

DIETRICH PUKAS

Emanzipation und Mündigkeit als Kategorien beruflicher Sozialisation im dualen Berufsausbildungssystem

Pragmatischer Ansatz zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Betrieb und Berufsschule

Emancipation and Majority as Categories of Vocational Socialization in the Specifically German System of Vocational Training

Pragmatical Start for Promotions of Personality Development in Workshops and Vocational Schools

KURZFASSUNG: Ein pragmatischer Ansatz der Erziehung zu Emanzipation und Mündigkeit in der dualen Berufsausbildung wird im Orientierungsrahmen der beruflichen Sozialisation beschrieben. Dazu steht ein systematisierter, differenzierter Fragenkatalog für den unmittelbaren Einsatz in der Berufsschule im Zentrum, während sich ein Erfahrungsbericht zur Anwendung anschließt. Zum Schluss wird auf Tendenzen der Entberuflichung, neuen Beruflichkeit und Employability Stellung genommen.

Schlagworte: Berufliche Sozialisation, Erziehung zu Emanzipation und Mündigkeit, Persönlichkeitsentwicklung, duales Ausbildungssystem, Employability

ABSTRACT: A pragmatical start for teaching and education in emancipation and majority by vocational training is described in the background and frame of vocational socialization. Therefore a systematic, differentiated catalog of questions to be immediately used in the vocational schools will stand in the center of interest. And a report of experience and practice is following and a statement on employability and new vocational developments is finishing the article.

Keywords: vocational socialization, education in emancipation and majority, personality development, specific german system of vocational training, employability

1. Einleitung

Neben der fachlichen Qualifizierung erweist sich die Erziehung zu Emanzipation und Mündigkeit als erstrebenswertes Ziel beruflicher Bildung, was sowohl im *Kompetenz-Konzept* der Kultusminister-Konferenz (vgl. KMK 2005) als auch des Deutschen Qualifikationsrahmens (vgl. BMBW/KMK 2021) mit dem Einbezug der Human- und Sozialkompetenz bzw. Selbstständigkeit angelegt ist. Im dualen Ausbildungssystem sind davon die Lernorte Betrieb und Berufsschule als Sozialisationsagenturen betroffen. Die

praktische Umsetzung dieses Anliegens erweist sich allerdings bis heute als eine defizitäre Problematik und als Desiderat. Denn sie stellt auch eine Voraussetzung für die angemessene Bewältigung der gegenwärtigen Krisen und der neuen Herausforderung durch die Entwicklung *emotionaler künstlicher Intelligenz* (vgl. MISSELHORN 2021) dar. In der vorliegenden Abhandlung werden Kriterien vorgestellt, die eine Grundlage zur pragmatischen Anwendung und einen Lösungsansatz für die komplexe Aufgabe bieten. Nach einer Definition der Begriffe „berufliche Sozialisation“ und „Emanzipation“ als fundamentaler Orientierungsrahmen wird ein systematisierter Fragenkatalog mit Operationalisierungs-Möglichkeiten beispielhaft aufbereitet.

2. Begriff der beruflichen Sozialisation

Mit dem Begriff der beruflichen Sozialisation wird der Prozess der Einführung in Berufspositionen umschrieben. Es handelt sich dabei um eine spezielle Ausprägung des sozialen Lern- und Erziehungsvorganges, der Kinder, Jugendliche, Heranwachsende befähigt, am gesellschaftlichen Leben der Erwachsenen teilzunehmen, was schrittweise aufgrund der gesellschaftlich anerkannten Fertigkeiten, Überzeugungen, Werte geschehen soll. Die *berufliche Sozialisation* ist dadurch näher gekennzeichnet, dass sie darauf abzielt, den einzelnen Menschen dazu instand zu setzen, dass er soziale Positionen vom Typ des Berufes einnehmen kann. Das heißt, der Einzelne muss lernen, die sozialen Rollen zu meistern, die durch die gesellschaftliche Berufsposition bedingt sind. So bewirkt der berufliche Sozialisationsprozess eine Veränderung der sozialen Persönlichkeit und hat solchermäßen auch Rückwirkungen auf die Struktur der Gesellschaft, indem er Veränderungen der beruflichen Positionen verursacht. Andererseits wird der Prozess der beruflichen Sozialisation von der sozialen Umwelt beeinflusst.

Nach LÜSCHER (1968) umfasst der berufliche Sozialisationsprozess, der hier auf die duale Berufsausbildung in der BRD bezogen wird, grundlegende Variablen, Mechanismen sowie deren Zusammenhänge. Als grundlegende Variablen gelten zunächst die beiden Grundpositionen *Sozialisand* und *Sozialisator*, die manifest und grundsätzlich mit den Ausbildungsorganisationen des Betriebes und der Berufsschule verbunden sind. Die Auszubildenden oder Lehrlinge bzw. Berufsschüler/-innen erweisen sich in der Regel als manifeste Sozialisanden, so wie die Berufsschullehrer/-innen, Lehrmeister, Lehrgesellen als hauptamtliche Ausbilder/-innen manifeste Sozialisatoren darstellen. Daneben fungieren noch geheime Miterzieher, nämlich Facharbeiter, Hilfsarbeiter, angeleitete Arbeiter/-innen sowie andere Auszubildende, besonders solche im 2., 3. oder 4. Ausbildungsjahr als latente Sozialisatoren, die meist vorübergehenden Charakter besitzen und im Zusammenhang mit festen Sozialisatoren vorkommen.

Die beiden *situationalen Grundtypen*, in denen sich die Interaktionen bei der beruflichen Sozialisation abspielen, sind die Berufslehre im Ausbildungsbetrieb und der Unterricht in der Teilzeit-Berufsschule. Im Betrieb werden den Sozialisanden die Rollen der Zielposition realistisch vorgeführt, insofern die Sozialisatoren den Zielberuf ausüben. In der Berufsschule findet demgegenüber verbale Kommunikation mit überwie-

gend abstrakt-analytischen Darstellungen hinsichtlich der Zielposition statt. Der Berufsschullehrer oder die Lehrerin hat eine eigenständige Berufsposition inne und steht einer Vielzahl von Sozialisanden meist allein gegenüber, woraus sich ein grundsätzlich polarisiertes gegenseitiges Verhältnis ergibt. In der betrieblichen Ernstsituation ist die Anzahl beteiligter Akteure oft überschaubarer und die wechselseitigen Beobachtungs- und Kontrollmöglichkeiten sind größer. Aufgrund der Kontaktnähe kommen öfter personale Bindungen zwischen Sozialisanden und Sozialisatoren vor, was maßgeblichen Einfluss auf die Einstellung der Sozialisanden zur Zielposition haben kann. Während die Teilzeit-Berufsschule als reine Sozialisations-Organisation anzusehen ist, muss der Betrieb als gemischte Organisationsform beschrieben werden, weil hier die Sozialisation nur ein Ziel unter anderen darstellt und damit die Gefahr verbunden ist, dass die Berufsvorbereitung als Aufgabe vernachlässigt wird. Zur Abwehr diesbezüglicher Nachteile hat man deshalb ein besonderes System der Ausbildungskontrolle eingerichtet. Durch Werksunterricht einerseits und praktische Übungen und Demonstrationen in der Schulwerkstatt zum anderen findet auch eine Vermischung der reinen Strukturmerkmale statt, um gegenseitige Vor- und Nachteile etwas zu kompensieren (vgl. PUKAS 1979, 2 f.).

