im dualen System bzw. 7 von 10 eine berufsfachliche Ausbildung. Zusammen mit den Hochschulabsolventen erhalten fast 90 Prozent eines Altersjahrgangs eine berufsqualifizierende Ausbildung (Mayer 2000, S. 394).

Die gesellschaftliche *Funktion der formalen Verberuflichung* besteht darin, die *berufsfachliche Qualifikation* durch Standardisierung und Normierung sowie durch Formalisierung und Zertifizierung zu einem möglichst allgemein zugänglichen und in der Erwerbsarbeit überbetrieblich verwendbaren *kollektiven Gut* zu machen. Reflektiert der *professional man* die individuelle Entfaltung und Steigerung von beruflicher Motivation und Kompetenz, so konstituiert die Verberuflichung der Arbeit die *Generalisierung und Symbolisierung von Fachlichkeit als kollektivem Gut*. Bietet der *professional man* eine größere *Dynamik*, so bietet der durch Zertifikate symbolisch generalisierte Beruf eine höhere *Erwartungssicherheit*. Ist der *professional man* das *Leitbild einer reflexiven Beruflichkeit*, so ist der formale Beruf, d.h. der gelernte, geprüfte und zertifizierte Beruf, das *Leitbild des Berufs als kollektiven Guts*. Kann der formale Beruf als kollektives Gut nie die individuelle Dynamik und Flexibilität, Kreativität und Expertise des *Professional man* erreichen, so vermag letzterer nie die Erwartungssicherheit und den Orientierungswert herzustellen, den der formale Beruf den Akteuren in einer sich immer schneller wandelnden und unübersichtlicher werdenden Gesellschaft bietet.

Die Komplementarität zwischen dem *professional man* und der formalen Verberuflichung ist jedoch keineswegs harmonisch, sondern grundsätzlich konfliktgeladen. So gerät der Tatendrang und die Eigendynamik, die Expertise und Kreativität der reflexiven Beruflichkeit unweigerlich in Konflikt mit den Anforderungen der Regulierung, Standardisierung, Normierung und Generalisierung, die für eine formale Verberuflichung notwendig sind. Andererseits bietet der, sei es unternehmerische oder künstlerische, expertokratische oder kommunikative Habitus des *professional man* in keiner Weise die Orientierungshilfe und Erwartungssicherheit einer fachlichen Qualifikation, die über institutionalisierte Ausbildungswege erworben werden kann und auf dem Arbeitsmarkt allgemeine Anerkennung und Geltung genießt. Dieser Konflikt kann durch eine zeitliche Abfolge und ein *turn-taking*, durch Verbindungen und Mischformen von formaler Berufsausbildung und reflexiver Beruflichkeit zwar entschärft, jedoch nie ganz gelöst, überwunden und „aufgehoben“ werden (Schimank 2000: 281 ff.). Denn für die dynamische Stabilität des Berufs in einer Gesellschaft sind sowohl Prozesse der Individualisierung als auch der Vergesellschaftung, sowohl individuelle Kompetenzen als auch eine allgemein anerkannte Fachlichkeit wechselseitig aufeinander angewiesen. Die dynamische Stabilität des Berufs beruht – mit anderen Worten – auf der Instabilität des

Konflikts zwischen dem Akteurmodell des *professional man* und dem Prozeß der formalen Verberuflichung.

Stellen der *professional man* und die formale Verberuflichung die beiden dem Beruf zugewandten Seiten der gesellschaftlichen Konstitution der Arbeit dar, so reflektiert das Modell des *organizational man* die Instrumentalisierung der Arbeit unter dem Primat der Effizienz der Organisation. Die instrumentelle Effizienz der Arbeit des *organizational man* richtet sich nach der Logik der jeweiligen Organisation, deren Anforderungen, Zielen und Bedürfnissen. Die Leistung und Kompetenz des *organizational man* beruhen daher ganz wesentlich auf der Übernahme betriebsspezifischer Arbeiten und Aufgaben, der Lösung von Problemen, die die Kenntnisse des organisationsspezifischen Wissens voraussetzen, sowie last not least der Erfahrung mit und Integration in die Beziehungsarbeit der Netzwerke der Werkstätten, Abteilungen und Büros.

Je offener die Betriebe und sonstigen Organisationen jedoch gegenüber ihrer Umwelt sind, bzw. je stärker ein Betrieb den Markt oder eine Organisation die Gesellschaft in sich selbst wieder herstellen und reflektieren kann, desto mehr werden die reflexiven Handlungsstrategien des *organizational man* denjenigen des *professional man* vergleichbar. Und umgekehrt muß der *Professional man* als Mitglied einer Organisation sich zumindest deren Anforderungen, Zielen und Bedürfnissen an instrumenteller Effizienz anpassen, wenn nicht ganz danach richten. Andererseits wäre die vollständige Instrumentalisierung der Mitarbeiter und Regulierung ihrer fachlichen Kompetenzen das Ende einer lernenden Organisation und damit der Fähigkeit, auf die Veränderungen der Umwelt adäquat zu reagieren. Daher sind lernende Organisationen bestrebt, möglichst viel Wissen, Informationen und Kompetenzen von außen zu erhalten, indem sie ihren Mitgliedern in der Gestaltung ihrer Arbeit einen möglichst großen Spielraum gewähren.

*Prozesse der sozialen Schließung* stellen ein allgemeines soziales Phänomen dar und sind als solches auch bei der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs wirksam. So vermögen die Prozesse der *Vergemeinschaftung* und der *Identifikation* eine Berufsgruppe gegenüber anderen Berufsgruppen abzugrenzen oder versucht eine Organisation ihre Mitglieder an sich zu binden und sich durch ihre *Corporate Identity* von anderen Organisationen zu unterscheiden. Prozesse der sozialen Schließung sind jedoch grundsätzlich ambivalent, sie können sowohl zu einem *Circulus virtuosus* als auch zu einem *Circulus vitiosus* führen.

