

**Dietmar HEISLER**

(Universität Erfurt)

**Beruf und Inklusion. Wie inklusiv ist „Beruf“?**

Online unter:

[http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler\\_bwpat29.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler_bwpat29.pdf)

in

***bwpat*** Ausgabe Nr. **29** | Dezember 2015

**Beruf**

Hrsg. v. **Martin Fischer, Karin Büchter & Tim Unger**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwpat* 2001–2015

***bwpat***

**www.bwpat.de**

Herausgeber von *bwpat*: Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

---

## ABSTRACT (HEISLER 2015 in Ausgabe 29 von *bwp@*)

---

Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler\\_bwpat29.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler_bwpat29.pdf)

Der „Beruf“ wird als pädagogischer, konzeptioneller Kern und als Ordnungsprinzip des deutschen Berufsbildungssystems betrachtet. Er gilt als kulturelle Besonderheit des deutschen Arbeitsmarktes. Er beschreibt Qualifikationsbündel, Wissensbestände und Fähigkeiten, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit notwendig sind. Mit dem Beruf sind auch gesellschaftliche Wertvorstellungen verbunden, wie Bildung, Entwicklung, soziale Sicherheit und dauerhafte Beschäftigung. Aktuell werden der Wandel und die Erosion des Berufs als Folgen der Modernisierung der Arbeitswelt diskutiert. „Inklusion“, als gesellschafts- und bildungspolitische Zielstellung, ist Teil dieses Wandels. Daraus resultiert die Forderung nach der Gestaltung eines inklusiven Berufsbildungssystems und beruflicher Lernprozesse, die die Heterogenität junger Menschen und deren individuellen Förderbedarfe stärker berücksichtigen. Wird der Beruf als zentrales Gestaltungsprinzip beruflicher Bildung verstanden, stellt sich die Frage, wie inklusiv der „Beruf“ ist. Es werden zwei Perspektiven deutlich: Einerseits lassen sich in den berufspädagogischen Theorie- und Denktraditionen bereits verschiedene Ansätze einer inklusiven beruflichen Bildung finden. Im Kontext von Beruf wurden schon immer die Probleme der gesellschaftlichen Teilhabe junger Menschen reflektiert, z. B. in der Frage der Jungarbeiterproblematik. Andererseits wird die berufsförmige Ausdifferenzierung von Gesellschaft als eine Ursache für Segmentations- und Exklusionsprozesse betrachtet. Mit der Frage nach der Inklusivität – oder Exklusivität – des Berufs wird sich der Beitrag in einer historischen und theoretischen Perspektive befassen.

---

### **Occupation and inclusion. How inclusive is "occupation"?**

---

"Occupation" is regarded as the core educational and conceptual element and a classification principle of the German vocational education and training system. It is considered a distinctive cultural feature of the German labour market. It encompasses sets of qualifications, bodies of knowledge and skills that are necessary to practice an occupational activity. Occupation is also associated with societal values such as education, development, social security, and long-term employment. Current topics of debate are the changes in and erosion of occupations due to the modernisation of the world of work. "Inclusion", as an objective of society and education, is part of this change. The result is a demand to create an inclusive vocational education and training system and vocational learning processes that take greater account of the heterogeneity of young people and their individual support needs. If occupation is seen as a key principle in the development of vocational education and training, the question arises as to how inclusive "occupation" is. Two perspectives stand out: On the one hand, various attempts to render vocational education and training inclusive can be found in traditional theories and thought on vocational education and training. The problems associated with the participation of young people in society, e.g. in the issue of youth workers, have always been reflected in the context of occupation. On the other hand, social distinction within society on the basis of occupations is regarded as one of the causes of segmentation and exclusion processes. The article takes a historic and theoretical look at the question of how inclusive – or exclusive – occupation is.

---

## **Beruf und Inklusion. Wie inklusiv ist „Beruf“?**

---

### **1 Einleitung: Beruf als pädagogisch-konzeptioneller Kern des deutschen Berufsbildungssystems und des Arbeitsmarktes**

Der „Beruf“ wird als pädagogischer, konzeptioneller Kern und als Ordnungsprinzip des deutschen Berufsbildungssystems betrachtet. Darüber hinaus gilt er insbesondere in deutschsprachigen Ländern als eine kulturelle Besonderheit und soziokulturelle Eigenart des Arbeitsmarktes (Arnold/Gonon 2006, 73). Er ist kennzeichnend für die Architektur des Beschäftigungssystems (Büchter/Meyer 2010). Für das Beschäftigungssystem wie auch für die Gesellschaft übernimmt er verschiedene Funktionen, z. B. die Qualifizierungs-, Selektions- und Allokationsfunktion. Darüber hinaus wird ihm eine hohe Bedeutung für die Sozialisation, Erziehung und die gesellschaftliche Integration der nachwachsenden Generation beigemessen (ebd., 324; Arnold/Gonon 2006). Der junge Mensch soll durch eine Berufsausbildung und die Übernahme einer im gesellschaftlichen, arbeitsteiligen Produktionsprozess relevanten Funktion gesellschaftlich integriert werden. Diese beruflich, gesellschaftliche Integration sollte auf einem freien und reflektierten Orientierungs- und Wahlprozess beruhen, bei dem der Einzelne sich für einen Beruf entscheidet. Dieser sollte den Fähigkeiten, Neigungen, Interessen und Wünschen des einzelnen Menschen entsprechen (Beinke 2012; Forßbohm 2010).

Der moderne Beruf wird demnach nicht nur als die Grundlage der Organisation von Ausbildung und Erwerbsarbeit betrachtet, sondern auch als Teil individueller Selbstverwirklichung und Bildung. Obwohl immer auch kritisch in Frage gestellt wird, ob die berufliche Bildung dies leisten kann. Sie steht im Verdacht, bloße Abrichtung für die Zwecke des Arbeitsmarktes bzw. der Unternehmen zu sein. Humboldt sprach von einer „Spezialbildung“, die die allgemeine Menschenbildung verunreinige. Deshalb sei sie der Allgemeinbildung nachzuordnen (Humboldt 1792; 1995). In den klassischen Berufsbildungstheorien wird hingegen betont, dass die berufliche Bildung als eine Fortsetzung der allgemeinen Menschenbildung zu betrachten sei, die den Menschen auch zur Mündigkeit, zur Bewältigung seiner Berufsbiographie und zum Durchschauen seiner gesellschaftlichen Abhängigkeitsverhältnisse befähigen soll. So sei der Beruf im Zuge gesellschaftlicher Neustrukturierung zum Distributor sozialer Chancen, aber auch entsprechender Risiken geworden (Büchter/Meyer 2010, 324). Diese Chancen werden über die berufliche Bildung und die dort vermittelten formalen Abschlüsse verteilt. Allerdings eröffnet sie aber nicht nur beruflich-biografische Chancen, sondern wird auch als Teil individueller Entwicklung, Emanzipation und Selbstverwirklichung, genauso als Grundlage gesellschaftlicher Teilhabe betrachtet.

Als Begriff und theoretisches Konstrukt ist der Beruf jedoch schwer bestimmbar. Ein Grund dafür ist vermutlich die Tatsache, dass sich der Beruf im Laufe der Zeit verschiedenen Gesellschaftsformen und Arbeitsmodellen anpassen musste. Es fällt schwer, eine klare Antwort auf die Frage zu geben: Was ist Beruf? Während die einen diesen Zustand der fehlenden

begrifflichen Klarheit des Berufs kritisieren, gehen andere Autoren vielmehr von einer begrifflichen Mehrdimensionalität aus (vgl. Dostal 2006; Luers 1988). Sie beschreibt auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Dimensionen eine spezifische Form und Qualität der Erwerbsarbeit, die als Idealtyp von Erwerbsarbeit bezeichnet werden kann. Damit ist das sog. „Normalarbeitsverhältnis“ gemeint, welches noch bis Ende des letzten Jahrhunderts für einen Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung als üblich galt, nun aber, so die verbreitete Meinung, zunehmend erodiert.

Trotz – oder wegen – der skizzierten Mehrdimensionalität hat der Berufsbegriff für die Berufspädagogik bislang eine zentrale konzeptionelle und theoretische Orientierungsfunktion besessen. Auf dem „Beruf“ beruht eine Vielzahl sozialwissenschaftlicher Theorien. Dazu gehören Berufswahltheorien, Berufsbildungstheorien, Sozialisierungstheorien, Handlungstheorien usw. Ein Aspekt, der in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist das Thema „Inklusion“. Inklusion, so wird herausgestellt, erlange als eine Möglichkeit gesellschaftlicher Teilhabe in einer sich transformierenden Gesellschaft besondere Bedeutung (Enggruber/Rützel 2014, 13). Kennzeichnend für diesen Transformationsprozess sei zum einen die Entstehung eines neuen Sozialcharakters, der gekennzeichnet ist durch Übernahme neuer Wertemuster, Denk-, Urteils- und Entscheidungsformen (Huisinga 2015, 61). Zum anderen sind der demografische Wandel und Fachkräftemangel Teil dieser Transformation, wodurch Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt nachhaltig beeinflusst werden. Um das künftige Fachkräftepotenzial zu sichern, würden zunehmend auch Menschen in den Blick genommen, die bisher zu den sozial benachteiligten Gruppen des Ausbildungsmarktes gehören. Dazu zählen auch Menschen mit Behinderungen. Dies habe auch erhebliche Auswirkungen auf das Inklusionsthema (Enggruber/Rützel 2014, 14).

