

7. Der Beruf in der entwickelten Industriegesellschaft

7.1 BERUF UND SCHICHT

7.1.1 Die Bundesrepublik Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg

Die Zeit nach der Katastrophe des Nationalsozialismus war in der Bundesrepublik geprägt durch eine Neubestimmung des Wertesystems. Wirtschaftliches Engagement überlagerte politische Interessen. Der Großteil der Bevölkerung interessierte sich vor allem für den Wiederaufbau und die Mehrung des privaten Wohlstandes. Die Menschen blieben weitgehend unpolitisch, Ruhe und Sicherheit waren das Gebot der Stunde. Dies führte – begünstigt durch den Marshallplan und die Währungsreform – zu einer innerhalb kurzer Zeit einsetzenden wirtschaftlichen Erholung, die vor allem auf dem schnellen Wachstum der Industrieproduktion gründete und zu einem konjunkturellen Boom führte, der bis in die 70er-Jahre des 20. Jahrhunderts hineinreichte.

Die 1950er-Jahre waren eine Periode des Übergangs. Sie schlossen die Epoche der Moderne, die etwa um die Wende zum 20. Jahrhundert begonnen hatte, ab und waren im öffentlichen und privaten Leben geprägt von autoritären Wertmustern. Die Erwerbstruktur war noch durch einen hohen Anteil an landwirtschaftlicher und sonstiger manueller Arbeit gekennzeichnet, der Anteil an Personen mit höherer Bildung war vergleichsweise gering. Die 1950er-Jahre markierten aber nicht nur einen Abschluss, sondern auch den Beginn der entwickelten Industriegesellschaft¹ mit dem Siegeszug neuer Produkte und Dienstleistungen für je-

1 | Der Begriff »entwickelte Industriegesellschaft« wird z.B. von Herbert Marcuse (1898–1979) in seinem Aufsatz *Perspektiven des Sozialismus in der entwickelten*

dermann, z.B. Fernsehgeräte, Autos und Urlaubsreisen (Schildt 2002). Der Zeitraum vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis in die 1970er-Jahre hinein war die Blütezeit der Berufsidee in der Industriegesellschaft, vergleichbar der von Dunkmann beschriebenen »Entfaltung des reinen Berufsgedankens« nach dem Ende der Ständegesellschaft. Der Beruf war neben der Familie zu einem unhinterfragten Stabilisator der Gesellschaft geworden. Kritische Anmerkungen der Wissenschaft zum Verhältnis von Idee und Realität nahm der im Zeichen des Wirtschaftswunders prosperierende und an Arbeitskräftemangel leidende »große Konsumverein« Bundesrepublik Deutschland nicht zur Kenntnis (ebd.).

Erst Mitte der 1960er-Jahre kamen neue Anstöße aus der Soziologie, insbesondere die Frage nach der Funktion des Berufs bei der Reproduktion bestehender Verhältnisse gewann an Bedeutung und wurde zu einem zentralen Forschungsgegenstand. Neben die Allokation, Integration und Sozialisation trat nun auch die Selektion als gesellschaftliche Funktion des Berufs. Ausgangspunkt hierfür war die Diskussion um den Schichtbegriff.

7.1.2 Beruf als schichttheoretische Größe

Der Beruf spielte auch bei einem der prominentesten soziologischen Ansätze zur Charakterisierung der deutschen Nachkriegsgesellschaft eine zentrale Rolle. 1953 zeichnete Helmut Schelsky (1912–1984) das Bild der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«. Er geht davon aus, dass es im Grunde bereits seit dem Ende des Ersten Weltkrieges eine verstärkte soziale Mobilität gab. Das Besitz- und Bildungsbürgertum stieg ab, große Teile der Industriearbeiterschaft stiegen auf. Diese Auf- und Abstiegsprozesse führten zu einer Schließung der Kluft zwischen Industriearbeitern einerseits und Angestellten in der Verwaltung sowie im technischen oder im kaufmännischen Bereich andererseits. Ehemals vorhandene Grenzen zwischen den Klassen wurden dadurch aufgehoben. Es entstand eine breite, verhältnismäßig einheitliche Gesellschaftsschicht – nicht proletarisch, aber auch nicht gänzlich bürgerlich. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sich in ihr wirtschaftliche Verhältnisse und Lebensstile angleichen

Industriegesellschaft (1965) verwendet. Kern des Begriffs ist der Gedanke, dass in ihr die Ideologien, die den Klassenkonflikt auszeichnen, ihre Bedeutung verloren haben. Es handelt sich allerdings nicht um einen historischen Fachterminus.

und es kaum noch Statusunterschiede gibt. Das Denken in Klassen löste sich auf, Auf- und Abstiegsdenken verloren an Bedeutung, d.h., die soziale Mobilität büßte an Dynamik ein (Schelsky 1953) Da dadurch auch der ideologische Klassenbegriff obsolet wird, ersetzte Schelsky ihn durch den Schichtbegriff. Zu ihm wiederum ist das Berufskonstrukt wesentlich anschlussfähiger, beide – Beruf und Schicht – betonen mehr das Verbindende als das Gegensätzliche.

Schelsky bewertet den Beruf, d.h. das in ihm an die Person gebundene fachliche Können, als zweite soziale Sicherheit neben der Familie. Die im Beruf angelegte spezifische Form der Erwerbsarbeit ermöglicht Sozialkontakte und dient damit der psychologischen Stabilisierung. Der Versorgungsaspekt ist nachrangig. Diese auf Fachqualifikation beruhende sozialintegrative Funktion ist gekoppelt mit dem Kontinuitätsdogma. Bestehen Beschäftigungssicherheit, Sozialkontakte und ausreichende Vergütung, gibt es keine Veranlassung, den Beruf zu wechseln. Bei Schelsky gilt daher noch die im Grunde ständische Devise: Nur die Krise berechtigt, sich vom Lebensberuf zu trennen. Psychische Stabilität wird dabei auf soziale Sicherheit reduziert, Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Arbeitsinhalt werden nicht berücksichtigt, neigungsbezogene Aspekte wie Selbstverwirklichung bleiben ausgespart. Soziale Mobilität ist Voraussetzung für die nivellierte Mittelstandsgesellschaft, verliert in ihr aber an Bedeutung.

Familie und Beruf sind für Schelsky bis in die 1960er-Jahre die zwei großen Sicherheiten, die dem Menschen in der modernen Gesellschaft geblieben sind. Sie verleihen dem Leben Innenstabilität. Im Beruf wird dem Individuum der Zugang zu den gesellschaftlichen Wirkungszusammenhängen eröffnet. Der Berufsinhaber wird zum Mitgestalter der Welt im Kleinen. In seinem Aufsatz *Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft* konstatiert Schelsky (1965, 238), dass »der moderne Mensch zu seinem Beruf ein so sicheres Verhältnis hat, dass Diskussionen und Problematisierungen darüber überhaupt nicht ankommen.«

Schelskys Bewertung des Berufs als schichttheoretisches Konstrukt, d.h. als zentrale Größe um die Sozialstruktur einer Gesellschaft zu analysieren, wurde seit Mitte der 1960er-Jahre infrage gestellt. Karl Martin Bolte (1925–2011) stellte der Nivellierungsthese das von ihm entwickelte Schichtenmodell gegenüber. Die Struktur dieses als »Boltezwiebel« bekannten Gesellschaftsmodells wird anhand eines multiplen Statusindex ermittelt, der sich aus mehreren Einzelindizes wie Alter, Bildung, Ein-

kommen und Beruf zusammensetzt. Letzterer spielt dabei eine wichtige, aber keine dominierende Rolle: »Für die Gegenwart hat sich in modernen Industriegesellschaften immer wieder die Berufsposition als einer der brauchbarsten Indikatoren erwiesen.« (Bolte 1970, 253) Auch Schäfers (1979, 168) betont die Bedeutung des Berufskonzepts für gesellschaftliche Strukturanalysen:

Struktur und Wandel der Berufe in einer Gesellschaft sind zusammen mit den Grundlagen der Wirtschaftsverfassung [...] das wichtigste Strukturmerkmal eines ökonomischen Systems und damit der Gesellschaftsstruktur überhaupt. Qualifikation und Häufigkeit der einzelnen Berufe sind zugleich ein Indikator für den Entwicklungsstand einer Gesellschaft.