Der *Circulus virtuosus* setzt die Dynamik eines mutual adjustment nach oben, einer Aufwärtsspirale frei, in der die individuelle Steigerung von professioneller Motivation und Kreativität sowie fachlicher Leistung und Kompetenz zu einer Steigerung aller Mitglieder – sei es der Berufsgruppe oder der Organisation – wird. Ein solcher *Circulus virtuosus* hat nur dort eine Chance, wo das grundsätz-

lich prekäre und konfliktreiche Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz so gestaltet wird, daß es zu einer wechselseitigen Steigerung der Ansprüche und Erwartungen führen kann. Der *Circulus vitiosus* setzt dagegen die Dynamik des mutual adjustment nach unten in Gang, indem alle sich allen anderen – einschließlich sich selbst – so anpassen, daß sich eine Abwärtsspirale aus Blockaden und Frustrationen, Ausstiegen und Verweigerungen durchsetzen kann. Ein solcher *Circulus vitiosus* nimmt insbesondere in Gesellschaften, Organisationen und Gemeinschaften seinen Lauf, in denen sich der Widerspruch zwischen „showing off“ und „shirking“ – von Zurschaustellung von Kompetenz auf der Bühne und Leistungszurückhaltung dahinter – zu etablieren vermag, so daß jeder versuchen wird, mit weniger Leistung mehr zu erreichen.

## II. DAS DILEMMA VON FORMALER VERBERUFLICHUNG UND REFLEXIVER BERUFLICHKEIT

Moderne Gesellschaften sind Organisationsgesellschaften, insofern sie ohne die formale Rationalität des Organisierens nicht mehr denkbar sind. So spielt sich unser Leben von der Geburt bis zum Tod in Organisationen ab, wird von diesen umsorgt und verwaltet, ermöglicht und verwendet. In Schulen erhalten wir unsere Bildung, Betriebe verwenden unsere Arbeitskraft, Gewerkschaften, Verbände und der Staat regulieren die – daher auch korporatistisch genannte – Konstitution von Berufen. Unser soziales Handeln geht jedoch nicht in der formalen Rationalität des Organisierens auf, sondern findet nur im Rahmen formaler Organisationen statt. Würde unser Verhalten mit der formalen Rationalität der Organisation identisch, so würden nicht nur wir selbst, sondern auch die Organisation, in der wir tätig sind, ihre Lernfähigkeit verlieren. Eine Gesellschaft aber, in der die – individuellen, korporativen und kollektiven – Akteure die Möglichkeit verlieren, das, was sie lernen, in Handlungen umzusetzen, ist nicht mehr in der Lage, auf neue Situationen in einer Weise zu reagieren, die ihr eine selbständige Gestaltung ihrer Zukunft erlaubt (*Kreutzer 2001 a/b*).

Die modernen Gesellschaften sind daher durch einen sozialen Wandel gekennzeichnet, den *Ulrich Beck* und *Anthony Giddens* mit dem Begriff der reflexiven Modernisierung gekennzeichnet haben: Es geht dabei um einen gesellschaftlichen Wandel, der sich durch die Institutionalisierung von eigendynamischen und selbst-reflexiven Lernmechanismen auszeichnet, so daß er weder einer rein zufallsbedingten Evolution noch einer rigiden Planung und Steuerung unterliegt (*Beck/Giddens/Lash 1994*). Die Anforderungen einer reflexiven Modernisierung richten sich an das soziale Verhalten der Individuen ebenso wie an die formale Rationalität der

Organisationen, sie betrifft die funktionale Differenzierung der Gesellschaft ebenso wie deren sozialstrukturelle Dynamik. So kann die Organisation der Arbeit und der Innovationen in der Wissensgesellschaft durch den Wechsel von technokratischen zu lernenden Organisationsmodellen, von einer bürokratischen und tayloristischen Regulierung zu einer Organisation charakterisiert werden, die sich unter anderem durch Kontextsteuerung und querfunktionale Koordination, durch Dezentralisierung und Enthierarchisierung auszeichnet.

Die reflexive Modernisierung wird seit den siebziger Jahren als der Wandel von einer Industriegesellschaft, die ihren Wohlstand der massenhaften Produktion von Gütern verdankt, zu einer Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaft erfahren, die ihr Vermögen vor allem den professionellen, unternehmerischen und innovativen Kompetenzen ihrer Arbeitskräfte verdankt. Die Betonung von Vertrauen gegenüber Kontrolle und von informellen Regelungen gegenüber formalen Regeln macht eine Kontextsteuerung der Organisation über die symbolische Kommunikation – durch Leitbilder und Metaphern, Slogans und (Erfolgs-) Geschichten – notwendig, die auf gemeinsamen Erfahrungen beruht bzw. zu solchen führen soll. Das Lern- und Leistungsvermögen, die Motivation und Eigenständigkeit, die Verantwortungsbereitschaft und der Unternehmerblick der Mitarbeiter rücken in einer lernenden Organisation in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Soziale und kommunikative Kompetenzen werden für die Kooperation im Team, die querfunktionale Arbeit in Projektgruppen und in prozeßförmigen Arbeitsformen ebenso wichtig wie das fachliche und technische Know-how der Spezialisten. So stellt *Constanze Kurz* aufgrund von empirischen Studien der Ingenieurarbeit im Fertigungsmanagement von lernenden Organisationen fest:

„Ein verstärkter bereichsübergreifender Transfer von Wissen und Informationen zwischen Personen und unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen sowie eine Zunahme von komplexen und undurchsichtigen Entscheidungssituationen ist die Folge (des neuen Fertigungsmanagements; F. K.). Um in diesen schnell wechselnden und fachlich disparaten Kontakten bestehen zu können, sind in hohem Maße sozial-kommunikative Fähigkeiten (Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsvermögen, Überzeugungskraft) gefordert. Darin eingeschlossen ist die Fähigkeit, sich rasch und situationsbezogen Informationen und Wissen aneignen zu können. Aber auch Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen sind gefragt.“ Und: „Durch den Übergang von der isolierten technischen Einzellösung zum Systemwissen, zu dezentralen Organisationsstrukturen und breit dimensionierten, prozessorientierten Optimierungsaktivitäten wird heute von den Unternehmen ein Ingenieurtypus nachgefragt, der sich durch die Fähigkeit zum

Querdenken, durch integratives Wissen, fachübergreifende Fähigkeiten und kommunikative Kompetenz auszeichnet.“ (Kurz 2000: 43 u. 53)

Die Frage lautet nun: Welche Art der beruflichen Bildung vermag diesen neuen Ingenieurtyp zu qualifizieren? Denn die heutigen Ingenieurstudenten erhalten zwar eine hochqualifizierte wissenschaftsorientierte Ausbildung, die Entwicklung selbständiger Lern- und Methodenkompetenzen sowie der oft eng damit verbundenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen kommt dabei jedoch zu kurz. Zwischen dem Anforderungsprofil der Ingenieurarbeit in einer lernenden Organisation einerseits und dem Ausbildungsprofil andererseits hat sich daher eine Kluft aufgetan, die tiefgreifende inhaltliche und organisatorische Eingriffe in den traditionellen „Kernbereich“ der ingenieurwissenschaftlichen Fächer unumgänglich macht (Kurz 2000). Und wie die Ausbildung des Ingenieurs so bedarf auch die Ausbildung im dualen System einer Reform, die die Qualifikation der Facharbeiter besser an die Anforderung einer lernenden Organisation anpaßt.

Horst Kern und Charles Sabel hatten bereits Anfang der 90er Jahre in *Verbläbte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells* die Frage aufgeworfen, inwiefern die berufsförmige Organisation der Arbeit, die auf der formalen Qualifikation mittels verbindlicher Lehrpläne und allgemeiner Prüfungen beruht, überhaupt noch den Anforderungen der neuen Produktionsmodelle gerecht werden könne (Kern/Sabel 1994). In diesem Abschnitt soll die Krisen- und Reformdiskussion der beruflichen Bildung im Kontext des Verhältnisses der zwei wesentlichen Dynamiken des Berufs – des *professional man* und der formalen Verberuflichung – diskutiert werden, bevor ich dann im nächsten Abschnitt auch auf das Verhältnis dieser beiden zur formalen Rationalität der Organisation bzw. zum Akteurmodell des *organizational man* eingehen werde. Die hier zu erörternde Frage lautet: Kann der *professional man* als das dominante Berufsmodell der reflexiven Modernisierung an die Stelle der formalen Verberuflichung treten oder bedarf es nicht vielmehr einer gesellschaftlichen *Reformulierung* des Verhältnisses von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit?

Das Konzept des *Arbeitskraftunternehmers*, das Günter Voß und Hans Pongratz in die deutsche Berufsdiskussion eingeführt haben, kann als eine Konzeptualisierung des *professional man* aus der Sicht der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zum einen und der subjektorientierten Soziologie zum anderen verstanden werden (Voß/Pongratz 1998; Voß 2001). Die Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers zeichnet sich durch drei wesentliche Eigenschaften aus: Erstens durch eine Betonung der *Selbststeuerung* gegenüber der Fremdkontrolle, wodurch er über einen erheblich erweiterten Handlungsspielraum, aber auch eine größere Eigenverantwortung verfügt; zweitens durch eine Steigerung der *Selbst-*

*Ökonomisierung* der Arbeitskraft, was sowohl zu einer starken Effizienzorientierung in der Verwertung als auch einer starken Marktorientierung in der Platzierung der eigenen Arbeitskraft führt; und drittens wird dadurch eine *Selbst-Rationalisierung* der gesamten alltäglichen und biographischen Lebensführung notwendig, so daß die individuellen Ressourcen auf eine möglichst effiziente Gestaltung der Arbeit ausgerichtet werden (Voß 2001: 296 ff.).

Diese drei Charakteristika des Arbeitskraftunternehmers werden insbesondere durch den Übergang vom tayloristischen Produktionsmodell zur lernenden Organisation und von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft allgegenwärtig, dominant und unumgänglich. Sie konvergieren mit dem Akteurmодell des *professional man*, für den wir mit der Entfaltung und Steigerung von Motivation und Mobilität, von Flexibilität und Kompetenz die Prozesse der Individualisierung und Entgrenzung, Effizienzsteigerung und Vermarktlichung beschrieben haben. Ganz in diesem Sinne konzipiert Günter Voß den *Individualberuf* des Arbeitskraftunternehmers im Gegensatz zum *Fachberuf* (ders. 2001). Während sich der Fachberuf durch seine spezifische fachliche Schneidung, korporatistische Institutionalisierung und symbolische Generalisierung auszeichnet, wird der *Individualberuf* im Unterschied dazu durch seine reflexiv individuelle Gestaltung, Kultivierung und Stilisierung charakterisiert. Der Individualberuf ist daher keine primär gesellschaftliche, sondern eine primär *personale Form*. Er ist die Form der allgemeinen Lebenspraxis und der Lebensberuf des flexiblen Menschen im Zeitalter des globalen Kapitalismus (Sennett 1998).