Als weitere grundlegende Bezugsgröße für die berufliche Sozialisation muss ebenfalls die *soziale Umwelt* berücksichtigt werden. Denn eine Berufsposition setzt sich aus einer Mengelage von Rollen zusammen, die durch normative Erwartungen von Inhabern anderer Positionen bestimmt sind und deshalb über ihre Funktionen im betrieblichen und wirtschaftlichen Bereich hinaus gesamtgesellschaftliche Bezüge haben. Insofern ergibt der *Begriff des Positionskerns* als die Bezeichnung für die Menge der Rollenelemente, die allen Rollen einer Position gemeinsam ist, den Ansatzpunkt zur Analyse des Sozialisationsgeschehens. Für die Gestaltung des Sozialisationsprozesses und die Umschreibung der Zielposition sind *Mechanismen* entscheidend wie die Autonomie der Sozialisatoren und ihre hierarchisch gegliederten Standesorganisationen. Darauf beruhen Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten, die sich aus den ungleichen Machtverhältnissen zwischen Sozialisatoren und Sozialisanden ergeben. Insbesondere kommt *Prüfungen* infolge ihrer Selektionsfunktion unter den Sozialisanden eine übergeordnete Stellung zu. Insofern die Lehrherrn oder Ausbilder über Innungen und Kammern sowie die Berufsschullehrer an der Abnahme von Abschlussprüfungen beteiligt sind, können Prüfungen, Bewertungen, Abschlusszeugnisse als soziale Ereignisse zu Manifestationen der Macht für die Sozialisatoren werden und die Distanz zwischen Sozialisanden und Sozialisatoren vergrößern. Damit beim Erlernen der Sozialisanden-Position die erforderliche Vertrautheit und die erwünschte Identifikation der Sozialisanden mit dem Zielberuf zustande kommen, erweist sich für die Berufsausbildung die grundsätzliche *Offenheit* der Position für die Anknüpfung der Rollenbeziehungen sowie deren Ausgestaltung als maßgebliche Voraussetzung (LÜSCHER 1968, 154).

Zwischen den grundlegenden Bezugsgrößen und den Mechanismen bestehen als intervenierende Variablen unter einander *Zusammenhänge*. Mit ihren realistischen Situationen kann die Organisationsform vom Typ der Berufslehre die Identifikation mit der Berufsposition erleichtern und das Erlernen der sozialnormativen Orientierungen

fördern. Für einen Ausbildungserfolg ist wichtig, dass die Sozialisanden-Position in geeigneten Schritten der Zielposition angepasst wird. Dazu dürfen die Sozialisanden nicht durch eine allzu strenge Kontrolle an einer kritischen Distanz gegenüber der Zielposition und sich selbst gehindert werden, damit keine statische Festschreibung der Ausbildungsverhältnisse erfolgt und kein Realitätschock eintritt. Insofern müssen die Sozialisatoren genügend Autonomie besitzen und über Spielräume in der Betriebshierarchie verfügen. In diesem Sinne können die Berufsschullehrer/-innen bevorzugt im herrschaftsfreien Raum operieren und einen Beitrag zur Mündigkeit und Emanzipation der Sozialisanden leisten, indem sie diese zu Kritikfähigkeit und Koalitionsbewusstsein erziehen – etwa in der Klassengemeinschaft sowie Schüler-Mitbestimmung und Selbstverwaltung – und die Übertragungsgelegenheiten auf die betrieblichen Gegebenheiten in der Berufsschule erörtert werden. Gleichwohl kommt es auf eine Kooperation von Berufsschule und Betrieb bzw. den mitwirkenden Institutionen an, um möglichst vielen qualifizierten Sozialisanden die erfolgreiche Übernahme der Zielposition als kompetente Facharbeiter sowie mündige Arbeits-, Wirtschafts- und Staatsbürger zu ermöglichen (vgl. PUKAS 1979, 4 ff.).

3. Emanzipations-Begriff und berufliche Sozialisation

Emanzipation zielt grundsätzlich auf eine Veränderung gesellschaftlicher Beziehungen zur Aufhebung menschlicher Fremdbestimmung. Bestehende einseitige soziale Abhängigkeitsverhältnisse, Benachteiligungen, Ungerechtigkeiten sollen abgebaut und möglichst ganz beseitigt werden, was besonders die Unterprivilegierten betrifft, sodass es vorrangig um deren **Selbstbestimmung in unserer Gesellschaft** geht, nämlich um die Artikulation und Befriedigung ihrer menschlichen Bedürfnisse. Und für die Sozialisanden in der dualen Berufsausbildung muss Emanzipation über die technische und politische Erweiterung objektiver Handlungsspielräume und Befriedigungschancen hinaus auch die pädagogische Steigerung ihrer subjektiven Fähigkeiten zur handlungsrelevanten Nutzung dieser Aussichten und Möglichkeiten bedeuten. Anzustrebende *individuelle Kompetenzen* zur Distanzierung von Fremdbestimmung und Bewirkung von emanzipatorischem Verhalten sind:

- Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit;
- Befähigung zur Artikulation und Begründung von Eigeninteressen;
- Fähigkeit zur Selbstdistanz, Selbstkritik, Analyse von Vorurteilen;
- Unterscheidungsfähigkeit für notwendige Sachzwänge und veränderbare Systemzwänge;
- Fähigkeit zur Kanalisierung und Steuerung der eigenen Verhaltensweisen;
- Fertigkeit der Interessenvertretung und Übernahme von Verantwortung;
- Motivation und Engagement zur gesellschaftlich-politischen Beteiligung;
- Einsatzbereitschaft und Hingabe zu Gemeinwohl und Verbesserung der Welt (vgl. LEMPERT 1971, 318 ff.).

