

BEITRÄGE

Manuel Nicklich

Ausbildungsberufe als „potemkinsche Dörfer“? – Zur Diskrepanz von normativer Orientierung und substantieller Verwirklichung

1 Einleitung¹

Trotz der immer wieder geäußerten Krisendiagnosen bezüglich des deutschen Berufsausbildungssystems², kommt es auch in neu entstehenden oder schnell wachsenden Tätigkeitsbereichen zur Einrichtung von Ausbildungsberufen³. Was aus Sicht der Verteidiger des deutschen Berufsausbildungssystems zunächst als positiv gewertet kann, erscheint bei einem genaueren Blick mehr als problematisch.

Im Jahre 2002 wurden beispielsweise die Ausbildungsordnungen zur „Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“ und zur „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ erlassen. Diese Tätigkeitsbereiche haben aufgrund der Auslagerung bestimmter Dienstleistungen aus der (hierarchischen) Unternehmensorganisation an beschäftigungspolitischer Bedeutung gewonnen und wurden durch die Einrichtung von Ausbildungsgängen in das deutsche Berufsausbildungssystem integriert.⁴ Doch trotz der wachsenden Beschäftigungszahlen in den Bereichen liegt die Abschlussrate in den beispielhaft aufgeführten Ausbildungsberufen im Vergleich zu der Anzahl an Beschäftigten in den Bereichen noch heute auf äußerst niedrigem Niveau. So lag im Jahre 2014 – mit 1,4% bei 315.423 Beschäftigten (Sicherheitsdienstleistungen) bzw. mit 0,5% bei 208.774 Beschäftig-

-
- 1 Der Aufsatz basiert auf Ergebnissen, die im Zuge einer Dissertation an der Freien Universität Berlin erarbeitet wurden. Im Folgenden stehen insbesondere konzeptionelle Überlegungen im Vordergrund, sodass lediglich zur Veranschaulichung und punktuell auf empirisches Material zurückgegriffen wird. Grundlage dafür bilden 55 problemzentrierte Interviews mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Management und Betriebsräten der Dienstleistungsunternehmen sowie Sekundärmaterial in Form von Kampagnenmaterial, Zeitschriften- und Zeitungsartikeln. Zur Darlegung der methodologischen Aspekte *Nicklich, M.*, *Beruflichkeit in netzwerkförmiger Wertschöpfung. Zur Institutionalisierung bei industrienahen Dienstleistungen.* Baden-Baden 2017.
 - 2 *Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.*, Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), 1998, S. 461–472.
Heidenreich, M., Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung, in: *Apel, H.-J./Horn, K.-P./Lundgreen, P./Sandfuchs, U.* (Hrsg.): *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß.* Bad Heilbrunn 1999, S. 35–58.
Kern, H./Sabel, C., Verblasste Tugenden. Zur Krise des Deutschen Produktionsmodells, in: *Beckenbach, N./van Treeck, W.* (Hrsg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit.* In: *Soziale Welt, Sonderband 9.* Göttingen 1994, S. 605–625.
Solga, H., Fachkräftemangel und Bildungsarmut. Die Krise des deutschen Berufsbildungssystems. *WSI-Mitteilungen*, 62 (8), 2009, S. 406.
 - 3 *Fürstenberg, F.*, Entwicklungen in den industriellen Beziehungen: Ein Überblick, *Industrielle Beziehungen*, 20(4), 2013, S. 304–322.
 - 4 Zum Prozess der Einführung dieser Berufe *Nicklich* (Anm. 1).

ten (Industriedienstleistungen z. B. Industriereinigung) – der Anteil der Personen, die in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen eine der beiden Ausbildungsabschlüsse vorweisen konnten, weit unter dem Niveau, welches man für eine im Tätigkeitsbereich als prototypisch angesehene Ausbildung erwarten würde.⁵

Vor diesem Hintergrund stellt sich die folgende Frage: Wenn man einen Bedarf festgestellt hat – nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) Grundvoraussetzung für die Einführung eines Ausbildungsberufs – und man einen Ausbildungsberuf braucht, warum bewegen sich die Absolventenzahlen auf einem derart niedrigen Niveau? Etwa weil kein Ausbildungsberuf zur Ausübung der Tätigkeiten notwendig ist? Weshalb wurden diese dann eingerichtet und von den Akteuren entsprechend beworben?

Diese Situation weist darauf hin, dass die Frage nach der Existenz von Ausbildungsberufen nicht notwendigerweise an Fragen von Technik oder sonstige funktionale Anforderungen gebunden ist. Von Nöten ist daher ein theoretischer Zugang, der soziale Phänomene jenseits funktionalistischer Sichtweisen – hier der technisch-organisationalen Notwendigkeit – analysieren kann. Dazu bietet sich eine institutionentheoretische Perspektive an. Diese ermöglicht es, die Einrichtung von Ausbildungsberufen nicht ausschließlich als Ergebnis technisch-organisationaler Zweckmäßigkeit und marktlicher Prozesse zu betrachten.⁶ Zudem kann die Perspektive mit Hilfe des Konzepts der Institutionalisierung den dynamischen und andauernden Prozess der Etablierung und Verfestigung von neuen Handlungsmustern – wie dies bei der Einführung eines Ausbildungsberufs zu erwarten ist – erfassen und analysieren.⁷ Gerade in der deutschen Berufsbildung ist die Tatsache von zentraler Bedeutung, dass nach Kritik an der Agentenlosigkeit der theoretischen Perspektive, nunmehr theoretische Weiterentwicklungen dazu beigetragen haben, dass Rolle und Bedeutung der Akteure bei diesen Prozessen ebenfalls erfasst werden können.⁸

Mit einer institutionentheoretischen Perspektive lässt sich mit Blick auf die Schaffung der beiden Ausbildungsberufe sagen, dass sich Unternehmen der industrienahen Dienstleistungen aufgrund ihrer Stellung im Wertschöpfungsprozess mit unterschiedlichen, oftmals konkurrierenden, Rationalitätsanforderungen konfrontiert sehen und sich dadurch ein unterschiedlicher Rechtfertigungsdruck ergibt. Mit dem Ziel der berufspolitischen Akteure den konfligierenden Interessen zu entsprechen, vollzieht sich eine Entkopplung, die dazu führt, dass die Ausbildungsberufe weder verschwinden noch sich als für die jeweiligen Tätigkeitsfelder typisch angesehene Ausbildungs-

5 Ebd.

6 DiMaggio, P.J./Powell, W.W., The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, in: *American Sociological Review*, 48 (2), 1983, S. 147–160.

