

Sebastian Lerch
(Universität Kassel)

Ausbildung, quo vadis?
Reflexionen über den Zusammenhang
von Qualifizierung und neuer Beruflichkeit

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe11/lerch_bwpat11.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 11 | November 2006

Qualifikationsentwicklung
und -forschung für die
berufliche Bildung

Hrsg. von Karin Büchter und Franz Gramlinger
www.bwpat.de | ISSN 1618-8543

www.bwpat.de



ABSTRACT (LERCH 2006 in Ausgabe 11 von *bwp@*)

Online: www.bwpat.de/ausgabe11/lerch_bwpat11.pdf

Auch künftig wird *der* Beruf eine wichtige Funktion bei gesellschaftlicher Verortung und Integration von Menschen übernehmen. Dies wird bei einer individualisierten Beruflichkeit jedoch nur noch bedingt auf der jeweiligen fachlichen Spezialisierung und damit verbundenen Sozialaspekten beruhen. Immer wichtiger wird demgegenüber die ökonomische und lebenspraktische Situation einer Person sein.

Wenn eine normale Erwerbsbiographie, in der auf den Abschluss einer Berufsausbildung die dauerhafte Beschäftigung in eben diesem Beruf folgt, zukünftig nicht die Regel, sondern die Ausnahme darstellen wird, muss es einerseits darum gehen, jungen Menschen eine realitätsbezogene Berufsperspektive zu vermitteln, die nicht mehr (nur) auf eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung in einem Berufsfeld ausgerichtet ist; andererseits sind Qualifizierungsziele und -inhalte an diesen neuen Gegebenheiten zu orientieren: Nur wer ein breites Berufsspektrum kennt, die Anforderungen des Berufs, seine unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, (regionale) Arbeitsmarktchancen, aber auch seine eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten in Bezug auf diese Berufe einschätzen kann, wird in der Lage sein, sich in einer Ausbildung für den Arbeitsmarkt adäquat zu qualifizieren.

Der Beitrag analysiert Veränderungen von Beruflichkeit, setzt diese mit Ausbildung und Erwerbsarbeit in Verbindung und versucht vor diesem Hintergrund eine angemessene Perspektive moderner Ausbildung zu entwickeln, indem er diese nicht allein als Qualifikation betrachtet, sondern ebenso sozial unterstützende Aspekte einbezieht.

***Quo vadis* training? Reflections on the connections between qualification and the new vocationalism**

In future people's occupation will continue to fulfil an important function in their social positioning and integration. This, in the context of increasingly individualised vocationalism will, however, only be based to a limited extent on the corresponding specialist knowledge and associated social aspects. The economic and life circumstances of a person will, by contrast, become even more important.

If a normal professional biography, in which a permanent position follows the successful completion of initial vocational training in that field will be the exception rather than the rule in the future, then it is essential, on the one hand, to give young people a realistic vocational perspective, which no longer (only) aims at a life-long full-time post in a particular field, and on the other hand it is essential to reposition qualification goals and contents in accordance with this new situation. Only those people who have a broad professional spectrum, know the demands of an occupation, the various fields of activity and (regional) labour market opportunities, but can also assess their own possibilities and

capabilities with regard to this occupation will be in a position to train and qualify themselves suitably for the labour market.

This contribution analyses changes in vocationalism, sets up connections between vocationalism, training and work and, against this background, attempts to develop a suitable perspective of a modern vocational training system in which it is not perceived purely in qualification terms, but also includes social aspects.

Ausbildung, quo vadis? Reflexionen über den Zusammenhang von Qualifizierung und neuer Beruflichkeit

1 Vorbemerkung: Zur Diagnose zu früh, zum Schweigen zu spät

Mögliche berufliche Zukünfte zu beschreiben, ist aus vielerlei Gründen ein schwieriges Unterfangen: Zum einen verringert sich angesichts der Veränderungsdynamik in Gesellschaft und Erwerbsarbeit die Prognosesicherheit; zum anderen verlaufen die Entwicklungen in der Erwerbsarbeit sektoral und regional uneinheitlich und ungleichzeitig. Zudem ist es schwierig, auf etwas vorzubereiten, das als permanente Aufgabe des Lebens sowie von Schule und Ausbildung gilt: auf das Leben selbst und insbesondere auf die berufliche Zukunft – auf etwas also, das man (noch) nicht kennt. Angenommene zukünftige Anforderungen bilden aber die Orientierungsmarken für die Auswahl der Inhalte in Schule, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und später auch in Weiterbildung. Deswegen sei der Versuch erlaubt, bereits in der Gegenwart sich abzeichnende Zukünfte zu skizzieren, die Anhaltspunkte für die inhaltliche und didaktisch-methodische Orientierung von Ausbildung liefern können. Dabei muss eine berufliche Bildung, die mehr will als eine instrumentelle Zurichtung ihrer Zielgruppe auf arbeitsmarktgerechte Qualifizierungen, die – mit diesen korrespondierenden – Entwicklungen in Erwerbsarbeit und Gesellschaft in den Blick nehmen.