Unter dem Aspekt der Emanzipation hat *berufliche Sozialisation* das Ziel, über die disponible Arbeitskraft hinaus den beweglichen, freien Menschen heranzubilden, der den mündigen Arbeits-, Wirtschafts-, Staats- und Kulturbürger ausmacht. Dieser soll dazu befähigt werden und imstande sein, Berufsrollen, soziale und politische Rollen verantwortungsbewusst und kritisch auszuüben und sie rational begründet auch zu wechseln. Es geht darum, den Sozialisanden als Auszubildende und künftige Arbeitnehmer ein angemessenes Maß an Unabhängigkeit von den Sozialisatoren, dem Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie dem Betrieb überhaupt zu gewährleisten, damit sie ihre gesellschaftliche Position vertreten und gegebenenfalls verbessern können, indem sie lernen, ihre Lage und spezielle Tätigkeit in den technisch-ökonomisch-politischen Gesamtzusammenhang, in das System der Produktion und des Marktes sowie der Verwaltung sinnvoll einzuordnen. So gehören zur betrieblichen Mitbestimmung fachliche und allgemeine Qualifikationen, technisch-technologische Kenntnisse ebenso wie ökonomische, politisch-soziale Qualifikationen, psychologische und kommunikative Fähigkeiten.

Damit die Sozialisanden ihre individuellen Bedürfnisse während der Ausbildung besser artikulieren, ihre Befriedigungschancen und Handlungsspielräume optimal nutzen, erweitern und sich von Bevormundung sowie nicht notwendigen Herrschaftszwängen befreien können, müssen im Prozess der beruflichen Sozialisation besonders ihre *subjektiven Fähigkeiten* ausgeprägt und gefördert werden, die sich durch eine der Emanzipation zuträgliche Disponibilität auszeichnen: Fähigkeit zur Reflexion und zu dispositivem Denken, nämlich sich Ziele zu setzen und zu entscheiden, Fähigkeit zur Ausdauer und Konzentration, Orientierungsvermögen, Improvisations- und Kombinationsvermögen, Situationsgeschick, Fähigkeit zur Verwertung von Informationen, Umstellungsvermögen, Transferfähigkeit, Analysevermögen zur Entschlüsselung von Interdependenzen, komplexen industriellen Fertigungsverfahren und ihrer sozio-ökonomischen Bedingungen, Fähigkeit zur Rollenkritik und zum Rollenwechsel (vgl. SIEBERT 1972, 16 f.). Hinsichtlich der Begriffe Sozialisation und Emanzipation in Bezug auf die Berufsbildung besteht ein Defizit in der einschlägigen Fachliteratur; selbst LEMPERTS aufschlussreiches Studienbuch zur beruflichen Sozialisation (LEMPERT 2006) bietet keine spezifische Bezugnahme im vorstehenden Definitions-Zusammenhang.

4. Operationalisierung der Emanzipations-Kriterien im beruflichen Sozialisationsprozess

Nach der Darlegung des strukturellen Kontextes der beruflichen Sozialisation zur emanzipatorischen Veränderung der Sozialisanden-Persönlichkeit im Ausbildungsprozess nach dem dualen System gilt es gemäß unseren Intentionen, die Emanzipation hemmenden und fördernden Merkmale und Umsetzungsfaktoren zu konkretisieren. Zur näheren Bestimmung dieser *relevanten Variablen* hat der Verfasser einen *Katalog mit Fragen* zur Ermittlung der Emanzipations-Kriterien, die den Kern und die Rollen der Sozialisanden- und Sozialisatoren-Position kennzeichnen, konzipiert. Dazu kommt es zum einen auf die *Offenheit der Sozialisanden-Position* an, nämlich hinsichtlich

- der individuellen Ausgestaltung der Rollen,
- der Möglichkeit, gleichzeitig andere Positionen einzunehmen,
- der Beobachtungs-Möglichkeiten anderer Sozialisanden,
- der Chance, mit diesen Koalitionen einzugehen,
- der Gelegenheit zur Neudefinition der Zielposition.

Andererseits sind die *Machtverhältnisse* zwischen Sozialisanden und Sozialisatoren von ausschlaggebender Bedeutung, weshalb Folgendes zu beachten ist:

- die Kontrollfunktionen der Sozialisatoren gegenüber den Sozialisanden,
- die Erziehung der Sozialisanden zu kritischer Distanz gegenüber sich selbst, den Sozialisatoren, der Zielposition;
- die Möglichkeiten und Grenzen realistischer Identifizierung mit dem Zielberuf,
- die Selektionsfunktionen durch Prüfungen.

Daraus ergeben sich etwa folgende *Einzelfragen*, die mit den Auszubildenden und Berufsschülern/-schülerinnen zu klären sind:

- Wie frei bist du bei deinen Ausbildungstätigkeiten im Betrieb?
- Wieweit geht deine Mitbestimmung in der Berufsschule bei der Unterrichtsgestaltung?
- Wie ist dein Verhältnis zu den anderen Azubis und Mitschülern während der Arbeit in Betrieb und Berufsschule und darüber hinaus zu kennzeichnen?
- Wieweit tust du dich mit Anderen im Rahmen der Ausbildung zusammen, um gemeinsam Probleme zu lösen?
- Welche Rollen kannst du als Auszubildende/-r und Berufsschüler/-in ausüben?
- Welche Rollen spielen dein/e Ausbilder und Berufsschullehrer als Lehrpersonen, Wissensvermittler, Berater, Vorbild, Privatmensch oder sonst?
- Inwiefern wirst du bei der Betriebsausbildung kontrolliert und fühlst du dich im Berufsschulunterricht gegängelt oder fremdbestimmt?
- Welchen Spielraum lässt man dir in Betrieb und Schule zur kritischen Entfaltung bzw. wieweit fördert oder hemmt man sie?
- Wie gut wirst du durch die Ausbildung mit deinem Beruf vertraut gemacht?
- Welche Bedeutung haben Prüfungen und ihre Vorbereitung bei deiner Ausbildung?
- Hast du dich mal mit der Änderung deines Berufszieles – Wechsel und /oder Aufstiegsfortbildung befasst?

Dieser Fragenkatalog lässt sich weiter differenzieren, ergänzen und mit Bezug auf die Lernorte präzisieren. Hinsichtlich der Offenheit der Sozialisanden-Position zur individuellen Rollen-Ausgestaltung ergibt sich die Grundsatzfrage:

1. *Wie frei bist du bei deinen Ausbildungstätigkeiten im Betrieb?*
 - 1.1 Darfst du dir Arbeitsverrichtungen selbst aussuchen: nach der Ausbildungsordnung, im Rahmen der im Betrieb anfallenden Arbeit, nach freier Wahl?
 - 1.2 Werden dir bei der Ausübung der aufgetragenen Arbeiten Weisungen erteilt: durch schriftliche oder mündliche Arbeitsanleitungen vor dem Beginn der Arbeit, münd-