Der Individualberuf wird nicht nur als Gegensatz zum Fachberuf konzipiert, sondern er wird Günter Voß zufolge im Kontext eines historischen Entwicklungs- und Stufenmodells sogar als das neue dominante Berufsmodell der kapitalistischen Gesellschaft an dessen Stelle treten. So sehr diese Prognose mit dem, was wir als reflexive Modernisierung bezeichnet haben, übereinzustimmen scheint, so sehr wird sie zugleich durch die zur Zeit verfügbaren empirischen Daten widerlegt. So belegen die ländervergleichenden Untersuchungen, die von Walter Müller und Yossi Shavit geleitet wurden, daß der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben in allen modernen Gesellschaften in hohem Maße institutionalisiert und reguliert ist, so daß es sich aus der Makroperspektive um hochgradig vergesellschaftete Statuspassagen, kaum jedoch um individuelle Basteleien handelt (dies. 1998). Dabei zeichnet sich die deutsche Gesellschaft sowohl durch die berufsförmige Regulierung und Institutionalisierung des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben als auch durch die nachhaltige Institutionalisierung des Berufsprinzips in der Erwerbsarbeit und im individuellen Lebenslauf aus.

So hat zuletzt Dirk Konietzka gezeigt, daß in Deutschland der Beruf einer Person beim Berufseinstieg und zu späteren Zeitpunkten des Erwerbslebens an den

Ausbildungsberuf gebunden ist, bzw. daß die individuellen Arbeitsmarktschancen hochgradig von berufsspezifischen Zertifikaten abhängen (Konietzka 1999 a/b). Dabei galt das Prinzip der beruflichen Chancenzuweisung sowohl für die hierarchische als auch für die inhaltliche Dimension des Berufs. So konnte in der hierarchischen Dimension ein enger Zusammenhang zwischen dem erreichten Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung im Erwerbsleben und in der inhaltlichen Dimension ein enger Zusammenhang zwischen der fachlichen Berufskonstanz und der Chancenzuweisung – insbesondere der Chance, berufliche Abstiege zu vermeiden – für alle Geburtsjahrgänge von 1919 bis 1961 nachgewiesen werden.

Tatsächlich haben die Zusammenhänge zwischen Ausbildung und Beruf im Generationenvergleich weder stärker noch früher im Lebensverlauf abgenommen. Ein erfolgreicher Berufsabschluß war auch für den Berufseinstieg der jüngeren Jahrgänge von zentraler Bedeutung, und die fachlich-inhaltliche Berufskontinuität steigerte auch deren Chancen des Statuserhalts. Berufliche Weiterbildungen und Aufstiege erfolgten in der Regel kumulativ auf der Basis bereits erworbener Berufsabschlüsse und der durch diese erreichten Statuspositionen. Dies galt auch angesichts der starken geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, die den Männern weit bessere Chancen als den Frauen gewährte. Die inhaltlich-fachliche Berufskonstanz war insbesondere für die gewerblichen Berufe des dualen Systems von hoher Bedeutung, sie galt jedoch grundsätzlich auch – wenn auch in stark abnehmendem Maße – für die Berufsabschlüsse, die an Fach- und Hochschulen erworben wurden. Dirk Konietzka resümiert auf der Basis dieser Daten:

„Von einem zunehmenden Trend zur Entberuflichung von Erwerbsmustern im Sinne von ‚zertifizierten Berufsverlaufsstrukturen‘ kann daher keine Rede sein. Trotz aller Veränderungen in den Ausbildungs- und Berufsstrukturen, technologischen Veränderungen und gewandelten Arbeitsanforderungen sind offenkundig die berufsspezifischen Qualifikationen von Arbeitnehmern über die Kohorten hinweg nicht verstärkt entwertet worden. Vielmehr sind berufsspezifische Schließungsprozesse auch unter den verschärften Wettbewerbsbedingungen der Arbeitsmarktkrise in den 80er Jahren wirksam geblieben. Da der Bereich der kaufmännischen und Büroberufe im Kohortenvergleich zunehmend von der berufsspezifischen Monopolisierung von Arbeitsmarktchancen geprägt wurde, ist es nicht unwahrscheinlich, daß derartige Ausschließungsprozesse ihr Gewicht in Zukunft vergrößern und damit auch die Erwerbschancen von Frauen stärker beeinflussen werden.“ (Konietzka 1999 b: 396 f.)

Mit der Dynamik der reflexiven Beruflichkeit des *professional man* bzw. des Arbeitskraftunternehmers einerseits und der Dynamik der formalen und fachlichen

Verberuflichung und Schließung von Arbeitsmärkten andererseits stehen sich zwei Beobachtungsperspektiven gegenüber, die offensichtlich zu diametral entgegengesetzten Prognosen führen. Während erstere aufgrund des Umbruchs der Arbeit von einer Industrie- zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft eine strukturelle Verschiebung von einer allgemein verbindlichen Fachlichkeit zu reflexiven individuellen Kompetenzen und damit den Übergang vom Fachberuf zum Individualberuf prognostiziert, leitet letztere aus der langfristigen und nachhaltigen Institutionalisierung einer formalen und fachlichen Verberuflichung in Deutschland auch weiterhin Entwicklungen ab, die eine zunehmende Schließung von beruflich regulierten Arbeitsmärkten und die Strukturierung der Erwerbsarbeit nach fachlichen Qualifikationen wahrscheinlich machen. Unsere Darstellung des sowohl gegensätzlichen als auch komplementären Verhältnisses zwischen dem Akteurmodell des *professional man* und dem gesellschaftlichen Prozeß der Verberuflichung legt es nahe, hier eher von einer konfliktreichen *Sowohl-als-Auch-Situation* als von einer einfachen *Entweder-Oder-Entscheidung* auszugehen. Es macht daher auch wenig Sinn, entscheiden zu wollen, welche der beiden Prognosen die richtige ist. Denn das Problem der beruflichen Bildung liegt genau zwischen diesen beiden Perspektiven, ihren Beobachtungen und Prognosen. Und dieses „dazwischen“ läßt sich nicht lösen, abschaffen oder aufheben, indem man sich für die eine oder andere Seite entscheidet.