Meyer, J. W./Rowan, B., Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony, in: *American Journal of Sociology*, 83 (2), 1997, S. 340–363.

Selznick, P., *Leadership in administration: A sociological interpretation*. New York 1957.

7 Barley, S.R./Tolbert, P.S., Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution, in: *Organization studies*, 18 (1), 1997, S. 93–117.

Lawrence, T. B./Winn, M.I./Jennings, P.D., The temporal dynamics of institutionalization, in: *Academy of Management Review*, 26(4), 2001, S. 624–644.

8 DiMaggio, P.J., Interest and agency in institutional theory, in: Zucker, L. (Hrsg.): *Institutional Patterns and Organizations*. Cambridge 1988, S. 3–22.

Jackson, G., Actors and Institutions, in: Morgan, G./Campbell, J./Crouch, C./Pedersen, O.K./Whitley, R. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*. Oxford 2010, S. 63–86.

Lawrence, T./Suddaby, R., Institutions and Institutional work, in: Clegg, S.R./Hardy, C./Lawrence, T./Nord, W.R. (Hrsg.): *Handbook of Organization Studies*. London 2006, S. 215–254.

Thelen, K., *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. New York 2014.

wege durchsetzen. Dadurch werden „potemkinsche Dörfer“ geschaffen, die „öffentlich inszeniert“⁹ werden, denen aber nach innen – d. h. auf Betriebsebene innerhalb der Branche – die substantielle Verwirklichung fehlt. Mit der analytischen Verbindung der Makroebene der Institution und der substantiellen Verwirklichung der Institution auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene kann aus theoretischer Sicht das Phänomen der Ausbildungsberufe als „potemkinsche Dörfer“ erklärt werden. Diese sind Ausdruck einer „institutionellen Stagnation“¹⁰, das heißt, es bilden sich zwar institutionelle Strukturen aus, ab einem bestimmten Punkt steigt aber der Institutionalisierungsgrad nicht weiter und die Ausbreitung sowie Belegung der Institution bleibt auf substantieller Ebene aus.

Im Folgenden möchte ich zunächst eine institutionentheoretische Perspektive auf die Schaffung von Ausbildungsberufen entwickeln, bevor ich anhand des Feldes industrienaher Dienstleistungen die Entwicklung von Ausbildungsberufen als „potemkinsche Dörfer“ darlege.

2 Eine institutionentheoretische Perspektive auf den Ausbildungsberuf

a. Institutionelle Fundierung des Ausbildungsberufs

Bei klassischen Theorien zur Erklärung der Herausbildung von Ausbildungsberufen standen oftmals strukturbetonende Bedingungen im Mittelpunkt.¹¹ Abgestellt wurde dabei vor allem auf die Rolle von Technologie und Arbeitsorganisation.¹² Ganz im Sinne einer technisch-funktionalistischen Perspektive führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) an, dass der „*Ausgangspunkt einer Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System auf der Grundlage der §§ 4 Absatz 1 BBiG und 25 Abs. 1 HwO [...] ein entsprechender Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft*“ sei.¹³ Entsprechende Entscheidungen basieren aus dieser Perspektive auf einer an Höchstmaß an Effizienz ausgerichteten Abwägung von beispielsweise den Kosten der Ausbildung und Produktivität.

Mit Blick auf das eingangs formulierte Puzzle erscheint jedoch die institutionelle Umwelt¹⁴ und damit die Legitimität der Handlungen hinsichtlich der Regelungen, normativen Annahmen und Selbstverständlichkeiten in Bezug auf das Beschäftigungssystem als das wahrscheinlichere Erklärungsmuster. Heidenreich macht in Bezug auf die Berufskonstruktion aus einer neo-institutionalistischen Perspektive deutlich: „*Festgehalten werden kann daher, dass die Schaffung eines neuen Berufes weder durch das strategische Handeln von Akteursgruppen noch durch funktionale Erfordernisse hinreichend erklärt werden kann. Professionelle Ordnungen kodifizieren nicht nur die Kräfteverhältnisse zwischen verschiedenen, mehr oder minder mächtigen und erfolgreichen Beschäftigtengruppen, sondern sie sind immer auch Denk- beziehungsweise Wissensordnungen, in deren Rahmen die beruflichen Herausforderungen ihre Bedeutung erhalten*“.¹⁵ Damit wird aus neo-institutionalistischer Perspektive die soziale Einbettung der Herausbildung und Verbreitung

9 Beck, U./Brater, M./Daheim, H., *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*, Reinbek 1980, S. 79.

10 Helfen, M./Sydow, J., Negotiating as institutional work: The case of labour standards and international framework agreements, *Organization Studies*, 34(8), 2013, S. 1073–1098.

11 Daheim, H., *Berufliche Arbeit im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft*, in: Kurtz, Thomas (Hrsg.): *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen 2001, S. 21.

12 Cattero, B., *Mythos Facharbeit. Anmerkungen aus ausländischer Sicht über die „Verberuflichung“ des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland*, SOFI-Mitteilungen, 26, 1998, S. 114.

13 https://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf, S. 93 (letzter Zugang 14.07.2017).

14 DiMaggio/Powell (Anm. 6).

15 Heidenreich (Anm. 2), S. 320.

von Ausbildungsberufen in einem Tätigkeitsfeld betont. Basis bilden demnach „*institutionalisierte Erwartungsstrukturen, die die Ausgestaltung von Organisationen nachhaltig prägen*“.¹⁶ Legitimität dient als zentrale Kategorie, bei der Angemessenheit in Bezug auf gesellschaftlich geteilte Werte, normative Erwartungen und allgemeine Regeln von Bedeutung ist.¹⁷

Diese Perspektive kann ebenfalls auf die Einrichtung von Ausbildungsberufen angewandt werden, und zwar insofern, als dass sich in Beschäftigungssystemen auch in Bezug auf zu erwerbende Qualifikationen institutionalisierte Erwartungshaltungen herausbilden.¹⁸ Betrachtet man Ausbildungsberufe aus institutionentheoretischer Perspektive, geht es in erster Linie um „*Probleme der Ordnung und dauerhaften Strukturierung berufsförmig organisierter Arbeit einschließlich der damit verbundenen Fragen in Bezug auf Akteure, Steuerung, Bürokratisierung und Verrechtlichung der Berufsarbeit*“.¹⁹