2 Die Netze der Lebenswelt Jugendlicher als Problemlage

„Die unterlassene Ausbildung der Denkkraft in der Jugend rächt sich in der ganzen übrigen Lebenszeit.“ (ROUSSEAU 1762, 185)

Paul ist 19 Jahre alt, ein zurückhaltender Typ. Gerade absolviert er eine Ausbildung im Bereich Gastgewerbe. Nach der Schule hatte er sich um einen Ausbildungsplatz zum Koch beworben. 80 Bewerbungen, dauernd Absagen. Dann endlich... Ihm bietet sich nun die Gelegenheit, für die er sich lange eingesetzt hat und die er nun nutzen will. Und es sieht gut aus! Der Betrieb, in dem er derzeit beschäftigt ist, hat ihm bereits jetzt eine Übernahme in Aussicht gestellt. Sein Einsatz hat sich gelohnt. Wie lange er aber dort arbeiten kann, weiß er nicht. Wie oft er sich an neue Anforderungen seines Ausbildungsberufs gewöhnen muss, weiß er nicht. Ob er gar seinen Beruf wechseln muss?

Die heutige Lebenswelt Jugendlicher ist ein Konglomerat aus einzelnen *Lebensfäden*, bestehend aus Schule, Freizeit, Freundeskreis, Elternhaus – und manchmal für den Jugendlichen ein schwer verstehbares Geflecht, in dem er sich kaum zurechtfinden kann. Die Lebenswelt ist *zerfallen*, weil herrschende Lebenskonzepte und tatsächliche Lebensrealitäten immer weiter auseinanderdriften. Insbesondere an der biographisch prekären Schwelle von Schule und Berufsleben (vgl. SOLGA 2005, 209) wird für Jugendliche diese Verflechtung bedeutungsvoll. Sie sind gezwungen, sich in einem neuen Geflecht zu bewegen, dessen Logik sie noch

nicht kennen, das sich anders als ihr gewohntes Netz darstellen wird. Auf der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsberuf sind insbesondere aus individuellen Gründen (z.B. persönliche Defizite, Migrationshintergrund) benachteiligte Jugendliche häufig überfordert. Sie erfahren derzeit auch Konkurrenz durch Jugendliche, die bis vor einiger Zeit noch als leicht vermittelbar galten. Dies resultiert mitunter auch aus dem noch immer enormen Wert von „Arbeit“: Dieser ist an traditionellen Vorstellungen orientiert, obwohl sich gerade Verschiebungen und Entgrenzungen von Arbeit und Leben vollziehen und sich auch dadurch traditionelle Werte aufzulösen beginnen. Der „Arbeitskraftunternehmer“ (vgl. VOB/ PONGRATZ 1998) stellt einen Typus dar, der diese beruflichen und privaten Entgrenzungen in sich bündelt; adäquat dazu scheint die Rede vom „*Ausbildungsplatzunternehmer*“ nicht nur eine terminologische Spielerei zu sein, sondern der Versuch gegenwärtige gesellschaftspolitische Entwicklungen in sich zu bündeln: Auf der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsberuf sind Jugendliche in einer ähnlichen Rolle. Sie bieten ihre mögliche Arbeitskraft an und suchen nach einem geeigneten Einstieg ins Berufsleben. Dieser Weg führt häufig über ein Praktikum. Selbst, wenn das Praktikum ein Misserfolg wird, so bietet es Orientierung und hilft bei der Beurteilung des Berufs. Neben einem Praktikum spielt der Rat der Eltern und der Schulunterricht eine bedeutende Rolle beim Prozess der Berufsfindung. Daneben ergänzen Freunde, Berufsinformationszentrum, Bücher und Zeitschriften, Internet oder persönliche Berufsberatung die Informationsmöglichkeiten, aus der letztlich eine Wahl hervorgeht.

Neben der Schwierigkeit der Orientierung besteht eine Kluft zwischen der bildungspolitischen Leitvorstellung der beruflichen Integration aller jungen Menschen und dem strukturellen Defizit von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Mit dieser Schere müssen Jugendliche lernen umzugehen, um sich in ihrer Lebenswelt zurechtzufinden und diese aktiv mitgestalten. Das konventionelle, berufsfixierte Lebenskonzept herrscht dabei weiter vor: Arbeit bietet die Folie für Leben, nicht umgekehrt. Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, öffentliche Meinung und Medien sind sich darin einig. Erwerbsarbeit gilt noch immer als Schlüssel in unserer Gesellschaft, obwohl sie vielen Jugendlichen an der Schwelle von Schule und Beruf verwehrt bleibt. Daher muss es vermehrt darum gehen, Orientierungsschwierigkeit und Desintegration entgegen zu wirken und eine *Kultur des Suchens* zuzulassen. Insbesondere aus individuellen Gründen (z.B. persönliche Defizite, Migrationshintergrund) benachteiligte Jugendliche sind mitunter überfordert, sich im Geflecht ihrer Lebenswelt zurechtzufinden und den Weg ihrer beruflichen Ausbildung zu finden und zu beschreiten. Eine besondere Brisanz erhält deren Lage durch die gegenwärtige Situation auf Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Sie erfahren derzeit auch Konkurrenz durch Jugendliche, die bis vor einiger Zeit noch als leicht vermittelbar galten.

Beratung, externes Ausbildungsmanagement oder ein Praktikum kann eine erste Orientierung unterstützen. Aber angesichts des Wandels von Berufsordnungen, dem Entwickeln neuer Ausbildungsberufe und der permanenten Forderung nach Flexibilität und Mobilität wird sich Ausbildung ändern müssen: Verstärkt wird ihr die Aufgabe der Vorbereitung auf einen lebenslangen Lernprozess zukommen und nicht allein die Vermittlung fachlicher Qualifikationen.