Das Ziel von Inklusion ist es, unsere Gesellschaft so zu gestalten, dass alle Menschen unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung und anderen individuellen Voraussetzungen an ihr teilhaben können. Für die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt bleibt dies nicht ohne Folgen. Als bildungspolitisches Querschnittsthema wird das Thema „Inklusion“ auch für die berufliche Bildung zunehmend relevant. Dabei gehe es zum einen um die Umsetzung der von Deutschland ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention, zum anderen sollte es das Ziel sein, in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels alle Bewerberpotenziale auszuschöpfen (Enggruber/Rützel 2014). So wurden in den letzten Jahrzehnten bestimmte Gruppen von Menschen, wie Menschen mit Behinderungen und auch Jugendliche, die zur Gruppe der sozial Benachteiligten gezählt werden, von der beruflichen Bildung ausgeschlossen bzw. mussten ihre Berufsausbildung in Sonderinstitutionen absolvieren (Biermann/Bonz 2011). Auf dem regulären Ausbildungsstellenmarkt hatten sie kaum eine Chance. Es bestand die Hoffnung, dass demografischer Wandel, Bewerberrückgang und Fachkräftemangel und die Diskussionen zu Inklusion dazu führen, dass sich die Chancen auf eine duale Berufsausbildung zumindest für einen Teil dieser Jugendlichen verbessern. Die aktuelle Berufsbildungsstatistik zeigt jedoch, dass dies nicht der Fall ist (BiBB 2015).

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention erlangte das Thema Inklusion in den letzten Jahren auch in der beruflichen Bildung zunehmende Bedeutung. Als Querschnittsthema und als gestaltendes Prinzip hat es in den bildungspolitischen Debatten zur Reform des (Berufs-)Bildungssystems an Bedeutung gewonnen. Insbesondere in Deutschland erlangten diese Debatten besondere Schärfe, zumal dem deutschen Bildungssystem seine hohe soziale Selektivität mehrfach attestiert wurde, nicht zuletzt durch die verschiedenen PISA-Studien (vgl. Deutsches PISA-Konsortium 2002, 2004; OECD 2010). In Deutschland würde die soziale Herkunft in besonderem Maße über den Bildungserfolg und die schulische Laufbahn eines Kindes entscheiden. Entsprechende Indikatoren bzw. Einflussfaktoren sind dafür die Erwerbstätigkeit der Eltern, ihr Bildungsabschluss, der sozio-ökonomische Status der Familie und der Migrationshintergrund. Auch der „Bildungsbericht für Deutschland“ verdeutlicht den Einfluss der sozialen Herkunft auf die Beteiligung an Aus- und Weiterbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 37ff.). Ahrbeck (2014, 6) formuliert, dass mit Inklusion diesbezüglich große Erwartungen und Anforderungen formuliert wurden. Sie sollte zum einen dafür sorgen, dass ein schulisches Gemeinschaftsleben entsteht, das für alle Beteiligten gewinnbringend und bereichernd ist. Auch auf der Leistungsebene sollen alle Schüler von einem „optimierten Lernalltag“ profitieren. Das Ziel ist eine „chancengleiche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und allgemeine Bildungsgerechtigkeit“ (ebd., vgl. auch Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 158).

Es lässt sich zeigen, dass Integration und Inklusion schon immer ein Bestandteil von Berufstheorien und Ziele beruflicher Bildung waren. Der Inklusionsbegriff lässt sich in dieser Deutlichkeit darin zwar nicht finden, dieser wird vielmehr als neuer Begriff und als Weiterentwicklung des Integrationsthemas verstanden. Allerdings sind doch die damit verbundenen Prinzipien, z. B. Autonomie, Selbstbestimmung, Chancengleichheit, Teilhabe und Freiheit der Berufswahl, schon immer Teil von Berufsbildung gewesen. Dies sollen die folgenden Ausführungen verdeutlichen. Es stellt sich die Frage, wie integrativ bzw. inklusiv der Beruf war bzw. ist? Wo liegen die theoretisch konzeptionellen Ansatzpunkte, für die Modernisierung und Weiterentwicklung des Berufs hin zu Inklusion? Dabei wird zu zeigen sein, dass das Konzept der Inklusion, bei dem in erster Linie das Subjekt im Fokus steht, mit einem marktförmig und zunehmend ökonomisierten Berufsprinzip (Biermann 2015, 31) möglicherweise nicht kompatibel ist.

## **2 Beruf, Integration und Inklusion in historisch-theoretischer, berufspädagogischer und soziologischer Reflektion**

In der berufspädagogischen Diskussion und Theoriebildung wurde das Problem der gesellschaftlichen Integration und Teilhabe schon immer als ein zentrales Anliegen von Beruf und beruflicher Bildung betrachtet. Die Berufserziehung und die berufliche Bildung zielen auf die soziale Teilhabe und Integration des Menschen in Gesellschaft. Theoretisch-konzeptionelle und begriffliche Ansatzpunkte lassen sich dafür an verschiedenen Beispielen in der Begriffs-

geschichte des Berufs, in der berufssoziologischen Theorie und in der Berufsbildungstheorie aufzeigen.<sup>1</sup>

## 2.1 Berufssoziologische Theorieansätze

Unser heutiges Berufsverständnis wird oft auf die Berufsethik und Glaubenslehre Martin Luthers zurückgeführt (Kurtz 2002). Darin lässt sich bereits der Gedanke finden, dass der Beruf ein Medium gesellschaftlicher Integration sein kann. Sie beinhaltet die Vorstellung von der Berufung des Menschen durch Gott. Er weist dem Menschen seine gesellschaftliche Position und Aufgabe zu. Sie wird ihm von Gott aufgetragen. Der Mensch kann und soll diese Position nicht durch eigenes Zutun erlangen und er soll auch nicht versuchen, seinen Berufsstand zu verändern. Er hat ihn als göttliche Fügung hinzunehmen: „überall wo wir gerade stehen, (sind wir) von Gott berufen“ (Suda 2006, 143). Durch die völlige Hingabe an seinen Beruf und durch geistliche Tätigkeit erfährt der Mensch schließlich Gottes Gnade (ebd., 140), denn die Berufsausübung wird als Gott wohlgefälliger Akt der Nächstenliebe und als Dienst für die Gemeinschaft verstanden.

Aus heutiger Sicht ist Luthers Berufsethik nicht unkritisch. Im Hinblick auf Inklusion bzw. auf die Integration von Menschen mit Behinderung, lässt sich darin nichts finden. Für Luther standen Behinderte unter dem Einfluss des Teufels. Dennoch standen „Wert und Existenz“ von Menschen mit Behinderungen im Mittelalter nicht zur Disposition (Fritsch 2007, 22). Als Mitmenschen galt es sie zu versorgen und vor dem Tod zu bewahren. Das gewährte Almosen für Krüppel galt als Möglichkeit sich von den eigenen Sünden freizukaufen. Allerdings gibt es bereits zu dieser Zeit Pflegehäuser, die als Ausgangspunkt der systematischen Ausgrenzung von Armen, Behinderten und Kranken gesehen werden können (ebd.). Bis heute beeinflusst die hier ihren Ausgang nehmende soziale Konstruktion von Behinderung unsere Sicht auf und unseren Umgang mit behinderten Menschen (dazu Kastl 2010).

Zudem ist nicht zu übersehen, dass es in Luthers Berufsethik um den Erhalt der von ihm vorgefundenen gesellschaftlichen Strukturen ging. Deshalb hat der Mensch seinen Beruf als göttliche Bestimmung hinzunehmen. Die Frage, ob ein Berufswechsel genauso göttliche Bestimmung sein könnte, wird von Luther nicht beantwortet. Er war zu jener Zeit auch kaum vorstellbar. So ist Luthers Berufsethik im engen Kontext mit seiner Ständelehre zu betrachten. Hervorzuheben ist dennoch, dass der Beruf bereits hier als Medium sozialer und gesellschaftlicher Integration betrachtet wird. Der Mensch ist von Gott berufen, seine Arbeit in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen. Deshalb betrachtet Luther die „mönchische Lebensführung“ nicht als Berufsarbeit und sogar als gänzlich wertlos. Sie „gilt ihm als egoistischer, den Weltspflichten sich entziehender Lieblosigkeit“ (Suda 2006, 142). Max Weber (2000; 1920) geht davon aus, dass die Berufsstände bei Luther als gleichwertig galten, da sie *alle* die Möglichkeit eröffnen, sich durch den Dienst für und in der Gemeinschaft gottgefällig zu zeigen und so seine Liebe bzw. Gnade zu erfahren.

---

<sup>1</sup> Anmerkung: Die Darstellung der Theorien soll im Folgenden nur exemplarisch erfolgen. Sie sind ausführlich und umfassender nachzulesen in Heisler 2015, 25ff.

