

DIETER EULER

## Vieles bewegt sich – aber wohin?

Über die Notwendigkeit einer Leitbilddiskussion in der Berufsbildung

### Ausgangspunkte

Ein Blick auf die Publikationen, Positionspapiere, Programmatiken, Dokumente und Studien, die in jüngster Zeit über die Entwicklung der Berufsbildung veröffentlicht worden sind, suggeriert, dass sich in diesem Segment des Bildungssystems vieles bewegt und einiges verändert. Auch wenn das Neue oft nicht neu ist, so bieten Chiffren wie EQF, DQF, ECVET, QAF, Berufsbildungs-PISA, Ausbildungsbausteine, Altbewerber, Modularisierung, Übergangssystem, Outputorientierung, gestreckte Abschlussprüfung oder Ausbildungsbonus, viele Ansatzpunkte für kontroverse Debatten. Auf den ersten Blick erscheint alles wie ein Wühltisch mit politischen Vorschlägen, die ungeordnet über- und nebeneinander liegen.

Nun kann man zu Recht einwenden, dass die Berufsbildung aufgrund ihrer sachlichen und politischen Komplexität zwangsläufig kein Thema für vorschnelle Vereinfachungen darstellt. Und spätestens auf den zweiten Blick eröffnet sich dem interessierten Betrachter hinter den zahlreichen Gestaltungsvorschlägen eine Fülle von Zielbezügen, mehr oder weniger präzise, mehr oder weniger abstrakt. Unklar bleibt in dieser „Gemengelage“ allerdings, inwieweit sich die vielen Einzelinitiativen auf ein klares Leitziel oder eine kohärente, mittelfristige Perspektive hin bewegen.

Aus dieser Feststellung erwächst die Vorstellung, nach der Notwendigkeit und Möglichkeit eines neuen Leitbilds für die Berufsbildung zu fragen, welches den aktuellen Reformagenden als eine Art Kompass eine Richtung und Kohärenz verleihen kann. Dabei sind zum einen die erkennbaren Entwicklungen in Gesellschaft und Beschäftigung zu berücksichtigen, zum anderen die aus der Tradition des deutschen Berufsbildungssystems resultierenden Ansprüche und Postulate zu reflektieren. Sind die bestehenden Leitbilder noch tragfähig, sind neue Vorschläge erkennbar? Inwieweit werden sie den veränderten Rahmenbedingungen der Berufsbildung gerecht? Die nachfolgenden Überlegungen beanspruchen auf diese Fragen keine vollständigen Antworten, sondern verstehen sich als Impulse, Begründungen und erste Strukturierungen für notwendige Diskussions- und Verständigungsprozesse.

### Zentrale Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung der Berufsbildung

Ein nationales Berufsbildungssystem hat instrumentellen Charakter zur Erreichung spezifischer Ziele, die von Land zu Land divergieren können. So sehen beispiels-



weise einzelne europäische Länder die Berufsbildung in erster Linie als Instrument der Wirtschaftspolitik, während sie in Deutschland zudem mit Zielen wie beispielsweise der individuellen Entwicklung und der sozialen Integration verbunden wird. Vor diesem Hintergrund ist die Weiterentwicklung der Berufsbildung im Kontext der relevanten gesellschaftlichen und ökonomischen Einflüsse und Rahmenbedingungen zu betrachten.

In der Literatur werden insbesondere die folgenden Entwicklungen mit einem potenziellen Einfluss auf die Berufsbildung hervorgehoben:

- Verstärkter Fachkräftemangel in einigen zentralen Wirtschaftsbereichen, u. a. als Folge der demographischen Entwicklungen.
- Veränderungen in Arbeitsorganisation und Beschäftigungssystem mit Konsequenzen auf die betrieblichen Arbeitskulturen und Berufsstrukturen.
- Verschiebung der Kompetenzprofile in Richtung Wissensarbeit und Akademisierung bei gleichzeitiger Einführung von gestuften Studienabschlüssen.
- Verstärkte Heterogenität in den Ausbildungsvoraussetzungen der Schulabsolventen mit einer wachsenden Gefahr der fehlenden sozialen Integration von lernschwächeren Jugendlichen.
- Wachsender Einfluss von politischer Internationalisierung, ökonomischer Globalisierung und sozialer Migration auf die Gestaltung der Berufsbildung.