- liche Arbeitsanweisungen während des Arbeitsvorganges durch Ausbilder: Meister, Lehrgeselle, Facharbeiter/Gesellen, Andere – wen? Werden dir überflüssige Vorschriften gemacht – oft?
- 1.3 Wen kannst du im Betrieb ständig oder meistens um Rat fragen: Chef (Betriebsleitung, Firmeninhaber), Ausbilder, Facharbeiter, angelernte Arbeiter, Auszubildende – gleiches Lehrjahr, höhere Lehrjahre, Betriebsrat, Andere/Sonstige, wen?
 - 1.4 Darfst du nichtfachliche Fragen stellen und erhältst du darauf eine sachliche Antwort: arbeitsrechtliche (Arbeitszeit, Lohn; Urlaub), zur allgemeinen Weiterbildung, politische (Gewerkschaft, Verbände), persönliche (Freizeit, Familie, Bekanntenkreis)? Wer beantwortet dir solche Fragen am besten? Warst du wegen solcher Fragen schon beim Betriebsrat bzw. Jugendvertretung?
 - 1.5 Hast du schon ausbildungsfremde Arbeiten mit Erfolg abgelehnt: für zu viel ausfeigen (mehr als 2 Stunden täglich), zu viel Maschinen putzen, zu viel einkaufen, welche anderen Arbeiten?
 - 1.6 An wieviel Betriebsversammlungen hast du bislang während deiner Ausbildung teilgenommen? Wie oft hast du dort das Wort ergriffen?
 - 1.7 Hast du dich schon mal auf eigenen Wunsch von einem Arbeitsplatz versetzen lassen: mit Erfolg, Vorteilen, Nachteilen? Dein Wunsch wurde abgelehnt?
2. *Wieweit reicht deine Mitbestimmung in der Berufsschule bei der Unterrichtsgestaltung?*
- 2.1 Hast du schon an der Unterrichtsgestaltung mitgewirkt – Referat nach freier Wahl gehalten, Referat oder Ähnliches nach Vorgabe des Lehrers durchgeführt (freiwillig dazu gemeldet)? Das Thema der Unterrichtsstunde mitbestimmt – in welchen Fächern? Bei der Wahl/Art der Hausaufgaben mitgewirkt? Freiwillig auf die kommende Unterrichtslektion vorbereitet, wenn der Lehrer das Thema vorher angibt? Terminvorschlag, inhaltlichen oder formalen Vorschlag zu einer Klassenarbeit eingebracht? Haben deine Berufsschullehrer das mal angeregt?
 - 2.2 Hast du Vorschläge zum Klassenbesuch einer interessanten Einrichtung gemacht: Erkundung einer öffentlichen Bücherei, Teilnahme an einer Arbeitsgerichts-Verhandlung, Betriebsbesichtigung (Art des Betriebes?), Besuch einer Fachmesse wie Werkzeugmaschinen-Ausstellung, Teilnahme an einem Vortrag, Studienfahrt (Ziel, Zweck?), Besuch des Landtages, Landesfunkhauses, einer Kunstaussstellung, Theater-Vorstellung, gemeinsamer Kino-Besuch mit Besprechung? Haben deine Fachlehrer dazu Vorschläge unterbreitet?
 - 2.3 Hast du mal vorgeschlagen, Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens in die Schule oder Klasse zu holen – für den Politik-, Deutsch- oder Technologie-Unterricht: Politiker / Vertreter von Parteien oder Organisationen, Offizier der Bundeswehr, Vertreter der Wehrdienstverweigerer oder Ähnliche, Gewerkschaftsfunktionär, Verkehrs-Staatsanwalt/Richter, Künstler/Schriftsteller, Technikexperten/Erfinder? Haben deine Berufsschullehrer mal danach gefragt oder dazu aufgefordert?
 - 2.4 Hast du andere Empfehlungen/Vorlieben zur außerschulischen Unterrichts-Bereicherung?

3. *Wie ist dein Verhältnis zu den anderen Auszubildenden zu charakterisieren und wie gut arbeitet ihr in Betrieb und Berufsschule zusammen?*
 - 3.1 Kannst du die anderen Auszubildenden während der Arbeit im Betrieb beobachten und was hast du dabei gelernt?
 - 3.2 Könnt ihr euch bei Schwierigkeiten gegenseitig helfen, ist das erlaubt und erwünscht?
 - 3.3 Arbeitest du mit den Klassenkameraden in der Berufsschule zusammen: vor, während, nach dem Unterricht, zu Hause – bei den Hausaufgaben, zur Vertiefung des Unterrichtsstoffes, Vorbereitung auf Klassenarbeiten, nach Unterrichtsversäumnissen, in welchen Fächern?
 - 3.4 Diskutierst du mit den Anderen gemeinsame Ausbildungsprobleme in Betrieb und Schule, kommt ihr dabei zu brauchbaren Ergebnissen?
 - 3.5 Habt ihr schon etwas Gemeinsames unternommen, um Unzulängliches, Missstände abzustellen, Verbesserungen zu erreichen – bei Berufsschullehrern, Ausbildern, Betriebsrat oder wem – mit oder ohne Erfolg, habt ihr Wiederholungsbedarf?

4. *Welche Rollen kannst du als Auszubildender ausüben – in Betrieb, Berufsschule und darüber hinaus als Bürger?*
 - 4.1 Wieweit hast du dich im Betrieb und Beruf außerhalb schon als Fachmann betätigt – im Rahmen von Produktionsprozessen, Kundenaufträgen oder welchen Gelegenheiten?
 - 4.2 Wieviel Mal hast du schon den Betriebsrat bzw. die Jugendvertretung gewählt oder dich gar um den Posten des Jugendvertreters beworben?
 - 4.3 Bist du Mitglied einer Gewerkschaft und/oder hat du bereits an Gewerkschafts-Veranstaltungen teilgenommen – im oder außerhalb des Betriebes?
 - 4.4 Gehörst du einem Sportverein an und unterhältst du dich mit Vereinskameraden über deine Ausbildung und auch politische Fragen?
 - 4.5 Engagierst du dich in einer politischen Partei oder warst du schon auf Parteiveranstaltungen – im Wahlkampf bzw. zum Thema „Bildung/Ausbildung“?
 - 4.6 Wie oft hast du in der Berufsschule den Klassensprecher/Klassenrat gewählt und bist du bereit, dich als Kandidat zu bewerben und wählen zu lassen?
 - 4.7 Arbeitest du in einer Arbeitsgruppe der Schülervertretung mit, z. B. zur Gestaltung schülergemäßen Unterrichts oder einer Schülerzeitung?
 - 4.8 Möchtest du Mitglied im Schülerrat oder gar Schulsprecher werden?
 - 4.9 Möchtest du als Schülervertreter an den Gesamtkonferenzen teilnehmen und/oder im gemeinsamen Schlichtungsausschuss mitwirken?
 - 4.10 Möchtest du an Zensuren- und Prüfungszulassungs-Konferenzen teilnehmen?
 - 4.11 Hast du Interesse, gemeinsam mit Lehrern an der Reform unserer Berufsschule mitzuarbeiten?
 - 4.12 Haben deine Berufsschullehrer und/oder die Schülervertretung über diese Aufgaben und Mitwirkungsmöglichkeiten aufgeklärt und zum Mitmachen angeregt?