Nicht nur Max Weber, auch andere Soziologen seiner Zeit versuchen, die gesellschaftlichen Verhältnisse mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden zu beschreiben. So geht es Weber, genauso Comté, Durkheim, Tönnies, Simmel u. a. darum, die gesellschaftlichen Verhältnisse und Strukturen, die Entstehung von Gesellschaft, menschliches Handeln sowie die Entstehung von Werten und Normen zu erklären. Ihre Frage war, wie in einer sich modernisierenden Welt, in der bspw. die Religion als moralische Grundlage ihre Bedeutung verliert, neue Werte und Normen entstehen, die die Grundlagen menschlicher Gemeinschaft und des gesellschaftlichen Zusammenlebens darstellen (ausführlich dazu Heisler 2015, 25ff.).

Insbesondere bei Émile Durkheim kommt den Berufen bzw. den Berufskorporationen eine besondere Bedeutung zu. Auch für ihn stellt sich die Frage, wie sich Gesellschaften in einer Zeit, die gekennzeichnet ist durch den Verlust gesellschaftlich geteilter Wertvorstellungen, künftig konstituieren und wodurch ihr moralischer Zusammenhalt gewährleistet wird (Durkheim 1984; 1903). Erst die Moral, die er als ein Regelwerk versteht, was dem Einzelnen von außen auferlegt wird, macht gesellschaftliches Zusammenleben möglich (ebd., 76). Gesellschaftliche Veränderungen haben die Veränderung der Moral und damit die Veränderung der Modi des gesellschaftlichen Zusammenhalts zur Folge. Er unterscheidet diesbezüglich zwischen einer „organischen“ und einer „mechanischen Solidarität“. Durkheim formuliert, dass die Moral zunächst aus „gleichen Bewusstseinszuständen“ der Gesellschaftsmitglieder resultiert. Sie werden gemeinschaftlich getragen und durch eine repressive und sanktionierende Rechtsordnung umgesetzt. Das gesellschaftliche Zusammenleben zeichne sich u. a. durch eine zunehmende gesellschaftliche Arbeitsteilung aus. Dies habe die Spezialisierung der Berufe und des Menschen zur Folge. Gleichzeitig stellt Durkheim ein „Moraldefizit“ innerhalb dieser gesellschaftlichen Strukturen fest. So würden sich die Wirtschaftsstrukturen durch eine fehlende Berufsmoral auszeichnen (Durkheim 1992; 1893, 42f.). Die Berufe betrachtet Durkheim als das Ergebnis einer funktionalen Ausdifferenzierung von Gesellschaft (Kurtz 2008). Die zunehmende gesellschaftliche Arbeitsteilung würde deshalb zu einer quantitativen Zunahme der Berufe und zu deren Spezialisierung führen. Dies geschehe jedoch ohne die Herausbildung einer neuen Moral. Vielmehr werde an einer traditionellen Moral festgehalten, was durch ein repressives Rechtssystem und durch die Androhung von Sanktionen erfolgt. Dies bezeichnet Durkheim als „erzwungene Arbeitsteilung“, die auf einer „mechanischen Moral“ beruht (Durkheim 1992; 1893, 443), ein Zustand den er als „anomisch“ bezeichnet. Die Folge davon seien Konflikte, die daraus resultieren, dass Individuen durch eine repressive Rechtsordnung den äußeren Zwängen einer traditionellen Moralvorstellung unterworfen werden. Die Berufe betrachtet Durkheim nun als notwendige Voraussetzung für die Entstehung einer neuen Moral. Die Berufe bzw. ihre Korporationen sind in der Lage, bei ihren Mitgliedern eine Moral durchzusetzen, ohne dass diese den Charakter einer juristischen Norm einnimmt (ebd., 284). Die Berufe stellen für Durkheim Wertegemeinschaften dar, die zwar in sich geschlossen sind, die er aber in einer Vermittlerposition zwischen Staat und Individuum sieht.

Auch in der Soziologie Webers besitzt der Beruf einen besonderen Stellenwert. Der Beruf stellt für ihn eine besondere Form menschlichen Handelns dar. In den „Grundkategorien des

Wirtschaftens“ bezeichnet er als Beruf „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person ..., welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbchance ist“ (Weber 1972, 80). Allerdings ist nicht jede Erwerbstätigkeit Beruf. Dieser setze vielmehr ein Mindestmaß an Schulung voraus (Kurtz 2008, 28f.) und biete dem Mensch die Möglichkeit, sich zu entfalten und zu entwickeln. Die Perspektive, dass jede Tätigkeit Beruf ist, sieht Weber kritisch. Sie sei Ausdruck eines kapitalistischen Geistes, in der das Individuum, seine Bedürfnisse und Selbstverwirklichungswünsche der Verpflichtung zum beruflichen Fleiß untergeordnet werden. Diese Hingabe an den Beruf resultiere aus einer religiösen, protestantischen Ethik, die in säkularisierter Form dem Geist des modernen Kapitalismus‘ entspricht, der die völlige Hingabe des Menschen an seine Arbeit erwartet. Dies sei nicht zuletzt auch das Ergebnis der Rationalisierung der Arbeit, die zu einer radikalen Hinwendung des Lebens auf Erwerb und wirtschaftlichen Erfolg geführt hat. Diese Fortschreibung der luther’schen Berufsidee durch die protestantische Glaubenslehre habe zu inneren Widersprüchen bzw. zu einem Bruch mit dieser geführt.

Durkheim und auch Weber beobachten in ihrer Zeit die Entwicklung, dass die Ganzheitlichkeit des Berufs, mit dem sich der Menschen in den Dienst der Gemeinschaft stellt, verloren geht. Dies sei dem „Geist des Kapitalismus“ geschuldet. Der Grund dafür ist nicht zuletzt die zunehmende funktionale Arbeitsteilung. Insbesondere Durkheim sieht darin die Notwendigkeit der Entwicklung einer neuen Moral, wobei die Berufe eine besondere Bedeutung spielen. Andere Soziologen, wie Karl Dunkmann (1922), stehen dieser Perspektive eher kritisch gegenüber. Dunkmann bspw. betrachtet – genauso Ferdinand Tönnies (1991;1935) – die „traditionellen“ Berufe als gemeinschaftsbildende Institutionen, da sie auf organisch gewachsenen Sozialbeziehungen und auf sozialer Nähe sowie gemeinsamen Traditionen und Sitten beruhen. Ihre Grundlage ist die naturgegebene Arbeitsteilung zwischen den Gemeinschaftsmitgliedern. Allerdings gehe mit der Ausdifferenzierung der Arbeit die Verdrängung der ganzheitlichen Berufsarbeit durch den „instrumentellen Arbeitsberuf“ und damit der Verlust der Sittlichkeit des traditionellen Berufs einher (ebd., 18ff.; auch Kurtz 2002, 21). Dunkmann formuliert, dass in dem Moment, in dem Berufsarbeit nicht mehr dem sozialen Gemeinschaftsleben als geschlossenem Ganzen, sondern willkürlicher sozialer Gruppenbildung dient, wenn Sklaven gegen Herren und Reiche gegen Arme stehen, kann die damit gegebene berufliche Arbeit, selbst wenn sie der anerkannten Arbeitsteilung und gesetzlichen Ordnung entspricht, doch nicht mehr Beruf im eigentlichen Sinne des Wortes sein (Dunkmann 1922, 18).

Ähnlich kritisch sieht dies auch Werner Sombart (1903, 6). So sei es in der modernen Arbeitswelt dem Einzelnen kaum möglich eine feste Beziehung zu seinem Beruf einzugehen. „Berufsstolz, Berufsbewusstsein und Berufsehre“ seien in der kapitalistischen Wirtschaft stark verringert, da die industrielle Berufsorganisation immer mehr Raum für ungelernete, qualitätslose Arbeit biete. Wie könne sich da ein individuelles Berufsbewusstsein oder eine feste Berufsgliederung entwickeln, die zur Strukturierung des Staates und der Gemeinschaftsbildung beitrage (Heisler 2015, 37).