Grundlegend kann eine Institution als für mehrere Akteure relativ dauerhafte Regel für soziale Interaktion definiert werden.²⁰ Hierbei ist zu betonen, dass sich die Elemente einer Institution sowie deren handlungsleitende Wirkung nicht in regulativen Vorgaben und Komplementaritäten erschöpfen, sondern darüber hinaus auch normative und kognitive Momente besitzen.²¹ Während die regulative Säule von der Regelsetzung und der Absicherung durch Sanktionen geprägt ist, umfasst die normative Säule eher Aspekte von Institutionen, die in Normen und Werten verankert sind. Mit der Institution verbundene Handlungen werden demnach ausgeführt, weil diese als wünschenswert erachtet werden und nicht aufgrund erwartbarer positiver oder negativer Sanktionen. Mit der kognitiven Säule werden die Prozesse zusammengefasst, die das Denken und die Wirklichkeitswahrnehmung einzelner Akteure bestimmen und häufig kulturell vermittelt sind. Das Befolgen institutionalisierter Handlungsweisen erfolgt hiernach aufgrund der Wahrnehmung als Selbstverständlichkeit. Das heißt, alternative Handlungsweisen werden aufgrund kulturell-kognitiver Verfestigungen gar nicht in Betracht gezogen. Basierend auf diesem Modell von Scott lassen sich auch Ausbildungsberufe betrachten.²²

Neben der Hervorhebung des Berufs und der Berufsfreiheit im Grundgesetz (Art. 12 Abs. 1 GG) ist hinsichtlich der *regulativen* Elemente der Institution vor allem das BBiG zu betonen. Das Gesetz regelt die Voraussetzungen und Bedingungen des dualen Ausbildungssystems in Deutschland und verankert die berufsförmige Organisation der Arbeitsfähigkeiten damit tief in der deutschen Arbeitswelt. Es schreibt vor, was etwa als Berufsbildung bezeichnet wird und welchem Zwecke sie dient. Zudem werden die Rahmenbedingungen wie Lernorte vorgegeben und die Unterscheidung zwischen Qualifizierung und Weiterbildung expliziert. Insgesamt lässt sich eine vergleichs-

16 Walgenbach, P./Meyer, R., Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart 2008, S. 11.

Für Personalpolitik Walgenbach, P., Personalpolitik aus der Perspektive des Institutionalistischen Ansatzes, in: Martin, A./Nienhüser, W. (Hrsg.): Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis. München/Mering, 1998, S. 267–290.

17 Walgenbach/Meyer (Anm. 16), S. 11.

18 Ebd., S. 18.

19 Kutscha, G., Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung. Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht, bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 14, 2008, S. 1.

20 Fligstein, N., Fields, power and social skill: A critical analysis of the New Institutionalisms. Center for Culture, Organizations and Politics 1999.

21 Scott, W. R., Institutions and Organizations. Thousand Oaks, 2008, S. 48.

22 Nicklich, M./Fortwengel, J., Explaining the puzzling stagnation of apprenticeships in Germany's security services: A case of insufficient institutional work? In: Journal of professions and organizations 4 (3), 2017, S. 302–323.

weise hohe Regelungsdichte bei der beruflichen Ausbildung in Deutschland konstatieren, bei der der Ausbildungsberuf eine besondere Stellung einnimmt und rechtlich geschützt ist.²³

Die regulative Fundierung erfolgt auf verschiedenen Ebenen.²⁴ So legt das BBiG die Rahmenbedingungen der Beruflichkeit fest und nennt Akteure, Prozesse und Anwendungsbereich in diesem Zusammenhang. Ebenso wird mit der Ausbildungsordnung im Gesetz eine nachgeordnete Ebene herausgestellt, auf der Regelungen von einer abstrakten in eine konkrete Form gebracht werden. In den Ausbildungsordnungen geht es demnach einerseits darum, bestimmte Tätigkeiten und Kenntnisse per Ausbildungsordnung zu einem Ausbildungsberuf zusammenzufassen, sowie andererseits um die Festlegung von Ausbildungsinhalten und Ausbildungsstandards, die eine entsprechende Zertifizierung der in dieser Ausbildung vermittelten Qualifikationen zur Folge hat. Festgelegt werden in den Ausbildungsordnungen die Bezeichnung des Berufs, Ausbildungsdauer, das Berufsbild, der Rahmenplan sowie die Prüfungsanforderung.

Gleichzeitig wird die berufliche Ausbildung insbesondere in Deutschland als *normative* Vorgabe der Gesellschaft und der Beruf als zentraler Aktivitätsrahmen der Arbeitswelt für Individuen betrachtet, bei dessen Etablierung sich eine bestimmte gesellschaftliche Erwartungshaltung hinsichtlich des Verhaltens und der Leistungserfüllung des Berufs- und damit Rollenträgers entwickelt.²⁵ Durch die Standardisierung der Berufsbilder wird ein Verständnis etabliert, was von einer Person mit der entsprechenden Qualifizierung erwartet werden sollte – allerdings auch was die Person im Gegenzug durch die Berufsausbildung erwarten kann (etwa Einkommen und Karriere-möglichkeiten). Dementsprechend dienen anerkannte und zertifizierte Berufe als Orientierungsfunktion für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.²⁶ Für den Einzelnen bedeutet die Berufsausbildung zudem die Grundlage von Erwerbseinkommen, wobei insbesondere die berufliche Arbeit mit „*würdigen Arbeitsverhältnissen*“ in Verbindung gebracht wird, weshalb jedem ange-raten sei, einen Beruf zu ergreifen.²⁷ Darüber hinaus wird die normative Kraft der dualen Berufsausbildung durch die Verknüpfung mit gesamtwirtschaftlichem Erfolg verstärkt.²⁸ Dieses Narrativ trägt ganz wesentlich zur positiven Bewertung des deutschen Berufsausbildungssystems in der öffentlichen Wahrnehmung bei. Es wird daher auch darauf hingewiesen, dass die normativen Hal-tungen und Präferenzen der Öffentlichkeit zu „*Educational Institutions*“ zentral sind, um ihre Bedeutung als Aktivitätsrahmen der deutschen Arbeitswelt aufrechtzuerhalten.²⁹

Mit der beruflichen Form der Arbeitsorganisation ist in der Regel auch eine *kulturell-kognitive* Dimension verknüpft. So ist mit den Berufsbezeichnungen nicht nur ein Verständnis verbunden, was mit Blick auf Qualifikation erwartet werden kann, sondern es entwickelt sich eine kulturell vermittelte Wirklichkeitswahrnehmung einzelner Akteure. Das heißt, es ergibt sich ein mentales Modell des Berufs, welches gesellschaftsweit geteilt wird und mittels dessen die Akteure Sinn-

23 Hanf, G., The changing relevance of the Beruf in: Brockmann, M., Clarke, L., & Winch, C. (2011). Knowledge, skills and competence in the European labour market: What's in a vocational qualification?, London/New York 2011, S. 50.