Neuere Modelle vertrauen nicht mehr auf eine prominente Rolle des Berufs; sie arbeiten stattdessen mit dem Konstrukt der »sozialen Lage« oder der »Lebenslage«, um auch Individualisierung und horizontale Ungleichheiten analysieren und beschreiben zu können (Hradil 1999, 366). Für die schichttheoretische Funktion des Berufs bedeutet dies, dass die subjektiven Lebensweisen der Menschen nicht mehr allein als Konsequenzen der Berufstätigkeit interpretiert werden. Er ist nur noch eines von mehreren ungleichheitsrelevanten Kriterien der modernen individualisierten Gesellschaft (Kurtz 2001, 140). Wenn soziale Strukturanalysen auch nicht mehr berufsorientiert arbeiten, so stellt der Beruf in Deutschland aber nach wie vor die zentrale Kategorie für die gesellschaftliche Statusorganisation dar. Dies ist zwar auch in anderen Ländern der Fall, aber nicht in so ausgeprägtem Maße (Baethge 2004, 2). Für Baethge ist »Deutschland bis zum heutigen Tag – wie kaum eine andere Gesellschaft eine Berufsgesellschaft.«²

2 | Baethges Verständnis von der »Deutschen Berufsgesellschaft« ist industrie-soziologisch geprägt; er spricht auch vom deutschen Industrialismus (Baethge 2000). Andere Autoren, z.B. Streeck (1995), argumentieren, dass der Beruf Teil der spezifischen Verfasstheit des industriegeprägten deutschen Kapitalismus ist.

7.1.3 Beruf und sozialer Status

Mitte der 1960er-Jahre löste sich der soziologische Diskurs von der Perspektive aus der Nachkriegszeit, die die »wertvolle Beziehung« zwischen dem Individuum und seinem Beruf in den Vordergrund stellte. Die sozialwissenschaftliche Theoriebildung betrachtete das Verhältnis von Mensch und Beruf zunehmend im gesamtgesellschaftlich-ökonomischen Kontext. Schelskys These von der harmonischen Gesellschaftsintegration durch beruflich vermittelte soziale Sicherheit wurde vehement hinterfragt

Rene König (1906–1992) orientierte sich 1965 in seinem Aufsatz *Beruf als Indiz sozialer Integration* noch an dem für die Nachkriegszeit in Deutschland typischen Wertekonsens und ging davon aus, dass die Mitglieder der modernen Industriegesellschaft sich über Leistung definieren. Den Beruf bestimmte er allerdings rein funktional, nämlich »als einen Komplex von Tätigkeiten und Fertigkeiten, die um eine besonders definierte ›Aufgabe‹ (task) herumgruppiert sind. Gleichzeitig ist damit die Vorstellung des Lebenserwerbs verbunden.« (König 2002, 123) Egal ob abhängig oder unabhängig ausgeübt, richtet der Beruf den Menschen auf wirtschaftliche Tätigkeit aus. Diese funktionale Verflechtung ist nicht vom Beruf zu lösen. Das heißt: »Es gibt keine Wirtschaftsenthobenheit des Berufsbegriffs.« Die ökonomische Perspektive ist zwar die dominante, aber allein aus ihr heraus lässt sich der Beruf noch nicht adäquat erfassen. Er ist trotz der wirtschaftlichen Schlüsselstellung ein soziales Totalphänomen.

Nach König müssen zusätzlich der soziale, politische und kulturell-symbolische Aspekt betrachtet werden. Sie spiegeln sich im Grad der sozialen Einordnung, die der Mensch durch seine berufliche Leistung erfährt, wider. Der Beruf hat also gleichzeitig zu seiner wirtschaftlichen auch eine soziostrukturelle Funktion, nämlich den sozialen Status – die Rangposition – zu bestimmen. Der Zuweisung von gesellschaftlicher Hierarchie geht notwendigerweise auch ein Prozess der Gewährung oder Verweigerung von Chancen voraus. Dies ist kein Randeffekt, sondern ein Strukturmerkmal des Berufs in der modernen Gesellschaft (ebd., 126). In ihr sind der Beruf und die mit ihm verbundene Einkommenslage zum dominanten Integrationsprinzip geworden. Das heißt, die Eingliederung des Einzelnen in die Gesellschaft erfolgt über den Beruf.

Dass bei der Status- und Rangzuweisung Beruf und Profession getrennt betrachtet werden müssen, betont Hans Albrecht Hesse (1935–2015) in seiner Studie *Berufe im Wandel* aus den Jahren 1968 bis 1972. Er unterscheidet beide entlang von Kriterien wie Fremd- und Selbststimmungsgrad, Erwerbs- und Versorgungschancen oder Ansehen und Einfluss und entwickelt daraus folgende zwei Definitionen:

Beruf soll heißen ein planvoll konstruiertes Muster zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft, das spezifische Qualifikationserwartungen mit spezifischen Arbeitsleistungen sowie mit relativ niedrigen, in der Regel auf Erwerbs- und Versorgungschancen beschränkten Entschädigungschancen kombiniert und dessen Konstruktion primär dem Interesse an der Beschaffung von Arbeitskraft zu dienen bestimmt ist.

Profession soll heißen ein planvoll konstruiertes Muster zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft, das spezifische, zumeist monopolisierte Arbeitsleistungen mit spezifischen, zumeist verschärften Qualifikationserwartungen sowie mit relativ hohen Chancen auf Erwerb und Versorgung sowie auf Ansehen und Einfluß kombiniert und dessen Konstruktion primär dem Interesse an der Verwertung von Arbeitskraft zu dienen bestimmt ist [...]. (Hesse 1972, 130 f.)

Hesse gesteht dem Beruf zwar Integrationsfunktion zu, sein Potenzial in Bezug auf Ansehen- und Einflussgewinn schätzt er aber wesentlich geringer ein als das der Profession.³ Auch er wandte sich damit gegen die Idealisierung des Berufs in der Nachkriegszeit.

3 | Noch abwertender als Hesses Analyse ist die von Kudera (1976, 10), die in ihrer Untersuchung *Arbeit und Beruf* wegen »des problematischen Bedeutungsgehalts des Berufsbegriffs« pauschal von »Erwerbstätigkeit« spricht. Sie allein »drückt das allen beruflichen Tätigkeiten Gemeinsame und zugleich das für sie Spezifische, d.h. das, was sie von anderen menschlichen Tätigkeiten unterscheidet aus: den mit der Tätigkeit verbundenen Zweck der Sicherung des Lebensunterhalts.«

7.2 BERUF UND REPRODUKTION GESELLSCHAFTLICHER VERHÄLTNISSE

7.2.1 Beruf als strukturfunktionalistische Größe

Berufsbezogene Theoriebildung unter Rückgriff auf den Strukturfunktionalismus war 1967 die Intention von Hansjürgen Daheim in seiner Schrift *Beruf in der modernen Gesellschaft*. Seit den späten 1950er-Jahren gewann der auf Talcott Parsons (1902–1979) zurückgehende amerikanische Strukturfunktionalismus auch in Deutschland stark an Einfluss. Daheim analysiert in Anlehnung an Parsons die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland als Sozialsystem, das die vier Probleme, Zielorientierung, Anpassung, Integration und Erhaltung der normativen Struktur, zu bewältigen hat. Diese Probleme werden von der Gesellschaft bestimmten Subsystemen zur Lösung zugewiesen. Dem Subsystem Wirtschaft fällt es zu, die Aufgabe der Anpassung zu bearbeiten, d.h. die Bereitstellung von Mitteln – Gütern und Diensten – für die Erreichung einer Vielzahl von Zielen. Jedem der vier Subsysteme entspricht ein Wertesystem, das die Beiträge zur Lösung des spezifischen Problems definiert und legitimiert. Bei den Mustern und den Wertorientierungen des wirtschaftlichen Teilsystems handelt es sich um die Kombination des »universalistic-achievement pattern« (Parsons 1952, 18), also um eine universelle Leistungsorientierung.

