

Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung¹

KURZFASSUNG: Auf der Basis einer Darstellung der Stärken und Schwächen des deutschen Modells der Gesellschaftsintegration qua Beruf wird die Frage nachgegangen, welche Folgen für die Berufsbildung aus der Entgrenzung der beruflichen Handlungskonstellationen und Berufsprofile im Zuge des Strukturwandels wahrscheinlich resultieren werden.

ABSTRACT: Till nowadays the „Beruf“ is one of the main modes to achieve social integration in German society. Based on new results of sociological research on changes in the working environment in German industry the author is discussing the question of the future of „Beruf“ and work-based Vocational Education and Training.

1. Problemstellung

Die Frage nach den Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit beantwortet sich aus der Perspektive industriesoziologischer Forschung höchst unterschiedlich – je nach dem, wie man die Kategorie des Berufs bzw. der Beruflichkeit definiert. Die Scheidelinie der seit über einem Jahrzehnt währenden Kontroverse in der Industriosociologie verläuft zwischen denjenigen, die den Beruf eher als Qualifikationskategorie in der Tradition von BECK / BRATER / DAHEIM (1980), das heißt als ein relativ komplexes und dauerhaftes Ensemble von aufeinander bezogenen Qualifikationen (theoretischer und praktischer Art) definieren, und denen, die Beruf eher als eine sozialstrukturelle Kategorie betrachten, die ihre Besonderheit in einem Zusammenhang von fachlichen Qualifikationen, Beschäftigtenstatus und sozialer Integration/Orientierung erhält, der durch das Bildungs- und Ausbildungssystem vermittelt und fundiert wird.

Die Unterscheidung ist auch bildungsstrukturell keine beliebige akademische. Sie markiert die Scheidelinie zwischen dem Modus handlungsentzogener Vermittlung von – wie immer komplexen – Qualifikationen und Wissen und einen Modus der Sozialisation, bei dem die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in praktische Erfahrungszusammenhänge seiner Anwendung und seiner sozialen Verortung eingebunden ist, so dass der Lernende/Auszubildende nicht allein die Anschauung der Arbeitsprozesse hat, in denen das, was er lernt, angewandt wird, sondern sich ihm auch ein sozialer Raum seiner Berufstätigkeit erschließt. Hierin unterscheidet sich die Berufsausbildung in der deutschen Tradition von der schulischen Allgemeinen- und Berufsbildung, die eine solche komplexe Erfahrung künftiger beruflicher und sozialer Realität nicht vorsieht; hier bietet die duale Berufsbildung eine deutliche Alternative zur praxisentzogenen schulischen Vermittlung.

1 Vortrag auf dem 14. Kongress der DGFE am 23.03.2004 in Zürich – Symposium „Entgrenzung der beruflichen Bildung – Bildung über die Lebenszeit“

Folgt man der ersten Begriffstradition, so tendiert die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse dahin, über die Erhöhung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus und der Tendenz zu höher qualifizierten Tätigkeiten die Berufskategorie zu stärken. Bezieht man sich auf die zweite – Beruf als sozialstrukturelle Kategorie –, sieht die Sache ziemlich anders aus. Dann verliert die Beruflichkeit sowohl als Kategorie sozialer Integration als auch als Ausbildungsprinzip an Bedeutung, und zwar trotz oder eventuell sogar wegen des Trends zur Höherqualifizierung und zu komplexeren Tätigkeitszuschnitten. Diese These soll im Folgenden anhand der industrie- bzw. arbeitssoziologischen Forschung des letzten Jahrzehnts erläutert werden.

2. Stärken und Schwächen des Modells beruflicher Gesellschaftsintegration

Ich neige zur zweiten Variante der Berufs- und Beruflichkeitsdefinition; dies ist darin begründet, dass in meinen Augen sie die Grundlage des deutschen Berufsbildungssystems und seiner Einbindung in die gesellschaftliche Entwicklung bildet. Erst aus dieser Perspektive werden Reichweite und Grundsätzlichkeit der gegenwärtigen berufbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Krisenphänomene in der Bundesrepublik verständlich. Drei Argumente mögen dies verdeutlichen:

Deutschland ist *erstens* – bis zum heutigen Tag – wie kaum eine andere Gesellschaft eine Berufsgesellschaft. Dies nicht nur im Sinne der traditionellen Schichtungstheorie, nach der Beruf die zentrale Kategorie für die gesellschaftliche Statusorganisation darstellt - dies ist in anderen Ländern, wenn auch vielleicht nicht in so ausgeprägtem Maße auch der Fall; sondern vor allem darin, dass Beruf und Beruflichkeit einen zentralen normativen und regulativen Stellenwert für die gesellschaftliche Integration durch Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie im Spiel der korporatistischen Interessenaushandlung (insbesondere der Tarifpolitik) hatten und immer noch haben (vgl. BAETHGE 1999; STREECK 1997).