24 Ebd., S. 56.

25 Dostal, W./Stoof, F./Troll, L., Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(3), 1998, S. 442.

26 Sengenberger, W., Struktur und Funktionsweise: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M. 1987.

27 Daheim, H., Berufliche Arbeit im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen 2001, S. 25.

28 Baethge, M., Die schleichende Erosion im Governance-Modell des deutschen Berufsbildungssystems, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden 2014, S. 273.

29 Busemeyer, M., Skills and Inequality. Partisan Politics and the Political Economy of Education Reforms in Western Welfare States. Cambridge 2015, S. 215.

zusammenhänge herstellen. So ist neben der Tatsache, dass es als Quasi-Selbstverständlichkeit betrachtet wird, einen Beruf zu ergreifen und eine Ausbildung zu absolvieren – das heißt der Beruf sich als verbindliches Orientierungsmuster für Arbeitsleistung herausbildet³⁰–, die Ausbildung berufsspezifischer Identitäten zu nennen. Diese entwickeln sich mit der Sozialisation innerhalb eines Ausbildungskontexts und lassen den Beruf als „*Medium der Persönlichkeitsentwicklung*“ erscheinen.³¹

b. Prozess der Institutionalisierung

Ideen oder Vorstellungen, die die Organisation von Arbeit oder Beschäftigung betreffen, entwickeln jedoch erst dann eine langfristige Wirkung, wenn eine Institutionalisierung erfolgt.³² Institutionalisierung kann hierbei als ein Prozess verstanden werden, „*by which rules move from abstractions to being constitutive of repeated patterns of interaction in fields*“.³³ Anders ausgedrückt: Von einer Institutionalisierung kann dann gesprochen werden, wenn sich bestimmte Handlungen, etwa die Ausbildung zu konkreten Maximen für die Akteure verfestigen und als typisch angesehen werden.

Unter Bezug auf die klassischen Ausführungen von Berger und Luckmann³⁴ kann der Prozess der Institutionalisierung in verschiedene Phasen unterteilt werden.³⁵ Dazu halten Lawrence und Suddaby fest: „*the process of institutionalization involves an object first being recognized, then accepted by relatively few actors, and then widely diffused and broadly accepted within a field*“.³⁶ Beck et al. verstehen die „*Institutionalisierung von Berufen (...) als die normative Verfestigung von Regeln und Entscheidungsprinzipien (...), die dann allen konkreten Aushandlungsprozessen am Arbeitsmarkt sozusagen als ‚Geschäftsgrundlage‘ zugrunde liegen und von den Arbeitsmarktparteien nicht ohne weiteres missachtet (...) werden können*“.³⁷ Demnach müssen auch neue Berufe institutionalisiert werden, um im Kontext von Arbeit und Beschäftigung eine Wirkung zu entfalten. Idealtypisch kann der Prozess jeweils unterschiedlichen Phasen der Institutionalisierung zugeordnet werden und ermöglicht so ein graduelles Verständnis von Institutionalisierung.³⁸ Der Grad der Institutionalisierung unterscheidet sich demnach von Phase zu Phase und ist jenseits der Dichotomie von „*institutionalisiert*“ und „*nicht-institutionalisiert*“ zu denken. Mit einem solch graduellen Verständnis von Institutionalisierung wird die Dynamik im Prozess deutlich und damit die potentiell begrenzte Verbreitung einer Institution in die Analysen eingeschlossen.³⁹

30 Fürstenberg, F., Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin 2000.

31 Beck et al. (Anm. 9), S. 216.

32 Hauptmeier, M./Heery, E., Ideas at work. In: International Journal of Human Resource Management, 25 (18), 2014, S. 2484.

Staab, P., Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg 2014, S. 65.

33 Fligstein (Anm. 20), S. 6.

34 Berger, P.L./Luckmann, T., Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Berlin 2003.

35 Barley/Tolbert (Anm. 7).

Lawrence et al. (Anm. 7).

Nicklich/Fortwengel (Anm. 22).

36 Lawrence/Suddaby (Anm. 8), S. 247.

37 Beck et al. (Anm. 9), S. 80.

38 Nicklich/Fortwengel (Anm. 22).

39 Jonsson, S., Reframing from imitation: Professional resistance and limited diffusion in a financial market, Organization Science, 20 (1), 2009, S. 172–186.

Nicklich/Fortwengel (Anm. 22).

In der *ersten Phase* der Initiierung geht es vor allem um die Formulierung der Idee und die problemspezifische Artikulation des Bedarfs. In dieser Phase wird also die Verberuflichung von Tätigkeiten initiiert. Mit der Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten und deren Zertifizierung erfolgt der Übergang in die *zweite Phase* der Etablierung, bei der eine Formalisierung der Qualifikationsvermittlung stattfindet. Dort wird die regulative Basis geschaffen und es werden so die in der ersten Phase artikulierten Ideen objektiviert. Die Verbreitung durch Staat und Verbände sowie eine Weiterentwicklung des Berufes, beispielsweise im Anschluss an den Austausch auf Fachkongressen, geschieht in der *dritten Phase* der Konsolidierung. Konsolidierung meint hierbei die Verfestigung des Berufs durch seine Verbreitung, sodass der Beruf als typisch für eine bestimmte Tätigkeit angesehen wird. Ist ein Beruf also erst einmal eingeführt, kommt es entscheidend darauf an, diesen zu konsolidieren um den Grad der Institutionalisierung zu erhöhen. Ausgedrückt wird die Institutionalisierung durch die Orientierung der Beschäftigungspraktiken in den Unternehmen, welche dem Beruf für bestimmte Tätigkeiten zugrunde legen und die Institution dadurch mit Leben füllen. Aus Sicht einer neo-institutionalistischen Perspektive geht es bei der Entstehung von Ausbildungsberufen also immer auch darum, wie soziale Wirklichkeit definiert ist und welche Qualifikationsprofile als legitim anerkannt werden. Entsprechend werden bei der sozialen Konstitution beruflichen Wissens „in *neoinstitutionalistischen Ansätzen die Wechselwirkungen zwischen der Entstehung, Strukturierung und Fortentwicklung von kognitiven Schemata („Wissen“) und der Institutionalisierung von Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Beziehungsmustern betont*“.⁴⁰