Gemäß diesem analytischen Bezugsrahmen ist es für die moderne Gesellschaft charakteristisch, dass in ihr auch die soziale Differenzierung auf universeller und leistungsmäßiger Basis organisiert ist. Dies erfolgt mittels des Berufs; er dient als Element der Organisation sozialer Positionen. Die mit den sozialen Positionen verknüpften Rollenerwartungen nehmen die volle Arbeitskraft eines Individuums in Anspruch und werden in Kooperation mit anderen erfüllt (Daheim 1970, 24 f.). Berufe sind somit Komponenten des gesellschaftlichen Teilsystems Wirtschaft und werden von den kulturellen Wertmustern bestimmt, die darin dominieren. Als solche dienen sie der Erfüllung notwendiger Funktionen, sind Ausdruck gesellschaftlicher Differenzierung und manifestieren sich in sozialen Positionen. Mit diesen Berufspositionen sind Ungleichheiten hinsichtlich Status und Prestige verbunden. Diese sind allerdings als Sachgesetzlichkeit durch die strukturelle Funktion der Positionsinhaber legitimiert. Lüscher sieht in den Berufen die wichtigsten strukturellen

Einheiten von Teilsystemen, in denen sich die gesellschaftliche Arbeitsteilung manifestiert. Zur soziologischen Umschreibung des Berufs eignet sich in besonderer Weise das Rollenkonzept. Der Beruf wird als eine soziale Position betrachtet, an die bestimmte Rollenerwartungen geknüpft sind. Er liegt damit im Schnittpunkt zwischen personalem und sozialem System der Gesellschaft (Lüscher 1968, zit. n. Pierenkemper 1982, 82).

Die strukturfunktionalistische Perspektive bildete bis Mitte der 1970er-Jahre das vorherrschende Paradigma berufssoziologischer Theorie: Berufe sind gesellschaftlich vorgegebene Positionen und Tätigkeitsfelder, die wiederum Ausdruck der technisch-ökonomisch bedingten gesellschaftlichen Arbeitsteilung sind. Sie werden von Personen ausgeführt, die dazu ausreichende Fähigkeiten mitbringen, für deren Vermittlung wiederum das Bildungssystem verantwortlich ist. Arbeitsmarktprobleme der 1960er- und 1970er-Jahre zeigten allerdings auffällige »Starrheiten« der Berufstätigen und Betriebe. Die einen waren nur unzureichend bereit, Beschäftigungen außerhalb des erlernten Berufs anzunehmen; die anderen erkannten nicht, dass für freie Arbeitsplätze oft auch vermeintlich Fachfremde geeignet sind (Voß 2000, 93). Um diese und andere Inflexibilitäten in der Allokation von Arbeitskräften zu verstehen, begann man im damals gegründeten Münchener Sonderforschungsbereich 101, sich in neuer Form dem System der Berufe zu widmen.

Das von Bolte, Ulrich Beck und Michael Brater entwickelte Konzept von »Beruf« wählte einen neuartigen – sogenannten subjektorientierten – Zugang. Der subjektorientierten Sozialtheorie geht es nach Bolte (1983, 15) darum, das wechselseitige Konstitutionsverhältnis von Mensch und Gesellschaft ins Blickfeld zu rücken, wodurch sich die Frage nach den Verbindungsstellen von Struktur und Handlung stellt. Unter der Überschrift *Soziale Konstitution der Berufe* wurde Ende der 70er-Jahre des 20. Jahrhunderts die berufsvermittelte Reproduktion der gesellschaftlichen Verhältnisse zum zentralen Forschungsthema des Sonderforschungsbereiches 101. Im Gegensatz zum Strukturfunktionalismus wurden Berufe nun nicht mehr rein gesellschafts-strukturell definiert, sondern auf der Ebene der Individuen angesiedelt und in Bezug auf personenbezogene Voraussetzungen und Folgen betrachtet.

7.2.2 Beruf und Arbeitsmarktstrukturierung

Eine abnehmende Bedeutung des Berufskonzepts für die Strukturierung des Arbeitsmarktes wurde in der Bundesrepublik Deutschland bereits Ende der 1950er-Jahre festgestellt. Grund dafür war die Differenzierung beruflicher Tätigkeiten aufgrund fortschreitender Automatisierung und Taylorisierung. Friedmann (1959, 98) sah einen Zerfall aller überlieferten Berufe, von den einfachsten bis hin zu den kompliziertesten, von den handwerklichen bis hin zu den technischen und wissenschaftlichen, in immer mehr Spezialrichtungen und Spezialisierungen. Die Kritik am Verhältnis von Arbeitsmarkt und Berufskonstrukt verstärkte sich, als die von Vollbeschäftigung geprägte Nachkriegsgesellschaft Ende der 1960er erstmals von einer Wirtschaftskrise erschüttert wurde. Sie bezog sich nun allerdings nicht mehr auf die Arbeitszerlegung, sondern darauf, dass der mit Beruflichkeit verbundene Informationsgehalt nicht mehr funktional sei. Nach Beck/Brater (1977, 5 f.) ist die im Beruf konservierte Fachlichkeit den Anforderungen des technologischen Wandels, insbesondere im produktiven Sektor, nicht mehr angemessen. Der Berufsbegriff taugt nicht mehr zur Kennzeichnung des Arbeitskräftebedarfes, denn die bestehenden Berufsbezeichnungen stellen nur noch leere Worthülsen dar, denen in der Arbeitswelt die Entsprechung fehle. Der Inhalt vieler neuer oder veränderter Tätigkeiten lässt sich nicht mehr mit einem einzigen Begriff eindeutig und nachvollziehbar fassen. Gleichzeitig werden verschiedenartige Tätigkeitskomplexe mit gleichen und gleichartige mit unterschiedlichen Berufsbenennungen bezeichnet. Viele Berufe haben sich als reine Namen von den damit einstmals bezeichneten realen Arbeitsverrichtungen gelöst und zugleich deren Ende überdauert. Sie sind somit nur noch im Traditionsbestand der Gesellschaft existent. Die Kritik, dass der Beruf seine Allokationsfunktion nicht mehr erfülle, beruhte auf der Annahme, dass Berufsnamen Aussagen über bestimmte Verrichtungen darstellen, denen individuelle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen entsprechen. Infrage gestellt wurde zum einen die Funktionalität des Berufsbegriffs in der Tradition Webers, d.h. als in einer typischen Kombination zusammenfließende Arbeitsverrichtungen, die erlernbare Kenntnisse, Fertigkeiten sowie Erfahrung erfordern. Zum anderen betraf die Kritik auch die Berufsbildung, die in ihren staatlich anerkannten Berufsbildern nur einfache Arbeitsgebiete sowie verlangte Kenntnisse und Fertigkeiten auflistet. Lutz (1987) betonte zudem die Folgen dieser Dys-

funktionalität des Berufs für die Arbeitskraftstrategie der Betriebe. Wenn diese ihre Personalbedarfe nicht mehr über einen beruflich strukturierten Arbeitsmarkt lösen können, greifen sie auf interne Mittel zurück. Qualifizierung, Lohnfindung und Personalpolitik orientieren sich dann stärker an betrieblichen Strategien, die berufsfachliche Arbeitsmarktsegmentierung wird durch eine betriebszentrierte verdrängt.

7.2.3 Beruf und soziale Ungleichheit

Der konstatierte Funktionsverlust führte zwar nicht dazu, dass das Berufskonzept gänzlich infrage gestellt wurde, es wurde jedoch erweitert um den subjektorientierten Ansatz, der das individuelle Arbeitsvermögen betont und nicht die objektiven Tätigkeitseinheiten. Allgemein ging es den Vertretern des subjektorientierten Ansatzes darum zu zeigen, wie Menschen in ihrem Denken und Handeln durch gesellschaftliche Strukturen geprägt werden und wie diese gesellschaftlichen Strukturen wiederum selbst aus menschlichem Handeln hervorgehen können. Der grundlegend neue Gedanke bestand darin, den Beruf als Zusammensetzungen und Abgrenzungen der zu Erwerbszwecken einsetzbaren Arbeitsfähigkeiten zu definieren und nicht als Beschreibung von Tätigkeitsbündeln. Das heißt, der Beruf ist nicht durch notwendige oder tatsächliche Tätigkeiten gekennzeichnet, sondern durch das individuelle Arbeitsvermögen, welches am Arbeitsmarkt angeboten und nachgefragt wird. Beruf kann in dieser Logik definiert werden als:

relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u.a. am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionszusammenhängen eingesetzt werden (Beck/Brater/Daheim 1980, 20).