Die neben der Statuszuweisung liegenden Ausdrucksformen der Berufszentriertheit gesellschaftlicher Integration sind schnell in Erinnerung gerufen:

- ein duales berufliches Bildungssystem, in dem bis heute 70 % eines Altersjahrgangs ihre Ausbildung erfahren und das auf die vor-, neben- und nachgelagerten Bildungsprozesse ausstrahlt;
- eine die Berufsinhaber privilegierende Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die eng mit den der Berufsförmigkeit von Erwerbsarbeit korrespondierenden Momenten von Vollerwerbstätigkeit und Normalarbeitsverhältnis verbunden sind;
- soziale und politische Integration durch starke Berufsverbände, Innungen, Kammern, (Facharbeiter)Gewerkschaften.

Man kann dies eine berufsbezogene Gesellschaftsverfassung nennen, in der in einer industrie-gesellschaftlich modernisierten Form die ständischen Elemente der Berufskategorie fortwirken.

Zweitens kann man lange über die Gründe diskutieren, die dazu geführt haben, dass eine im Kern vorindustrielle Kategorie einen derart zentralen Stellenwert für das industriell-kapitalistische Gesellschaftsmodell in Deutschland gewinnen und über ein Jahrhundert behalten konnte. Sicher ist jedoch, dass dies viel zu tun hat mit dem spezifisch deutschen Weg der Industrialisierung und den ökonomischen Spezialisierungsmustern (Maschinenbau, Chemie, Fahrzeugbau), mit dem Bünd-

nis zwischen Obrigkeitsstaat, Handwerk und Bildungsbürgertum, die im Beruf ein Abgrenzungskriterium gegen die sich entfaltende Industrialisierung und „unstete Arbeit“ (M. WEBER) sahen. Nicht von ungefähr lautete die Preisfrage der Erfurter Königlichen Akademie der Wissenschaften im Jahre 1900, die dann von GEORG KERSCHENSTEINER, dem Vater der Berufsschule, gewonnen werden sollte: „Wie ist unsere männliche Jugend nach der Entlassung aus der Volksschule bis zum Eintritt in den Heeresdienst am zweckmäßigsten für die staatsbürgerliche Gesellschaft zu erziehen?“ (vgl. KERSCHENSTEINER 1901). Schließlich hat die Beharrung der Berufskategorie mit der ganzen frühen konservativen Sozialpolitik zu tun (OSTNER 1997), welche in dem Bündnis zwischen Obrigkeitsstaat und Bürgertum begründet war.

Interessanter als die Frage nach dem Ursprung ist *drittens* die nach der langen Stabilität des Modells beruflicher Gesellschaftsintegration, die im 20. Jahrhundert sämtliche politischen und auch alle Produktionsregimes überdauerte. Warum adaptierte auch die Industrie insbesondere über die Etablierung von Facharbeiterberufen und Facharbeiterausbildung die Berufskategorie, die im 19. Jahrhundert eher gegen sie gerichtet war? Warum überdauerte sie bisher in der Arbeitsorganisation und Ausbildung alle Produktionsformen (handwerkliche, tayloristische, postfordistische), obwohl sie sich nicht unbedingt mit messbaren kapitalistischen Leistungs- und Rationalisierungskriterien deckt? Und warum blieb sie über alle politischen Regimes vom Kaiserreich über die Weimarer Republik und den Nationalsozialismus bis in die Bonner Republik, wo sie eine neue Renaissance erfuhr, mehr oder weniger wirksam, obwohl sie mit demokratischen Legitimationsformen wenig zu tun hat? Selbst im Osten Deutschlands überstand sie die stalinistische Bildungsreform der 50er Jahre.

Meine - wie immer notwendigerweise verkürzte und auf die bundesrepublikanische Zeit konzentrierte - Antwort fällt soziologisch aus und führt an die Bestandsbedingungen des Berufsprinzips im Deutschland des 20sten Jahrhunderts heran: Das Berufsprinzip konnte sich im institutionellen und politischen Gefüge der Bundesrepublik so hartnäckig halten - und zwar selbst zu Zeiten, in denen klar war, dass der Lebensberuf für immer mehr Menschen passé war -, weil es über lange Zeit eine positive Verschränkung der Interessenlagen der großen Akteursgruppen des industriellen Kapitalismus, der tonangebenden Gruppen der Arbeitnehmer und der Kapitaleigner, im Sinne einer Aufwärtsspirale oder eines win-win-Spiels sicherte. Diese Interessenverschränkung basierte auf dem spezifischen deutschen Entwicklungspfad und den Spezialisierungsmustern einer exportorientierten Qualitätsproduktion im Hochpreissegment des Weltmarktes, in dem die Konkurrenz auf einem relativ stabilen Markt eher über die Qualität als über den Preis ging und die Innovationsdynamik sich als schrittweise Verbesserung eines Produktspektrums mit relativ langen Lebenszyklen bestimmen ließ – oder negativ formuliert: die Innovations- und Mobilitätsanforderungen an die Unternehmen begrenzt blieben (vgl. BAETHGE / BAETHGE-KINSKY 1998). Unter diesem Vorzeichen

- konnten die Unternehmen die Strategie der Qualitätsproduktion so erfolgreich fahren, weil sie qualifizierte, zuverlässige, produktive, betriebstreue Arbeitskräfte und gut eingespielte Produktionsbelegschaften hatten, auf deren berufliche Kompetenz sie sich dauerhaft verlassen konnten, und damit wenig Rei-

bungsverluste durch Fluktuation, sowie gute Kalkulations- und Planungsgrundlagen hatten;