3 Veränderung von Beruflichkeit

Die Forderung nach permanenter Flexibilität der Individuen im privaten und beruflichen Bereich lässt sich auch auf *den* Beruf¹ abbilden: Der gesellschaftlich und individuell vollzogene Wandel, der zugleich Risiko und Chance darstellt, führt zu einem Wandel der Beruflichkeit, welcher mit einem lebenslangen Weiterlernen einhergeht. Sowohl für Arbeitnehmer als auch für Auszubildende ergeben sich damit neue Anforderungen: Sie sind gezwungen, sich mit ihrer gesamten Person in den Erwerbs- und Qualifizierungsprozess einzubringen, um verwertbar zu bleiben. Bildung wird zur Qualifikation; Ausbildung zum Berufslernen, obgleich doch gerade auch die (in alltäglichen Zusammenhängen erworbenen) personalen Kompetenzen für den Einstieg ins Berufsleben an zunehmender Bedeutung gewinnen (vgl. BRETSCHEIDER/ PREIßER 2003). Dieses auf eingeschränkte Beruflichkeit reduzierte Ausbildungsschema wird sich ändern müssen: Neue Wege der Ausbildung und Ausbildungsmodule gilt es dabei ebenso zu berücksichtigen wie die Durchlässigkeit des beruflichen Systems selbst. Was in einer eindimensional akzentuierten Berufsform und eindimensionalem Berufsverlauf als selbstverständlich galt, beginnt sich aufzulösen und wird gegenüber variablen Formen von Beruflichkeit zurückgedrängt. Nicht länger gefordert ist der spezialisierte Spezialist, generalisierte Universalist oder gar – im aristotelischen Sinne – der Spezialist für Allgemeines, sondern als neuer Leittypus der Beruflichkeit wird sich zunehmend der *universelle Spezialist* entwickeln. Eine falsche Lesart wird hier zu einem Missverständnis, nämlich der Annahme eines utopischen Typus führen und weiter Fragen aufwerfen wie „Wie soll sich ein in jedem Gebiet spezialisierter Arbeiter ausbilden lassen?“, „Wie sieht seine Ausbildung aus?“, gemeint aber ist mit dem Typus des *universellen Spezialisten* vielmehr ein Individuum das aufgrund seiner Ausbildung über spezielle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt (Basis), durch die es sich als Fachmann/-frau ausweist, aber eben die Grenzen seiner fachlichen Begrenzung wenn nicht permanent durchschreitet, so deren Ränder doch stets offen lässt und so für Durchlässigkeit nach außen und nach innen sorgt. Der universelle Spezialist sucht nicht nach neuen Arbeitsverhältnissen und anderen Fachbereichen, in denen er tätig sein kann, aber er hält sich für diese offen, er weiß um den Zwang sich als Arbeits- resp. Ausbildungskraftunternehmer am Arbeits- und Ausbildungsmarkt behaupten zu müssen und er legt deshalb sein spezialisiertes Jackett über, unter dessen Deckmantel er seine Generalisierung bewahrt, um sie gegebenenfalls für berufliche Zwecke zu nutzen. Der neue Typus besteht also aus einem Kern von Beruflichkeit, in dem er ausgebildet wurde, zugleich jedoch hält er Stationen und Fähigkeiten bereit, an denen er wie auch seine potentiellen Ausbil-

¹ Trotz aller konzeptionellen Unterschiede findet man in der Literatur im wesentlichen immer wieder folgende Merkmale, die man für eine Annäherung an den Begriff festhalten kann: Berufe sind (oft historisch tradierte) soziale Formen („Muster“) spezifisch zugeschnittener, auf produktive Aufgaben bezogener und aus gesellschaftlichen Bildungsprozessen hervorgehender konkreter *Fähigkeiten* von Arbeitenden und/oder dazu komplementärer fachlicher Leistungen. Diese werden mehr oder weniger dauerhaft zur *Erfüllung gesellschaftlicher Funktionen* (und darüber zum Erwerb von Einkommen) von Menschen übernommen (resp. ihnen „zugewiesen“), wodurch diese *gesellschaftlich eingebunden* und *sozialen Normen unterworfen* sowie in wichtigen *persönlichen Aspekten* („Identität“, „Lebenslage“, „Biographie“ usw.) geprägt werden. In der gesellschaftlichen Verteilung der Berufe („Berufsstruktur“) drückt sich ein basales Moment *sozialer Ordnung* und *Ungleichheit* auf Basis einer fortschreitenden gesellschaftlichen Differenzierung („Arbeitsteilung“) aus (vgl. VOß 2002).

dungsplatz- oder Arbeitgeber andocken können: Im Kern wird der „Beruf“ also auch künftig eine wichtige Funktion bei der gesellschaftlichen Verortung und Integration von Menschen übernehmen (vgl. BAETHGE 1991, BAETHGE 1999), wenngleich sie sich aus der traditionellen Verhaftung derzeit zu lösen beginnt und die Kategorie „Beruf“ einem grundlegender Wandel unterworfen ist. Der Trend zur individualisierten Beruflichkeit schreitet voran und es werden sich veränderte Formen von Beruflichkeit herausbilden: Der *Individualberuf* wird das bislang dominierende Modell eines fachlich basierten Berufs noch stärker ablösen. Insofern sei hier trotz Indifferenzen (Meint „Beruf“ spezialisierte Arbeitsfähigkeiten oder meint „Beruf“ Arbeitstätigkeiten oder werden mit der Idee „Beruf“ wichtige Aspekte gesellschaftlicher Arbeit angesprochen, die mit konkurrierenden Begriffen wie „Arbeit“, „Arbeitsplatz“, „Arbeitskraft“, „Qualifikation“ nicht ausreichend erfasst werden?) an den Begriffen Beruf und Beruflichkeit festgehalten. Den Leittypus der neuen Beruflichkeit wird aber der *universelle Spezialist* bilden.