3 Potemkinsche Dörfer als Resultat konfligierender Erwartungshaltungen

a. Rationalitätsmythen und Ausbildungsberufe

Bei der Frage welche Ausbildungsberufe letztlich als wünschenswert erachtet werden, sind – wie schon der Hinweis auf unzureichende Erklärung funktionaler Erfordernisse deutlich macht – weniger bestimmte Effizienz Aspekte von Bedeutung als vielmehr die Herstellung von Legitimität in einem organisationalen Feld.⁴¹ Durch die Orientierung an Legitimität erscheinen die Entscheidungen in der Organisation jedoch als rational, sodass sich „Rationalitätsmythen“⁴² entwickeln, welche den Eindruck einer effizienten, erfolgreichen Organisation vermitteln. Die Herstellung solcher Mythen braucht allerdings Träger und Agenten.⁴³ Nachdem am Institutionalismus immer wieder die Passivität der Organisationen und die Agentenlosigkeit – und damit Interessen, strategische Handlungen und Macht – bemängelt wurden⁴⁴, haben theoretische Weiterentwicklungen ermöglicht, bei institutionellen Analysen die Rolle der Akteure sowie deren Interessen mit in den zu Blick nehmen.⁴⁵ Unter diesen Voraussetzungen kann ein Ausbildungsberuf aus (historisch-)in-

40 Heidenreich (Anm. 2), S. 318.

41 DiMaggio/Powell (Anm. 6).

42 Meyer/Rowan (Anm. 6).

43 Hauptmeier/Heery (Anm. 32).

44 Walgenbach, P., Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie, in: Kieser, A./Ebers, M. (Hrsg.): Organisationstheorien, Stuttgart 2006, S. 391.

45 Battilana, J., Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position, *Organization*, 13 (5), 2006, S. 653–676.

DiMaggio (Anm. 8).

Jackson (Anm. 8).

Lawrence/Suddaby (Anm. 8).

stitutionalistischer Perspektive als ein auf Ressourcen und Regeln basierendes prinzipiell veränderbares Resultat historischer Interessenauseinandersetzungen verstanden werden.⁴⁶ Die Kombination von Qualifikationen also „*nicht nur an der zweckmäßigen Erfüllung von Arbeitsaufgaben orientiert ist, sondern auch Ergebnis der Kämpfe zwischen Berufsgruppen um Zuständigkeitsbereiche, Verdienstmöglichkeiten und Prestige sowie das Resultat sozialer Zuschreibungen*“.⁴⁷

Das Einrichten des Ausbildungsberufs und die Kombination von Qualifikationen müssen also letztlich rationalisiert, d. h. nicht zuletzt gegenüber Anspruchsgruppen legitimiert werden. Die Akteure müssen bei der Einrichtung von Ausbildungsberufen von daher die institutionelle Umwelt des Ausbildungssystems in den Blick nehmen und mit unterschiedlichen Praktiken auf dieses einwirken.⁴⁸ Welche Rationalität für die Einrichtung der Ausbildungsberufe relevant ist, kann sich mit der Zeit und veränderten Bedingungen auch wandeln, sodass man von einer dynamischen Beziehung unterschiedlicher Rationalitäten und der Strategien der Akteure ausgehen kann.⁴⁹ Bestimmte Strukturen erscheinen nach den jeweiligen Rationalitäten als vernünftig, ohne dass es sich dabei um eine objektive, an Effizienz orientierte Entscheidung handelt. Institutionelle Umwelten sind jedoch vielfältig – im Falle des Ausbildungssystems sind dies neben den Unternehmen, die die vermittelten Qualifikationen nutzen, auch die Vertreter der Beschäftigten sowie die Politik und zunehmend auch die Kunden der entsprechenden Unternehmen –, sodass sich bisweilen verschiedene Ansprüche und damit Rationalitäten im Zusammenhang mit Ausbildungsberufen entwickeln.⁵⁰ Diese schließen sich nicht notwendigerweise aus, sondern können prinzipiell kombiniert werden, sich ergänzen, aber auch konfliktieren.⁵¹

Es können sich also auch Widersprüche zwischen den Anspruchsgruppen entwickeln, die von den Unternehmen gelöst werden müssen, um das Überleben zu sichern. Eine Möglichkeit neben anderen ist hierbei die „*Entkopplung*“, in der die im Feld angemessenen Standards oberflächlich aufrecht erhalten, während zentrale Tätigkeiten davon isoliert werden.⁵²

Oliver, C., Strategic Responses to Institutional Processes, *Academy of Management Review*, 16 (1), 1991, S. 145–179.
Van der Voet, J., Three times around institutional theory: The coherence, connection and contribution of three recent books, *Organization*, 21 (1), 2014, S. 126–132.

46 *Bechky, B. A.*, Making organizational theory work: Institutions, occupations, and negotiated orders, in: *Organization Science*, 22 (5), 2011, S. 1157–1167.

Dazu auch *Brater, M./Beck, U.*, Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. In: *Littek, W./Rammert, W./Wachtler, G.* (Hrsg.): *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*. Frankfurt/New York 1983, S. 208–224.

In vergleichender Perspektive *Thelen, K.*, *How Institutions Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. New York 2004.

47 *Fuchs-Heinritz, W.*, Berufsform der Arbeitskraft, in: *Fuchs-Heinritz, W./Klimke, D./Lautmann, R./Rammstedt, O./Staehele, U./Weischer, C./Wienold, H.* (Hrsg.): *Lexikon zur Soziologie*. Wiesbaden 2011, S. 85.

48 *Lawrence/Suddaby* (Anm. 8)

Oliver (Anm. 45).

49 *Walgenbach* (Anm. 16), S. 275.

50 *Scott* (Anm. 21).

Townley, B., The role of competing rationalities in institutional change. In: *Academy of Management Journal*, 45 (1), 2002, S. 163–179.

51 *Townley* (Anm. 50), S. 163.