- die Facharbeiter profitierten in dieser Situation von einem doppelt privilegierten betrieblichen Status, der sich zum einen in inhaltlich interessanteren Tätigkeiten und begrenzten Aufstiegsperspektiven und zum anderen in relativ hoher Arbeitsplatzsicherheit als Kern- oder Stammbeschaften ausdrückte sowie mit hohen Löhnen und Lohnzuwächsen verbunden war (die freilich in der Prosperitätsphase auch für Ungelernte galten). Hinzu kam eine – zumindest für Handarbeiter – relativ hohe gesellschaftliche Wertschätzung;
- zudem repräsentierte das berufsbezogene Gesellschaftsmodell in der Prosperitätsphase der 50er, 60er und frühen 70er Jahre ein ökonomisch und sozial erfolgreiches Konzept: hohe Wachstumsraten, hohe Einkommenszuwächse, die – gemessen an Ausbildungsabschlüssen – im Durchschnitt am besten ausgebildete Erwerbsbevölkerung der Welt (vgl. SCHMIDT 2000).

Wer nun allerdings glaubt, dass dieses wundersame gesellschaftliche Integrationskonzept kostenlos zu haben war, irrt. Ökonomische Effizienz und stabile Integration hatten und haben ihren Preis sowohl im sozialen als auch im ökonomischen Bereich. Integrationsprozesse sind in der Regel ein Spiel von Inklusion und Exklusion, von Privilegierung und Deprivilegierung, von Stabilisierung und Destabilisierung. Ich will dies an vier aktuellen Phänomenen demonstrieren:

- Beruflichkeit führt – jedenfalls unter den besonderen Bedingungen von Deutschland - zur stärkeren Exklusion von Frauen aus der Erwerbstätigkeit (abzulesen an den deutlich niedrigeren weiblichen Erwerbsquoten bis in die Gegenwart). Sofern industrielle Facharbeit als Inbegriff von Beruflichkeit im 20. Jahrhundert gelten kann, konstituiert sie eine männliche Arbeitskultur. Was KOCKA (1990, S. 345) für die Handwerksgelesen des 19. Jahrhunderts feststellt, gilt für die Facharbeiter des Zwanzigsten in vielleicht abgemilderter Form ebenso: „Von einer durch und durch männlichen Kultur geprägt, verachteten sie die Zusammenarbeit mit Frauen.“ – Ein deutliches Indiz für diesen Sachverhalt liefern die aufwendigen Versuche, Mädchen in gewerblich-technische Berufe zu bringen, die alle nicht an fachlicher Inkompetenz der Mädchen, sondern an dem sozialen und kommunikativen Umfeld der Industriebetriebe gescheitert sind (vgl. KRÜGER 2003).
- Betriebliche und bildungs- und arbeitsmarktpolitische Deprivilegierung der Ungelernten, die in vielen Industrien immerhin die Mehrheit der Produktionsbeschaften stellen.
- Da berufliche Arbeit vor allen Dingen Vollerwerbstätigkeit ist, führt sie zur Benachteiligung aller Formen von nicht-beruflichen Teilzeittätigkeiten und neuen Beschäftigungsformen in der Arbeitsmarktpolitik und der sozialen Sicherung.
- Der ökonomische Preis ist eine geringe Mobilität der Arbeitskräfte (nur begrenzte berufliche Aufwärts- und kaum regionale Mobilität) und eine begrenzte Innovationskraft im Sinne der Schaffung neuer Berufskombinationen, etwa der Verbindung von technischen und kaufmännischen oder anderen Service-Qualifikationen.

Zusammengefasst: Die sozio-ökonomischen und politischen Bedingungen für die Stabilität der berufsbezogenen Gesellschaftsverfassung sind die des industriellen

Wachstumsmodells vor allem im Nachkriegsdeutschland, und sie erklären zugleich, warum Veränderungen an dieser Verfassung selbst dann schwer durchzusetzen sind, wenn die industrie-gesellschaftlichen Bedingungen nicht mehr gegeben und auch die sozialen und ökonomischen Kosten des Modells unübersehbar geworden sind.

Aber wichtiger ist: Die Bestandsvoraussetzungen für die berufliche Organisation von Erwerbsarbeit und Ökonomie sowie von Beruflichkeit als Bezugspunkt für Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erodieren auf breiter Ebene seit geraumer Zeit. Bereits in den 70er Jahren war die Vorstellung von der Kontinuität eines Lebensberufs für große Teile von Arbeitern und Angestellten brüchig geworden, da der ökonomische Strukturwandel immer mehr Berufswechsel provozierte. Wie der Begriff „Berufswechsel“ aber andeutet, war damit noch keineswegs Beruflichkeit als ökonomisches und soziales Organisationsprinzip ad acta gelegt. Beruflichkeit bzw. das Berufsprinzip als institutionelle Regulationsform in der Ausbildung, der Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie den sozialen Sicherungssystemen blieb noch weitgehend unangetastet.