Gerade angesichts der momentanen Zuspitzung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie aufgrund von mangelnder Ausbildungsreife, die dazu führt, dass eine große Anzahl junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleibt, wird der skizzierte Typus auch bereits *für* und *in* der Ausbildung an Bedeutung gewinnen. Denn eine erfolgreiche Ausbildung stellt einen „Führerschein in das Berufsleben“, einen Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe und letztlich den *Kern von Beruflichkeit* dar.

Trotz des bildungspolitischen Credo „Ausbildung für alle“, ist zu konstatieren, dass nicht allen jungen Menschen der Sprung von der Schule zum Ausbildungsplatz und damit zur Basisqualifikation für eine eigenständige persönliche, wirtschaftliche und soziale Existenz gelingt. Eine Vielzahl von Jugendlichen findet keinen Ausbildungsplatz, weil ihnen die formell nachgewiesenen Voraussetzungen für die Aufnahme in Ausbildung fehlen. Neben Reformen im Schulsystem und unterschiedlichen berufsvorbereitenden Maßnahmen kann der Weg über ein Praktikum eine Chance für Jugendliche auf dem Weg zur Ausbildung darstellen – insbesondere solange die vermeintliche Kompetenzgesellschaft eine Zeugnisgesellschaft bleibt und weiterhin Zertifikate den Weg zu Bildung und Arbeit vorzeichnen (vgl. SOLGA 2005, 102f. u. 207). Insofern ist hier zu fragen, weshalb sich trotz dem Emporkommen von verschiedenen Anerkennungsformen noch keine *Anerkennungskultur* entwickelt hat und wie sich in diesem Zusammenhang auch die Ausbildung ändern muss, um der Forderung nach Flexibilisierung und Modularisierung Rechnung zu tragen. Zu fragen ist also nach dem Zusammenhang von Orientierungswirklichkeit und Ausbildungsanspruch für neue Beruflichkeit. Geht man von den bisherigen Ansatzpunkten für Ausbildung aus (vgl. u. a. BMBF 2006), so neigt man eher zu einem ökonomischen Erklärungsangebot, das auf erfolgreiche Arbeitsmarktintegration angelegt ist: Mit dem Einstieg in Ausbildung folgt die Qualifizierung und mit der Qualifizierung der Einstieg in Berufsleben. Sozial unterstützenden Aspekten kommt – wenn überhaupt – eine marginale Bedeutung zu. Daher wird hier der Versuch unternommen, die neue Beruflichkeit und mit ihr geforderte neue Formen der Ausbildung nicht allein in ein arbeitsmarktorientiertes Muster einzupassen, sondern ebenso soziologische Kategorien zu beschreiben, um einer einseitigen Erfassung und Verkürzung der Ausbildung allein unter

arbeitsmarktrelevanten Kriterien entgegen zu wirken. Für eine erfolgreiche Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf sowie ihre dauerhafte berufliche Integration kommt es nicht in erster Linie darauf an, Förderangebote quantitativ auszubauen. Vielmehr müssen die vorhandenen vielfältigen Fördermaßnahmen effizienter eingesetzt, besser miteinander verknüpft und an der beruflichen Praxis orientiert werden. Es geht um eine strukturelle und qualitativ-inhaltliche Modernisierung von Ausbildungsangeboten, um dem Wandel hin zur neuen Beruflichkeit adäquat Rechnung zu tragen.