52 Für den industriesoziologischen Kontext *Müller-Jentsch, W.*, Kritik und Weiterführung institutionalistischer Theorieansätze in der Arbeits- und Industriesoziologie, *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 4 (2), 2011, S. 6;

Staab (Anm. 32), S. 132.

b. Ausbildungsberufe im Feld industrienaher Dienstleistungen

Gerade das wachsende Feld der industrienahen Dienstleistungen schafft eine institutionelle Varietät, in der verschiedene Formen an Beschäftigungspraktiken gleichzeitig auftreten und vormalig eindeutige Legitimitäten in Frage gestellt werden. Auf diese Weise treffen im Bereich der industrienahen Dienstleistungen unterschiedliche Grade der Institutionalisierung beruflicher Ausbildung aufeinander und öffnen Handlungsräume für die im Feld tätigen berufspolitischen Akteure.

Einerseits ist es so, dass hinsichtlich der Beruflichkeit bei industrienahen Dienstleistungen, man *„in diesem Bereich (...) dazu [neigt] zu sagen, naja so das kann ja fast jeder“* (G_DL3), sodass keine bestimmter Qualifikationsbedarf angenommen wird. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass die Aktivitäten, die vor dem Outsourcing von qualifizierten Beschäftigten ausgeführt wurden, jetzt von semi-qualifizierten oder angeleiteten Beschäftigten übernommen werden.

Andererseits wird mit Blick auf die industrienahen Dienstleistungen immer wieder ein Wandel der Kompetenzprofile konstatiert und eine Zunahme komplexer Qualifikationsanforderungen betont.⁵³ So gibt es etwa eine vom Branchenverband der Facility Services getragene Kampagne, die mit dem Zusammenschluss mehrerer Unternehmen den Versuch unternommen hat, auf die Wahrnehmung der Branche einzuwirken. Ziel ist es unter anderem hervorzuheben, dass die Tätigkeiten ganz generell mit der Notwendigkeit und der Existenz von Ausbildungsberufen verbunden sind. Die Kampagnenmacher halten in einer Anzeige der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) fest: *„Immobilienbewirtschaftung wird stets anspruchsvoller. (...) Das verbreitete Bild der schlecht bezahlten Putzkolonnen und gelassen über die Flure schleichenden Hausmeister entspricht nicht mehr der Wirklichkeit.“* Bezug genommen wird hierbei nicht zuletzt auf die Verbindung der notwendigen Berufsausbildung und gut bezahlten Arbeit im Gegensatz zu prekären Tätigkeiten.

Doch um eine Vorstellung zu bekommen, welchen Stellenwert die Beruflichkeit im Bereich der arbeitsintensiven industrienahen Dienstleistungen hat, müssen neben den Vorgängen auf der Ebene der Interessenverbände auch die substantiellen Umsetzungen auf Unternehmensebene betrachtet werden. Denn auch wenn die Statistik und die Aktivitäten der Interessenverbände darauf hindeuten, dass die Beruflichkeit ein durchaus anerkanntes und etabliertes Organisationsprinzip in dem Feld der industrienahen Dienstleistungen darstellt, zeigt ein genauerer Blick auf die Einrichtung der Ausbildungsberufe in diesem Bereich institutionelle Dynamiken auf, die sich auf unterschiedlichen Ebenen vollziehen und sich unter der Bedingung neuer Akteurskonstellationen zwischen De-Institutionalisierung und Institutionalisierung bewegen.

So wird entgegen den Verlautbarungen, wie sie von den Interessenverbänden dargelegt wurden, auf Unternehmensebene bisweilen versucht, die normative Fundierung der Beruflichkeit zu unterterminieren. Dazu werden die Grenzen der Zuschreibung bestimmter Tätigkeitsbereiche aufgehoben und verwischt. Dies wird auch durch das folgende Zitat eines Objektleiters aus dem Bereich Facility Services in Bezug auf die operative Unternehmensebene deutlich gemacht: *„Am Anfang war das relativ schwierig, denn bis sich Einstellungen in den Köpfen ändern (...), das dauert ein bisschen. Wenn dann aber Erfolge zu beobachten sind, (...) dann heißt das, ich muss keinen teuren Techniker hinstellen, sondern ich kann einen weniger gut qualifizierten Mitarbeiter hinstellen, der diese Spezialaufgabe löst und weniger kostet“* (MA_OE_DL10).

53 Bosch, G., Zur Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland, in: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte. Wiesbaden 2010, S. 55.

Die Sinngebung für die Handelnden in den Unternehmen erfolgt vornehmlich unter Bezugnahme auf den Aspekt der Kosteneffizienz, bei der die berufliche Ausbildung eines Beschäftigten weniger als Unternehmensressource als vielmehr als Kostenfaktor betrachtet wird, den es zu minimieren gilt. Die Kostenersparnis wird insbesondere dadurch erreicht, dass ein Beschäftigter nicht mehr nur für einen bestimmten Tätigkeitsbereich zuständig ist, sondern lediglich „Spezialaufgaben“, das heißt bis auf wenige Handgriffe reduzierte Tätigkeiten aus ganz unterschiedlichen Bereichen, erledigt und dafür nicht mehr dem Organisationsprinzip der Beruflichkeit gefolgt werden muss.

Dennoch kann man ein Einrichten von neuen Ausbildungsberufen im Bereich der industrienahe Dienstleistungen erkennen, wie die Beispiele der „*Fachkraft für Schutz und Sicherheit*“ und die „*Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice*“ zeigen. Dabei wird betont, dass es „*natürlich auch ein Imagefaktor [sei], zu sagen: ‚Wir qualifizieren unsere Mitarbeiter‘. Gegenüber der Politik, aber auch gegenüber den Kunden ist das wirklich ein Argument*“ und es wird dementsprechend ergänzt, dass es „*natürlich auch zukunftsweisend für die Branche [ist]. Wenn man ernst genommen werden will als Branche, dann muss man sich auch im Bereich der Qualifizierung engagieren*“ (UV_DL3). Die Schaffung eines einheitlichen Berufs mit entsprechender Bezeichnung wurde daher als Möglichkeit gesehen, die Branche zu strukturieren. Es ging bei der Einrichtung der Ausbildungsberufe also nicht zuletzt darum, einer „*konturlosen Branche eine Kontur [zu] geben*“ (UV_DL6), wie ein Repräsentant eines Arbeitgeberverbands betont.