- 5 *Welche Rollen spielen für dich deine Betriebsausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen?*
- 5.1 Bist du mit den Fachkompetenzen deiner Ausbilder und Berufsschullehrer zufrieden, sind sie gute Wissensvermittler und praktische Vormacher?
- 5.2 Stehen dir deine Ausbilder und Lehrer bei fachlichen Schwierigkeiten und Problemen hinreichend als Berater zur Seite?
- 5.3 Sind deine Ausbilder und Lehrer annehmbare Motivatoren, die dich mehr ermuntern und fördern, anstatt zu ermahnen und zu schimpfen?
- 5.4 Erweisen sich deine Ausbilder und Lehrer als verlässliche und vertrauensvolle Respektpersonen/Vorgesetzte?
- 5.5 Kannst du dich ihnen gegenüber auch kritisch und offen gegenüber den Arbeitsverhältnissen in Betrieb und Schule äußern, ohne Befürchtungen haben zu müssen?
- 5.6 Können deine Ausbilder und Lehrer für dich auch als menschliche Vorbilder und angenehme Privatpersonen gelten?
- 6 *Welchen Kontroll-Funktionen unterliegt deine Ausbildung und wie stehst du dazu?*
- 6.1 Wer kontrolliert dich im Betrieb und in welchem Maße: Betriebsleiter, Firmeninhaber, Meister, Lehrgeselle, sonstige Mitarbeiter – sachlich angemessen und der Ausbildung förderlich oder auch zu ungerecht, fragwürdig?
- 6.2 Auf welche Weise wirst du im Betrieb kontrolliert: Überwacht man die Vorschriften zur Ausführung der Arbeit? Kontrolliert man deine Arbeitsergebnisse, deinen Lernfortschritt, praktische Fertigkeiten, theoretische Kenntnisse?
- 6.3 Macht man dir im Betrieb Vorschriften zum Umgang mit bestimmten Leuten, gibt es deshalb arbeitsabträgliche Auseinandersetzungen?
- 6.4 Engt man deine persönliche Freiheit ein: hinsichtlich deines Aussehens (Haarschnitt, Kleidung), deiner Sprache (Kraftausdrücke, mangelnde Fachsprache, unzureichende Sprachbeherrschung), bestimmter Eigenarten?
- 6.5 Überwacht dein Betriebsausbilder deine Leistungen in der Berufsschule, gibt er ggf. Hilfestellung?
- 6.6 Kümmern sich deine Berufsschullehrer um deine Ausbildung und Leistungen im Betrieb und gibt es darüber Verständigungen bei Defiziten?
- 6.7 Kontrollieren dich deine Berufsschullehrer angemessen durch Tests, Klassenarbeiten, Abfragen von Hausaufgaben, Arbeitsaufträge mit Besprechung im Unterricht?
- 6.8 Werden Leistungskontrollen mit Bewertung und Notengebung ausreichend vorbereitet, transparent gemacht und angekündigt?
- 6.9 Machen dir die Berufsschullehrer Verhaltensvorschriften zum gemeinsamen Umgang in der Schule, die du für unbegründet hältst?
- 7 *Welchen Spielraum lässt man dir in Betrieb und Berufsschule zur kritischen Entfaltung bzw. wieweit fördert oder hemmt man sie?*
- 7.1 Darfst du deine Berufsschullehrer kritisieren: begründet sachlich und persönlich, ausdrücklich erlaubt oder mit negativen Folgen zu rechnen?

- 7.2 Machen deine Mitschüler und du davon Gebrauch: mit welchem Erfolg oder ist das gar nicht nötig?
 - 7.3 Würdest du schon von deinen Mitschülern kritisiert und kritisierst du sie – mit welchen Konsequenzen: förderliche Auseinandersetzung zur Situationsklärung oder überflüssiger Streit?
 - 7.4 Unterstützen die Berufsschullehrer die gegenseitige Kritik, wurden dazu Regeln der redlichen Argumentation aufgestellt und geübt?
 - 7.5 Vertreten deine Berufsschullehrer eine kritische Meinung? Erscheint sie dir überzeugend, begründet und berechtigt: gegenüber den Schulverhältnissen, der betrieblichen Ausbildung, gesellschaftlich-politischen Missständen? Werdet ihr über Meinungsfreiheit und Indoktrination aufgeklärt?
 - 7.6 Wen darfst du im Betrieb kritisieren und welche Reaktionen sind zu erwarten: Betriebsleitung, Ausbilder, Mitarbeiter, Auszubildende? Wieweit hast du es ausprobiert oder bist du durch Erfahrungen anderer vorgewarnt?
 - 7.7 Sollte man da bei Ausbildungsmängeln praktischer, theoretischer oder personeller Art Zurückhaltung üben oder sollte man sich ggf. Unterstützer im Betrieb suchen und an den Betriebsrat wenden?
 - 7.8 Sollte man die Berufsschullehrer um Beratungs- oder Kooperationshilfe bitten: beim Betrieb, bei Innung, Kammer, Arbeitsgericht oder Öffentlichkeitsarbeit?
- 8 *Wie gut wirst du durch die Ausbildung mit deinem Beruf vertraut gemacht?*
- 8.1 Welche deiner Ausbildungspersonen üben deinen künftigen Beruf aus: Wieweit führen sie ihn dir realistisch vor Augen, bist du davon eher positiv oder negativ beeindruckt?
 - 8.2 Wie beurteilst du deine in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Praxiseinsichten für deine künftige Berufstätigkeit? Inwiefern kannst du bereits selbstständig Facharbeit verrichten?
 - 8.3 Hattest du schon Gelegenheit, deinen Beruf praktisch zu erproben und im Ernstfall auszuüben?
 - 8.4 Trägt der Berufsschulunterricht zu deinem beruflichen Selbstbewusstsein sinnvoll bei?
 - 8.5 Fühlst du dich zum Fachidioten ausgebildet oder siehst du dich in der Lage, Berufsprobleme und Fragen, die über den Ausbildungs- und Arbeitsplatz hinausgehen, kritisch zu durchdenken?
 - 8.6 Kennst du deine Rechte und Pflichten nach dem Ausbildungsvertrag, Jugend- und Arbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Tarifvertrag und trittst du überzeugt dafür ein?
 - 8.7 Verfolgst du Tarifverhandlungen, Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Öffentlichkeit und würdest du Berufsorganisationen beitreten oder unterstützen, die im Sinne deiner Interessen handeln?
 - 8.8 Oder meinst du, dass dein Chef/Betriebsinhaber sowie die Politiker genügend für dein wirtschaftliches Auskommen sorgen und du daran sowieso nichts ändern kannst?