Die Anpassung des Angebots von persönlichem Arbeitsvermögen an die tatsächlichen Arbeitsverrichtungen erfolgt durch den Vermittlungsprozess am Arbeitsmarkt. Berufe im gesellschaftlichen Sinn sind somit gekennzeichnet durch eine doppelte Zweckstruktur: Sie haben Tauschwert, da sie als Arbeitsfähigkeiten am Arbeitsmarkt gehandelt werden können, und sie haben Gebrauchswert, da sie als Orientierung für fachliche Tä-

tigkeiten dienen. Diese Arbeitsfähigkeiten beruhen auf Ausbildung. Es handelt sich bei Berufen somit um

gesellschaftlich geformte und voneinander getrennte Komplexe konkret nützlicher Arbeitsvermögen, (bzw. ihnen mehr oder weniger eindeutig entsprechender Arbeitsaufgaben und Arbeitstätigkeiten), die als institutionalisierte Vorgaben vom Individuum übernommen und erlernt werden müssen. (Beck/Brater 1978, 16)

Der Zugang zu bestimmten Ausbildungen und die persönlichen Chancen, sie erfolgreich zu durchlaufen, hängt aber wesentlich von den Einstellungen, Orientierungen, Normen und Verhaltensweisen ab, die in der schichtabhängigen familialen Sozialisation erworben werden. Die Entwicklung inhaltlich spezifizierter Arbeitskraft verläuft also von Anfang an sozial differenziert. Dieser Effekt wird in der Ausbildung verstärkt, da auch die Berufsschneidungen nicht allein arbeitsteilige Notwendigkeiten, sondern auch schichtspezifische Unterschiede widerspiegeln. Berufe und dazugehörige Ausbildungsgänge folgen Schichtengrenzen; sie sind sozial konstituiert. Konstitutionsprinzipien sind Anrecht auf oder Ausschluss von bestimmten Arbeitsgebieten, damit verbundenen Macht- und Einflusschancen, Zugang zu Einkommensquellen und strategischen Chancen, Interessen durchzusetzen. Es entstehen Berufe, deren Ausbildungen für ärmere und/oder weniger motivierte Schichten leistbar sind, und solche, deren Ausbildungen größere Ressourcen voraussetzen und für Nichtbegüterte nicht mehr zugänglich sind. Das bedeutet wiederum, dass die Ausbildungen die Entwicklung bestimmter Fähigkeitskombinationen fördern und die Entwicklung anderer ausschließen. Sie tun das aber schichtspezifisch, d.h., sie verhindern den Erwerb von sozialen Fertigkeiten, die nicht der eigenen Schicht zuzuordnen sind. Berufe fesseln den Berufstätigen an seine Herkunftsschicht (ebd., 40). Durch diesen Selektionsmechanismus reproduzieren Berufe soziale Ungleichheit.

Sie haben aber nicht nur Schließungsfunktion, sondern sie sind auch Produkt der sozialen Schichtung. Die soziale Bewertung eines Berufs erfolgt nach der für ihn strukturell erforderlichen Schichtherkunft. Sein Prestige ändert sich in dem Maße, in dem er für Angehörige anderer Schichten zugänglich wird. In diesem Sinne sind Berufe auch Schichtindikatoren, sie besitzen unterschiedliches soziales Ansehen und statten ihre Inhaber mit unterschiedlichen sozialen Chancen aus. Berufe können als in sich geschlossene Wertegemeinschaften betrachtet werden,

die jeweils eigene Normen, Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen definieren. Der Zugang zu ihnen wird dadurch reglementiert und erfolgt durch Selektionsprozesse, die sich an den Anforderungen der Berufe und den individuellen Voraussetzungen der Menschen orientieren. Menschen, die als ungeeignet betrachtet werden, haben kaum Chancen, in einen Beruf integriert zu werden. Gründe hierfür sind vor allem Differenzen in Kultur, Ethnizität und Religion. Berufe sind »Manifestationen übergeordneter Verhältnisse sozialer Ungleichheit« (ebd., 38), d.h., im Berufskonzept existiert ein Mechanismus, der in der Industriegesellschaft soziale Mobilität verhindert und soziale Ungleichheit reproduziert.

Sie tun dies allerdings subtiler als das Elitenethos oder das Geburts- und Herkunftsprinzip in der Ständegesellschaft. Während das Ständekonzept keine individuelle Beteiligung an der gesellschaftlichen Rangzuweisung zuließ, ermöglicht der Beruf individuellen Freiraum und über den Aspekt der Wahlfreiheit eine scheinbare individuelle Einflussnahme auf die eigene gesellschaftliche Positionierung. Zugleich hat der Beruf aber eben auch ein »statisches Moment«, indem er wie ein sozialstruktureller Filter wirkt. Das Argument der Freiheitsbewegung des ausgehenden 18. Jahrhunderts, der Beruf integriert ohne zu hierarchisieren bzw. zu selektieren, wird damit für die Industriegesellschaft infrage gestellt.

7.3 EROSION VON BERUFSFUNKTIONEN

7.3.1 Krise des berufsstrukturierten Arbeitsmarkts

Die Vertreter des subjektorientierten Ansatzes betonten durchaus die Bedeutung, die berufsförmige Erwerbsarbeit in den westlichen Industriegesellschaften hat. Sie ist zum einen ökonomische Grundlage der Existenzsicherung und der individualisierten Lebensführung, zum anderen ermöglicht sie grundlegende Sozialerfahrungen und bildet damit den wesentlichen Kristallisationskern der sozialen Identität. Der Beruf ist ein Ort ist, an dem soziale Wirklichkeit aus erster Hand erfahren werden kann. Er gibt Schlüsselinformationen preis wie Einkommen, Status, Sozialkontakte, mögliche Interessen und dient als wechselseitige Schablone der Identifikation, mit der sich Menschen gegenseitig in ihren persönlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten sowie in ihrer ökonomischen und sozialen Stellung einschätzen. Beck schreibt in *Kapitel VI* seines Werks

Risikogesellschaft: »Erwerbsarbeit und Beruf sind im Industriezeitalter zur Achse der Lebensführung geworden. Zusammen mit der Familie bildet sie das zweipolige Koordinatensystem, in dem das Leben in dieser Epoche befestigt ist.« (Beck 1986) Diese Funktionen, Existenzsicherung, Sozialintegration und Identitätsbildung, schützen das Individuum.

Die Schutzfunktion gerät allerdings zunehmend in Gefahr, da eine kontinuierliche Berufsausübung nicht mehr gewährleistet ist. Auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse stellen die Vertreter der subjektbezogenen Soziologie bereits zu Beginn der 1980er-Jahre die Kontinuität als Berufsmerkmal infrage. Der moderne Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch eine zunehmende Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und den Bedeutungszuwachs von Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder Anstellungsbefristungen. Diese flexiblen, teils auch prekären Beschäftigungsverhältnisse ersetzen immer häufiger das auf dem Beruf gründende Normalarbeitsverhältnis. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe, Arbeitsplatzwechsel, soziale Risiken und neue Beschäftigungsformen prägen die neue Arbeitswelt (Arnold/Gonon 2006, 76). Damit verliert der Beruf seine Sicherheits- und Schutzfunktion. Als lebenslanger Orientierungsrahmen für Erwerbschancen und Sozialintegration ist er weitgehend erodiert: »Mit dem Beruf verlieren die Menschen ein mit der industriellen Epoche entstandenes, inneres Rückgrat der Lebensführung« (Beck 1986). Der Einzelne kann sich nicht mehr an einem lebenslang auszuübenden Beruf orientieren oder seine Identität darauf gründen. Die nachlassende Orientierungsfunktion für das Individuum und für den Arbeitsmarkt wurde in der Folgezeit auch in Verbindung mit Funktionsverlusten für Organisationen und berufliche Ausbildung diskutiert.

7.3.2 Krise der berufsorientierten Arbeitsorganisation

In der entwickelten Industriegesellschaft sind nicht nur die Funktionen des Berufs als Leitkategorie der individuellen Lebensführung und der Strukturierung des Arbeitsmarktes fraglich geworden. Auch seine Rolle als Orientierungsrahmen für die Organisation von betrieblicher Arbeit und Kompetenzvermittlung wird infrage gestellt. Das Kernargument lautet, dass deutsche Industrieunternehmen aufgrund ihrer funktions- und berufsorientierten Arbeitsorganisation zu schwerfällig sind, um schnell auf Marktveränderungen und Kundenbedürfnisse reagieren zu können. Die entlang von Beruflichkeit und den damit verbundenen Hierarchie-

konzepten organisierte betriebliche Arbeitsorganisation begünstigt zum einen falsche Zuständigkeiten und schöpft zum anderen die Potenziale von Fachkräften, aber auch von An- und Ungelernten nicht aus (Kern/Sabel 1994).