### **Exemplarische Vertiefung: Veränderung der betrieblichen Arbeitskulturen**

Die angeschnittenen Entwicklungen können an dieser Stelle nicht umfassend und differenziert ausgeführt werden. Mit der Fokussierung auf Veränderungen im Beschäftigungssystem soll exemplarisch ein Bereich hervorgehoben werden, der für die Berufsbildung einen zentralen Bezugspunkt darstellt.

Ein markanter Umbruch im Beschäftigungssystem kann in der seit mehr als zwei Jahrzehnten beobachtbaren Tendenz gesehen werden, nach der die Norm einer lebenslangen Ganztagsarbeit zunehmend durch vielfältige Formen arbeitszeitlicher Flexibilisierungen aufgebrochen wird. Dabei korrespondiert die Flexibilisierung der Arbeitszeit u. a. mit einer Umverteilung des Einkommens, Verschiebungen in der sozialen Sicherung, der Karrierechancen und dem sozialen Status im Betrieb. Damit einher geht die Privatisierung der Verantwortung (und Kosten) für gesundheitliche, qualifikatorische und psychische Risiken. Es entsteht eine Vielzahl von Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse, so u. a. Leiharbeit, Formen der geringfügigen und der saisonalen Beschäftigung, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, Werkverträge, ‚freie Mitarbeit‘, Teilzeitarbeit oder Formen der Scheinselbständigkeit. Für die Zukunft der Berufsbildung sind zwei mögliche Implikationen aus diesen Entwicklungen von Interesse, die sich in bestimmter Weise miteinander verbinden können: (1) Segmentierung des Beschäftigungssystems; (2) Kulturelle Veränderungen in den Einstellungen zu Arbeit und Beruf.

Die Segmentierung des Beschäftigungssystems kristallisierte sich bereits vor mehr als 20 Jahren heraus. So beschrieb Beck (1986, S. 228) „eine neuartige Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen einem industriegesellschaftlich einheitlichen Normalarbeitsmarkt und einem risikogesellschaftlich flexibel-pluralen Markt für Unterbeschäftigten ... wobei dieser zweite Arbeitsmarkt sich quantitativ ausweitet und den ersten mehr und mehr dominiert.“



Neben den Auswirkungen auf die ökonomische Lage, die psychische Disposition und die gesellschaftliche Integration, die sich insbesondere für das Segment der Randbelegschaften, der Unterbeschäftigten und der Dauerarbeitslosen ergeben, sind aus der Perspektive der Berufsbildung insbesondere die weitergehenden kulturellen Veränderungen im Hinblick auf die Einstellung zu Arbeit und Beruf von Interesse.