4 Qualifiziere und verwerte dich!

Die Entstandardisierung der Produktion einerseits und die Zunahme der Dienstleistungsberufe andererseits führen zur Auflösung kollektiver Anforderungsstrukturen. Die Gleichförmigkeit und damit Vergleichbarkeit von Arbeitsstrukturen sind nicht mehr gegeben, umso weniger wird das Gemeinsame der Arbeitssituation für den Arbeitnehmer erkennbar. Die Individualisierung der Arbeitsplätze und damit die Individualisierung des Aufstiegs lassen ein Erkennen gemeinsamer Interessenlagen immer weniger zu. Entsprechend scheinen kollektive Interessenvertretungen beispielsweise in gewerkschaftlicher Form nicht mehr sinnvoll. Die innerbetriebliche Wirklichkeit zeichnet sich in ihren Anforderungen an die Arbeitnehmer zunehmend durch Paradoxien aus: „Sei teamfähig – aber setz dich durch“, „Sei kooperativ – aber stich deine Konkurrenten aus“, „Identifiziere dich mit dem Ganzen – aber belohnt wird nur deine individuelle Leistung“, „Verhalte dich gemeinschaftsdienlich – aber optimiere deine Selbstdarstellung, schließlich muss man dich ja beurteilen“ (SPRENGER 1996). Der Verkäufer der Arbeitskraft wird zum Anbieter seiner Persönlichkeit. Die Entwicklung des Humankapitals als Produktionsfaktor verwandelt den Arbeitnehmer vom Verkäufer seiner Arbeitskraft zum Anbieter seiner Persönlichkeit. Damit entfernt sich Bildung zunehmend von ihrem klassischen Ideal, das im Gutachten des Deutschen Ausschusses für Erziehungs- und Bildungswesen von 1960 noch klar zum Ausdruck gebracht wurde: „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in dem ständigen Bemühen lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und gemäß diesem Verständnis zu handeln“ (DEUTSCHER AUSSCHUSS 1960, 20). Dieses Verständnis des Bildungsbegriffs geht über eine technokratisch verkürzende deutlich hinaus und legt ihren Fokus auch auf gesellschaftspolitische Zusammenhänge. Mit einem bestimmten Zugang kann lebenslanges Lernen oder besser lebensbreites Lernen dazu analog gelesen werden: Dann nämlich, wenn ihr Hauptaugenmerk nicht auf der Lebensspanne oder dem Verwertungsaspekt liegt, sondern ein grundlegendes Orientierung innerhalb der Lebenswirklichkeit ihr primäres Ziel ist. Und selbst wenn der Qualifizierungsbegriff zugrunde gelegt würde, so würde ein umfassenderes Verständnis nicht von Verwertung, sondern von Entwicklung ausgehen. Dem gemäß würde wieder an den humanistischen Bildungsgedanken angeknüpft und die Bezüge zu Pestalozzi in der Trias *Ich – Gesellschaft – Natur* wieder aufgenommen: Qualifiziere und Entwickle dich! sei die Losung. Unter Einbezug der derzeitigen Situation auf Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und des Verwischens der Grenze von Privat- und Arbeitsperson vermischt sich auch die Grenze von Qualifikation und Bildung: Informell erworbene Kompetenzen können ebenso in den Prozess der Erwerbsarbeit eingebracht werden wie umgekehrt in Ausbildung oder im Erwerbsarbeit

erworbene Qualifikationen im Alltag nützlich sein. Damit einher geht die Annahme, dass künftig nicht mehr allein, was jemand fachlich kann und macht vorrangig entscheidend dafür ist, zu welcher sozialen Gruppe er oder sie gehört, sondern zunehmend mit wem man ähnliche ökonomische Bedingungen teilt (hohe oder geringe Nachfrage nach den eigenen Fähigkeiten, ökonomisch aufstrebende oder stagnierende Lebensregion, selbständig oder abhängig tätig, befristet oder unbefristet beschäftigt, Kern- oder Randbelegschaft im Betrieb, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung usw.): Die klassische (männliche) Erwerbsbiografie nach dem Muster „Schule – Ausbildung – Beruf – Rente“ ist ein Auslaufmodell. Langfristige Arbeitsverhältnisse werden mehr und mehr zur Ausnahme. Projektförmig organisierte Arbeit nimmt zu, bei der den Auftraggeber nur das Ergebnis interessiert. Die gewährte flexible Zeiteinteilung der Mitarbeiter ist nur eine scheinbar unkontrollierte, denn die Ausrichtung an Ergebnis führt auch zu einem Umdenken der Mitarbeiter und zu einem starken Einsatz der ganzen Person: Nicht Selbststeuerung hat die Fremdsteuerung ersetzt, sondern *fremdgesteuerte Selbstaubeutung* ist das vorherrschende Prinzip. *Ob es besser wird?*

5 Stand der Berufsausbildung – Duales oder multiples System?

Das duale System der Berufsausbildung erfreut sich noch immer großer Anerkennung auf Seiten der Betriebe, der politischen Entscheidungsträger und der Jugendlichen selbst (vgl. BMBF 2005, 79). Die duale Ausbildung ermöglicht einen nachhaltigen Einstieg in Erwerbsleben. Mit Einschränkung trägt sie sogar zur Entwicklung einer „Gestaltungskompetenz“ (vgl. UN 1992, Agenda 21, Kapitel 36) bei. Damit ist eine grundlegende Entwicklung der Persönlichkeit gemeint. Gerade angesichts der zunehmenden Zahl von Jugendlichen, die durch ungünstige regionalen Bedingungen, sozial, ethnisch oder geschlechtsspezifisch benachteiligt sind, erweist sich die Grundlegung eines umfassenden Begriffs wie Gestaltungskompetenz, der sich mehr in die Tradition klassischer Bildung als in Qualifikation einreicht, als geeignet, um Jugendliche zu lebensbegleitendem Lernen und zur aktiven Mitgestaltung des beruflichen Werdegang zu befähigen.