An diese Abwertung der beruflichen Organisation der (industrie-) betrieblichen Wertschöpfung schloss sich eine Diskussion um das Verhältnis von Fachlichkeit und Flexibilität in der Ausbildung an. Die *Denkschrift der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft – DFG* – machte 1990 darauf aufmerksam, dass in hochtechnisierten Bereichen im Zuge neuer Herstellungskonzepte kaum noch ein »konsistentes Berufsbild« formulierbar sein wird, woraus sich ein Bedeutungsverlust der industriellen Ausbildung ableiten lässt (DFG 1990, 57). Geißler (1991, 68 f.) vertritt die These, dass dem dualen System ein antiquiertes Handwerksparadigma zugrunde liegt, das auf einem Bild der individuellen und sozialen Nützlichkeit des Berufs beruht. Es ist herstellungsorientiert und versucht, die handwerkliche Berufsidee auch auf industrielle Fertigungsprozesse zu transferieren, und zwar in der Einübung von vorindustriellen Normen und Handlungsorientierungen, d.h., das duale System ist ständisch geprägt. Die handwerkstypische Integration von Fähigkeiten und Fertigkeiten wird aber aufgrund des technisch-strukturellen Wandels im modernen Produktionsprozess nicht mehr benötigt. Das herkömmliche Berufsmodell wird aufgelöst werden, an seine Stelle tritt »die Flexibilität des Arbeiters der tausend Berufe« (Geißler 1991, 72). Umfangreiche Erstausbildungen werden deshalb an Bedeutung verlieren, der Weiterbildungssektor hingegen wird künftig bedeutsamer werden. Der Verlust des Ansehens beruflicher Ausbildung führt – gemäß diesen Überlegungen – dazu, dass Berufserziehung verstärkt vom Lebenskonzept der Individuen ausgehen muss und weniger von der beruflichen Fachlichkeit (Geißler 1991; Tessaring 1993).

Ähnliche Kritik übt Baethge (1996), wenn er die Frage stellt: »Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung?« Nach Baethge repräsentiert vor allem der Industriefacharbeiter handwerklicher Prägung das deutsche Berufsmodell. Der Beruf aber ist eine im Kern ständisch begründete vorindustrielle Kategorie, der es gelang, einen zentralen Stellenwert für das industriell-kapitalistische Gesellschaftsmodell in Deutschland zu bekommen. Diese dominante Bedeutung wird allerdings abnehmen (Baethge/Baethge-Kinsky 1998, 468). Neue Konzepte der Arbeitsorganisation zielen auf Dezentralisierung von

innerbetrieblicher Verantwortung und Auslagerung von Unternehmensfunktionen. Sie erfordern neue und vor allem erweiterte Qualifikationen und Kompetenzen, die über das Berufsprinzip nicht vermittelt werden können. Dies führt zudem zu einer Aufweichung der sozialen Kategorie Beruf und einem Verlust an Beruflichkeit überhaupt. Das an alter Handwerksberuflichkeit orientierte deutsche Berufskonzept mit seiner spezifischen Verbindung von Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und Zuweisung gesellschaftlicher Position löst sich auf (Baethge 2004). Betroffen von dieser Entwicklung ist vor allem die soziale Seite des Berufs, d.h., es erodieren jene Momente sozialer Orientierung, Sicherheit und Entwicklungsperspektive, welche die deutsche Tradition ausmachen. Dies gilt nicht allein für die Industrie, sondern auch für große Teile des Dienstleistungssektors, da sich dort ähnliche organisatorische Entwicklungen beobachten lassen.

7.4 ALTERNATIVANSÄTZE

7.4.1 Nichtberufliche Arbeitsmärkte

Die These von der »Erosion des Berufskonzepts« fußt auf mehreren Szenarien. Der Beruf verliert zum ersten seine Stabilisierungsfunktion für die individuelle Lebensführung, zum zweiten seine Leitfunktion für den Aufbau und die Steuerung von Organisationen und zum dritten seine normgebende Funktion für die Berufsbildung. Wenn aber diese Zusammenhänge sich auflösen, ist der Beruf auch nicht mehr anschlussfähig an den Arbeitsmarkt, und damit wird auch die Funktion obsolet, über die er sich jahrhundertlang definiert hat: die Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft.

Alternativkonstrukte für die Arbeitsmarktstrukturierung gibt es durchaus: den »Job« bereits seit Langem und den »Arbeitskraftunternehmer« seit Mitte der 90er-Jahre des 20. Jahrhunderts. Letzterer wurde von Voß und Pongratz (1998) in der Tradition der subjektorientierten Soziologie entwickelt. Sie vertreten die Ansicht, dass in der ausgehenden Industriegesellschaft ein struktureller Wandel der sozialen Verfassung der »Ware Arbeitskraft« stattfinden wird. Der verberuflichte abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, der zur gesellschaftlichen Epoche der Industriegesellschaft gehört, befindet sich auf dem Rückzug. Er wird langfristig

ersetzt durch einen neuen Typus von Arbeitskraft, einen Erwerbstätigen, der Unternehmer in eigener Sache ist: den Arbeitskraftunternehmer. Dieser ist zum ersten mit der Fähigkeit zur Selbstkontrolle am Arbeitsplatz ausgestattet; die Notwendigkeit externer Kontrolle entfällt weitgehend. Er betreibt zum zweiten Selbstökonomisierung, d.h., er entwickelt seine Arbeitskraft im Sinne von Markterfordernissen laufend weiter, inklusive der Fähigkeiten zur Präsentation und Vermarktung derselben. Zum dritten unterwirft er sich einer Selbstrationalisierung, d.h., er ordnet seine gesamten Lebenszusammenhänge in eine rationale Lebensführung ein, welche die Koordination beruflicher, privater und familiärer Interessen und Bedürfnisse – und die des jeweiligen Partners – ermöglicht (Voß/Pongratz 1998).

Voß sieht mit dem Arbeitskraftunternehmer allerdings nicht das Ende der Berufsform überhaupt gekommen. Vielmehr könnte der Beruf erneut eine zentrale gesellschaftliche Position bekommen. Aber in veränderter Weise, nämlich als Individualberuf, der das bislang dominierende Modell von Beruf als fachlich basierter, gesellschaftlich normierter und sozial definierter Schablone ablöst. Auch der Arbeitskraftunternehmer muss über ein gewisses fachliches Profil verfügen, d.h. über individuelle Qualifikationen. Seine Beruflichkeit ist jedoch nicht nur Form einer schmalen Arbeitspraxis, sondern Form seiner allgemeinen Lebenspraxis. Der Individualberuf bildet damit, wie sein Vorgänger, ein wichtiges Moment zwischen Individuum und Gesellschaft. Er ist auch – bezeichnenderweise – wieder Lebensberuf, aber mit anderer sozialer Logik. Nicht weil er dem zeitlichen Kontinuitätsgedanken folgend, einmal erlernt, ein Leben lang ausgeübt werden kann und damit soziale Sicherheit verleiht, sondern weil seine Ausübung mit der gesamten Lebensführung – mit Privatem und Familiärem – verschmilzt. Es zeigen sich durchaus Parallelen zu Mittelalter und Früher Neuzeit.

7.4.2 Nichtberufliche Berufsbildung

Der Beruf ist das Ordnungskonzept für den Teil des deutschen Bildungswesens, der sich mit der Vermittlung und dem Erwerb arbeitsmarktverwertbarer Qualifikationen beschäftigt; dieser trägt daher auch seinen Namen: Berufsbildungssystem. Dennoch hat sich neben einer berufskritischen Soziologie auch eine berufskritische Berufs- und Wirtschaftspädagogik – sofern das überhaupt möglich ist – etabliert. Qualifizieren und

erziehen für und durch den Beruf ist nach wie vor der Kerngedanke der technisch-gewerblichen und kaufmännischen Ausbildung in Deutschland. Der normative Alleinvertretungsanspruch des Berufs wird aber durchaus infrage gestellt, und es werden alternative Steuerungsideen für die Berufsbildung diskutiert. Hierbei gibt es zwei Richtungen: Flexibilisierung und Kompetenzorientierung

Die erste Linie argumentiert mit der oben bereits skizzierten Abkoppelung der Berufsausbildung von der tatsächlichen Tätigkeit und damit vom Arbeitsmarkt. Sie nahm ihren Ausgang in dem Ansatz der extrafunktionalen Qualifikationen von Dahrendorf (1956) und dem der Schlüsselqualifikationen von Mertens (1974), der keinen pädagogischen, sondern einen arbeitsmarktanalytischen Hintergrund hatte. Im Vordergrund der Diskussion steht die Abkehr von der Dominanz der spezialisierten Erstausbildung. Diese soll verkürzt und modularisiert werden, gleichzeitig soll kontinuierliche Weiterbildung mehr Gewicht erhalten. Innerhalb der Ausbildung sollen fachspezifische Qualifikationen zunehmend ersetzt werden durch fachübergreifende Qualifikationen, die sich an der Allgemeinbildung orientieren und universal einsetzbar sind. Anstelle des Ideals der Meisterschaft, welches der dualen Ausbildung zugrunde liegt, sollen »Qualifikationscollagen« (Geißler 1996) treten, die mehr berufliche Flexibilität erlauben.