Diese Skepsis gegenüber der sozialen Integrationskraft des Berufes spitzt sich im Laufe der Zeit und mit zunehmender Modernisierung der Arbeit und des Arbeitsmarktes immer weiter

zu, auch in neueren berufssoziologischen Ansätzen, wie z.B. in der „subjektorientierten Berufstheorie“, bei Beck, Brater und Daheim (1980). Auch sie gehen davon aus, dass die Berufe das Ergebnis einer funktionalen, technisch bedingten Arbeitsteilung sind. Um ihre Funktionalität zu gewährleisten, bietet der Mensch seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt an und stellt sie so in den Dienst der Gesellschaft. Dies kann als Grundlage gesellschaftlicher und sozialer Integration betrachtet werden. Allerdings erweitern Beck, Brater und Daheim die allein technisch und funktional begründete Differenzierung der Berufe um eine subjektbezogene Perspektive. Sie versucht aufzuzeigen, „welche Anforderungen an persönliche Orientierungen und Fähigkeiten, an Verhalten und Interessen, an Lebensgestaltung und persönlicher Entwicklung“ in die Strukturen der Berufsarbeit eingelassen sind (Beck/Brater/Daheim 1997, 25). So unterliege die Berufsgenese immer auch sozialen Gestaltungsprozessen, bei denen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse, politische Interessenlagen und Machtinteressen von Bedeutung sind. Deshalb bilde die Berufestruktur immer auch die sozialen Ungleichheitsverhältnisse von Gesellschaft ab und trage sogar zu deren Reproduktion bei, indem bspw. durch die Berufsangehörigen und Verbände Zuständigkeiten, Qualifikationsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen für Berufe formuliert werden. Diese seien nicht nur rein funktional begründet, sondern beinhalten auch „Subjektvorgaben“, durch die Teile der Persönlichkeit erfasst werden, z.B. Sprachfähigkeiten, Auftreten, Aussehen usw. (Beck/Brater/Daheim 1997, 27). Demzufolge zielen die Berufsausbildung immer auch auf Persönlichkeitsentwicklung. Diese sei jedoch in hohem Maße selektiv, da sie nur auf die beruflich relevanten und auf die am Arbeitsmarkt ökonomisch verwertbaren menschlichen Eigenschaften abzielen würde (ebd., 31). Deshalb sage die „Berufspersönlichkeit“ nichts über die tatsächliche Persönlichkeit aus. Sie ist vielmehr als ein Ausschnitt und als ein spezialisiertes Bündel menschlichen Arbeitsvermögens und beruflicher Identität zu verstehen. Dennoch würden sich in den Berufen bestimmte „schicht- und milieuspezifische Lern- und Ausbildungsvoraussetzungen, Besitzverhältnisse und Machtverteilungen“ finden lassen, über die jeder Berufsinhaber verfügt und aufgrund derer sich seine berufliche Stellung, soziale Beziehungen, Abhängigkeiten und Kooperationsbeziehungen vorhersagen lassen. Damit wird die Integrationsleistung des Berufs eher in Frage gestellt. Nicht nur, weil sie auf die Probleme zunehmender Arbeitsteilung und Spezialisierung von Berufen und auf die zunehmende Betonung der ökonomischen Verwertbarkeit menschlicher Arbeitskraft hinweist, sondern auch, weil sie die damit einhergehende berufsbezogene, soziale Segmentierung und Hierarchisierung von Gesellschaft kritisch in den Blick nimmt.

## **2.2 Ansätze in Berufsbildungstheorien**

Den (Berufs-)Bildungstheorien geht es weniger um die Ziele der Wertevermittlung und Moralentwicklung, sondern vielmehr um Fragen der Menschenbildung, der Entfaltung seiner Kräfte und seiner Vernunft, wie der Mensch den für sich „richtigen“ Beruf und damit seinen Platz in der Gesellschaft findet und schließlich welchen Beitrag der Beruf, die berufliche Bildung dazu leistet. Neben dem Aspekt der Menschenbildung geht es hier auch um das Ziel der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe. Das beinhaltet oft Überlegungen zur Gestaltung des beruflichen Bildungswesens. Auch dies lässt sich exemplarisch zeigen, so z. B. bei

Pestalozzi. Auch er kritisiert, dass die Industrialisierung den Mensch seines „Mensch-Seins“ beraube und die „elenden Fabrikhandgriffe“ dazu führen, dass „das Bedürfnis höherer Ansichten und die Notwendigkeit, den Menschen durch Erziehung seiner sittlichen und bürgerlichen Bestimmung näher zu bringen, verschwand ... Man fing beinahe allgemein an, das unnütze Wissen mit dem notwendigen Wissen zu verwechseln und den Ernst einer festen Lebenszwecke ins Auge fassenden Erziehung mit den Endzwecken einer oberflächlichen Scheinkultur zu verwechseln, und eine Menge besonders ärmerer Einwohner fing an, die Schule als eine für ihre Kinder ziemlich überflüssige Sache anzusehen.“ (Pestalozzi 1946/1806, 446). Pestalozzi hat dabei vermutlich, genauso wie andere Pädagogen, die soziale Situation seiner Zeit vor Augen, insbesondere die Verarmung breiter Bevölkerungsteile, ihren sittlichen Verfall sowie die hohe Zahl verwaister und verarmter Kinder, genauso das Problem der Kinderarbeit. Diese ermöglicht den Kindern – und ihren Familien – zwar den Einkommenserwerb und die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage, entzieht sie jedoch institutionalisierten Bildungsprozessen. Die Industrialisierung, mit der der Verlust des traditionellen (handwerklichen) Berufs einhergeht, führt dazu, dass Arbeit und die moderne Arbeitswelt den gebildeten Menschen nicht mehr erwartet bzw. dass der Beruf nicht mehr den Raum für individuelle Entwicklung darstellt.

Dennoch sind Beruf und Arbeit Bestandteil von Pestalozzis Bildungsbegriff. Bildung erfolgt durch die Mitarbeit in den engsten Verhältnissen des Lebens, in der Familie und den häuslichen Verrichtungen. Die Kräfte des Menschen bilden sich durch ihren täglichen Gebrauch: „Das Leben bildet“. Die Berufsausbildung versteht er in diesem Kontext als Teil allgemeiner Menschenbildung. Sie zielt auf die Befähigung des Menschen, für seinen Lebensunterhalt und den „Broterwerb“ selbst zu sorgen. Dies setze Wissen und Können voraus, was der Mensch so früh wie möglich erlangen sollte. In den einfachen, mechanischen Abläufen der Produktionsarbeit sieht Pestalozzi das Potenzial für die Bildung des Menschen und die Beseelung der Industriearbeit, die er in den Dienst der individuellen, menschlichen Entwicklung und der Erziehung zur Gemeinschaft stellt (Stettbacher 1946, 489). Darauf begründete Pestalozzi sein Konzept der Arbeitsschule, was sich vor allem an Menschen richtet, die in Armut leben, denen dadurch Bildung ermöglicht werden soll und die so zur Selbstversorgung befähigt werden können.

In den Überlegungen Pestalozzis lassen sich durchaus Parallelen zum Ansatz der Industrieschulen finden. Sie zielten auf die Herausbildung von „Industriosität“, die sich als neue Form von Moralität, Tugend und Menschlichkeit im Zuge der Industrialisierung entwickeln sollte (Sextro 1968;1785). „Erziehung zur Industriosität“ meinte die Erneuerung gesellschaftlicher Verhältnisse und Etablierung eines neuen bürgerlichen Wertesystems Koneffke 1982, XX). Die Industrieschulen wurden dafür als neue Schulform etabliert, die sich an alle Schichten richte und die auf deren allgemeine Grundbildung abzielte. Damit sollten alle sozialen Schichten in die arbeitsteilige Gesellschaft integriert werden (Blankertz 1982, 60; Kemper 1999, 81). Das Festhalten an einer überkommenen, traditionellen Arbeitsweise und Lebensführung sei die Ursache individueller und gesellschaftlicher Armut. Erziehung zur Industriosität fördere deshalb sowohl das individuelle, wie auch das Gemeinwohl (Kemper 1999, 82).

Auch in späteren Berufsbildungstheorien ist der Gedanke der gesellschaftlichen Integration immer wieder zu finden: Kerschensteiner ging es um die Frage der Integration der Jugend in Gesellschaft und Staat. Für ihn war es die berufliche Bildung, die dies leisten kann. Allerdings müsse sie dafür so gestaltet werden, dass sie an der „Seelenform“ des Jugendlichen ansetze, dazu gehört u. a. das Interesse am praktischen Tun und an der Schaffensfreude (Kerschensteiner 1963).

Noch deutlicher wird es bei Erwin Jeangros (1943). Er befasst sich mit der Frage, wie die Berufsausbildung in der Nachkriegszeit aussehen müsse. Dabei beschreibt er bereits ein Berufsbildungssystem, bestehend aus Berufsberatung, Ausbildung, Weiterbildung, Fortbildung usw., dessen Elemente aufeinander aufbauen und miteinander vernetzt sind, was den modernen Vorstellungen von Flexibilität, Entwicklungsfähigkeit und Durchlässigkeit entspricht. Er stellt fest, dass sich die Jugend nicht auf die Berufe verteilt, „wie es das Wohl des Einzelnen und Aller verlangt“ (ebd., 12). Der Beruf setze den Menschen in Verbindung mit seiner Umwelt, er ist die Brücke von einem Menschen zum anderen. Lehre und Beruf sei Erziehung zu Gemeinschaft. In jedem Menschen „lebt die Sehnsucht nach Ordnung und Einordnung, jeder strebt nach einem Platz, auf dem er sich als Persönlichkeit und unentbehrliches Glied eines Ganzen fühlt und weiß. Die Berufsbildung ist Vorarbeit auf diese Wirtschaftsordnung, die jedem seinen rechten Platz im Ganzen einzuräumen bestrebt ist“ (ebd., 43).