3. Strukturwandel und Reorganisation der Arbeitsprozesse: Erosionstendenzen des Modells der Beruflichkeit

Hier setzt der neue Typus von Strukturwandel, der sich durch Stichworte wie hohe Volatilität der Märkte, beschleunigte Innovationsdynamik, neue Technologien und Kommunikationsmedien, Dienstleistungsökonomie sowie Globalisierung der Wertschöpfungskette charakterisieren lässt, neue Maßstäbe und stellt insbesondere die berufsbezogene Arbeitsorganisation in den Betrieben in Frage, da diese zu schwerfällig ist und den externen Anforderungen nicht mehr genügt (vgl. KERN / SABEL 1994).

Unter dem Druck der Märkte und der Strukturwandels-Dynamik gestalten die Unternehmen sowohl ihre Betriebs- als auch ihre Arbeitsorganisation nach Gesichtspunkten konsequenter Prozessorientierung um, die ihnen eine schnelle Reaktion auf sich verändernde Marktanforderungen sowie mehr Flexibilität bzw. eine höhere Nutzungseffizienz ihres gesamten Ressourcen-Einsatzes gestattet; Beruflichkeit spielt hierbei höchstens eine nachgeordnete Rolle, auch wenn sie damit nicht zwangsläufig aufgehoben wird (vgl. Übersicht 1).

Strukturwandel und Reorganisation der Arbeitsprozesse in den Unternehmen verändern die Beschäftigungs- und Arbeitsmarkt-konstellationen. Es kommt immer mehr zu

- neuen, nicht mehr beruflich gefassten Tätigkeiten (etwa im Software- und Beratungsbereich),
- neuen instabilen Beschäftigungsverhältnissen im Sinne von mehr Selbständigkeit und diskontinuierlichen Verpflichtungen, (Stichworte: Leiharbeit, patchwork-Biographie),
- mehr Teilzeit- und unterschiedlichen Formen temporärer Beschäftigung, die traditionellem Berufsverständnis fremd sind. Diese finden sich in besonderem Maße im Dienstleistungssektor, in dem eine radikale Polarisierung von qualifizierter und unqualifizierter Arbeit Platz greift, und verbinden sich zumeist mit Frauenarbeit (vgl. BAETHGE/WILKENS 2001).

Regulationsform Dimension	fordistisch-tayloristisch	post-fordistisch-tayloristisch
Markt	<ul style="list-style-type: none"> - Massenkonsum (standardisierte Massenprodukte) - relativ stabile Produktmärkte - langsames Innovationstempo 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversifizierte und stärker individualisierte (Qualitäts-)Produkte/Dienstleistungen - relativ bewegliche (volatile) Produkt- und Dienstleistungsmärkte - hohe und beschleunigte Innovationsdynamik
Unternehmens-/ Betriebsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelnes (Groß)Unternehmen mit stabilem, vertikal hochintegriertem Leistungsprofil - Zentralisierte Entscheidungs- und Steuerungsstruktur - Funktionsdifferenzierung strikt departmentalisiert (Fachabteilungsprinzip) 	<ul style="list-style-type: none"> - Konzentration auf Kernkompetenzen - in verteilten Produktionsverbänden bzw. Netzwerken - Dezentralisierte Verantwortlichkeiten (im Rahmen zentralisierter Zielvorgaben) - Multi-funktionale Unternehmenseinheiten mit Eigenverantwortlichkeit
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - hochgradige, starre Arbeitsteilung - funktions-/berufsbezogene Aufgabendifferenzierung 	<ul style="list-style-type: none"> - flexibel spezialisierte Funktionsintegration - Kunden- resp. prozessorientierte Aufgabendifferenzierung
Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - vertikal, nach formalisierten Kompetenzen (Prinzip Dienstweg) 	<ul style="list-style-type: none"> - querschnittliche Kooperation (ggf. über Ebenen hinweg)

Übersicht 1: Wandel der Betriebs- und Arbeitsorganisation (von fordistischer zu postfordistisch/prozessorientierter Organisation)

Damit einher geht auch eine zunehmende Erosion der sozialen und ökonomischen Basis des Korporatismus in der Berufsbildungspolitik.

Angesichts des angedeuteten Strukturwandels weist die berufsorientierte Gesellschaftsverfassung heute vier zentrale Strukturschwächen auf, die ihre Zukunft in Frage stellt:

- eine ökonomische Innovationsschwäche,
- eine Mobilitätsschwäche im Bildungs- und Beschäftigungssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt,
- eine Schwäche in der institutionellen Flexibilität (insbesondere auf dem Arbeitsmarkt) und
- eine politische Lern- und Reformschwäche, die etwas mit der korporatistischen Verfassung zu tun hat.²

Bezogen auf die arbeitssoziologische Kategorie des Berufs bildet den Kern der Veränderung der Wandel von einer fordistisch-tayloristischen zu einer postfordistischen/posttayloristischen Betriebs- und Arbeitsorganisation.