- 9 *Welche Bedeutung haben Prüfungen bei deiner Ausbildung?*
- 9.1 Hast du eine Zwischenprüfung oder andere Prüfung im Zusammenhang mit deiner Berufsausbildung abgelegt, wie schätzt du ihre Funktion und dein Abschneiden ein?
- 9.2 Hast du vor der Prüfung Angst gehabt oder hat dir jemand davor Angst gemacht, um dich zur Leistung anzuspornen, und wie hast du darauf reagiert?
- 9.3 Bereiten dir Klassenarbeiten und Leistungskontrollen in der Berufsschule Sorgen und wie hältst du es mit der Vorbereitung darauf?
- 9.4 Meinst du, dass man sich durch besonderes Wohlverhalten gegenüber Prüfern / prüfungsberechtigten Personen möglichst beliebt machen sollte, weil man von ihnen abhängig ist und sie über Lebenschancen entscheiden?
- 9.5 Für wie wichtig hältst du die erfolgreiche Berufsabschluss-Prüfung, würdest du eine nicht bestandene Abschlussprüfung wiederholen?
- 9.6 Kannst du auch ohne Ausbildungsabschluss etwas im Leben werden, hast du dir dafür Alternativen überlegt?
- 10 *Hast du dich mal mit der Änderung deines Berufszieles befasst – aus welchen Gründen?*
- 10.1 Haben sich für dich während der Ausbildung bisher Gründe ergeben, deinen Berufswunsch abzuwandeln – Zweifel an der Eignung, andere Neigung/Interessen, enttäuschende Erwartungen?
- 10.2 Hast du dich während deiner jetzigen Ausbildung nach anderen Ausbildungs- oder Berufsmöglichkeiten erkundigt?
- 10.3 Hast du dich neben deiner bisherigen Ausbildung weiter gebildet – in Betrieb, Berufsschule oder außerhalb?
- 10.4 Willst du deine Ausbildung abschließen – im jetzigen Ausbildungsbetrieb oder anderswo und willst du deinen gelernten Beruf als Facharbeiter ausüben?
- 10.5 Willst du in deinem gelernten Beruf aufsteigen: zum Meister, Techniker, Ingenieur (Bachelor / Master of Engineering), Berufsschullehrer oder welcher anderen Position?

5. Umsetzungsstrategie in den Ausbildungs-Alltag und Unterricht

Diesen Fragenkatalog hat der Verfasser im Wesentlichen bereits in den 1970er Jahren für eine empirische berufssoziologische Untersuchung entwickelt und weiter zu Bestimmungsfaktoren oder Deskriptoren differenziert. Allerdings war die geplante Panel-Befragung der Berufsschülerschaft in Niedersachsen als Längsschnittprojekt aus unerwarteten externen Gründen gescheitert. Immerhin hat mich die intensive Beschäftigung mit der Thematik im Rahmen meiner Berufsschullehrertätigkeit sehr stark für die Sozialisation und Emanzipation meiner eigenen Schüler/-innen in der Berufsschule, Berufsaufbau- und Fachoberschule sensibilisiert, auf die Idee gebracht und zur Überzeugung animiert, meine berufssoziologischen Erkenntnisse direkt in meinem Unterricht zu erproben und zum Wohle unserer Schülerschaft anzuwenden. Denn das *Fragenreper-*

toire erschloss, wie sich bald herausstellte, unsere *Unterrichtsverhältnisse* und unser soziologisches *Schulumfeld* bezüglich der Emanzipationsmöglichkeiten und hemmenden Faktoren unmittelbar und recht treffend. Die *Antworten auf die Fragen* lagen sozusagen direkt auf der Hand, ließen sich gut diskutieren und leicht zu einem Programm der Förderung von Mündigkeit und Persönlichkeitsentwicklung für die Schüler/-innen zusammenstellen. Das bestätigten mir auch die Kollegen, die ich an diesem Vorhaben für die emanzipatorische Bildung und Erziehung teilnehmen ließ. Vor allem jedoch kam das Anliegen bei unserer Schülerschaft hervorragend an.

Als fortschrittlicher Berufsschullehrer pflegte ich mit meiner *Lerner zentrierten Unterrichtsauffassung* recht frühzeitig einen Lehr-Lern-Stil mit möglichst hoher Schülerbeteiligung und machte meine Schüler/-innen von vornherein mit den Techniken des Lernens und selbstständiger Arbeit vertraut (vgl. PUKAS 2008). Bereits seit Anfang der 1970er Jahre praktizierte ich Gruppen- und Projektarbeit (vgl. PUKAS 2004), sodass wir auf dieser Grundlage das *Unterrichtsvorhaben der Emanzipationsförderung und Persönlichkeitsbildung in der dualen Ausbildung* sowohl in ausschnittshaften Teilprojekten mit überwiegend Parallelgruppenarbeit und Ergebnis- und Erfahrungs-Diskussion im Plenum als auch als arbeitsteiliges Komplexvorhaben erfolgreich starten und bewältigen konnten. Für die von mir vorgeschlagene Zielentscheidung, einen wirksamen Beitrag zur Erziehung und Heranbildung mündiger Arbeits-, Wirtschafts- und Staatsbürger zu leisten, bedurfte es keines besonderen Motivationsschubes. Je nach Ausbildungsstand und Kompetenzniveau der Lernenden half ich mit meinem *grundlegenden Fragenkatalog* aus, setzte Impulse und unterstützte die inhaltliche Findungsphase in den Schülerarbeitsgruppen, jedoch war oft erstaunlich, wie treffsicher die betroffenen Sozialisanden die entscheidenden Probleme, Sachverhalte und Kriterien ermittelten, die ihre wünschenswerte Selbstentfaltung in Betrieb und Schule behinderten und begünstigten und wie pfiffig sie die Operationalisierung und Feinstrukturierung vornahmen. Das übertraf an Vielfalt und guten Einfällen durchaus meinen eigenen Vorgaben-Pool – mal davon abgesehen, dass er für adressatengerechte Fragebögen einer Klassenzimmer-Erhebung zurecht gestutzt und mit Auswahlantworten zum Ankreuzen und Begriffseinsetzen versehen werden musste. Diese Aufgabe stellte sich uns, wenn die Schüler/-innen in der Auswertungsphase des Projekts eine Befragung in der eigenen oder gar anderen Berufsschulklassen durchführen und die Ergebnisse in unserer Schulzeitung präsentieren wollten. Später korrespondierte dieser didaktische Ansatz mit der verbreiteten *Kompetenz-Orientierung* und ihrer strukturellen Ausbreitung auf Sozial- und Personalkompetenz, während für die proklamierte Handlungskompetenz wichtig ist, dass es angesichts der Ausrichtung auf Prozess- und Geschäftsorientierung auf die Inhaltskomponente für die Anschauung und Beteiligung der Schüler ankommt, wie dies etwa mit dem Fragenkatalog geschieht.