Herwig Blankertz formuliert im Entwurf zum Kollegstufenmodell in NRW (Kultusminister NRW 1972) kritisch, dass die „Idee der Menschheit ohne Status und Übervorteilung, ... ein uneingelöstes Versprechen“ geblieben sei. Stattdessen würde die Differenzierung des Schulwesens den Bedürfnissen der verschiedenen sozialen Schichten entsprechen und sei mit ihnen in Einklang gebracht worden. Solange die Zugehörigkeit zu einer niedrigeren sozialen Schicht mit einer schwächeren intellektuellen Begabung begründet werden konnte, erschien es sinnvoll, ein Unterrichtssystem vorzuhalten, was nach Leistungsfähigkeit und erwarteter gesellschaftlicher Funktion differenzierte, aber trotz erheblicher Niveauunterschiede der allgemeinen Menschenbildung verpflichtet war (ebd., 21). Dies sei so aber nicht mehr haltbar, da Begabung keine Naturkonstante darstelle, sondern durch organisierte Lernprozesse beeinflussbar ist. Das Bildungswesen müsse dafür versuchen, die herkunftsbedingten unterschiedlichen Lernbedingungen der Schüler auszugleichen. Deshalb sei es heute unmöglich, einen eindeutigen Bildungskanon festzulegen. Daraus resultieren für Blankertz drei Konsequenzen für die bildungstheoretische Legitimation der Kollegstufe:

- Zurückweisung eines inhaltlichen Allgemeinbildungskanons,
- Einsicht in die Abhängigkeit der inhaltlichen Aufgaben der Schule von den gesellschaftlichen Anforderungen,
- Konkretisierung des Bildungsprinzips unter den Bedingungen unserer Zeit auf Wissenschaftsorientiertheit und Kritik (ebd., 23).

Das Prinzip der Wissenschaftsorientiertheit wird zum didaktischen Kriterium der Kollegstufe. Eine Unterscheidung in volkstümliche und gelehrte Bildung wird dadurch illegitim, da eine

wissenschaftsorientierte Bildung vom berufsbildenden Unterricht das gleiche verlange wie vom allgemeinbildenden. Die berufliche Bildung wird damit als Anwendungsfall wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Bestandteil der Kollegstufe. Damit war die Kollegstufe als sozial integratives und durchlässiges Modell gedacht, in das die Absolventen aller Schulformen aufgenommen werden sollten (ebd., 39).

### **2.3 Erosion und nachlassende Integrationskraft des Berufs**

Es würden sich noch mehr Beispiele soziologischer und pädagogischer Theorien aufzeigen lassen, in denen deutlich wird, dass das Problem der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe schon immer Teil der Begriffsgenese von „Beruf“ und Gegenstand berufsbezogener Theoriebildung war. Dabei würde sich zeigen, dass die Grundüberlegungen immer ähnlich sind: Der Beruf wird als Medium der Wertevermittlung, der individuellen Entwicklung und Bildung des Menschen und seiner gesellschaftlichen Integration betrachtet. Die Frage, wie Menschen, die von Armut betroffen oder sozial benachteiligt sind, durch den Beruf und berufliche Bildung integriert werden können, besitzt dabei einen besonderen Stellenwert. Das wurde bereits in der Arbeitsschule Pestalozzis, in Sextros Modell der Industrieschule und auch bei Blankertz deutlich. Auch in den Überlegungen zur Jungarbeiterbeschulung und in der beruflichen Integrationsförderung ist dies zu finden.

Allerdings wurde die soziale Integrationsleistung des Berufs immer auch in Frage gestellt. Die Industrialisierung, die zunehmende Arbeitsteilung, die damit einhergehende Ausdifferenzierung der Berufe und ihre Spezialisierung wurden dafür als Ursachen gesehen. Es setzte sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Berufsstruktur sozial segmentiert und hierarchisiert ist (z. B. bei Beck/Brater/Daheim 1997). Diese Segmentierung werde durch die Berufe und die Berufsverbände verstärkt und fortgeschrieben, indem sie bspw. Anforderungen und Erwartungen formulieren, die von den Berufsangehörigen zu erfüllen sind.

Auch aktuell wird von der Erosion und von der „nachlassenden Orientierungsfunktion“ und dem „verblässenden Wert“ (Arnold/Gonon 2006, 76) des Berufs gesprochen. Grund dafür ist der Wandel des Arbeitsmarktes, der geprägt ist durch eine zunehmende Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, die zunehmende Bedeutung von Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Zeitarbeit sowie durch den so begründeten Verlust des sog. Normalarbeitsverhältnissen. Der Beruf wäre an die aktuellen Entwicklungen und den modernen Arbeitsmarkt nicht anschlussfähig. Die bisherige berufsförmige Organisation der Erwerbsarbeit scheint sich so grundlegend zu verändern, dass der Beruf als Organisationsprinzip und als Beschreibungsmerkmal dafür als zunehmend ungeeignet betrachtet wird. Das auf dem Beruf beruhende Normalarbeitsverhältnis werde bspw. zunehmend seltener und werde ersetzt durch moderne, flexiblere und z. T. auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Beck (1999) sprach z. B. von der „Brasilianisierung des Westens“. Der Einzelne würde sich weniger an einen lebenslang auszuübenden Lebensberuf orientieren und darauf seine Identität begründen. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe, Arbeitsplatzwechsel, soziale Risiken, neue Beschäftigungsformen und steigende Anforderungen würden die Arbeitswelt zunehmend prägen, sodass das Prinzip der

Beruflichkeit durch andere Konzepte abgelöst oder ergänzt werde, wie z. B. „employability“ (Kraus 2006; Greinert 2008).

Auch Huisinga (2015, 66) geht davon aus, dass der Beruf seine gesellschaftliche Integrationskraft längst verloren hat. Die Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe gelinge zusehends weniger über Beruflichkeit. Der Beruf und die Berufsbildung würden eher einer „ständisch organisierten Reproduktionsfigur“ entsprechen. Unter den heutigen Bedingungen würde die Organisation von Arbeit vielmehr rechtlichen, technischen und vor allem ökonomischen Maximen folgen, nicht jedoch beruflichen (ebd., 67). So werde der Beruf aus verschiedenen Gründen beschränkt auf die Systematik der Ausbildungsberufe, d. h. auf eine Systematisierung von Erfahrungswissen. Die zunehmende Verwissenschaftlichung lasse jedoch Zweifel an dieser Erfahrungssystematik aufkommen. Für den Arbeitsmarkt, für die Beschreibung von Tätigkeiten habe der Beruf deshalb seine Bedeutung verloren (ebd.).

Jedoch gibt es zu der These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auch Meinungen, die dem widersprechen: Möller (2011) bspw. betrachtet diesen „Mythos der Arbeitswelt“ eher skeptisch. Zwar würde die Bedeutung moderner, flexiblerer Beschäftigungsformen, wie z. B. Leiharbeit oder befristete Arbeit, zunehmen, dennoch würde in Deutschland der überwiegende Teil der Arbeitnehmer immer noch in einem regulären Arbeitsverhältnis beschäftigt sein. Die Verweildauer der Beschäftigten in den Unternehmen habe sogar zugenommen. In unserer modernen Arbeitswelt würde die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sogar zunehmen, nicht zuletzt im Hinblick auf den kontinuierlichen technischen Fortschritt. Damit werden Aus- und Weiterbildung zu einer notwendigen Voraussetzung für einen Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel.

Insgesamt sind die Aussagen zur gesellschaftlichen und sozialen Integrationskraft des Berufs sehr ambivalent. Einerseits galten die Berufe immer als Ausdruck gesellschaftlicher Arbeitsteilung und des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Sie wurden dadurch auch als die Voraussetzung für die erfolgreiche Integration des Menschen in eine Gemeinschaft bzw. in Gesellschaft betrachtet. Andererseits wurden die Zustände des Arbeitsmarktes immer auch als die Ursache von sozialer Ungleichheit, Benachteiligung und Armut betrachtet. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitswelt und die Berufe funktional und nach ökonomischen Gesichtspunkten segmentiert sind. Das bedeutet zum einen, dass die Berufe unterschiedliches soziales Ansehen besitzen und dass sie zum anderen ihre Inhaber mit unterschiedlichen sozialen Chancen ausstatten. Die Berufe werden außerdem als in sich geschlossene Wertegemeinschaften betrachtet, die jeweils eigene Werte, Normen, Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen definieren. Der Zugang zu den Berufen wird dadurch reglementiert und erfolgt durch Selektionsprozesse, die sich an den Anforderungen der Berufe und den individuellen Voraussetzungen der Menschen orientieren. Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Prozesse im Zuge der Modernisierung des Arbeitsmarktes sogar verschärft haben. Menschen, die als ungeeignet betrachtet werden, haben kaum Chancen in einen Beruf integriert zu werden und gelten als benachteiligt. Die hier auftretenden Integrationsprobleme werden u. a. auf Differenzen in Kultur, Ethnizität, Religion oder auch auf mangelnde Integrationsbereitschaft zurückgeführt.

An der Stelle liegen nun offenbar die Grenzen der sozialen und gesellschaftlichen Integrationskraft des Berufes.