Der Zugang zu diesen Veränderungen erschließt sich auf zwei Ebenen. Auf der Oberfläche zeigen sich markante Bewegungen an der Schnittstelle von Arbeit und Lernen: die Verantwortung für die eigene „employability“ wird auf die Beschäftigten verlagert; Formen des selbst gesteuerten Lernens ersetzen hochgradig formale Bildungsprozesse; das schnelle Einfinden in ständig wechselnde Arbeitskontexte wird zu einer zentralen Anforderung an die Arbeitnehmer; Projekte statt Stellen bilden den zentralen Rahmen für Lernen und Arbeiten. Als Leitbild der neuen Arbeitskulturen sieht SENNETT (2007, S. 51) den unternehmerisch denkenden Mitarbeiter mit unbegrenzter Mobilität und uneingeschränkter Leistungsbereitschaft, dessen Inkarnation für ihn die Figur des Unternehmensberaters darstellt: er kommt und geht, wandert von Problem zu Problem, von Arbeitsgruppe zu Arbeitsgruppe und lässt sich niemals nieder. Beschleunigung statt Entwicklung scheint die geheime Losung zu sein, Schnelligkeit bekommt einen nahezu religiösen Glanz. Für eine „Arbeitswelt voller Drehtüren“ (SENNETT, 1998, S. 151) werden neue Kompetenzprofile postuliert: Toleranz für wenig eindeutige Situationen, schneller Wechsel auf immer neue Arbeitskontexte, permanent im Wettlauf mit dem Wandel, professionelles Arbeiten in wechselnden Teams mit immer neuen Personen, die häufig Kollege *und* Konkurrent sind. Unter dieser Oberfläche verändern sich Mentalitäten, Haltungen und Arbeitskulturen. Institutionen, die auf kurzfristigen Transaktionen und ständig wechselnden Aufgaben basieren, fördern ein Arbeitsethos, das die Loyalität gegenüber der Institution, den Aufbau von vertrauensvollen sozialen Beziehungen und die Bereitschaft zu längerfristigem Engagement und Bindung untergräbt. Wenn berufliche Entwicklungen und damit verbunden die eigene Karriere auf kurzfristige Ergebnisse und nicht auf langfristige Erfolge ausgerichtet sind und nur das in den Blick gerät, was hinter der nächsten Kurve liegt, dann sind langfristige Bindung und Loyalität gegenüber Unternehmung oder Personen, das Investieren in auf Verlässlichkeit und Vertrauen ausgerichtete soziale Beziehungen, nicht mehr rational. Die mit der protestantischen Ethik verbundene Einstellung eines durch Selbstdisziplin getragenen Aufschubs der Belohnung für heute erbrachte Investitionen in Fleiß und Vertrauen ergibt unter den Vorzeichen solcher Arbeitskulturen keinen Sinn. Rational wäre demgegenüber die Mentalität von Söldnern, die zur Erledigung wechselnder Aufgaben beauftragt werden und entsprechend primär nach dem Kriterium kurzfristiger Opportunitäten und individueller Nutzenkalküle (zumeist in Form von materiellen Entlohnungen) handeln. Auch Bildung wird im Rahmen dieser modernen Sofortmentalität hochgradig instrumentell bewertet – life-long-learning als Mittel für ein life-long-earning.

Auch wenn sich die Untersuchungen SENNETTS primär auf Betriebe in „fortgeschrittenen Wirtschaftsbereichen“ wie High-Tech, Finanzdienstleistungen und Medien mit mehr als 3000 Beschäftigten beziehen, so wird doch deutlich, dass die veränderten Arbeitskulturen aus individueller sowie gesellschaftlicher Perspektive mit fragwürdigen Konsequenzen verbunden sein können. Psychologisch stellt sich die Frage, welche Art von Menschen unter diesen flüchtigen Bedingungen des per-



manentem Wandels und der kurzfristigen Erfolgsorientierung prosperieren. Wer ist in der Lage, als eine Art Arbeits-Nomade ohne mentalen, sozialen und emotionalen Anker das hastige Wandern von einer Herausforderung zur nächsten zu bewältigen? Wo bleibt in einer solchermaßen beschleunigten und rastlosen Zeit das Leben in der Gegenwart? Können in einem solchen Kontext Identität, Stolz auf die eigene Leistung und der Aufbau einer Lebensgeschichte gelingen? Es ist zu vermuten, dass nur für eine kleine Gruppe besonders leistungsfähiger und emotional stabiler (oder rücksichtsloser) Menschen diese Arbeitskontexte einen Nährboden für Entwicklung und Zufriedenheit bieten. Dies leitet über zu der sozialen Perspektive. Begrenzt sich diese Kultur nicht auf die Welt der Starken und Robusten und ignoriert den Konsens einer sozialen Marktwirtschaft, nach dem nicht nur die Besten zu fördern, sondern möglichst alle Gruppen sozial zu integrieren sind. Geraten nicht diejenigen schnell in den Sog einer Abwärtsmobilität, die als „talentlos“, „nicht ausbildungsreif“ abgestempelt werden? In einer Meritokratie kann der Weg von zugeschriebener Talentlosigkeit zur sozialen Nutzlosigkeit dann sehr kurz sein.