Flexibilität als Ausbildungsziel – anstelle spezialisierter Fachlichkeit – postuliert auch der oben genannte Ansatz des Arbeitskraftunternehmers. Er geht davon aus, dass berufsbezogene Identität nicht mehr primär an Fachkenntnisse gebunden ist, sondern an eine ökonomische Situation oder persönliche Lebenslage. Der Arbeitskraftunternehmer fühlt sich weniger zu einem Tätigkeitsfeld, sondern mehr zu einer Marktstrategie berufen, z.B. freiberuflich oder in Teilzeit zu arbeiten. Die gewählte Strategie muss laufend überprüft werden, d.h., die »eigene Berufung« wird zu einer rational herzustellenden bewusst kalkulierten Entscheidung« (Voß 2002, 306). Dies setzt allerdings entsprechende die Persönlichkeitsentwicklung fördernde Bildungsprozesse voraus, ein Postulat, das bereits im Zentrum der Bildungsüberlegungen Humboldts stand.

Die zweite Linie der Kritik an der Beruflichkeit basiert weniger auf dem damit einhergehenden Mangel an Flexibilität, sondern auf der damit verbundenen Form der Lehr- und Lernplanung. Nicht Lernwege und fachliche Lehrgangssystematik sollen Ausgangspunkt für Planungsprozesse sein, sondern Lernergebnisse – »Learning outcomes«. Sie können

als Kompetenzen beschrieben werden.⁴ Outcomeorientierung gewinnt in der Berufsbildung zunehmend an Bedeutung. Sie stellt nicht Beruflichkeit in den Mittelpunkt der Betrachtung, sondern Lernergebnisse und ist damit auch anschlussfähig an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Die EU-Mitgliedsstaaten haben sich verpflichtet, sämtliche Qualifikationsniveaus der allgemeinen und beruflichen sowie der akademischen Aus- und Weiterbildung acht Referenzniveaus zuzuordnen, um sie auf diese Weise über die Grenzen hinweg vergleichen und die Mobilität erhöhen zu können. Dabei sollen die Qualifikationen nicht anhand von Bildungsgängen und zugehörigen Abschlüssen, sondern in Form von Lernergebnissen – Outcomes –, einschließlich der informell erworbenen, beschrieben werden, die nach Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen unterschieden werden (Bosch 2014, 11).

7.4.3 Berufsbildung im Hochschulwesen

Die traditionelle Berufsbildung gerät aber nicht allein durch Alternativen innerhalb des Systems unter Druck, sondern auch dadurch, dass der Beruf sich neue institutionelle Gefäße neben dem Dualen System und dem Schulberufssystem⁵ sucht. Er wandert an die Hochschulen. Unter der

4 | Der Kompetenzbegriff wurde von dem Psycholinguisten Noam Chomsky geprägt. Er geht davon aus, dass Sprache eine Tiefenstruktur und eine Oberflächenstruktur besitzt. In der Fähigkeit jedes Menschen, eine Sprache zu sprechen, sieht er ein Anzeichen dafür, dass alle Menschen bis in eine Tiefenstruktur hinein miteinander verbunden seien. Chomsky unterscheidet daher die generelle Fähigkeit zu einer Handlung – Kompetenz – von deren jeweiligen Ausführung und Umsetzung – Performanz. In den sozialwissenschaftlichen Diskurs in Deutschland wurde der Begriff vor allem von Jürgen Habermas, in den erziehungswissenschaftlichen von Heinrich Roth (1906–1983) eingebracht. In Berufspädagogik und Personalentwicklung wurden unterschiedliche Kompetenzstrukturmodelle entwickelt, z.B. das von Bader/Müller (2002) oder das von Erpenbeck/Rosenstiel (2007). Ersteres findet Verwendung in berufspädagogischen Ordnungsmitteln, insbesondere in den berufsschulischen Rahmenlehrplänen für Ausbildungsberufe.

5 | Das Schulberufssystem bietet vollwertige und gesetzlich anerkannte Berufsausbildungen, die an Berufsfachschulen ohne eine verpflichtende betriebliche Bindung der Auszubildenden durchgeführt werden. Die schulischen Berufsausbildungen unterliegen entweder bundesrechtlichen Bestimmungen –Berufsbildungs-

Überschrift »Akademisierungstrend« findet eine verstärkte Annäherung von Beruf und Hochschule⁶ statt. Hierfür gibt es unterschiedliche Belege.

Ausgehend von einem Modellversuch in Baden-Württemberg Anfang der 1970er-Jahre, in dem ein dreijähriges Studium systematisch mit Praktika in einem Unternehmen verbunden wurde, hat das duale Studium eine sehr erfolgreiche Entwicklung durchlaufen. Es verfolgt den Grundgedanken, berufliche Praxis systematisch ins Studium einzubeziehen, weshalb die akademische Bildungsphase durch eine meist gleichlange betriebliche ergänzt wird. Das duale Studium ist seit Jahren die am schnellsten wachsende Studienform in Deutschland. Dieser Trend wird sich vermutlich auch weiterhin fortsetzen. Seit 2004 hat sich das Angebot an dualen Studiengängen verdoppelt. Die *AusbildungPlus-Datenbank* verzeichnete 2013 ein Angebot von 1.014 verschiedenen dualen Studiengängen und Steigerungsquoten von 11,4 Prozent in 2013, 3,5 Prozent in 2012 und 20 Prozent in 2011. Die Zahl der angebotenen Studienplätze stieg auf mehr als 64.358 an. Angesichts von ca. 2.600.000 Studierenden in Deutschland ist das noch eine bescheidene Zahl, aber die Entwicklung ist nach wie vor sehr dynamisch. Die Bundesländer mit den meisten dualen Studienangeboten waren 2013 Baden-Württemberg mit 245 Angeboten und Nordrhein-Westfalen mit 183 Angeboten. Auch die Anzahl der kooperierenden Unternehmen steigt weiter stetig an und umfasste 2013 insgesamt 39.622, womit das große Interesse der Wirtschaft an dieser Studienform belegt wird (Lachmann/Sailmann 2014).

Neben praxis- oder ausbildungsintegrierenden Studiengängen gibt es auch Beispiele für eine strukturelle Annäherung zwischen Beruf und Hochschule. So sind seit der Bolognaform 1999 zahlreiche spezifische Studiengänge entstanden, die sich mit einem bestimmten Schwerpunkt innerhalb einer wissenschaftlichen Disziplin beschäftigen und dies auch durch Berufsbezeichnungen im Titel signalisieren. Ein Beispiel hierfür sind vier traditionelle Schulberufe aus dem Gesundheitswesen: Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie und Geburtshilfe. Kraft einer Modellklausel aus dem Jahr 2009 gibt es für diese auch primärqualifizierende Studiengänge. (Wissenschaftsrat 2012, 85 f.).

gesetz/Handwerksordnung oder Berufsgesetzen - oder landesrechtlichen Bestimmungen.

6 | Hochschulstudiengänge sind generell berufsqualifizierend (Wissenschaftsrat 2012).

Diese Beispiele machen deutlich, dass das traditionelle Berufsbildungssystem nicht allein wegen eines erodierenden Berufskonzepts unter Druck gerät, sondern auch, weil der Beruf sich zunehmend nach den Bildungsinstitutionen richtet und nicht mehr umgekehrt, wie bisher.

7.4.4 Nichtberufliche Berufsberatung

Berufsberatung ist ein Service, der in Deutschland bis 1998 an die Arbeitsmarktverwaltung gekoppelt war⁷, seitdem aber auch in freier Trägerschaft angeboten werden kann. Er federt die mit der Einführung der Berufswahlfreiheit einhergehende Entlassung des Individuums in die Eigenverantwortlichkeit ab und vermittelt zwischen diesem und dem Arbeitsmarkt. Der Beruf wird zwar immer noch als wichtigster Bezugspunkt von beruflicher Beratung betrachtet, aber nicht als alleiniger. Ein weiteres beraterrelevantes Konstrukt ist das der Employability, d.h. der Beschäftigungsfähigkeit (Gazier 1999).