### **3 Inklusion: Weiterentwicklung des Integrationsbegriffs**

Der Inklusionsbegriff wird als eine Weiterentwicklung des Integrationsbegriffs verstanden, bei dem die Unterschiede, das Anderssein und die Vielfalt der Menschen besondere Wertschätzung erfahren (Budde 2015, 119). Nicht zuletzt deshalb wird die seit den 1960er Jahren entstandene Förderstruktur, die das Ziel verfolgte, behinderte und benachteiligte Jugendliche auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu fördern, kritisch betrachtet. Beispielsweise erhebt die Benachteiligtenförderung den Anspruch, eine „Absage an die Ausgrenzung von Benachteiligten durch Sonderausbildung und Separation“ zu sein, indem sie eben nicht in speziellen sog. „Benachteiligtenberufen“ ausbildet und auf die Eingliederung in betriebliche Ausbildung und den regulären Arbeitsmarkt abzielt (BMBF 2005, 59). Diese Integrationsleistung beruht auf dem Konzept des anerkannten, geordneten Ausbildungsberufs. Dabei wird außer Acht gelassen, dass die Berufe und auch die Ausbildungsinstitutionen unterschiedliches soziales Ansehen genießen und dadurch eben unterschiedliche Zugänge zum Arbeitsmarkt und so auch unterschiedliche soziale Chancen eröffnen. Nicht zuletzt werden die Angebote der beruflichen Integration deshalb auch als eine „separierende Förderlandschaft“ kritisiert (Biermann 2015; Biermann/Bonz 2011; Bylinski 2015, 214).

Bedeutend sei nun, dass mit dem „Inklusionskonzept Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen nicht mehr als eine eigene ‚förderungsbedürftige‘ abgegrenzte Gruppe betrachtet werden“ (Enggruber/Rützel 2014, 13). Anders als beim Integrationsbegriff, geht es bei Inklusion nicht darum, eine bestimmte Gruppe von ausgeschlossenen, benachteiligten oder behinderten Menschen an eine bestimmte „Mehrheitsnorm“ anzupassen, damit sie z. B. in Schule, den Arbeitsmarkt oder in Ausbildung integrierbar werden. Nicht zuletzt deshalb, wegen der Normativität von Integrationskriterien und Integrationszielen, wird der Integrationsbegriff kritisch betrachtet (Riegel 2009).

Die Herausforderungen für die berufliche Bildung und der Fokus der Diskussionen zu Inklusion liegen u. a. in vier Themenfeldern. Es geht dabei

- um die Klärung des Inklusionsbegriffs,
- um die Struktur und Organisation des Berufsbildungssystem, insbesondere um Fragen zur durchlässigeren Gestaltung von Übergängen,
- um die Entwicklung einer inklusiven Methodik und Didaktik in der betrieblichen und schulischen Ausbildung und
- um die Professionalisierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals.

Im Fokus steht dabei die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Für die berufliche Bildung sind zwei Artikel der UN-BRK relevant. Zum einen Artikel 24, die Anerkennung des Rechts auf Bildung, und Artikel 27, das Recht auf Arbeit und Beschäftigung. Letzteres beinhaltet insbesondere das Recht eine unterhaltssichernde Beschäftigung frei zu wählen und ihr

auf einem einbeziehenden und offenen Arbeitsmarkt nachzugehen. Vor dem Hintergrund der Konvention und insbesondere dieser beiden Artikel werden die Diskussionen zur Gestaltung des (beruflichen) Bildungssystems geführt. Darin zeigen sich jedoch viele Unklarheiten und offene Fragen.

Unklar ist z. B., welche Zielgruppe bzw. welcher Adressatenkreis mit dem Inklusionsthema in den Blick genommen wird. Geht es dabei um alle Menschen mit besonderem Förderbedarf? Gehören dazu auch Menschen, die in sogenannten „weichen“ Förderschwerpunkten, d.h. in den Schwerpunkten Lernen, emotionale und soziale Entwicklung, gefördert werden? Welche Beachtung finden Menschen mit Teilleistungsstörungen wie Dyskalkulie oder Legasthenie? Welchen Stellenwert haben andere Formen von Beeinträchtigungen, besonderen Förderbedarfen und sozialer Benachteiligung? Oder geht es dabei ausschließlich um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Preuss-Lausitz 2015, 89)? Gerade in Deutschland wird das Inklusionsthema offenbar durch den Fokus auf Menschen mit Behinderung geprägt (Bylinski 2015, 216). Dieser Fokus verenge die Perspektive auf den ganzen Menschen, der sich doch nicht nur durch seine Behinderung oder Beeinträchtigung auszeichne, sondern eben auch durch sein soziales Herkunftsmilieu oder sein Geschlecht usw., die genauso benachteiligend wirken können. Diese Lebenswirklichkeit und genauso die sozialen Folgen seiner Behinderung würden dabei aus dem Blick geraten (Cloerkes 2007). Es wird betont, dass es sich bei Behinderung um einen „relationalen Begriff“ handelt. Rützel (2013, 3) formuliert, dass sich mit dem Inklusionsthema, die Sicht auf Menschen mit Behinderung in der beruflichen Bildung zwar positiv verändert hätte, die in Deutschland zu findende Engführung der UN-Konvention auf Menschen mit Behinderungen, würde aber dazu führen, dass andere marginalisierte Gruppen weniger Beachtung finden (auch Enggruber/Rützel 2014, 14). Enggruber und Rützel grenzen deshalb einen enger und einen weiter gefassten Inklusionsbegriff voneinander ab. Der - bereits kritisch betrachtete - enger gefasste Inklusionsbegriff fokussiert insbesondere Menschen mit Behinderungen. Nach dem Verständnis der Deutschen UNESCO-Kommission betone Inklusion jedoch den in Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes formulierten Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Menschen. Demnach müsse auch Inklusion auf die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen abzielen. Genauso müsse eine inklusive (Berufs-)Bildung vorbehaltlos jeden Menschen in den Blick nehmen (ebd.), so wie es bei einem weiter gefassten Inklusionsverständnis der Fall ist.

Genauso stellt sich die Frage, wie das Ziel der Inklusion erreicht werden soll: Muss damit die Neugestaltung des Berufsbildungssystems und damit einhergehend die konsequente Abschaffung von Sonderwegen und Sonderinstitutionen der Berufsausbildung erfolgen? Zwar haben diese Sonderinstitutionen, wie die Berufsbildungswerke und die außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen in den letzten Jahren für die Ausbildung von Lernschwachen, von Menschen mit Behinderung usw. Sorge getragen, allerdings werden sie aber auch als eine Ursache für Segmentierung und Exklusion gesehen (Biermann 2015; Biermann/Bonz 2011). Dieses Modell der „De-Segregation“ geht davon aus, dass es durch die konsequente Abschaffung von Sonder- und Fördereinrichtungen zwangsläufig zur Reintegration von Menschen mit Behinderungen in das reguläre System der beruflichen Bildung kommt. Feuser (2015) formu-

liert, dass die Betroffenen aufgrund ihrer Zuweisung zu Fördereinrichtungen dem „Kreislauf der funktionalen Differenzierung“ von Gesellschaft entzogen und damit auch aus „hinreichend vielfältigen sozial-kooperativen Lebenszusammenhängen“ ausgeschlossen werden. Anders formuliert, sie würden aus „dem Prozess permanent wechselnder Teilsysteminklusionen eines ‚bürgerlichen‘ Alltags“ entzogen (Feuser 2015, 52). Die Zuweisung zu Förderangeboten hätte zur Folge, dass sich andere Entwicklungswege, andere biografische Möglichkeiten verschließen. Vor diesem Hintergrund wird oft davon ausgegangen, dass das Ziel der Inklusion nur durch die konsequente Abschaffung von Sonderwegen und Fördereinrichtungen zu verwirklichen ist. Allerdings werden damit die Möglichkeiten und Chancen benachteiligter oder behinderter junger Menschen auf Ausbildung reduziert.

Mit ähnlichen Argumenten wird bspw. auch die Abschaffung des Übergangssystems oder zumindest die Abschaffung einzelner, ineffizienter Maßnahmen gefordert (Vogel 2013). Anstatt Jugendlichen den Übergang in Ausbildung und Arbeitswelt zu erleichtern, würden diese im Übergangssystem vielmehr in eine „Warteschleife“ geraten, die die Einmündung in eine Ausbildung sogar verzögern kann (DJI 2008). Der Grund dafür ist, dass hier eine in hohem Maße ausdifferenzierte und kaum überschaubare, vielfältige Maßnahmestruktur entstanden ist, deren Systemcharakter immer wieder in Frage gestellt wird. Vielmehr wird von einem „Förder- oder Maßnahmedschungel“ ausgegangen. Huisinga (2015, 71) spricht von einem „Zuständigkeitsdschungel“. Infolge dessen werden immer wieder die fehlende Transparenz und die geringe Effektivität des Übergangssystems kritisiert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 167). Allerdings wird dabei der Einfluss der Situation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf den Integrationserfolg der Maßnahmen kaum hinterfragt.