Das „dazwischen“ ist die Perspektive der institutionellen Pragmatiker und es ist als solches auch die Perspektive der Reformer (Schimank 1996: 245 ff., Mayer 2000). Das offensichtlich aus der Balance geratene Verhältnis zwischen reflexiver Beruflichkeit und formaler Verberuflichung kann weder durch eine Flucht „auf die andere Seite“ noch durch ein den Status quo festschreibendes „Weiter so!“ neu austariert werden. Nicht nur das duale System der beruflichen Bildung bedarf der Reform, sondern auch die Fach- und Hochschulbildung, nicht nur die berufliche Bildung, sondern auch die Regulierung der qualifizierten Erwerbsarbeit und die Weiterbildung der Erwerbstätigen. Dabei kann das duale System der beruflichen Bildung von der Reflexivität und Modularität der Hochschulbildung, letztere aber vom dualen System den stärkeren Wechsel zwischen Ausbildung und beruflicher Praxis lernen.

Die individuellen Akteure haben diesen Weg schon längst eingeschlagen, indem immer mehr junge Abiturienten nach einer Ausbildung im dualen System (und einer kurzen Erwerbsphase) für ein Hochschulstudium optieren, so daß Fachausbildung und Studium oft keine Alternativen mehr darstellen, sondern häufig kombiniert werden (Heidenreich 1998, S. 331). Der Wechsel zwischen Ausbilden, Arbeiten und Weiterbilden sollte sich wechselseitig so ermöglichen und verstärken, daß die derzeitige rigide hierarchische und lineare Ordnung der Bildungs-

Erwerbs- und Lebensphasen einer rekursiven Ordnung des Lernens, Arbeitens und Lebens weicht. Diese Reform wird nicht in einigen wenigen großen Schritten getan sein – obwohl auch diese notwendig sind, um die reformfreundlichen Rahmenbedingungen und Leitorientierungen durchzusetzen –, sondern wird sich vor allem in vielen kleinen inkrementellen Experimenten und Lernprozessen bewähren und institutionalisieren müssen.

### III. LEITBILDER DER ARBEIT UND DES BERUFS IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

Die Dynamiken und Dilemmata der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs wollen wir nun in einer gesellschaftsvergleichenden Perspektive verorten, indem wir sie mit den beruflichen Leitbildern und institutionellen Ordnungen unterschiedlicher Gesellschaften korrelieren. Die so hergestellten Verbindungen können und sollen – schon allein aufgrund der durch die Kürze notwendigen Vereinfachung der Darstellung – nicht den Anspruch auf eine vollständige oder abschließende Modellbildung erheben. Sie ermöglichen jedoch eine erste Verortung unserer Überlegungen in einer vergleichenden Berufs- und Gesellschaftsanalyse. Denn obwohl sich der Beruf in jeder modernen Gesellschaft durch ein komplexes Zusammenspiel aller genannten Akteurstypen und Strukturdynamiken konstituiert, kann doch keinesfalls von einer Gleichverteilung des Berufs auf alle vier Felder gesprochen werden. Die jeweils spezifische institutionelle Ordnung einer Gesellschaft führt vielmehr zu einer für sie charakteristischen Konstitution des Berufs, so daß in den verschiedenen Gesellschaften auch unterschiedliche Dynamiken der Verberuflichung bzw. Entberuflichung sowie unterschiedliche Mischtypen und Leitbilder der Berufskonstitution dominieren.

In der Abbildung 2 werden die Gesellschaften der USA und Großbritanniens, Japans und Frankreichs, der BRD und DDR daher jeweils einem der vier Felder unseres Schemas, das die unterschiedlichen Möglichkeiten der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs kennzeichnet, zugeordnet. Dabei sind die komplexen Schnittmengen und Überschneidungen der Konstitution des Berufs in jeder einzelnen Gesellschaft weit größer als die einfachen Differenzen. Wie wir bereits am Beispiel der BRD erörtert haben, konstituiert sich in jeder Gesellschaft der Beruf aus einem Zusammenspiel aller Akteurstypen und Strukturdynamiken des Berufs und der Gesellschaft. Denn der Beruf konstituiert sich in der modernen Gesellschaft im Rahmen einer sehr komplexen Institutionenordnung, in der sowohl Prozesse der Individualisierung als auch der Vergesellschaftung, sowohl Prozesse der Instrumentalisierung als auch der Vergemeinschaftung wirken. Dabei ist er als ein komplexes Arbeitskraftmuster sowohl auf individuelle Kompetenz als auch auf

generalisiertes Fachwissen, sowohl auf die instrumentelle Effizienz der Organisation als auch auf die Identifikation mit einer Berufsgruppe, einer betrieblichen Gemeinschaft oder Arbeitsorganisation angewiesen. Diese Interdependenz bringen wir in der folgenden Abbildung zum Ausdruck, indem wir die interne Abgrenzung der Felder, die immer nur eine analytische und insofern theoretisch konstruierte sein kann, weglassen.

Abbildung 2: Leitbilder des Berufs und gesellschaftliche Institutionenordnung

|                    | Kompetenz              | Effizienz            |                      |
|--------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| Individualisierung | USA,<br>Großbritannien | Japan,<br>Frankreich | Instrumentalisierung |
| Vergesellschaftung | BRD, DDR               |                      | Vergemeinschaftung   |
|                    | Fachlichkeit           | Identität            |                      |

Die extreme Vereinfachung des Modells gegenüber der Komplexität der gesellschaftlichen Realität ermöglicht uns jedoch zugleich jene Zuspitzung, mit der die Gesellschaftsstrukturen der genannten Gesellschaften jeweils derjenigen gesellschaftlichen Konstitution des Berufs zugeordnet werden können, mit der sie *mehr als mit allen anderen* Akteurstypen und Strukturdynamiken des Berufs korrespondieren. Dabei bleibt die Dynamik der sozialen Schließung, die durch die Ambivalenz sowohl eines *Circulus virtuosus* als auch eines *Circulus vitiosus* charakterisiert ist, gleichsam als Leerstelle unseres Modells in die Richtung beider Dynamiken offen. Ungeachtet aller wechselseitigen und internen Unterschiede können so die anglo-amerikanischen Gesellschaften durch die reflexive Beruflichkeit des *professional man* typisiert, so verschiedene Gesellschaften wie Japan und Frankreich durch die Dominanz des *organizational man* gekennzeichnet sowie die deutsche Gesellschaft – und in dieser die DDR mindestens ebenso wie die BRD – durch ihre formale und fachliche Verberuflichung charakterisiert werden.