Employability stellt, ähnlich dem Arbeitskraftunternehmer, das subjektgebundene Arbeitsvermögen in den Vordergrund der Betrachtung und findet vor allem in Verbindung mit Arbeitsmarktintegration Verwendung. Der Ansatz geht nach Kraus (2006) von einer geringer werdenden Bedeutung von individueller Fachlichkeit und institutioneller Verantwortlichkeit aus. Betont werden hingegen Aspekte wie körperliche Verfassung, psychosoziale Stabilität, persönliche Verantwortung und die Fähigkeit zur Alltagsorganisation. Diese gehen wiederum einher mit größerer Disponibilität am Arbeitsmarkt.

7.5 PERSISTENZ DES BERUFSKONZEPTS

7.5.1 Beruf als reformfähiges Konzept

Dem vor allem industriesoziologisch begründeten Abgesang auf das Berufsprinzip wird von der arbeitsmarktbezogenen Forschung widersprochen. Der Beruf bleibt aus ihrer Perspektive in jedem Fall das zen-

7 | Das Berufsberatungsmonopol der damaligen Bundesanstalt und heutigen Bundesagentur für Arbeit wurde 1998 mit Einführung des Sozialgesetzbuchs III aufgehoben (Jenschke/Schober/Langner 2014).

trale Strukturelement für die Organisation betrieblicher Arbeit.⁸ Dostal/Stooß/Troll (1998, 438) konstatieren für die Industrie insgesamt – wenn auch nicht überall und zur gleichen Zeit – eine »Renaissance beruflicher Strukturen« und »neue Varianten von Beruflichkeit«. Der Bereich der industriellen Kernbelegschaften stellt nach wie vor eine Domäne von Beruflichkeit dar. Dies gilt vor allem für fachzentrierte Kernbelegschaften mit hoher, unternehmensintern wertvoller Professionalisierung, weniger hingegen für unternehmenszentrierte Kernbelegschaften mit breiten fachlichen Basisqualifikationen und umfangreichen extrafunktionalen Qualifikationselementen. Nach Dostal (2001) handelt es sich auch weniger um eine Krise der beruflich organisierten Arbeit als vielmehr um ein Erfassungs- und Beschreibungsproblem. Kaum ein Beruf bzw. Berufsfeld weist noch klare und scharfe Konturen auf. Sie sind »ausgefranst«, d.h., sie zeigen meist einen Kernbereich von konstituierenden Elementen, der durch einen Randbereich von Zusatzelementen eingehüllt wird. Gleichzeitig sind Überdeckungen mit anderen Berufen die Regel. Überkommene starre Klassifikationen sind jedoch nicht mehr in der Lage, die vielen Dimensionen der modernen beruflichen Realität adäquat abzubilden.

Dostal (2006, 46) weist zudem aus der Perspektive der Berufsgenese auf eine sich schon immer wandelnde Berufelandschaft hin mit Wandel und Anpassung, Segmentierung und Neuzusammensetzung, Variation und Rekombination als ständig wirksamen Prinzipien.⁹ So deuten Untersuchungen in den Bereichen Informationstechnologien, Neue Medien und Beratung auf einen unbegrenzten Bedarf nach neuen Berufen hin. Im Bereich der Informationstechnologien und der Neuen Medien war beispielsweise zu beobachten, wie innerhalb eines Jahrzehnts – von der Mitte der 1980er zur Mitte der 1990er-Jahre – ein ganzes Feld beruflich völlig neu strukturiert wurde.

Auch Möller (2011) sieht die These von der Erosion des auf Beruflichkeit basierenden Normalarbeitsverhältnisses eher skeptisch und zählt sie

8 | Auch als individueller Orientierungsrahmen behält der Beruf seine Funktion. Meyer (2004, 348) spricht von der »Fortgeltung der Bedeutung von ›transformierter‹ Beruflichkeit für die Arbeitnehmer-Vocatio«.

9 | Auf das Innovationsphänomen, dass aus einer »schöpferischen Zerstörung« neue Berufe hervorgehen können, hat bereits 1942 Joseph A. Schumpeter (1883–1950) in seinem Werk *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie* hingewiesen (Schumpeter 1993).

zu den »Mythen der Arbeit«. Zwar wird die Bedeutung flexiblerer Beschäftigungsformen, wie z.B. Leiharbeit oder befristete Arbeit, insbesondere für Berufseinsteiger zunehmen. Insgesamt ist in Deutschland der überwiegende Teil der Arbeitnehmer aber immer noch in einem regulären Arbeitsverhältnis mit langer Verweildauer beschäftigt. Das Berufskonzept wird auch weiterhin seine Funktionen für den Arbeitsmarkt, für die individuelle Karriereentwicklung und für staatliche Regulationsmaßnahmen behalten (Jacob/Kupka 2005). Diese Persistenz gilt auch für die Berufsbildung, die am hartnäckigsten am Berufskonzept festhält. Angesichts der hohen Reformfähigkeit des Dualen Systems sowie der stabilen Interessen der Unternehmen am Einsatz der von ihnen selbst ausgebildeten Fachkräfte erscheinen die Thesen zur Krise des Berufs im Nachhinein »nicht nur als Überspitzung, sondern als eine eklatante historische Fehleinschätzung« (Möller/Paulus 2010, 19).

Aber nicht allein mit Blick auf die Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem, sondern auch vor dem Hintergrund der Erfolge von Berufsgewerkschaften werden dem Beruf neue alte Potenziale zugestanden. Müller/Wilke (2008) plädieren dafür, dem Beruf als Instrument der Mitgliederbindung wieder größere Aufmerksamkeit zu schenken. Sie begründen dies mit dem Erfolg von Berufsgewerkschaften im 1. Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts, der verdeutlicht, dass es sich bei Beruflichkeit letztlich nur um ein in der Gewerkschaftsgeschichte verdrängtes Prinzip handelt (vgl. 5.3.2), d.h., die Erwerbswirklichkeit der Mitglieder war und ist beruflich geprägt. Als zentralen Beleg für ihre These führen sie den Erfolg der Lokführer an, für ihre Berufsgruppe einen eigenständigen Tarifvertrag durchzusetzen. Die Lokführer folgten dem Beispiel der Piloten, Flugbegleiter, Fluglotsen und Krankenhausärzte, weswegen ihr Arbeitskampf auch so große öffentliche Resonanz erzielte, da – ganz anders als bei den genannten gehobenen Berufen – eine »proletarische« Berufsgruppe das Erfolgspotenzial des Berufsgewerkschaftsmodells vorgeführt hat (Müller/Willke 2008, 400). Daraus leiten sie auch die These ab, dass künftig Berufsgewerkschaften gegenüber den Industriegewerkschaften wieder an Bedeutung gewinnen könnten.

7.5.2 Beruf als Scharnier zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

Thomas Kurtz knüpft 2005 in seiner Schrift *Die Berufsform der Gesellschaft* an die strukturfunktionalistische Argumentation von Parsons und Daheim (vgl. 7.2.1) an. Der Begriff »Berufsform« steht für eine Doppelfunktion, auf der seine Kernthese gründet. Entlang des Berufs ist es möglich, die Sozialsysteme Erziehung und Wirtschaft in der Gesellschaft zu unterscheiden. Der Beruf trennt aber nicht nur, sondern er schafft auch Verbindung. Indem er pädagogische und ökonomische Kommunikationen voneinander abgrenzt, kann er als eine Form der strukturellen Kopplung zwischen den beiden Systemen Erziehung und Wirtschaft gefasst werden. Unter struktureller Kopplung versteht Kurtz, dass jedes dieser Systeme die Strukturen des je anderen Systems in den eigenen, funktionspezifischen Formen der Kommunikation berücksichtigt und für die eigene Funktion instrumentalisiert. Er vergleicht dabei den Beruf mit der Organisation:

Die Formen Beruf und Organisation haben beide eine pädagogische und eine ökonomische Seite und fungieren damit jeweils als strukturelle Kopplung zwischen den gesellschaftlich ausdifferenzierten Sozialsystemen Erziehung und Wirtschaft. Zwischen den beiden Formen gibt es grundlegende Ähnlichkeiten und Überschneidungen, aber [...] auch eine wesentliche Differenz [...]