4. Entgrenzung der beruflichen Handlungskonstellationen und der Berufsprofile

Die zunehmende Flexibilisierung der Betriebs- und Arbeitsorganisation und die erhöhten Anforderungen, die sich daraus ergeben, dass Mitarbeiter in integrierten Prozessen (z. B. Herstellung von Gütern und gleichzeitigen Dienstleistungen wie

2 Hier liegt heute einer der Gründe für die Schärfe der innenpolitischen Auseinandersetzungen in der Bundesrepublik.

Kundenservice) agieren müssen, haben nun eine doppelte Wirkung: sie entgrenzen die beruflichen Handlungskonstellationen inhaltlich und räumlich-zeitlich. Berufe verlieren damit nicht ihren fachlichen Kern, aber die fachliche Eindeutigkeit der Berufsprofile löst sich im Arbeitsprozess sukzessive auf und öffnet sich zu hybriden Qualifikationsbündeln, in denen zunehmend häufiger nicht nur unterschiedliche technische (z. B. mechanische und elektronische), sondern technische mit kaufmännischen und/oder erweiterten kommunikativen Qualifikationen verknüpft werden. Verstärkt wird diese Entgrenzung der Berufsprofile durch die hohe Innovationsdynamik, die einen beschleunigten Wissensverfall hervorruft. (Vgl. hierzu und im Folgenden Baethge / BAETHGE-KINSKY 1998 und die dort verarbeitete Literatur; für die neuere Entwicklung KUHLMANN / SPERLING / BALZERT 2004)

Die *inhaltliche* Entgrenzung der Handlungssituation lässt sich etwa beim „Gruppenarbeiter“ in der Motorenfertigung eines Automobilherstellers entdecken, zu dessen Kernaufgaben die vorbeugende Entdeckung und Beseitigung von Störquellen im Produktionsablauf sowie das Aufspüren und Lösen von Problemen gehört, die im Zusammenhang mit der Entwicklung und Einführung neuer Produktionsanlagen sowie durch konstruktive Veränderungen am Motor entstehen. Manche der auftretenden Störungen und Probleme sind rein technischer Natur, andere stehen im Zusammenhang mit Mängeln der Materialbeschaffung oder beruhen auf kurzfristig geäußerten Kundenwünschen (Neu-Auftrag). Bei der Problemlösung kann der Facharbeiter nun nicht mehr einfach auf sein berufliches Handlungsrepertoire zurückgreifen, sondern muss neben fachfremden bzw. -übergreifenden technischen Aspekten auch nicht-technische Gesichtspunkte, d. h. ökonomische und soziale Zusammenhänge und Sachverhalte einbeziehen.

Die größere Bedeutung fachübergreifender Kenntnisse rührt zum einen aus einem flexibleren Arbeitseinsatz, der ihn mit einer vergleichsweise großen Breite betrieblicher Produkte, Prozesse und stofflicher Verfahren konfrontiert und auf diese Weise schon die Verwertbarkeit spezialisierter Wissensbestände einschränkt. Zum anderen stellt ihn die Neuorientierung seines Arbeitshandelns in Richtung auf systemische Optimierungsprozesse immer vor die Frage, wieweit er sich noch ausschließlich auf seine berufsfachlich geprägten Wissensbestände und Handlungsroutinen stützen darf oder zwingend weiteres Wissen bzw. andere Sichtweisen (von Kollegen) heranziehen muss. Zugleich muss der Facharbeiter beispielsweise beurteilen können, ob von ihm erwogene Lösungen ökonomisch sinnvoll sind - und zwar nicht nur bezogen auf seinen Produktionsabschnitt, sondern auf den Gesamtprozess. Darüber hinaus muss er sich in seinem Arbeitshandeln auf andere, d. h. auf die Kollegen aus der „Gruppe“ beziehen, da manche von ihm erdachten Lösungen als auch der dafür veranschlagte Aufwand in deren Augen inakzeptabel erscheinen könnte: Sei es, weil er längere Zeit für die übrigen Aufgaben der Gruppe nicht mehr zur Verfügung steht, sei es, dass seine Lösungswege gegen ihre Vorstellungen verstoßen. Inhaltliche Entgrenzung stellt damit neben fachübergreifenden, gleichwohl technischen Kenntnissen und Fertigkeiten vor allem Anforderungen an Wissensarten und Fähigkeiten, die man landläufig nicht unbedingt mit einer Facharbeiterausbildung verbindet: Soziale Sensibilität im Umgang mit Menschen, welche andere Denkgewohnheiten haben, Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und Reflexivität, d. h. Fähigkeiten, die eigenen kognitiven Schemata und Verhaltensmuster in Frage zu stellen.

In *räumlicher* Hinsicht schlägt sich die Entgrenzung etwa beim Montagearbeiter im Maschinenbau in der Integration von Innen- und Außenmontagen und insgesamt hoher räumlicher Mobilität nieder: Beides heißt, dass sich die Tätigkeiten für Facharbeiter immer weniger in einem bestimmten, eng zugeschnittenen Raum innerhalb oder außerhalb des Unternehmens bewegen, sich die Anzahl sozialer Kontakte erhöht und die hohe Homogenität in ihrer traditionellen Struktur sich zunehmend auflöst. Innerhalb des Unternehmens muss sich beispielsweise der Monteur nun auch mit Angehörigen anderer Bereiche und Berufe d. h. mit Technikern, Ingenieuren und Kaufleuten auseinandersetzen, wenn ein neues Produkt auf den Weg gebracht wird. Eine weltweite Außenmontage führt ihn häufiger mit Kunden anderer Herren Länder zusammen - ohne dass ihm generell die Landessprache geläufig ist und er sich in den dortigen Sitten und Gebräuchen auskennt. Räumliche Entgrenzung stellt daher vor allem erhöhte Anforderungen an sozial-kommunikative Fähigkeiten und Mobilitätsqualifikationen.