Aber aufgrund der auf aktuellen Diskussionen laut vorgetragenen Forderung nach einer Flexibilisierung der Berufsausbildung und dem zunehmenden Zugriff auf die ganze Person als Instrument der Arbeit verliert das duale System mit Einschränkung seine exklusive Stellung. Die aufgezeigte Tendenz zum Rückgriff auf das gesamte Subjekt, muss ferner die Frage aufwerfen, wie Ausbildung noch gelingen kann bzw. wie sie sich ändern muss, um dem Individuum einen Einstieg in einen (sich wandelnden) Beruf zu ermöglichen. Die Diskussion um „Beschäftigungsfähigkeit“ („Employability“) durch Fremdsprachenkenntnisse, Sozialkompetenz und Fachkompetenzen fungiert in diesem Zusammenhang wie ein Allheilmittel der drohenden Krise des Ausbildungssystems entgegenzuwirken. Mit Ausbildung im dualen System von Berufsschule und Betrieb soll allein Beschäftigungsfähigkeit gesichert werden. Kaum wird noch berücksichtigt, dass (Aus-) Bildung sich damit in den Dienst des gewinnbringenden Systems einklinkt und leisten soll, was Politik und Wirtschaft lange schon nicht mehr zu leisten im Stande sind. Kaum wird darauf hingewiesen, dass sich (Aus-) Bildung instrumentalisiert und entgegen ihrem ursprünglichen Verständnis als Instanz zur Unterstüt-

zung der Entwicklung einer beruflichen Mündigkeit und Autonomie wirkt. Und auch die Diskussionen um Modularisierung der Ausbildung, von Vermittelbarkeit als Zielkategorie aller arbeitsmarktbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, Zertifizierung einzelner Ausbildungsmodule oder gar der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen als Alternative zu institutionell geregelter, systematischer Ausbildung deuten nicht unbedingt auf ein klassisches Bildungsverständnis hin. Freilich muss hier angemerkt werden, dass es absolut unzulässig ist, den Protagonisten der Reformmaßnahmen im Ausbildungsbereich zu unterstellen, sie würden ein falsches Bildungsverständnis haben oder zielten mit ihren Forderungen auf die Zerschlagung des Dualen Berufsbildungssystems. Das Gegenteil ist der Fall: Das Duale System wird gestärkt, indem flexible Wege ermöglicht werden:

- (1) Im Sinn einer Ausweitung der Wege und Formen kann auf einer ersten Ebene von einer Art *multiplem System des dualen Systems* gesprochen werden.
- (2) Auf einer zweiten Ebene eines mosaikartigen Ausbildungsmodells ergibt sich durch die strukturelle Flexibilisierung von Ausbildung das Modell eines individuell zu verantwortenden Prozesses. Ausbildung muss zunehmend selbst gesteuert, selbst geplant und selbst verantwortet werden. Das Individuum wird damit bereits in der Ausbildung zum „Ausbildungskraftunternehmer“ und muss sich am Markt behaupten.
- (3) Die Stärken des dualen Systems der Berufsausbildung wie z.B. der Erwerb von Berufserfahrung während der Ausbildung oder die Integration in die betrieblichen Strukturen sind bekannt. Dies ist mit der Nennung der beiden Lernorte *Betrieb* und *berufsbildende Schule* im Berufsbildungsgesetz verankert. Bei der zunehmenden Bedeutung von *Bildungsträgern* durch flankierende Maßnahmen (EQJ, BVJ, BGJ, BvJ etc.) entgrenzt sich auf institutioneller Ebene das duale System. Danach könnte ebenfalls von einem *trialen* oder *multiplen System* gesprochen werden.

Zusammenfassend lässt sich eine starke Arbeitsmarktorientierung neuer Wege der dualen Ausbildung festhalten: Sozialpädagogische Ansätze treten zugunsten von Elementen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen – auch in der dualen Ausbildung – in den Hintergrund. Die Vermittlung breit angelegter beruflicher Kernkompetenzen sowie fachspezifischer Kenntnisse ist Aufgabe der Betriebe. Alle Beteiligten betrachten die duale Ausbildung weitestgehend positiv, aber es kommt zu einer Verschiebung des Systems hin zum Erwerb von Fachkompetenzen, von beruflichen Grundfertigkeiten oder von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen (vgl. SOLGA 2005, 50f.). Der Fokus liegt also auch im Bereich der berufsbildenden Schulen auf Arbeitsmarktintegration und weniger auf sozial- und arbeitspädagogischen Ansätzen.

6 Zukunftsprognose: Beruflichkeit und Qualifizierung – *Hase und Igel?*

Die Widerspiegelung der Veränderungen der Erwerbsarbeit auf die gesellschaftliche Sphäre soll hier nur skizzenhaft angedeutet werden. Im Rückgriff auf detaillierte Analysen will ich einige Überlegungen aufgreifen, die mit den für die Thematik des Beitrags relevanten Entwicklungen verbunden sind und die sich stichwortartig als zunehmende Individualisierung,