So erwies sich unsere grundlegende *Sensibilisierung für emanzipatorisches und tolerantes Verhalten* im Laufe der Jahre als Tatsache mit der Konsequenz und Bereitschaft einer entsprechenden Haltungsänderung und Überzeugung zum Wohle der Sozialisanden jedenfalls in der Schule und im Unterricht. Die meisten der im Fragenkatalog enthaltenen inner- und außerschulischen Maßnahmen und Vorschläge, soweit sie im

Verantwortungsbereich der Lehrerschaft lagen, wurden verwirklicht und zur Gewohnheit. Unsere Schüler bewiesen bereits in der bildungspolitischen Aufbruchsstimmung 1971/72 Mündigkeit, Emanzipation und couragiertes, verantwortliches Handeln, als sie mit Protestaktionen einschließlich Schulstreik und Straßen-Demos in Hannover eine erfolgreiche Erweiterung unserer FOS Technik durchsetzten, um drohende Warteschleifen abzuwenden (vgl. PUKAS 1972). Weitere Höhepunkte dieser Ausprägung einer demokratischen Schulkultur waren z. B. eine Projektwoche „Verteidigung der Menschlichkeit“ mit Beteiligung der gesamten Schule oder eine zweitägige Pädagogische Klausurtagung des kompletten Kollegiums zum Thema „Gewalt an Schulen“. Begünstigt war diese Entwicklung dadurch, dass ich 1971 zum ersten von der Schülerschaft gewählten Vertrauens-/Beratungslehrer bestimmt und 1975 zum didaktischen Leiter/Koordinator berufen wurde – als einzige Berufsschule Niedersachsens hatten wir zeitweilig eine *Kollegiale Schulleitung* nach Gesamtschul-Muster, bis sie von der CDU-FDP-Regierung unter Wulf per Schulgesetz-Novellierung verboten wurde –, sodass ich mein Engagement und meine übergreifenden bildungspolitischen Erfahrungen damals nützlich einbringen konnte (vgl. PUKAS 2021, 41 ff.).

Die Erfolge dieses Sozialisationsgeschehens ließen sich allerdings auf die *Betriebsverhältnisse* nicht so unmittelbar übertragen. Am ehesten kommt dies in Großbetrieben wie VW mit einem etablierten Ausbildungssystem in Frage und wo Auszubildende Gewerkschaftsmitglieder sind, meist ohnehin die guten Unterstützer im Politikunterricht der Berufsschule. Zudem besteht hier oft eine größere Kooperation zwischen Schule und Betrieb mit regelmäßigem Erfahrungsaustausch bis hin zu Anschauungs- und Lehrmittelzuwendungen für die Berufsschule. Bei Klein- und Mittelbetrieben fühlen sich die Auszubildenden aufgrund von Vereinzelung abhängiger und verhalten sich mit der Einforderung von Emanzipationsmöglichkeiten entsprechend vorsichtig. Da kann die Unterstützung der Berufsschullehrer hilfreich sein, aber man sollte behutsam vorgehen.

6. Bezugnahme auf aktuelle Tendenzen der Entberuflichung, neuen Beruflichkeit und Employability

Da das Konzept entwickelt wurde, als die bildende Kraft des Berufes noch nicht so obsolet war wie heute, fehlt noch eine aktuelle Relevanzbestätigung dafür. Bereits als sich die realistische Wende in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu entfalten begann, veröffentlichte ich 1968 meinen ersten berufspädagogischen Aufsatz zur Formung des Menschen durch die gegenständliche Technik, der noch auf mein Studium an der PHG Hannover zurück ging und in dem ich mich mit den *Möglichkeiten und Gefahren der Technik* durch Prägung zur Sachlichkeit und Anpassungsbereitschaft als Bildungsansatz und Erziehungsaufgabe auseinandersetzte. Das wurde in der BWP dann als *Bildung durch, für und gegen den Beruf* erörtert und langfristig zog ich daraus die praktische Konsequenz, die didaktische Synthese von beruflicher und allgemeiner Bildung sowie integrativen Projektunterricht und damit verbundene Emanzipationsbestrebungen zu einem curricularen Hauptanliegen während meiner Lehrertätigkeit auszugestalten. In-

des schließt der real ablaufende technische und gesellschaftliche Fortschritt nicht aus, dass in unserer digitalisierten und globalisierten Welt auch dieses breit angelegte Ausbildungskonzept angesichts der beruflichen Veränderungen nicht mehr pädagogisch und bildungspolitisch tragfähig ist.

Gegenwärtig wird diese Problematik als berufs- und wirtschaftspädagogisches Zentralanliegen hauptsächlich unter dem *Begriff der Employability* diskutiert. Einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Aspekte dieser Beschäftigungsfähigkeit, nämlich sozialer Sicherung, Arbeitsregulation, betrieblichen Reorganisation, beruflichen Mobilität im Kontext der flexiblen Erwerbsgesellschaft, dynamischen Arbeitsmarktstrategien und aktiven Arbeitsmarktpolitik vermitteln BLANKE/ROTH/SCHMID (2000, 43–46) in ihrem Forschungsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung. Zur Dynamisierung und Flexibilisierung der deutschen Arbeitsmärkte fordern sie für den Einzelnen als Erwerbsperson, dass dieser durch Qualifizierung und die Vermittlung von Fähigkeiten zum *Selfmanagement und Selfmarketing* gestärkt wird, damit er sich auf flexibilisierten Arbeitsmärkten relativ frei bewegen und seine Existenz sichern kann, was die Abkehr vom Konzept der Beruflichkeit, Modularisierung der Qualifikationen sowie lebenslanges Lernen bedeutet und weshalb die Erwerbsbiografien eher von Brüchen gekennzeichnet sind. Daher sind den Arbeitnehmern als *Rüstzeug* fachliche, kognitive und soziale Kompetenzen zur Beschäftigung in mehreren Berufen, bei wechselnden Arbeitgebern, Arbeitszusammenhängen und Tätigkeitsprofilen zu verabreichen. So soll *Humankapital* als Modernisierungs-Promotor fungieren. Berufseinsteiger und Beschäftigte sind zur Eigenverantwortung und Selbstorganisation zu befähigen, wozu sie sich vor allem auch selbst bemühen und anstrengen müssen. Die berufliche *Erstausbildung im dualen System* erweist sich als günstig, insofern sie eine zu hohe Spezifität der Qualifikationen verhindert, während anerkannte Bildungsabschlüsse Qualifikationen transportabel machen und Berufseinsteigern ebenfalls anderweitige Beschäftigungen eröffnen. Das in der Ausbildung akkreditierte Wissen und Können sowie die erworbene Arbeitserfahrung bieten eine geeignete Grundlage, um sich durch Weiterbildung aktuelle *Zusatzqualifikationen* anzueignen und dynamische individuelle Qualifikationsprofile anzulegen. All dies kann man grundsätzlich als Bestätigung sehen, dass das Training und die Vorbereitung auf die moderne Arbeitswelt mit unserem Fragebogen-Konzept in die richtige Richtung weist und passend strukturiert ist.