Gerade bezüglich des „Nullimages“ der genannten Branchen wird zudem immer wieder hervorgehoben, dass eine eigene Berufsausbildung die Attraktivität der Branche in der Gesellschaft, aber auch für die notwendigen Beschäftigten erhöhen würde. Ein branchenspezifisches Qualifikationsprofil in Form eines formalen Ausbildungsberufs, so ein Unternehmensvertreter, erhöhe die Attraktivität der Branche insbesondere für „*junge und vor allem talentierte Leute*“ (UV_DL6). Vor allem die Einkommens- und Karrieremöglichkeiten der Beschäftigten und damit der Bezug zu normativen Aspekten der Berufsausbildung wurden als wesentlicher Aspekt hervorgehoben.

c. Entkopplung und institutionelle Stagnation in der Phase der Konsolidierung

Diesen Bedarf und den Willen artikulierend hat sich in den beiden Beispielberufen ein Prozess über die drei bei der Institutionalisierung üblichen Phasen vollzogen.⁵⁴ Während in der Phase der Initiierung die ersten Ideen artikuliert wurden, folgte die Phase der Etablierung, in der die Inhalte und die Form der Ausbildungsberufe ausgehandelt und die Ordnungen veröffentlicht wurden. Mit dem Erlass der Ausbildungsordnungen trat man in die Phase der Konsolidierung ein, in der die Ausbildungsberufe verfestigt und die Reichweite der Institution erweitert werden sollte. Waren die ersten beiden Phasen noch erfolgreich, so ist mit der Phase der Konsolidierung eine gewisse Stagnation eingetreten. Die Verbreitung, gemessen an den Ausbildungszahlen, hängt im Jahre 2016 in beiden Fällen weit hinter den ursprünglichen Erwartungen der berufspolitischen Akteure zurück.

In der aktuellen Phase der Konsolidierung lässt sich ein starker Fokus auf normative Grundlagen der Institution beobachten. Nicht selten ist auch hier die historische Bezugnahme auf den Facharbeiter und die damit verbundenen Versprechen der höheren Einkommen und Karrieremöglichkeiten zu erkennen. Dies entspricht insbesondere zwei Aspekten, die hinsichtlich der Konsolidierung der beiden Ausbildungsberufen immer wieder in den Vordergrund gerückt werden: eine ökonomi-

54 Nicklich (Anm. 1).

sche Rationalität, bei der die Kosten und der Ertrag der Ausbildung gegeneinander aufgerechnet werden, und eine Gemeinwohl-Rationalität, bei der die Folgen für die Gesellschaft oder die Beschäftigten im Vordergrund steht. Gerade auf Verbandsebene – vor allem bei den Gewerkschaften, aber auch bei den Arbeitgeberverbänden – kann man eine gewisse Orientierung an der Gemeinwohl-Rationalität erkennen, die sich vor allem in normativen Bezugnahme zur Institution äußert.

Mit Blick auf die Arbeitsplatzebene, in der die Arbeit tatsächlich verausgabt wird, zeigt sich, dass die Bemühungen jedoch nur bedingt Wiederhall in der betrieblichen Praxis finden und die Ausbildungsberufe oftmals nur als Marketing-Instrument in der Kunden-Dienstleister-Beziehung genutzt werden. Auf betrieblicher Ebene, wo die Institution Verbreitung finden und mit Leben gefüllt werden müsste, spielt die ökonomische Rationalität eine weitaus größere Rolle und die Akteure agieren aufgrund von (wahrgenommenem) Kostendruck zurückhaltend was die Umsetzung und Integration der Ausbildungsberufe angeht.

Das bedeutet, die von institutionellen Unklarheiten geprägte Konstellation der Arbeitszusammenhänge in den neu entstehenden und schnell wachsenden Branchen sowie das Auftreten unterschiedlicher Rationalitäten begünstigen so Entkopplungstendenzen, welche einer tatsächlichen Konsolidierung und Verbreitung im Wege stehen. Als Treiber der Konsolidierung erscheinen in den Fällen beider Berufe vor allem die verbandspolitischen Akteure, während sich auf Unternehmensebene ein eher instrumentelles Verhältnis zu den jeweiligen Ausbildungsberufen entwickelt. Resultat ist die Entwicklung einer doppelten Wirklichkeit, in der in normativ-symbolischer Hinsicht eine Konsolidierung vorangetrieben wird, während die substantielle Belebung der Institution ausbleibt. Die Entkopplung von zentralen Elementen der Institution (Einkommens- und Karriere-möglichkeiten) und der Verwirklichung im betrieblichen Alltag führt dazu, dass die Institution zwar weiterhin erhalten wird, sich der Grad der Institutionalisierung jedoch nicht weiter erhöht.

Dies geschieht nicht ohne dass auch von Unternehmensvertretern Widersprüchlichkeiten erlebt und artikuliert werden. Entgegen der auf Verbandsebene formulierten Ansprüche hält beispielsweise ein Managementvertreter im operativen Bereich in Bezug auf die klassische Facharbeiterkarriere entsprechend fest: *„Ich hab’ immer ein bisschen Bauchschmerzen damit, (...) wenn verkauft wird, wenn sie eine Fachkraftausbildung haben, sind sie im mittleren Management tätig (...). Denn das ist nicht richtig“* (MA_SE_DL7). Und so wird an anderer Stelle bestätigt, dass häufig das *„Glücksversprechen“* gemacht werde: *„Du wirst Azubi und wenn du Fachkraft bist, wechselst du in das mittlere Management. Und das stimmte ja hinten und vorne nicht“* (MA_SE_DL11). Entsprechend wird festgehalten: *„Da wird noch kein Unterschied gemacht [zwischen Beschäftigten mit der Fachausbildung und den Seiteneinsteigern]“* (MA_OE_DL6).

Zudem sei es so, dass in den *„Tarifverträgen von uns auch festgeschrieben [wurde], dass die Tariflöhne für qualifizierte Mitarbeiter nur dann gezahlt werden, wenn die Ausschreibung auch beinhaltet, dass qualifizierte Mitarbeiter eingesetzt werden (...). Das heißt, es kann also sein, dass sie drei Jahre Ausbildung oder zwei Jahre Ausbildung gemacht haben, auch eingesetzt, aber eben wie ein normaler Sicherheitsmitarbeiter bezahlt werden“* (UV_DL3). Aber selbst wenn nach qualifizierter Tätigkeit bezahlt werde, ist in den neu geschaffenen Berufen die Bezahlung nicht notwendigerweise höher: *„Wir [haben] tarifvertraglich dafür gesorgt, dass der Qualifizierte [hinsichtlich des Entgelts] nicht mehr so weit weg ist vom Hilfsarbeiter, weil wir ja wollten, dass die Kunden den kaufen“* (MA_SE_DL5).