## **Blick zurück nach vorne? – Bestehende Zielausrichtungen in der Berufsbildung**

Rahmenbedingungen und erkennbare Entwicklungstendenzen können prinzipiell in zweifacher Weise mit normativen Leitbildern verbunden werden. Einerseits könnte gefragt werden, inwieweit traditionelle oder auch neue Leitbilder mit den Rahmenbedingungen vereinbar sind. Andererseits könnte herausgearbeitet werden, welches Leitbild den erkannten Rahmenbedingungen entsprechen würde. Beide Perspektiven werden im Folgenden eingenommen.

Traditionelle Leitbilder, die über die Partialinteressen einzelner Anspruchsgruppen der Berufsbildung hinausgehen, sind in zwei Quellen zu finden. Zum einen bietet das Berufsbildungsgesetz (2005) in § 1 Abs. 3 eine Zielbeschreibung für den Teilbereich der *Berufsausbildung*: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ Diese Zielbestimmung verbindet ein individuelles Qualifizierungsziel (Vermittlung von beruflicher Handlungsfähigkeit) mit einem Verwendungszweck (Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit), um auf diese Weise sowohl ökonomische als auch individuelle Ziele zu erreichen. Im Gegensatz zu dem deutschen erfasst das schweizerische Berufsbildungsgesetz (2002) in § 3 nicht nur ökonomische und individuelle Zielbezüge, sondern schließt explizit auch gesellschaftliche Ziele ein: „Dieses Gesetz fördert und entwickelt (a) ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen; (b) ein Berufsbildungssystem, das der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dient; (c) den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen; (d) die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und -formen innerhalb



der Berufsbildung sowie zwischen der Berufsbildung und den übrigen Bildungsberreichen; (e) die Transparenz des Berufsbildungssystems.“

Zum anderen leistet der nationale Bildungsbericht (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006, S. 2) eine umfassende Zielausweisung. In einer pointierten Diktion werden drei zentrale Zielbereiche an- und ausgeführt:

- *Individuelle Regulationsfähigkeit* als „Fähigkeit des Individuums, sein Verhalten und sein Verhältnis zur Umwelt, die eigene Biographie und das Leben in der Gemeinschaft selbstständig zu planen und zu gestalten“. Dies schließt die „Entfaltung von Lernfähigkeit“ und den Erwerb verwertbarer Qualifikationen ein, ist „aber darüber hinaus mit der Idee der Selbstentfaltung, mit Aneignung und verantwortlicher Mitgestaltung von Kultur verbunden.“
- *Entwicklung von Humanressourcen* als die Sicherstellung und Weiterentwicklung des quantitativen und qualitativen Arbeitskräftevolumens (ökonomische Perspektive) sowie „die Vermittlung von Kompetenzen, die den Menschen eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Erwerbsarbeit ermöglichen“ (individuelle Perspektive).
- *Förderung von sozialer Teilhabe und Chancengleichheit bzw. sozialer Integration* als Beitrag der (Berufs-)Bildung „zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zu demokratischer Partizipation.“