Differenzierung oder soziales Ungleichgewicht beschreiben lassen. Die Krisenhaftigkeit gesellschaftlicher Entwicklungen ist kein neues Phänomen. Denkt man an die Zeiten der industriellen Revolution oder an die Umbrüche, welche die Kriegsgenerationen erlebten, relativieren sich die heutigen Krisenphänomene. „Das Besondere an der heutigen Ungewissheit ist die Tatsache, dass sie nicht in Verbindung mit einer [...] historischen Katastrophe steht, sondern vielmehr mit den alltäglichen Praktiken eines vitalen Kapitalismus verbunden ist“ (SENNETT 1998), quasi die Normalität darstellt und als solche nicht mehr thematisierbar erscheint. Dieser Kapitalismus zeigt sich auch im Kampf um Arbeits- und Ausbildungsplätze: Nur wer hastet, sich selbst entgrenzt und sich selbst gar zu einem kapitalistischen Geflecht stilisiert, hat scheinbar noch Chancen auf Ausbildungsplatz oder Arbeitsstelle. Durch diese Jagd aber entwickeln sich neue Formen von Beruflichkeit. Und diese neuen Muster wiederum zwingen den Menschen zu immer weiterer, schnellerer und passgenauerer Qualifizierung, so dass kaum noch bestimmt werden kann, welches von beiden, Qualifizierung oder Beruflichkeit, zuerst da war bzw. welches von beiden das andere bedingt. *Sie sind Hase und Igel, die im Rad des Marktes laufen und sich im Kreis drehen.* Damit lösen sich aber nicht nur allgemeinverbindliche Vorstellungen von Arbeit, sondern auch von Welt und von Leben auf. Es wird zur Aufgabe der Individuen, die eigene Wirklichkeit aus den Fragmenten erodierender gesellschaftlichen Vorgaben zu konstituieren und eine Kohärenz des Selbst im Privaten wie Beruflichen herzustellen. Lebenslanges Lernen in Gesellschaft und Berufsleben ist gefordert. Berufliche Weiterbildung dient nicht mehr nur dem Aufstieg sondern der Sicherung des beruflichen Status. Lebenslanges Lernen schlägt aber für diejenigen, die nicht gelernt haben zu lernen, in eine lebenslängliche Anpassungszumutung um. Sich beruflich auf dem Laufenden zu halten wird dabei mehr und mehr zur selbstverständlichen Bringschuld der Arbeitnehmer und auch derer Qualifizierungsinhalte werden häufiger (scheinbar) selbst gesteuert – scheinbar, weil die Inhalte bereits durch die neue Beruflichkeit und den Typus des universellen Spezialisten bereits vorgegeben sind. *Oder wurde der Typus doch erst durch den „Qualifizierungswahn“ erschaffen?* Der Zusammenhang von Qualifizierung und Beruflichkeit war die Ausgangsfrage und es bleibt sie auch, das *und* ist keinem *oder* gewichen; das *und* aber ist komplexer geworden: Die Zwänge der klassischen, tayloristisch organisierten Erwerbsarbeit (enge Arbeitsvorgaben, beschränkte Autonomie, eingeschränkte Verantwortung) zeigen jetzt, wo sie sich in Auflösung befinden, ihre Sicherheit gebenden Seiten in aller Deutlichkeit. Der neue Typus der Beruflichkeit wird künftig die Nachteile des Arbeitnehmerstatus und die Risiken des Unternehmers tragen, ob er die jeweiligen Vorteile des Status von Arbeitnehmer und Unternehmer genießen kann, bleibt fraglich. Er wird auf sich selbst gestellt sein und muss seine Qualifizierung selbst organisieren. Für die berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher ergeben sich aus diesen skizzierten Entwicklungen Anforderungen, die die pädagogisch Tätigen mutlos machen könnten angesichts der Diskrepanzen zwischen geforderten Qualifikationen und Kompetenzen und den bei den Jugendlichen vorfindbaren Ausstattungen. Sie erzwingen zumindest Überlegungen, wie eine berufliche Bildung für diejenigen gestaltet werden soll, denen die Sicherheit einer stabilen Erwerbsbiografie mit hoher Wahrscheinlichkeit verwehrt bleibt: Ausbildung beinhaltet dann fachliche und lebenspraktische Qualifizierung gemeinsam. Und pädagogische Arbeit muss mehr als Handlungswissen

vermitteln: Will berufliche Bildung biographische Steuerungskompetenz fördern, müssen Handlungswissen, Interaktionswissen, Identitätswissen und Orientierungswissen in eine neue Balance gebracht werden (vgl. SCHARDER 2002). Dazu bedarf es Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen, die hier nur skizziert werden können: Benachteiligte Jugendliche werden von Erziehungs- und Bildungsinstanzen vorrangig unter Defizitaspekten wahrgenommen. Diese Außensicht geht bereits in den Anfangsjahren in der Hauptschule in das Selbstbild ein. Berufliche Bildung muss einen Beitrag dazu leisten, den Blick auf (oft verschüttete) Kompetenzen zu schärfen und sie mit den Jugendlichen zusammen zu erfassen. Dazu müssen nicht-schulische Lebenskontexte einbezogen werden, weil sie die Kontexte darstellen, in denen benachteiligte Jugendliche vorrangig Kompetenzen erwerben. Je stärker individualisiert, flexibilisiert und modularisiert Bildungsangebote gestaltet sind, desto weniger wird man mit geschlossenen Curricula arbeiten können, desto mehr wird man Abschied nehmen müssen von dem alten Lehr- Lernkurzschluss, dass das Gelehrte identische sei mit dem Gelernten. Das hat Konsequenzen für das Selbstverständnis nicht nur der Lehrenden. Das heißt z.B. für die Arbeitsverwaltung, dass sie Abschied nehmen muss von exakt kalkulierten, von zeitlich genau planbaren Maßnahmen und Vertrauen an die Bildungseinrichtungen abgeben muss. Die Einrichtungsverantwortlichen ihrerseits müssen mehr Verantwortung an die Lehrenden abgeben, diese müssen mehr Verantwortung an die Teilnehmer abgeben. Berufliche Aus- und Weiterbildung muss die Selbstlernkompetenzen der Individuen stärken und sie befähigen, sich eigenständig und selbst gesteuert Wissen anzueignen. Für Ausbildung folgt daraus eine neue Rolle des Ausbilders als Beziehungsmanager: Sie werden künftig noch weniger als Wissensvermittler auftreten, sondern sind zunehmend „Lernbegleiter“ (KUSS 1996, 183, vgl. RAT DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION 2004), Moderatoren, Organisatoren oder Lernprozessbegleiter: Sie unterstützen den Prozess der Ausbildung wie bisher, müssen aber unter Einbezug der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Situation verstärkt auch auf die Entscheidung für oder gegen Ausbildung einwirken. Ihre Rolle als moderne Ausbildungsberater wird sich also zunehmend verändern, sie selbst sind Impulsgeber und Ansprechpartner für Betriebe und Jugendliche. Die Termini Moderator oder Lernbegleiter überspitzen dabei nur, was in der betrieblichen Praxis teilweise bereits zur Realität geworden ist (vgl. NUISSL 1997, 47). Der Anteil von Beratung, Moderation und Lernbegleitung wird im Ausbildungsbereich immer größer. Dies ist auf die Einführung immer neuer Berufe, das Undurchsichtigwerden von Ausbildungsanforderungen an einen Betrieb oder allgemein auf Verunsicherung durch mangelnde finanzielle und personelle Ressourcen zurückzuführen.