Denn in den anglo-amerikanischen Gesellschaften gilt die reflexive Beruflichkeit des *professional man* im Vergleich zu den drei anderen Gesellschaften als besonders stark ausgeprägt. So spielt einerseits die instrumentelle Effizienz des *organizational man* in den anglo-amerikanischen Gesellschaften durch deren weit geringere Betriebszentriertheit im Vergleich zu Japan und Frankreich (und natürlich auch Deutschland) eine geringere Rolle, und so kommt andererseits der *for-*

*malen und fachlichen Verberuflichung* der Bildung und der Arbeit im Vergleich zur BRD – aber auch im Vergleich zur DDR – ein weit geringeres Gewicht zu. Gleiches kann man aus der jeweils anderen Perspektive von Japan und Frankreich über den *organizational man* und für die BRD und DDR über die formale Verberuflichung der Arbeit im Vergleich zur Konstitution des Berufs in den anderen Gesellschaften sagen.

So ist die *instrumentelle Effizienz* des *organizational man* für die Gesellschaften Japans und Frankreichs – ungeachtet ihrer großen kulturellen und sonstigen Verschiedenheiten – die dominante Akteur-Struktur-Dynamik. Sowohl in Japan wie in Frankreich wird die gesellschaftliche Konstitution der qualifizierten Erwerbsarbeit durch einen *organisatorischen Raum* im Gegensatz zum *qualifikatorischen Raum*, der für Deutschland typisch ist, geprägt (Maurice/Sellier/Silvestre 1982; Demes/Georg 1994; Georg/Mitter 1997). Der Dynamik von Qualifizierung und Karriere in Japan durchaus vergleichbar ist die Karriere des *Cadres*, die das Leitbild der höheren beruflichen Karrieren im estatistischen Frankreich darstellt (Teicher/Teichler 1997; Ernst 1997; Boltanski 1990). Die schulische Sozialisation in Japan und die *Concours*-Sozialisation in Frankreich, der *Esprit de Corps* der *Grands Ecoles* ebenso wie die japanischen Lern- und Betriebsgemeinschaften erzeugen die für den organisatorischen Raum typischen und bei allen Unterschieden durchaus vergleichbaren Muster der Konkurrenz und Kooperation, d.h. des Ausschlusses durch formale Prüfungen und der sozialen Schließung durch kameradschaftliche Vergemeinschaftung (Schubert 1997; Bourdieu 1989).

Von der Mobilität des *professional man* der anglo-amerikanischen Gesellschaften unterscheidet sich der *organizational man* der japanischen und französischen (aber natürlich auch der deutschen) Gesellschaft durch seine weit größere Betriebszentriertheit, die in einer ausgeprägten Loyalität zur Arbeitsorganisation und seltenen Betriebswechseln zum Ausdruck kommt. Und im Unterschied zur deutschen Gesellschaft konnte sich weder in der französischen noch in der japanischen Gesellschaft – sei es im Bildungswesen oder im Beschäftigungssystem – ein eigenständiger Raum konstituieren, in dem der Beruf zum Medium der formalen und fachlichen Verberuflichung der Gesellschaft wurde (Harney/Schriewer 2000; Demes/Georg 1997). Für die beiden deutschen Gesellschaften war und ist dagegen die formale und fachliche Verberuflichung im Kontext des dualen Systems der beruflichen Bildung die spezifische gesellschaftsstrukturelle Konstitution des Berufs. Ulrich Greinert spricht daher auch vom „deutschen System“ der beruflichen Bildung (Greinert 1998). Dies gilt auch dann, wenn man berücksichtigt, daß der *organizational man* sowohl für die Gesellschaft der DDR als auch der BRD ein zentrales Akteurmodell darstellte und weiterhin darstellt. Denn in den beiden deutschen Gesellschaften wurde der Beruf durch die Expansion der Facharbeit zur

allgemeinen gesellschaftlichen Norm, so daß in der DDR in den achtziger Jahren ebenso wie in der heutigen BRD neun von zehn jungen Menschen eine Ausbildung im dualen System, in einer Fach- oder Hochschule erhielten. Zugleich wird jedoch am Scheitern der staatssozialistischen Gesellschaft, das sich unter anderem an der widersprüchlichen Konstitution des Berufs in der DDR darstellen läßt, die Ambivalenz des Prozesses der sozialen Schließung deutlich sichtbar (*Kreutzer 2001 a/b*).

So hat die formale Überregulierung der staatssozialistischen Gesellschaften durch eine rigide bürokratische und ideologische Partei herrschaft zum Widerspruch zwischen einer erfolgreichen formalen Verberuflichung einerseits und der Blockade der reflexiven Beruflichkeit der Akteure andererseits geführt. Denn je entdifferenzierter eine Gesellschaft ist und je rigider ihre strukturellen Kopplungen sind, desto weniger Anlaß und Anreize haben in ihr die Akteure, ihre Situation im Sinne einer reflexiven Beruflichkeit zu interpretieren und ihr berufliches Streben und Handeln danach auszurichten. In der staatssozialistischen Gesellschaft wurde die Berufsausbildung tendenziell zu einem Anlernverhältnis entwertet und die reflexive Beruflichkeit des *professional man* durch die Dysfunktionalitäten der Planwirtschaft sowie die Diktatur der Partei blockiert. Der von der Partei propagierte *Circulus virtuosus*, in dem die Helden der Arbeit sich im sozialistischen Wettbewerb zu immer neuen Höchstleistungen schwingen sollten, schlug daher in einen *Circulus vitiosus* des „mutual adjustment nach unten“ um, in dem der sich kontinuierlich verstärkende Widerspruch zwischen offizieller Fassade und alltäglicher Praxis den Widerspruch zwischen „showing off“ und „shirking“ auch für den Beruf konstitutiv werden ließ.