### **Blick nach vorne aus der Vergangenheit? - Der „Self-Entrepreneur“ als Leitbild einer zukünftigen Berufsbildung**

Neben den bestehenden Leitbildern werden aktuell neue Leitbilder vorgeschlagen, bei denen nicht immer eindeutig ist, inwieweit sie die gegenwärtigen Rahmenbedingungen und Entwicklungen hinsichtlich ihrer zugrunde liegenden Werte und Ziele als deskriptive Feststellung oder inwieweit sie die zukünftigen Entwicklungen als präskriptive Vorstellung des Autors widerspiegeln. Sollen sie soziale Gegebenheiten oder angestrebte Aufgegebenheiten zum Ausdruck bringen? Ein Beispiel bietet GONON (2008). Er stellt die aktuellen Entwicklungslinien in einen historischen Kontext und interpretiert die Berufsbildung als eine Modernisierung in Form eines schleichenden und sich überlappenden Wandels von idealtypischen Leitfiguren. Aus der Tradition des „ehrbaren Handwerkers“ und des „ehrbaren Händlers“ entwickelte sich die Figur des „ausgebildeten Berufs- und Fachmenschen“, die sich momentan im Übergang zum „Self-Entrepreneur“ befindet. Mit den Leitfiguren wandeln sich die Leitkonzepte, Lernkulturen und das Ethos. Die Standesehre des ehrbaren Handwerkers korrespondiert mit dem „fachbasierten Berufsstolz“ des Berufsmenschen; beide Leitkonzepte werden ersetzt durch die Idee der „Employability“ des „Self-Entrepreneurs“. Analog verändern sich die Lernkulturen von dem informellen Ansatz des Vor- und Nachmachens über formale Unterweisung hin zum Postulat des selbst gesteuerten Lernens. Schließlich verändert sich das Ethos von Solidarität und Tüchtigkeit über Loyalität und Sachlichkeit hin zu Kreativität und Innovation. „Damit ändert sich auch der Charakter der bisherigen Berufsbildung. Bis anhin ist sie als fachgebundene, duale betriebliche Ausbildungsstruktur explizit auf bekannte Qualifikations- und Arbeitsanforderungen ausgerichtet. Jugendliche werden sich künftig in einer zunehmend modularisierten Welt der Aus- und Weiterbildung und vernetzten Anbieterstruktur bewegen. Sie managen zunehmend



selbst ihr Lernkonto und sammeln Punkte. Sie akkumulieren Kompetenzen, die als biographisch basierte Ressource ihre Employabilität erhalten und steigern. ... Die vollständige Integration der Berufsbildung in das Bildungssystem mit Durchgängen zum Hochschulsystem, inklusive Modularisierung der Grundbildung, ist eine Frage der Zeit bzw. steht unmittelbar bevor. Hierbei verschwinden die Berufe nicht, die Berufsförmigkeit löst sich lediglich von einem allzu engen berufsfachlichen Bezug.“ (GONON, 2008, S. 16)

Die Diktion der Ausführungen suggeriert eine beschreibende Analyse. So versteht GONON den „Self-Entrepreneur“ als Idealtypus im Sinne eines Kondensats von historischen und empirischen Analysen bzw. als „überzeichnete oder verdichtete Größen empirisch-soziologischer Realität“ (2008, S. 17). Doch auch wenn die Anlehnungen an die weiter oben skizzierten Veränderungen der betrieblichen Arbeitskulturen wie eine empirische Unterlegung des Idealtypus erscheinen, so sind die Ausführungen von GONON in hohem Maße normativ imprägniert. So erfassen etwa die Untersuchungen SENNETTS nur ein abgegrenztes Segment von Arbeit und Beruf, wodurch sich eine vorschnelle Generalisierung verbietet. Insofern können die Ausführungen GONONS als denkbare Ausprägung einer möglichen Entwicklung gelesen werden. Der Schritt vom analysierten Sein zum angestrebten Sollen vollzieht sich dabei aber nicht deterministisch im Sinne eines Natur- oder historischen Entwicklungsgesetzes, sondern wird maßgeblich bestimmt durch offene Gestaltungsprozesse, die zur Ermöglichung oder Verstärkung, aber auch zur Einschränkung oder Verhinderung beitragen können.