Die Form Beruf orientiert sich mehr am Erziehungssystem, [...] dessen Funktionserfüllung in einer Änderung seiner personalen Umwelt zu sehen ist. Die Form Organisation orientiert sich [...] mehr am Wirtschaftssystem, in welchem in der Moderne weniger die Probleme von Personen thematisiert werden als vielmehr die Anschlussfähigkeit ökonomischer Kommunikation [...]. (Kurtz 2005, 118)

Der Beruf stellt somit – neben der Organisation – eine spezielle, kommunikative Verbindung von Erziehungs- und Wirtschaftssystem dar, die bis auf die Ebene der kleineren Einheiten und der Einzelpersonen hinabreicht. In diesem Sinne ist er in der modernen Gesellschaft keineswegs eine zunehmend überflüssige Institution, vielmehr hat er sich zu einem Scharnier ihrer Teilsysteme entwickelt. Kurtz' Argumentation pro Beruf basiert auf dieser Kopplungsfunktion; sie wirkt der Tendenz des Auseinanderdriftens der Teile entgegen, indem sie kommunikative Brücken

sichert. Damit untermauert er die Bedeutsamkeit des Berufs für die post-industrielle Gesellschaft aus systemtheoretischer Perspektive.

Dass der Beruf Bildungs- und Wirtschaftssystem miteinander verknüpft, wird auch von Abraham/Damelag/Schulz (2011) aus institutionentheoretischer Perspektive betont. Unter Rückgriff auf die Transaktionskostentheorie diskutieren sie die Rolle des Berufs bei der Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen. Sie widersprechen dabei ebenfalls der These aus den 1980er-Jahren, dass die Berufsidee ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt und die individuellen Lebensverläufe weitgehend verloren hätte.

Die Transaktionskostentheorie ist eines der Zentralmodelle der Neuen Institutionenökonomie. Letztere lässt sich allgemein beschreiben als Zusammenfassung verschiedener Ansätze, welche auf die Bedeutung von Institutionen für die Entwicklung von Volkswirtschaften verweisen.¹⁰ Die Basishypothese der Neuen Institutionenökonomie lautet, dass Wirtschaftsprozesse von marktbezogenen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängen. Institutionen leiten organisationales Handeln, sie können Spielräume eröffnen, aber auch begrenzen. Formale Institutionen sind schriftlich festgelegt, extern kontrollierbar und rechtlich erzwingbar. Informale sind in der Regel nicht schriftlich fixiert und nicht einklagbar, jedoch sozial kontrollierbar (Sailmann 2005, 43 f.).

Die klassische Theorie der Ökonomie konzeptualisiert den Arbeitsmarkt als den Abgleich von angebotenen und nachgefragten Fähigkeiten und dafür angebotenen Löhnen. Die Arbeitgeber versuchen, vakante Stellen mit möglichst passenden Kandidaten zu möglichst geringen Kosten zu besetzen. Arbeitnehmer mit bestimmten Kompetenzen und Eigenschaften konkurrieren um diese Stellen. Aus Arbeitgebersicht bestimmt die Passung zwischen den Stellenanforderungen und den Arbeitnehmerqualifikationen die Qualität der zu erwartenden Arbeitsleistung und damit die Produktivität. Beide Akteure verhalten sich bei ihren Entschei-

10 | Als Geburtsstunde der Neuen Institutionenökonomie gilt der 1937 von Ronald Harry Coase (1910–2013) verfasste Artikel: *The Nature of the Firm*. Neben der Transaktionskostentheorie integriert die Neue Institutionenökonomie weitere Theorien. Hierzu gehören u.a. die »Prinzipal-Agent-Theorie« und die »Theorie der relationalen Verträge«, die sich mit dem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis beschäftigen. Daneben nimmt sie auch auf kulturelle Ansätze Bezug, wie z.B. auf die »Theorie der Pfadabhängigkeit« von Innovationen (Sailmann 2005, 43 f.).

dungen gemäß dem »Rational-Choice-Ansatz«: Ihre wirtschaftliches Handeln beruht auf Eigeninteresse, ist streng rational, und sie verfügen über vollständige Informationen.

Dabei handelt es sich aber lediglich um ein Basismodell, das empirisch nicht vorfindbar ist. An Märkten – so auch am Arbeitsmarkt ist in der Regel keine vollständige Transparenz vorhanden. Damit die Transaktion – der Tausch von Arbeit gegen Lohn – zustande kommt, muss erst beiderseitig die Leistungsfähigkeit des anderen geklärt werden, was für jeden der beiden Kosten mit sich bringt, nämlich Informationsbeschaffungskosten. Da die realen Akteure mit zeitlichen und finanziellen Budgetrestriktionen versehen sind, handeln sie bei der Informationsbeschaffung aber nur bedingt rational. Sie unterliegen vielmehr einer »Bounded rationality«¹¹, d.h., sie prüfen nicht alle Möglichkeiten, sondern begnügen sich mit einem subjektiv befriedigendem Informationsniveau.

Diese Transaktionskosten können am Arbeitsmarkt durch das Berufskonstrukt reduziert werden.

Berufe beinhalten Informationen sowohl über die Anforderungsprofile betrieblicher Vakanzen als auch über die im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen der Arbeitnehmer (Dostal/Stoß/Troll 1998, 447). Sie bündeln verständliche und kalkulierbare Informationen über die

11 | Nach dem Ansatz der »Bounded rationality« reichen die kognitiven Fähigkeiten von Menschen in der Regel nicht aus, um komplexe Aufgabenstellungen vollständig zu durchdringen, den relevanten Informationsbedarf festzustellen und alle Informationen zu verarbeiten. Diese Einschränkung führt zu einem nur bedingt rationalen Verhalten bei der Informationsbeschaffung. Der Mensch richtet seine Informationsnachfrage nicht am objektiven Bedarf aus, sondern begnügt sich bereits mit einem subjektiv befriedigenden Informationsniveau. Die Praxis des menschlichen Verhaltens bei der Suche nach Informationen widerspricht daher dem Ideal des »Homo oeconomicus« oder »Homo informaticus«. Der Mensch ist, um rational entscheiden zu können, nicht um vollständige Information bemüht. Er gibt sich bereits mit einem für ihn persönlich ausreichenden, objektiv jedoch unvollständigen Informationsstand zufrieden. Das bedeutet, dass in einer Entscheidungssituation immer ein mehr oder weniger großer Rest an Unkenntnis über alle Handlungsalternativen und deren Konsequenzen besteht. Damit in Zusammenhang steht ein selektives Verhalten bei der Auswahl von Informationen. Aus der Menge aller vorhandenen Informationen wird lediglich eine bestimmte für wichtig erachtete Teilmenge ausgewählt (ebd.).

angebotenen und nachgefragten Ressourcen. Die aus dem Zusammenspiel von Arbeitsplatzangebot und Arbeitskraftnachfrage resultierenden Verhandlungsprozesse orientieren sich daher maßgeblich am Beruf; er strukturiert den Prozess der Stellensuche und -besetzung.

Je verlässlicher diese Hinweise zu den Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers einerseits und den Tätigkeitsinhalten der angebotenen Stelle andererseits sind, desto effizienter und kostengünstiger funktioniert der Austausch. Standardisierte und zertifizierte Ausbildungen sollen genau diese Funktion bereitstellen, indem Arbeitgeber sich darauf verlassen können, dass die Bewerber bestimmte Mindeststandards im Hinblick auf ihre Qualifikation besitzen. Umgekehrt können die Arbeitnehmer aus der Verwendung von Berufsnennungen in Stellenanzeigen Informationen über die zu erwarteten Tätigkeiten und Karriereoptionen erhalten. Je ausgeprägter die Standardisierung und/oder Zertifizierung, desto weniger Aufwand sollten die Vertragsparteien im Rahmen des Matchingprozesses betreiben müssen. Dadurch reduzieren Berufe die Transaktionskosten, also die Kosten des »Matchings of persons and jobs« (Abraham/Damelag/Schulz 2011, 13).

Berufe geben somit die informationalen Rahmenbedingungen vor, unter denen sich Arbeitskraftanbieter und Arbeitskraftnachfrager treffen und unter denen die Allokation von Qualifikationen am Arbeitsmarkt stattfindet. Sie stellen einen institutionell geregelten Handlungsmodus dar, der Ausbildungs- und Beschäftigungssystem aufeinander bezieht.