Mit dem Ziel der Förderung, Unterstützung und Integration von am Ausbildungsmarkt marginalisierten Gruppen, ist in den vergangenen Jahrzehnten eine Förderstruktur entstanden, die sich unter der Inklusionsperspektive sogar als kontraproduktiv erweisen und Prozesse der Ausgrenzung sogar verschärfen könnte. Dies verdeutlicht Biermann (2011) am Beispiel der Genese verschiedener beruflicher Förder- und Unterstützungsmaßnahmen. So erweise sich bspw. die Fixierung der öffentlich geförderten Berufsausbildung bei Bildungsträgern auf niedrigschwellige Berufe, Hilfsberufe oder auf Berufe im Baunebengewerbe, in Hauswirtschafts- und Ernährungsberufen als problematisch. Gerade diese Berufe würden hohe Arbeitsplatz- und Beschäftigungsrisiken aufweisen (ebd., 24). Biermann spricht sogar von einer Polarisierung der beruflichen Bildung (ebd., 31). Er führt dies auf verschiedene Gründe zurück: Zum einen würden auf der Grundlage von §66 BBiG für benachteiligte und behinderte Jugendliche einfache Berufe geschaffen werden können, die den Voraussetzungen dieses Adressatenkreises entsprechen. Zum anderen würden die Jugendlichen bestimmten Berufen zugewiesen werden, die mit Blick auf die Leistungsfähigkeit dieser jungen Menschen, für sie als bewältigbar gelten. Dadurch würde nicht nur eine Hierarchisierung und Segmentierung der Berufe erfolgen, gerade im unteren Qualifikationsniveau bzw. der „unteren Berufshierarchie“ würde dies sogar die Aufgabe des Berufsprinzips bedeuten (ebd., 31). Damit hätte die Benachteiligtenförderung den oben bereits formulierten Anspruch, eine „Absage an die Ausgrenzung und Separation von Benachteiligten“ zu sein, nicht eingelöst.

Als ebenso problematisch bewertet Biermann die Tatsache, dass Jugendliche, die in eine geförderte Ausbildung einmünden, im Vorfeld berufsorientierende und berufsvorbereitende Maßnahmen besuchen müssen, wodurch ihre Ausbildungszeit vier bis fünf Jahre betrage und sich ihre Integrationschancen dadurch kaum verbessern. So kommt Biermann schließlich u. a. zu dem Ergebnis, dass die bestehende Berufsbildungspraxis zwar eine angemessene Ausbildung behinderter und benachteiligter junger Menschen ermöglicht. Dies erfolge jedoch nicht systematisch-professionell im Sinne eines Systems, vielmehr sei entsprechend der spezifischen Anforderungen und Bedarfe eine segmentierte und differenzierte Bildungspraxis entstanden (Biermann/Bonz 2011, 226).

Insgesamt scheint es in der aktuell geführten „Inklusionsdebatte“ vor allem um Fragen der Organisation und der Umgestaltung des Berufsbildungssystems zu gehen. Der Grund dafür liegt in der Tatsache begründet, dass die Ausdifferenzierung beruflicher Bildungs- und Förderangebote als eine Ursache für die Segmentierung und Hierarchisierung des Berufsbildungssystems, der Berufe und der Bildungsgänge betrachtet wird. Nun geht es darum, die Komplexität dieses Systems und damit die Hierarchisierung seiner Elemente zu reduzieren. Der Umbau des Berufsbildungssystems und die Umgestaltung beruflicher Lehr-Lernprozesse werden als wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Inklusion gesehen. Das bedeutet u. a. auch, Förderangebote in die Regelausbildung zu reintegrieren. Dabei stellt sich die Frage, was im Zuge der Umsetzung von Inklusion mit den etablierten Sonder- und sozialpädagogischen Elementen der Förderpraxis geschehen soll. Einerseits muss die berufliche Bildung so beschaffen sein, dass sie für jeden zugänglich ist und dass es andererseits jedem Menschen möglich ist, auf der Grundlage einer abgeschlossenen Berufsausbildung in eine Beschäftigung einzumünden, die er frei gewählt hat. Andererseits sollen dabei verschiedene Werte zum Tragen kommen, wie Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Autonomie und Selbstbestimmung sowie die Anerkennung und Wertschätzung von Heterogenität. In der Vergangenheit waren die Angebote der beruflichen Integrationsförderung dafür von großer Bedeutung, weil sie die beschriebenen beruflichen Selektionsmechanismen relativiert haben und als öffentlich geförderte, berufliche Bildungsangebote außerhalb ökonomischer und technologischer Zwänge des Arbeitsmarktes funktionierten. Dies änderte sich erst mit der Modernisierung der Arbeitsmarktförderung und ihrer Ausrichtung an Effizienz und Wirtschaftlichkeit. Außerdem wurden in den Maßnahmen immer auch arbeitsweltbezogene, berufliche Werte und Normen vermittelt.

#### **4 Fazit: Wie inklusiv ist Beruf?**

Wenn der Beruf nach wie vor die konzeptionelle Grundlage und den Bezugspunkt der – inklusiven – Gestaltung beruflicher Bildung sein soll, stellt sich die Frage, inwieweit die Inklusionsprinzipien mit dem Beruf kompatibel und an ihn anschlussfähig sind. Es wurde gezeigt, dass die Ziele der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe schon immer Gegenstand berufsbezogener Theorien waren, die aber genauso den Aspekt der sozialen Selektivität von Beruf beinhalteten. Dies wurde an zwei Punkten verdeutlicht: (1.) Zwar werden die Berufe als Medium der Integration und des gesellschaftlichen Zusammenhalts betrachtet,

allerdings stellen sie in sich geschlossene „Werte-“ bzw. „Praxisgemeinschaften“ dar, in die der Einzelne integriert wird. Sie sind dabei sozial segmentiert und ihre Zugänge werden nach ökonomischen Prinzipien gesteuert. Die Integration in einen Beruf erfolgt durch Selektionsprozesse und durch eine formale Qualifizierung. Die Grundlage dafür sind die Anforderungen und Erwartungen der Berufe, die als Zugangsvoraussetzungen von den Berufsangehörigen formuliert werden.

(2.) Darüber hinaus wird der Beruf als Medium individueller Bildung und Entwicklung betrachtet. Dies orientiert sich jedoch immer an den individuellen Begabungen des Einzelnen, die er im Beruf entfalten und weiterentwickeln kann. Diese Begabungen, auch die Interessen und Neigungen sind es, die ebenfalls über den Berufszugang entscheiden. Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass die unterschiedlichen Begabungen naturgegeben sind. Damit wurden soziale Unterschiede, Chancenungleichheit und Statuszuweisungen legitimiert. Später setzte sich die Auffassung durch, dass menschliche Begabungen prinzipiell gleich sind, ihre unterschiedliche Entwicklung werde vielmehr durch die soziale Herkunft und die daraus resultierenden materiellen Lernvoraussetzungen beeinflusst, z. B. bei Blankertz. Dies war schließlich die Grundlage für die Gestaltung beruflicher Bildungsangebote.

Es wird davon ausgegangen, dass der Beruf seine Integrationskraft und seine gemeinschaftsbildende Funktion im Zuge der Industrialisierung und Modernisierung der Arbeitswelt verloren hat. Längst gehe es nicht mehr um die Integration des Menschen als Individuum oder als Subjekt, sondern um die Verwertung seiner Arbeitskraft. Dadurch haben sich zum einen die mit dem Berufszugang verbundenen Selektionsprozesse verschärft, es geht nun um die passgenaue Integration des Menschen in einen Beruf. Zum anderen geht es damit nicht mehr um die Fragen, wo kann sich der Einzelne als Mensch entfalten, sondern wo ist er als Arbeitskraft am besten aufgehoben. Aufgabe der beruflichen Bildung ist es, den Mensch an die Anforderungen des Berufs anzupassen, damit er als Arbeitskraft integrierbar wird.

Ein solches Berufsverständnis kann auf den ersten Blick kaum als integrativ, erst recht nicht als inklusiv betrachtet werden. Schließlich birgt es das Risiko, dass z. B. sozial benachteiligte junge Menschen und insbesondere Menschen mit Behinderungen an den Selektionsmechanismen der Berufs- und Arbeitswelt scheitern und kaum die Chance haben, in Berufsausbildung oder Arbeit einzumünden. Sie werden als ausbildungsunreif und als ungeeignet für eine Berufsausbildung bzw. für einen Beruf und als nicht beschäftigungsfähig stigmatisiert und ausgegrenzt, so wie es in der Vergangenheit oft der Fall war. Auf den zweiten Blick lassen sich aber auch hier durchaus inklusive Ansätze erkennen. Aufgrund ihrer Ausdifferenzierung und Vielfalt sollte es doch schließlich möglich sein, dass Menschen mit ihren unterschiedlichen beruflich-biografischen Entwicklungsinteressen, Neigungen und individuellen Voraussetzungen in der Berufswelt durchaus ihren Platz finden können. Dies erfordert jedoch einen chancengerechten Zugang zu Beruf und beruflicher Bildung und die Möglichkeit zu Entwicklung und Entfaltung individueller Begabungen.

## Literatur

Ahrbeck, B. (2014): Inklusion. Eine Kritik. Stuttgart.

Arnold, R./Gonon, Ph. (2006): Einführung Berufspädagogik. Opladen, Bloomfield Hills.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld.

Beck, U. (1999): Brasilianisierung des Westens. Frankfurt a.M.