Die Gefahr, daß ein angestrebter *Circulus virtuosus* in einen *Circulus vitiosus* umschlägt, ist jedoch nicht nur für die staatssozialistischen Gesellschaften gegeben. Sie droht den kapitalistischen Gesellschaften grundsätzlich ebenso, sei es durch bürokratische Überregulierung oder durch liberale Deregulierung (*Crozier 1968; Sennett 1998*). So mahnt der Blick auf die zerstörerischen Wirkungen der Ideologie und Lebenspraxis des *professional man* auf die *conditio humana* eben dieses „flexiblen Menschen“ und dessen Leben in „seiner“ Gesellschaft durchaus zur Vorsicht gegenüber der neuen Welt des entfesselten Kapitalismus. Abschließend sei hier jedoch nochmals davor gewarnt, die Akteurmodelle und Strukturdynamiken der gesellschaftlichen Konstitution des Berufs mit der Wirklichkeit des Berufs in den jeweiligen Gesellschaften zu verwechseln. Es handelt sich bei ihnen um diskursive Leitbilder der Bildung, der Arbeit und somit auch immer des Berufs, die zugleich als Leitbilder der institutionellen Ordnung der Gesellschaft fungieren. Der Disput über die Leitbilder ist dort, wo er ernsthaft geführt wird, daher immer zugleich ein Diskurs über die institutionelle Ordnung der Gesellschaft.

#### IV. ZUKUNFTSSZENARIEN DES BERUFS

Karl Ulrich Mayer hat unlängst drei Szenarien der beruflichen Bildung und der Erwerbsarbeit in der deutschen Zukunft beschrieben (ders. 2000). Es handelt sich dabei um die drei Szenarien der Marktliberalisierung, der institutionellen Beharrung und der tiefgreifenden Reform.

Das erste Zukunftsszenario, in dem der *professional man* als das Leitbild des Berufs gilt, ist ein Szenario der *Marktliberalisierung*, der Flexibilisierung und der Deregulierung. In ihm rückt Deutschland näher an die USA und Großbritannien heran. Die geringe Bedeutung beruflicher Zertifikate führt zu längeren schulischen Ausbildungen mit einer steigenden Zahl von Hochschulabsolventinnen. Mit dem Zerfall des dualen Systems verschwindet die relative Statussicherheit gegenüber der un- und angelernten Arbeit. Insgesamt kommt es zu einer Entkopplung von Ausbildung, Einkommen und Berufsstatus, zu diskontinuierlichen Ausbildungs- und Erwerbsverläufen mit teils gezielt verfolgten, teils notgedrungen erlittenen „Bastelbiographien“. Die Leitfigur dieses Szenarios ist der *professional man*, sei es als Manager oder Experte, Wissenschaftler oder Künstler. Der Beruf wird zum Individualberuf. Die fachliche Spezialisierung tritt hinter die Bedeutung allgemeiner persönlicher Kompetenzen zurück. Langfristige Bindungen an Organisationen weichen einer Orientierung an dynamischen und offenen Arbeitsmärkten. Die sozialen Unterschiede und Spannungen nehmen zu und die Erwartungssicherheit nimmt in der Gesellschaft ab. Der Wechsel zwischen Lernen, Arbeiten und Leben geht dort, wo die Arbeit zum Sinn des Lernens und Lebens wird, immer mehr ineinander über und wird rekursiv.

Das zweite Zukunftsszenario, in dem sich die formale und fachliche Verberuflichung der deutschen Gesellschaft sowohl in ihrer vertikalen als auch horizontalen Dimension weiter verfestigt und schließt, nennt Mayer das Szenario der *institutionellen Beharrung*. In diesem Szenario behält Deutschland zwar das duale System der beruflichen Bildung und damit einen hohen Grad der formalen Verberuflichung bei; es rückt durch die zunehmende Divergenz zwischen fachlicher Qualifikation und beruflicher Praxis jedoch zugleich näher an Frankreich und Japan heran. Als Status-quo-Szenario führt es zu einer zunehmenden Divergenz von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit, zwischen fachlicher Ausbildung und beruflicher Praxis. Die Betriebe und anderen Arbeitsorganisationen müssen die neuen Qualifikationsanforderungen, die durch eine sich rasant verändernde Technik, Wissens- und Arbeitswelt notwendig werden, immer mehr selbst durch *traineeships* und Weiterbildungen gewährleisten. Die Kehrseite der formalen und betrieblichen Schließung der Arbeitsmärkte in den Kernbereichen qualifizierter Erwerbsarbeit ist die Ausgrenzung von immer größeren Randgruppen: Un-

qualifizierte, ausländische Jugendliche, Aussiedler, Frauen. Die zunehmende Divergenz zwischen formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit, zwischen „drinnen“ und „draußen“ wird die sozialen Unterschiede ebenso wie die institutionelle Immobilität verstärken. Dadurch wird es immer schwerer werden, Kompromisse zwischen den gesellschaftlichen Schichten und Gruppen und damit Reformen durchzusetzen, so daß die Gesellschaft ihre Lern- und Entwicklungsfähigkeit verliert.