Und diese Folgerung kann man im Wesentlichen gleichfalls ziehen, wenn man den vielseitigen Sammelband zur Thematik *Beruf, Beruflichkeit, Employability* von SEIFRIED/BECK/ERTELT/FREY (2019, 9 ff.) untersucht. In der Einführung der Herausgeber geht es zentral um das Berufskonzept, das die Verbindung zwischen der Arbeitswelt und den in ihr Tätigen herstellt. Dort werden dem *Berufsbegriff* folgende *Hauptmerkmale* zugeschrieben: eine Erwerbs- oder Berufsrolle, die einem Individuum Einkommen und Status in der Gesellschaft sichert; eine spezifische Arbeits- oder Berufstätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft, die meist auf einer Ausbildung beruht; eine Persönlichkeits-Strukturierung oder Berufseinstellung, die eine Hinwendung zur Arbeitstätigkeit erlaubt; ein Bündel von Kompetenzen, die als formale Qualifikationen einen Beruf institutionalisieren. Des Weiteren stellen sie acht *Funktionen* zusammen, die ein *Beruf* zu

erfüllen hat und die zeigen sollen, dass er mehr ausmacht, als die Verwertbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen zu liefern, nämlich als Bindeglied zwischen *Individuum und Gesellschaft* zu fungieren. Die Erwerbs-, Ganzheitlichkeits-, Kontinuitäts- und Erbauungsfunktion bilden die Perspektive der arbeitstätigen Menschen ab, die sich in die arbeitsteilige Gesellschaft eingliedern, während die Sozialisations-, Qualifikations-, Allokations- und Selektionsfunktion für den Anspruch der Bürger stehen, ihren individuellen Beitrag zu einer verträglichen Solidargemeinschaft zu leisten. Dabei existiert ein konfliktreiches *Spannungsverhältnis* zwischen Individuum und Gesellschaft von wechselseitigen Ansprüchen zwischen Selbst- und Fremdbestimmung, wie eingangs bei der Verwirklichung von Mündigkeit und Emanzipation angesprochen. Der legitime Anspruch auf ganzheitliche Entfaltung der Persönlichkeit findet seine Begrenzung durch die gleichberechtigten Bedürfnisse der Anderen und das Berufskonzept ermöglicht so aufgrund der gesellschaftlich eingebetteten Berufsrolle funktionale *Beschäftigungsfähigkeit und Persönlichkeitsbildung* und das kann und soll durch die entsprechende Auffächerung sowie Bearbeitung des vorgestellten Fragenkatalogs gefördert werden.

Die Autoren des Sammelbandes machen noch u. a. auf die Gefahr aufmerksam, dass wegen der Abhängigkeit der Individuen von den Arbeitsmarktbedingungen die Berufsbildung nicht zu stark an der Employability ausgerichtet werden dürfe und kritisieren die Verlagerung von Verantwortung für unterwertige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf die Arbeitnehmer. Nicht zuletzt wird der These von der Entberuflichung durch Employability das *Konzept einer modernen Beruflichkeit* entgegengesetzt, das KUTSCHA (2015) im Anschluss an ein Leitbild der IG Metall formuliert hat, nämlich einen Verbund von Aus- und Weiterbildung unter Einschluss der akademischen Berufe. Schließlich hat KUTSCHA (1992) schon früher nachgewiesen, dass der technische Wandel in den 1980er Jahren mit der Entwicklung der neuen Technologien, der Neuordnung der Metall-, Elektro- und Büroberufe sowie der Qualifizierung-Offensive für berufliche Weiterbildung mit der Strukturverschiebung von der Aus- zur Weiterbildung keine Entberuflichung bewirkt, sondern das Berufskonzept stabilisiert hat. Und das war eine Entwicklungsstufe der Verberuflichung von Arbeit sowie Aufwertung und Ausbau der Berufsschule, in der unser *Unterrichtsvorhaben der Emanzipationsförderung und Persönlichkeitsbildung in der dualen Ausbildung* voll zum Zuge kam. Und das bleibt m. E. relevant, solange unsere Berufsausbildung am System der Ausbildungsordnungen, die kontinuierlich erneuert werden, orientiert ist.

Literatur

- BLANKE, S. / ROTH, C. / SCHMID, J. (2000). Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht Nr. 157 der Akademie für Technikfolgenabschätzung. Stuttgart.
- BMBW/KMK (2021). DQR-Portal. Unter: <https://www.dqr.de/content/60.php> (am 24.11.2021).
- KMK (2005). Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz – Erläuterungen zur Konzeption und Entwicklung. Berlin/Neuwied.

- KUTSCHA, G. (1992). Entberuflichung und Neue Beruflichkeit – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 88 (7), 535–548.
- KUTSCHA, G. (2015). Erweiterte moderne Beruflichkeit – Eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes. Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online. bwpat Ausgabe 29. Unter: http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf (am 30.11.2021).
- LEMPERT, W. (1971). Leistungsprinzip und Emanzipation. 2. Aufl. Frankfurt/M.
- LEMPERT, W. (2006): Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Baltmannsweiler.
- LÜSCHER, K. (1968). Der Prozess der beruflichen Sozialisation. Stuttgart.
- MISSELHORN, C. (2021). Künstliche Intelligenz und Empathie. Vom Leben mit Emotionserkennung, Sexroboter & Co. Stuttgart.
- PUKAS, D. (1972). Chancengleichheit – ein hohles Schlagwort? Folgen der Vernachlässigung der beruflichen Bildung: Hannovers Fachoberschulen droht der Numerus clausus. In: Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen. o. Jg. Nr. 14 vom 15.07.72, 4.
- PUKAS, D. (1979). Der Prozess der beruflichen Sozialisation mit Bezug auf die duale Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/M.
- PUKAS, D. (2004). Projektmanagement und Projektarbeit. In: Erziehungswissenschaft und Beruf. 52 (2), 187–211.
- PUKAS, D. (2008). Lernmanagement – Einführung in Lern- und Arbeitstechniken. 3. akt. Aufl. Rinteln.
- PUKAS, D. (2021). Berufsschule als Lebensaufgabe. Meine Memoiren: Erfahrungen als Berufs- und Reformpädagoge, Fachdidaktiker, Fachschriftsteller 1960 bis 2020. Berlin.
- SEIFRIED, J. / BECK, K. / ERTELT, B. J. / FREY, A. (Hrsg.) (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld.
- SIEBERT, H. (Hrsg.) (1972). Bildungsurlaub – eine Zwischenbilanz. Düsseldorf.

DR. DR. DIPL.-PÄD. DIETRICH PUKAS

Lehnst 40, 31542 Bad Nenndorf, dietrichpukas@t-online.de