### **Zielpunkte: Möglichkeiten und Rahmen einer Leitbilddiskussion ...**

Ausgangspunkt der Betrachtungen war die Frage nach der Notwendigkeit und den Möglichkeiten einer Leitbilddiskussion in der Berufsbildung. Die Frage nach der Notwendigkeit lässt sich mit dem Hinweis auf die dargestellten Ausführungen nunmehr gut begründen: Als Reaktion auf die nachhaltigen Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere auch im Beschäftigungssystem, liegen mittlerweile zahlreiche Vorschläge zur Reform der Berufsbildung auf dem Tisch. Die Vorschläge reichen von grundlegenden strukturellen Veränderungen im gewachsenen Ordnungsrahmen der Berufsbildung bis zu Forderungen über Anpassungen in verwinkelten Detailfragen. Im Gesamtbild zeigt sich die Gefahr einer Berufsbildungspolitik aus dem Stegreif und Patchwork-Gestaltung, bei der das Handeln durch kurzfristige Problemwahrnehmungen, die Partikularinteressen einzelner Anspruchsgruppen oder Formen der symbolischen Politik bestimmt wird und bei dem zwar viel Bewegung, jedoch keine kohärente Zielausrichtung und Langfristperspektive erkennbar ist. Zudem ist die berufsbildungspolitische Auseinandersetzung immer noch durch zahlreiche Konflikte auf der Maßnahmen-Ebene getragen. Erfahrungen aus dem Konfliktmanagement zeigen, dass viele dieser vermeintlichen Gegensätze überwunden werden können, wenn es gelingt, gemeinsame Hintergrundinteressen und Ziele aufzudecken.

Bestehende Leitziele erscheinen grundsätzlich immer noch von Relevanz, neue bieten zumindest geistiges Baumaterial und Inspiration für An- oder Ablehnung. Offen ist jedoch, inwieweit die vorliegenden Leitziele angesichts der bestehenden Gegensätze sowie der tief greifenden Entwicklungen differenzierungs-, erweite-



rungs- oder gar ersetzungsbedürftig sind. Insgesamt begründet sich aus diesen Zusammenhängen die Notwendigkeit einer Vergewisserung, möglicherweise einer Aktualisierung der bestehenden Zielausrichtungen der Berufsbildung.

Welche Möglichkeiten zur Umsetzung dieses Postulats sind denkbar? Ein Leitbild ist sicherlich kein Produkt aus der Mikrowelle, d. h. notwendig sind Diskurskontexte, die hinreichend Zeit und Offenheit bieten, um auf der Grundlage der erkennbaren Entwicklungen in Gesellschaft und Beschäftigung sowie den tradierten Leitzielen der Berufsbildung eine mittelfristige Zielausrichtung für die Berufsbildung zu reflektieren und zu erarbeiten. Für einen solchen Diskurs könnten die folgenden ‚Leitplanken‘ formuliert werden:

- Ausgangspunkt der Leitbildentwicklung sind die Aussagen der bestehenden Leitziele sowie die erkennbaren Entwicklungstendenzen mit Relevanz für die Berufsbildung.
- Als Gegenstand und Ziel der Leitbildentwicklung werden Aussagen in drei Bereichen angestrebt: (a) Übergreifende Ziele, regulative Ideen für das Gesamtsystem der Berufsbildung. (b) Leitprinzipien für die Gestaltung der ordnungspolitischen Ebene. (c) Leitprinzipien für die Gestaltung der curricularen und didaktischen Ebene.
- Damit die Aussagen des Leitbildes nicht zur Wunschprosa werden, sind sie möglichst differenziert durch Erkenntnisse über relevante Entwicklungen oder Bekenntnisse zu angestrebten Zielen zu begründen.

Die Berufsbildung wird getragen durch eine Schar von Akteuren, die je für sich zu machtlos sind, um die Dinge zu ordnen, gleichzeitig aber zu machtvoll, um sich unterordnen zu müssen. Vor diesem Hintergrund ist die kontinuierliche Verständigungssuche ein unverzichtbares Merkmal des Systems.

## Literatur

- Beck, U. (1986). Risikogesellschaft. Frankfurt: Suhrkamp.
- Gonon, P. (2008). Vom ehrbaren Handwerker zum innovativen Self-Entrepreneur. Modernisierung der Berufsbildung anhand idealtypischer Leitfiguren. Jugend und Arbeit – Positionen, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006). Bildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Sennett, R. (1998). Der flexible Mensch. 3. Aufl. Berlin: Berlin Verlag.
- Sennett, R. (2007). Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag.