Mit dem Ziel, die Kosten bei auslagernden Unternehmen zu reduzieren, wollen oder müssen die industrienahen Dienstleister ihre Leistungen möglichst günstig anbieten.⁵⁵ Die berufliche Ausbildung wird gemäß dieser Rationalität also vor allem als Kostenfaktor interpretiert. Andererseits können sich die Dienstleistungsunternehmen auch nicht vollkommen loslösen von einer Gemeinwohl-Rationalität, die im öffentlichen Diskurs nach wie vor mit Ausbildungsberufen in Verbindung gebracht wird. Denn auch die Branche der industrienahen Dienstleistungen braucht gewisse Legitimität und kann ihr Bild in der Öffentlichkeit nicht ignorieren. Die Branche muss nach wie vor bzw. sogar zunehmend attraktiv erscheinen, um Arbeitskräfte zu gewinnen. Die institutionelle Stagnation ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass man seitens der berufspolitischen Akteure beide Rationalitäten bedienen möchte. Notwendig ist dies für die industrienahen Dienstleister in erster Linie deshalb, weil sie einerseits den ökonomischen Druck durch Kunden verarbeiten müssen, andererseits aber Legitimität benötigen, um die Ressource Arbeitskraft und politische Unterstützung zu sichern. Es ergibt sich eine Fassade die aus Gründen der Ressourcensicherung nach außen kommuniziert wird, auf der substantiellen Ebene jedoch keinen Widerhall findet; die geschaffenen Ausbildungsberufe demnach als „potemkinsche Dörfer“ erscheinen.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Aus einer institutionentheoretischen Sichtweise auf die Stagnation neu geschaffener Ausbildungsberufe lässt sich eine Diskrepanz von normativ-symbolischer Orientierung und substantieller Wirklichkeit erklären. Das bedeutet, dass sich ein institutioneller Rahmen bildet, auf den zwar insbesondere auf Verbandsebene immer wieder Bezug genommen wird, auf betrieblicher Ebene jedoch die Belegung und damit die Ausbreitung der Ausbildungsberufe ausbleibt. Denn neben der Tatsache, dass vor allem auf der Ebene der Interessenverbände Ausbildungsberufe als nützlich und relevant erachtet und durch eine „*öffentliche Inszenierung*“ ebenso nach außen kommuniziert werden, zeigt sich, dass dies gegebenenfalls losgelöst von der operativen Ebene geschehen kann, auf der sich bisweilen die Tendenz zur Auflösung des Organisationsprinzips vollzieht. Es zeigt sich, dass sich aufgrund der institutionellen Verankerung der Sozialpartner in den zuständigen Gremien ein Ausbildungsberuf eingeführt werden kann, es allerdings auch eine entsprechende Konstellation benötigt, die Implementierung und Durchsetzung der Ausbildungsberufe sicherzustellen. Dies führt zwar dazu, dass Ausbildungsberufe in dem Feld der industrienahen Dienstleistungen kreierte werden und auch weiter erhalten bleiben, der Grad der Institutionalisierung jedoch stagniert und die Ausbreitung verhindert wird. Wie lange der Schein einer an Beruflichkeit orientierten, faktisch aber die damit verbundenen Versprechungen nicht einhaltenden betrieblichen Praxis festgehalten werden kann, wäre eine weiterführende Frage.

Ausbildungsberufe als „potemkinsche Dörfer“ bergen demnach das Risiko, dass Fassaden entstehen und insbesondere in Branchen, die von einem schlechten Image geprägt sind, Ausbildungsberufe eingeführt werden, die letztlich aus verschiedenen Gründen keinen substantiellen Wert besitzen. Diese dienen dann lediglich dazu, wie im Falle der Metapher der „potemkinschen Dörfer“, einen schönen Schein zu wahren und etwa gesellschaftliche Anerkennung zu erhalten, während dahinter insbesondere für die Beschäftigten (unter anderem mit ausufernden Arbeitszeiten, vergleichsweise schlechter Bezahlung und einem nicht ausbildungsadäquaten Einsatz) sich eine weit-

55 Helfen, M./Nicklich, M./Sydow, J., Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln?, Industrielle Beziehungen, 23 (3), 2016, S. 280–308.

gehend negative Entwicklung verfestigt. Wird eine solche Praxis zur Normalität, würde auch das weltweit geachtete deutsche Ausbildungssystem ganz schnell seinen Glanz verlieren.

Praktische Schlüsse für Unternehmen, Verbände und Politik lassen sich also folgendermaßen formulieren: Institutionalisierung von Ausbildungsberufen im Feld industrienaher Dienstleistungen wird nur dann erfolgreich sein, wenn man sich auf Organisationsform und die institutionellen Komplementaritäten einlässt, in denen die Stärken des Ausbildungssystems zum Tragen kommen.⁵⁶ In der Form wie es sich in den beiden Fällen derzeit vollzieht, besteht die Gefahr, dass die Institutionalisierung von Beruflichkeit im Bereich industrienaher Dienstleistungen zu einem reinen „*uptitling*“ verkommt.⁵⁷ Beschrieben wurde diese Entwicklung schon in den 70er Jahren von Harry Braverman, der behauptete, dass es sich bei der wachsenden Zahl „*spezialisierter Berufe*“ nur um eine vermeintliche Erweiterung der Qualifikationen handelt und sich mit der Veränderung des Produktionsprozesses eher eine De-Qualifizierung vollzieht, in deren Zuge Klassifikationen geschaffen werden, die „*einen beklagenswerten Mangel an Können oder Ausbildung verbergen*“ wollen.⁵⁸ Hatte das deutsche Ausbildungssystem zu dieser Zeit seine Hochzeit noch vor sich, könnte sich diese Diagnose mit Verzögerung doch noch bestätigen.

Verf.: Dr. Manuel Nicklich, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Fürther Str. 246c, 90429 Nürnberg, E-Mail: manuel.nicklich@fau.de.

56 Nicklich/Fortwengel (Anm. 22).

57 Standing, G., The precariat: The new dangerous class. London 2011.

58 Braverman, H., Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt 1977, S. 329.