Die *zeitliche* Entgrenzung der Handlungssituation spiegelt sich am deutlichsten beim Inbetriebnehmer des Werkzeugmaschinenbaus wider. Die Verdichtung der Arbeitsabläufe wie auch die Geschwindigkeit, mit der neue Produkte entwickelt und produziert werden, führen zu zweierlei: Einerseits kann dieser Facharbeiter sich heute immer weniger auf konkrete Erfahrungen mit Produkten beziehen oder sich in aller Ruhe Erfahrungen aneignen. Dies bedeutet vor allem, dass er, wenn die Konstrukteure neue Aggregate in die Maschinen eingebaut haben, in kürzester Zeit in der Lage sein muss, sich mit den Konstruktionsunterlagen bzw. den „Waschzetteln“ des Lieferanten vertraut zu machen. Zweitens kann er in Ermangelung von Zeitpuffern, die ihm früher gewisse Verschiebungen bei Fertigstellungsterminen erlaubten, kaum noch mit festen Terminen fürs Arbeitsende kalkulieren. Dies verlangt von ihm die Bereitschaft zu hoher zeitlicher Flexibilität mit periodisch anfallendem hohem Überstundenaufwand.

Die Konsequenzen dieser Entgrenzungen für das Qualifikationsprofil des neuen Facharbeitertypus sind beträchtlich: Seine Aufgaben kann er immer weniger aus dem Blickwinkel eines bestimmten Berufs und allein unter Rückgriff auf berufstypische Lösungsstrategien betreiben; theoretische Kompetenzen werden aufgrund des beschleunigten produkt- und produktionstechnischen Wandels, der die Halbwertzeiten von gesammelter Erfahrung deutlich verkürzt, immer wichtiger. Im Rahmen intensivierter Kooperation, welche auf Un- und Angelernte, auf Facharbeiter anderer Berufe sowie auf Techniker, Ingenieure und Kaufleute ausgedehnt wird, muss er seine Handlungen abstimmen und begründen. Zugleich braucht er ein erweitertes Verständnis für die technischen, organisatorischen und ökonomischen Zusammenhänge, auf die sich sein Tun bezieht: Wissen über die Folgen nicht behobener Störungen und darüber, an welchen Stellen er Unterstützung anfordern, Material besorgen und Mängel reklamieren kann; Wissen schließlich auch über ökonomisch sinnvolle Alternativen bei Materialeinsatz und Aggregataustausch.

Dies bedeutet nicht nur, dass er sich sehr gut im Betrieb auskennen und ökonomische Daten verstehen und interpretieren können muss. Dieser Facharbeitertyp muss dementsprechend über erweiterte und heterogene Wissensqualifikationen verfügen: Methodenkompetenz, Fähigkeit zur Wissensaneignung in verschiedenen Gebieten, Analyse- und Interpretationsvermögen gehören ebenso dazu wie sozial-kommunikative Fähigkeiten. Deren Besonderheit liegt darin, dass

sie nicht mehr einfach auf Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Verständigung mit Kollegen, die aufgrund beruflich geprägter Sozialisation über ähnliche kognitive Schemata und Verhaltensmuster verfügen, hinauslaufen, sondern auf Überzeugungskraft und Argumentationsfähigkeit gegenüber Fachkräften anderer „Fakultäten“. Es handelt sich dabei insgesamt um Qualifikationen, die denen des „Symbolanalytikers“ – d. h. eines Beschäftigtentypus, den Reich mit der nahenden „qualitätsorientierten Globalwirtschaft“ sich herausbilden sieht (REICH 1993) – gleichen oder ihnen zumindest nahe kommen; aber anders als bei REICH bleiben sie mit den klassischen handwerklichen Qualifikationen des traditionellen Facharbeiters verbunden (vgl. SCHUMANN 2003).

Kontrastiert man dieses Qualifikationsprofil mit dem des Industriefacharbeiters handwerklicher Prägung, so bleibt von der Verbindung von Fachlichkeit und Erfahrungswissen nicht viel mehr übrig als ein zunehmend unscharf werdender fachlicher Kern, der gleichwohl Ausgangspunkt für Qualifikationsentwicklungsprozesse in durch Geschäftsprozesse definierten Einsatzfeldern sein kann. Hinzu treten nun Wissensqualifikationen und sozial-kommunikative Fähigkeiten, die in Verbindung mit den verbleibenden fachlichen Kernen ein anspruchsvolles Qualifikationsprofil abgeben. Derartige Verbindungslinien lassen sich in dem für die Halbleiterproduktion entwickelten „Kernberuf“ des Mikrotechnologen wie auch in den neuen IT-Berufen entdecken. Von der Seite des Qualifikationsprofils scheinen damit auf den ersten Blick durchaus Voraussetzungen für eine „neue Beruflichkeit“ (KUTSCHA 1992) gegeben zu sein.