Da weder das erste noch das zweite Szenario gesellschaftlich als wünschenswert erscheint, richtet sich die Hoffnung auf ein drittes Szenario, das die Konflikte zwischen einer formalen Verberuflichung und reflexiven Beruflichkeit durch Reformen in ein neues, konstruktives Wechselverhältnis zu bringen versucht: „Das dritte Zukunftsszenario ist das einer *tiefgreifenden Reform*, das die Stärken des bisherigen Systems bewahrt und zugleich mehr Gleichwertigkeit, mehr Durchlässigkeit, mehr Innovation und mehr Flexibilität zuläßt und fördert.“ (Mayer 2000: 407) Anstatt die Institutionen einer Gesellschaft zu revolutionieren, sind Reformen bestenfalls geeignet, sie zu modernisieren. Das Ziel der gegenwärtigen Modernisierung ist die Stärkung der reflexiven Beruflichkeit des *professional man* im Rahmen der bestehenden Institutionenordnung. Das Mittel der Reform wird jedoch die Ausrichtung der instrumentellen Effizienz der schulischen und betrieblichen Organisationen auf dieses Ziel sein. Damit wird einmal mehr deutlich, daß die Zukunft des Berufs im „dazwischen“ der hier diskutierten Dynamiken, Dilemmata und Leitbilder der Bildung und der Arbeit in der modernen Gesellschaft liegen wird.

## LITERATUR

- Beck, Ulrich/Anthony Giddens/Scott Lash: Reflexive Modernisation. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. Cambridge 1994.
- Boltanski, Luc: Die Führungskräfte. Die Entstehung einer sozialen Gruppe. Ffm. 1990.
- Bourdieu, Pierre: La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps. Paris 1989.
- Crozier, Michel: Der bürokratische Circulus vitiosus und das Problem des Wandels, In: Renate Mayntz (Hrsg.), Bürokratische Organisation. Köln 1968, S. 277–288.
- Demes, Helmut/Walter Georg (Hg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München, 1994.
- Demes, Helmut/Walter Georg: Berufliche Qualifizierung und Qualifikationsverwertung in Japan. (Bildung und Erziehung Heft 4/97) 1997, S. 431–450.
- Ernst, Angelika: Zur Dynamik von Qualifizierung und Karriere in Japan. (Bildung und Erziehung Heft 4/97) 1997, S. 409–465.
- Georg, Walter/Wolfgang Mitter (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Japan. (Bildung und Erziehung Heft 4/97) 1997.

- Greinert, Wolf-Dietrich*: Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion. Baden-Baden (3. überarb. Aufl.) 1998.
- Harney, Klaus/Jürgen Schriewer*: Beruflichkeit versus culture technique: Zu einer Soziogenese arbeitsbezogener Semantik, In: *Peter Wagner/Claude Didry/Bénédicte Zimmermann* (Hrsg.): Arbeit und Nationalstaat. Frankreich und Deutschland in europäischer Perspektive. Ffm. 2000, S. 128–168.
- Heidenreich, Martin*: Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlicher Herausforderung, In: *Zeitschrift für Soziologie* 27. 1998, S. 321–340.
- Kern, Horst/Charles F. Sabel*: Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells, In: *Beckenbach, Niels/Treeck, Werner van* (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt Sonderband 9, Göttingen 1994, S. 605–624.
- Konietzka, Dirk*: Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule ins Erwerbsleben. Opladen 1999 a.
- Konietzka, Dirk*: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Plazierung im Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie* 28/5, 1999 b, S. 379–400.
- Kreutzer, Florian*: Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft. In: *Harney/Tenorth* (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. *Zeitschrift für Pädagogik*, 40. Beiheft. Weinheim 1999, S. 61–85.
- Kreutzer, Florian*: Die gesellschaftliche Konstitution des Berufs. Zur Divergenz von formaler und reflexiver Modernisierung in der DDR. Ffm. 2001 a.
- Kreutzer, Florian*: Die Institutionenordnung der DDR. Zur Widersprüchlichkeit des Berufs im Staatssozialismus. Opladen 2001 b.
- Kurz, Constanze*: Was geschieht mit der Ingenieurarbeit? In: *SOFI-Mitteilungen* Nr. 28. 2000, S. 33–58.
- Maurice, Marc/François Sellier/Jean-Jaques Silvestre*: Politiques d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Paris 1982.
- Mayer, Karl Ulrich*: Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf, In: *Kocka, Jürgen/Offe, Claus* (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Ffm. 2000, S. 383–409.
- Schimank, Uwe*: Theorien gesellschaftlicher Differenzierung. Opladen 1996.
- Schimank, Uwe*: Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie. Weinheim 2000.
- Schmid, Günther*: Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, In: *Kocka, Jürgen/Offe, Claus* (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Ffm. 2000, S. 269–292.
- Schubert, Volker*: Die Ordnung der Teilhabe. Schulische Sozialisation und Lernen in Japan. (Bildung und Erziehung Heft 4/97) 1997, S. 393–407.
- Sennett, Richard*: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998.
- Shavit, Yossi/Walter Müller* (Hrsg.): From School To Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations. Oxford 1998.

- Teicher, Kerstin/Teichler, Ulrich*: Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan. (Bildung und Erziehung Heft 4/97) 1997, S. 409–429.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans J.*: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie u. Sozialpsychologie 50/1, 1998, S. 131–158.
- Voß, Günter G.*: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: *Thomas Kurtz* (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen 2001, S. 287–314.

#### KURZBIOGRAPHIE

Dr. rer. soc. *Florian Kreutzer*, geb. 1963. Studium der Geschichte, Soziologie, Politik und Philosophie an den Universitäten München, Sheffield, Bielefeld und Edinburgh. Magister Artium Phil. (Bielefeld) 1989; Master of Science Degree in History (Edinburgh 1990); Promotion (FernUniversität Hagen 2001); 1990–1995 verschiedene Tätigkeiten in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. 1996–2001 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der PH Erfurt. Seit 2001 Dozent an der Rice-University Houston/USA.

Dr. *Florian Kreutzer*, Department of Sociology and German Studies, P.O. Box 1992, Houston, Texas 77251-1892