Die Kompetenz der Moderation, der Beratung und des zielgerichteten Umgangs mit Menschen ist praktisch längst als eigenständige, auch beruflich definierbare Kompetenz von Ausbildungsberatern anerkannt. Eine differenzierte Betrachtung der Rolle des Ausbildungsberaters führt zu folgendem Ergebnis: Ausbildungsberater entwickeln eigenständige Tätigkeits- und Kompetenzbereiche in unterschiedliche Richtungen, teilweise auch arbeitsteilig zu neuen Profilen von Berufstätigkeit. Bereits festgestellt werden konnte die Entwicklung zweier Zielgruppen von Ausbildungsberatung: Der erste (klassische) Typ konzentriert sich auf Unterstützung, Begleitung und Vermittlung von Jugendlichen. Das Berufsbild ist hier stark personenzentriert, gefordert sind Gesprächsführungskompetenz, Empathie und Informationen über

Berufsbilder als auch über Lebenswelten der Jugendlichen. Der zweite Typ, der zunehmend an Bedeutung gewinnt, konzentriert sich auf Ausbildungsmanagement. Hier besteht die Arbeit hauptsächlich darin, mit anderen Einrichtungen zu kooperieren, Ausbildungsplanung mit Einbezug von Betrieben, Verbänden oder Schulen durchzuführen, und den Betrieb bei seiner Weiterentwicklung zu unterstützen (vgl. NATIONALER PAKT 2005, 9ff). Ausbildung meint dem gemäß keine einseitige Qualifizierung, sondern die Vorbereitung auf komplexe berufliche Anforderungen und die lebensweltliche Wirklichkeit.

Literatur

BAETHGE, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42 (1), 6-19.

BAETHGE, M. (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: SCHMIDT, G. (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin, 29-44.

BMBF (Hrsg.) (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Berlin.

BMBF (Hrsg.) (2006): Berufsbildungsbericht 2006. Berlin.

BRETSCHNEIDER, M./ PREIßER, R. (2003): Weiterbildungspässe als Instrumente zur Erkennung und Anerkennung informell erworbener Lernleistungen Deutschland. Bielefeld.

DEUTSCHER AUSSUSS FÜR ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSWESEN (1960): Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung. Stuttgart.

KUSS, W. (1996): Selbständiges Lernen. Neue Wege in der Erwachsenenbildung. In: GdWZ 4, 183-185.

NATIONALER PAKT FÜR AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTENACHWUCHS. Berichte und Dokumente zu den Ergebnissen des 2. Paktjahres (2005). Nürnberg, Berlin.

NUISSEL, E. (1997): Institutionen im lebenslangen Lernen. In: FAULSTICH-WIELAND, H./ NUISSEL, E./ H. SIEBERT, H./ WEINBERG, J. (Hrsg.): Literatur und Forschungsreport Weiterbildung, 39, 41-45.

ROUSSEAU, J.-J. (1762): Emil oder Über die Erziehung. Bd. 1.

SCHRADER, J. (2002): Wissensformen in der Weiterbildung. In: GIESEKE, W. (Hrsg.): Programmplanung und Bildungsmanagement. Bielefeld, 228-253.

SENNETT, R. (1998): Der flexible Mensch. Berlin.

SPRENGER, R. K. (1996): Das Prinzip der Selbstverantwortung. Frankfurt/M., New York.

SOLGA, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.

UN (1992), Agenda 21, Kapitel 36: Bildung für nachhaltige Entwicklung.

VOß, G./ PONGRATZ, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131-158.

VOß, G. (2002): Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: KURZ, T. (Hrsg.): Der Beruf in der Moderne. Opladen, 287-314.

Der Autor:



SEBASTIAN LERCH

Fachbereich Erziehungswissenschaft, Professur für Sozialgeschichte der Erziehung und des Bildungswesens, Universität Kassel

Nora-Platiel-Str. 1, 34127 Kassel

E-mail: [lerchs \(at\) freenet.de](mailto:lerchs@freenet.de)

Homepage: www.lebenskunstorientierung.de