Was ich hier für die industrielle Facharbeit dargelegt habe, gilt in noch stärkerem Maße für die kaufmännischen und verwaltenden Dienstleistungsberufe, bei denen zwar das Berufsprinzip, nicht aber die duale berufliche Ausbildung hohe Bedeutung gewonnen hat. In den kaufmännischen Dienstleistungsfeldern wurde immer schon unterproportional zum Anteil dieser Bereiche an der Beschäftigung ausgebildet (BAETHGE / WILKENS 2001). Dies lässt sich zurückführen auf den höheren Grad an theoretischem Wissen, das in diesen Feldern benötigt wird, wie auch darauf, dass hier das Prinzip des en-passant-Lernens schlechter praktikierbar ist. Mit steigenden Qualifikationsanforderungen in den kaufmännischen Berufen gehen die Unternehmen dazu über, Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen für Positionen zu rekrutieren, auf denen früher Absolventen der dualen Ausbildung beschäftigt wurden (vgl. BAETHGE 2003).

Die hier vorgetragene Interpretation des Beruflichkeitsproblems ist in der Industrie-soziologie nicht unwidersprochen geblieben. OLSON (2001) und SCHUMANN (2003) vertreten eine Gegenposition. Diese Position lässt sich in dem Argument zuspitzen, dass die in der prozessorientierten Umgestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation, welche – das ist unstrittig zwischen beiden Positionen – die neue Richtung in der Gestaltung der Arbeitsprozesse darstellt, entstehende „erweiterte Zuständigkeit“, die Ausdifferenzierung der geforderten Kompetenzen und „die vertiefte Kooperation“ das Berufsprofil von Facharbeitern erweiterten und die Beruflichkeit eher stärkten als schwächten (SCHUMANN 2003; S. 108). Das Argument trifft einen wichtigen Punkt, nicht aber den Kern meiner Beweisführung. Es betrifft die enge arbeitsprozessliche Qualifikationsdimension, nicht aber die soziale Seite der Berufskategorie, also den Sachverhalt, dass sich mit dem Beruf eine soziale Orientierung, Statuszuweisung und gesellschaftliche Identität verbunden hat, die in einem spezifischen Modus der beruflichen Sozialisation wurzeln. Nur

wenn sich zeigen ließe, dass diese sozialen Funktionen der Berufe – und wir sprechen hier nicht von akademischen Berufen, sondern von solchen auf der mittleren Ebene von Facharbeitern und Fachangestellten – nach wie vor erfüllt werden und noch durch den gleichen Sozialisationsmodus zu vermitteln sind, entstünde ein stichhaltiges Gegenargument. Dies aber ist nicht der Fall. Die neuen Qualifikationen auf der mittleren Ebene (Facharbeiter) enthalten sehr viel mehr allgemeine theoretische Anteile, sind auf der einen Seite nicht mehr so berufsspezifisch, auf der anderen Seite fächern sie sich in einer Verbindung von Erstaus- und Weiterbildung zunehmend in Spezialqualifikationen aus. Beide Tendenzen verändern notwendigerweise den traditionellen beruflichen Sozialisationsmodus und die Eindeutigkeit der sozialen Erkennbarkeit und Zuordnung.

Zieht man, wie ich es eingangs versucht habe, die gesellschaftliche Integrationsfunktion des Berufs heran, kommt zu den qualitativen noch ein quantitatives Argument hinzu. Der Anteil der Facharbeiter, die für SCHUMANNs Beweisführung den wesentlichen Bezugspunkt darstellen, hat in den letzten Jahrzehnten an der Gesamtbeschäftigtenzahl dramatisch abgenommen, so dass der Facharbeiter auch nicht mehr als Prototyp für die duale Berufsausbildung und die Berufskategorie stehen kann. Ausbildungsformen und Berufskategorien haben sich so weit ausdifferenziert, dass sie zwischen den unterschiedlichen Berufsbereichen kaum mehr als identische Konzepte angesehen werden können, wenn das überhaupt je der Fall war.

Die industriesoziologische Analyse der Berufskategorie lässt sich dahingehend zuspitzen: die spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, die das traditionelle deutsche Berufskonzept ausgezeichnet hat, löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit. Die These bezieht sich wesentlich auf die soziale Seite des Berufs und lässt sich in der (vordergründig) paradoxen Formulierung zuspitzen: trotz in vielen Bereichen ansteigender Qualifikation erodieren jene Momente sozialer Orientierung, Sicherheit und Entwicklungsperspektive, welche die deutsche Tradition der Berufskategorie ausgemacht hat. Ob dieses vordringlich als Verlust (von sozialer Integrationskraft) oder auch als Gewinn (an individuellen Optionen) bewertet werden kann, ist eine andere Frage und wäre im Einzelnen zu prüfen. Meiner These widerspricht zunächst nicht, dass es nach wie vor Bereiche gibt, in denen Beruflichkeit einen hohen Stellenwert besitzt, etwa im traditionellen Handwerk oder in den noch stark handwerklich geprägten Industrien (z. B. Maschinenbau). Nur wenn sich zeigen ließe, dass diese Bereiche aufgrund ihrer quantitativen Bedeutung für Beschäftigung insgesamt strukturbestimmend sind, würde die Sache anders aussehen.

5. Konsequenzen für die Berufsbildung

Für die Berufsbildung deuten sich vornehmlich vier Konsequenzen der dargestellten Entwicklungen an:

1. Die Ausbildungsbetriebe in den größeren Industrie- und Dienstleistungsunternehmen entspezialisieren die Ausbildung über die bereits erfolgte Konzentration der Ausbildungsberufe noch hinaus, indem sie nur noch auf wenige Basisberufe hin ausbilden, auf die sie dann als erste Stufe der Weiterbildung Spezial-

- qualifikationen aufbauen. Damit vollzieht sich auf dem Boden der dualen Ausbildung selbst eine Tendenz zur Auflösung des Berufskonzepts.
2. Die Aufweichung der sozialen Kategorie Beruf beeinträchtigt die Berufsbildung als pädagogischen Prozess erheblich, ohne sie aber unbedingt zu zerstören. Zunächst ist festzustellen, dass die soziale und arbeitsstrukturelle Orientierungsfunktion des Berufs abnimmt und damit soziale und berufliche Identifikationsprozesse erschwert werden. Wenn Jugendliche weder genau wissen, wie letztlich der Abschluss ihrer Ausbildung aussehen wird, noch, in welcher Tätigkeit sie damit arbeiten können, noch welche berufliche Kontinuität sich ihnen eröffnen wird, wird es schwierig, soziale Identität und berufliche Sinnperspektiven aufzubauen. Die arbeitsbezogene Ausbildung gewinnt – ähnlich schulischen Lernprozessen – ihren Sinn zunehmend mehr in sich selbst als aus beruflicher Zukunftsperspektivik (Qualifikations- statt Berufsorientierung).
 3. Als pädagogisches Konzept behält die duale Ausbildung dennoch ihre Stärken in der Verbindung von Anschauung und Lernen, von Theorie und Praxis, rechtfertigt sich aber nicht mehr als komplexe Berufsbildung. Sie behält ihre Stärken vor allem für die Bereiche, in denen die Anschaulichkeit der praktischen Ausbildung Jugendlichen, die dem formalisierten schulischen Lernen keine große Begeisterung abgewinnen können, neue Motivation vermittelt.
 4. Der Verlust an Beruflichkeit verringert die Attraktivität der dualen Ausbildung für alle formal besser qualifizierten Schulabsolventen, da ihnen damit auch berufliche Sicherheiten und Entfaltungschancen beschnitten werden. Eine Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung hängt meines Erachtens davon ab, dass sie inhaltlich und methodisch so umstrukturiert wird, dass ihre Abschlüsse problemlos an Fachhochschul- und Hochschulstudiengänge anschlussfähig sind. Das aber würde eine Stärkung der fachtheoretischen und allgemeinbildenden Anteile bedeuten, die in der Krise des Ausbildungsmarktes eher wieder zurückgedrängt worden sind und die zugleich die traditionelle Beruflichkeit unterminieren.

Literatur

- Baethge, M. (1999): Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung. In: WSI-Mitteilungen, 52, S. 489–497.
- Baethge, M. (2003): Das berufliche Bildungswesen in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhundert. In: Cortina, K.S. / Baumert, J. / Leschinsky, A. / Mayer, K.U. / Frommer, L. (Hg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Reinbek: Rowohlt, S. 325–580.
- Baethge, M. / Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, S. 461–472.
- Baethge, M. / Wilkens, I. (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske + Budrich.
- Beck, U. / Brater, M. / Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbek: Rowohlt

- Kern, H. / Sabel, C. F. (1994): Verblasste Tugenden – die Krise des deutschen Produktionsmodells. In: Beckenbach, N. / van Treeck, W.: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: Schwartz, S. 605–624 [Soziale Welt, Sonderband 45].
- Kerschensteiner, G. (1901): Staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend. Erfurt: Villaret
- Kocka, J. (1990): Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Bonn: Dietz.
- Krüger, H. (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie, 13, S. 497–510.
- Kuhlmann, M. / Sperling, H.J. / Balzert, S. (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Berlin: edition sigma.
- Kutscha, G. (1992): „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 88, S. 535–548.
- Olson, O. J. (2001): Erosion der Facharbeit? Fragen und Einwände zu einer deutschen Debatte. In: Soziale Welt, 52, S. 159–179.
- Ostner, I. (1997): Beruflichkeit und Sozialpolitik. In: Voß, G. / Pongratz, H. J. (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen: Leske+Budrich, S. 73–93.
- Reich, R. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie. Frankfurt a. M., Berlin: Ullstein.
- Schmidt, H. (2000): The future of labor-management relations, training and labor market institutions. In: Berg, P. (ed.): Creating competitive capacity-labor market institutions and workplace practices in Germany and the United States. Berlin: edition sigma, S. 91–100.
- Schumann, M. (2003): Struktureller Wandel und Qualifikationsanforderungen. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31 vom Juli 2003, S. 105–112.
- Streeck, W. (1997): German capitalism: Does it exist? Can it survive? New Political Economy. S. 237–256.

Anschrift des Autors: Prof. Dr. Martin Baethge, Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (SOFI), Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen. E-mail: mbaethg@gwdg.de