Beck, U./Brater, M./Daheim, H.-J. (1997): Subjektorientierte Berufstheorie. Beruf und Persönlichkeit. Die Bedeutung des Berufs für Entwicklung und Lebenslauf des einzelnen in unserer Gesellschaft. In: Arnold, R. (Hrsg.): Ausgewählte Theorien zur beruflichen Bildung. Baltmannsweiler, 25-44.

Beck, U./Brater, M./Daheim, H.-J. (1980): Soziologie der Arbeit und Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Frankfurt a.M.

Beinke, L. (2012): Berufsorientierung – ein System. Frankfurt a.M.

Biermann, H. (Hrsg.) (2015): Inklusion im Beruf. Stuttgart.

Biermann, H. (2011): Qualifizierung von Risikogruppen. In: Biermann, H./Bonz, B. (Hrsg.): Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung. Baltmannsweiler, 12-35.

Biermann, H./Bonz, B. (2011): Annäherung an eine inklusive Berufsbildung. In: Biermann, H./Bonz, B. (Hrsg.): Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung. Baltmannsweiler, 220-226.

Blankertz, H. (1982): Geschichte der Pädagogik. Von der Aufklärung bis zur Gegenwart. Wetzlar.

Booth, T. (2008): Ein internationaler Blick auf inklusive Bildung. Werte für alle? In: Hinz, A./Körner, I./Niehoff, U. (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg, 53-73.

Budde, J. (2015): Zum Verhältnis der Begriffe Inklusion und Heterogenität. In: Häcker, Th./Walm, M. (Hrsg.): a.a.O., 117-133.

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Benachteiligtenförderung. Berlin.

Bundesinstitut für Berufsbildung – BiBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.

Büchter, K./Meyer, R. (2010): Beruf und Beruflichkeit als organisierendes Prinzip. In: Nickolaus, R. et al. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn, 323-326.

- Bylinski, U. (2015): Eine inklusive Berufsbildung fordert die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte. In: Häcker, Th./Walm, M. (Hrsg.): a.a.O., 213-228.
- Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg.
- Deutsches Jugendinstitut – DJI (2008): Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit. Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Bonn, Berlin.
- Deutsches PISA-Konsortium (2004): Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland – Ergebnisse des zweiten Vergleichs. Münster u.a.
- Deutsches PISA-Konsortium (2002): PISA 2000. Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Opladen.
- Dostal, W. (2006): Berufsgenese. Ein Forschungsfeld der Berufsforschung, erläutert am Beispiel der Computerberufe. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (302). Nürnberg.
- Dunkmann, K. (1922): Lehre vom Beruf. Eine Einführung in die Geschichte und Soziologie des Berufs. Berlin.
- Durkheim, É. (1992/1893): Über soziale Arbeitsteilung. Frankfurt a.M.
- Durkheim, É. (1984/1903): Erziehung, Moral und Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- Enggruber, R./Rützel, J. im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh. Online: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Berufsbildung\\_junger\\_Menschen\\_mit\\_Behinderungen.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Berufsbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf)
- Feuser, G. (2015): Zur Frage der Didaktik einer inklusionskompetenten LehrerInnen-Bildung unter Aspekten multiprofessioneller Unterrichtsarbeit. In: Häcker, Th./Walm, M. (Hrsg.): a.a.O., 47-67.
- Forßbohm, D. (2010): Berufswahl als Entscheidung. Eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive. Hamburg.
- Fritsch, I. (2007): Dämon – Opfer – Ware. Das Menschenbild in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen im gesellschaftlichen und historischen Kontext. Münster.
- Greinert, W.-D. (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (4), Bielefeld, 9-12.
- Häcker, Th./Walm, M. (Hrsg.) (2015): Inklusion als Entwicklung. Konsequenzen für Schule und Lehrerbildung. Bad Heilbrunn.
- Heisler, D. (2015): Berufsideal und moderner Arbeitsmarkt. Zur Modernisierung des Arbeitsmarktes und ihre Konsequenzen für die berufsförmige Erwerbsarbeit. Bielefeld (im Druck).
- Hirschi, A. (2013): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster u.a., 27-41.
- Huisinga, R. (2015): Berufsbezogene Lehr- und Lernprozesse unter Inklusionsanspruch. In Biermann, H. (Hrsg.): Inklusion im Beruf. Stuttgart, 57-138.

Humboldt, W. v. (1792/1995): Ideen zu einem Versuch, die Gränzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen. In: Flitner, A./Giel, K. (Hrsg.): Wilhelm von Humboldt – Werke in fünf Bänden. Band 1: Schriften zur Anthropologie und Geschichte. Stuttgart, 56-233.

Humboldt, W. v. (o.J./1995): Theorie der Bildung des Menschen. In: Flitner, A./Giel, K. (Hrsg.): Wilhelm von Humboldt – Werke in fünf Bänden. Band 1: Schriften zur Anthropologie und Geschichte. Stuttgart, 234-240.

Jeangros, E (1943): Berufsbildung als Nachkriegsvorsorge. Bern.

Kastl, J. M. (2010): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden.

Kemper, H. (1999): Schule und bürgerliche Gesellschaft. Zur Theorie und Geschichte der Schulreform von der Aufklärung bis zu Gegenwart. Rudolstadt und Jena.

Kerschensteiner, G. (1963): Berufserziehung im Jugendalter. In: Röhrs, H. (Hrsg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt a. M., 61-78.

Koneffke, G. (1982): Zur Erforschung der Industrieschule des 17. und 18. Jahrhunderts. Schriften von Hermann Brödel, Kurt Iven, August Gans und Robert Alt. Vaduz.

Kraus, K. (2006): Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden.

Kurtz, Th. (2008): Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist.

Kurtz, Th. (2002): Berufssoziologie. Bielefeld.

Kultusminister NRW (1972) (Hrsg.): Kollegstufe NW. Düsseldorf

Luers, R. (1988): Zum Begriff des Berufs in der Erziehungswissenschaft. Kritik und Rekonstruktion aus analytisch-empirischer Sicht. Frankfurt a.M.

Möller, J. (2011): Mythen der Arbeit: Das Normalarbeitsverhältnis verschwindet – stimmt's? In: Spiegel-online. Online: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/mythen-der-arbeit-das-normalarbeitsverhaeltnis-verschwindet-stimmt-s-a-767232.html> (16.07.2015).

OECD (2010). PISA 2009 Results: Overcoming Social Background. Equity in Learning Opportunities and Outcomes (Volume II). OECD Publishing.

Pestalozzi, J. H. (1946/1806): Über Volksbildung und Industrie. Heinrich Pestalozzi in zehn Bänden. Band 7: Wirtschaftliche und soziale Schriften. Zürich, 439-486.

Preuss-Lausitz, U. (2015): Implementation schulischer Inklusion in Deutschland. Herausforderungen und Perspektiven. In: Häcker, Th./Walm, M. (Hrsg.): Inklusion als Entwicklung. Konsequenzen für Schule und Lehrerbildung. Bad Heilbrunn, 85-100.

Riegel, Chr. (2009): Integration – ein Schlagwort? Zum Umgang mit einem problematischen Begriff. In: Sauer, K. E./Held, J. (Hrsg.) Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften. Wiesbaden, 23-40.

Rützel, J. (2013): Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demografischen Wandels. In: bwp@ Spezial 6. Hochschultage berufliche Bildung 2013. Münk. D. (Hrsg.): Workshop 22 - Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr.

Online: <http://www.bwpat.de/ausgabe/ht2013/workshops/workshop-22> (20.07.2015).

Sextro, H. P. (1968/1785): Über die Bildung der Jugend zur Industrie. Ein Fragment. Göttingen.

Sombart, W. (1903): Beruf und Besitz. In: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. Zeitschrift zur Erforschung der gesellschaftlichen Zustände aller Länder (18). Berlin, 5-20.

Stettbacher, H. (1946): Nachwort zu Heinrich Pestalozzi in zehn Bänden. Band 7: Wirtschaftliche und soziale Schriften. Zürich, 487-490.

Suda, M. J. (2006): Die Ethik Martin Luthers. Göttingen.

Tönnies, F. (1991/1935): Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Darmstadt.

Vogel, Th. (2013): Von der Berufs- zur „Übergangspädagogik“? Gedanken zu einer Pädagogik in einer prekären Arbeitswelt. In: Maier, M. S./Vogel, Th. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden, 271-294.

Weber, M. (2000/1920): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus. Weinheim.

Weber, M. (1972/1922): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.

---

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format:  **DISKUSSIONSBEITRÄGE** zugeordnet.

---

## Zitieren dieses Beitrages

Heisler, D. (2015): Beruf und Inklusion. Wie inklusiv ist „Beruf“? In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, 1-20. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler\\_bwpat29.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler_bwpat29.pdf) (15-12-2015).

---

## Der Autor



### **Prof. Dr. DIETMAR HEISLER**

HAW Landshut, Hochschule für angewandte Wissenschaften

Am Lurzenhof 1, 84036 Landshut

[dietmar.heisler@haw-landshut.de](mailto:dietmar.heisler@haw-landshut.de)

[www.haw-landshut.de](http://www.haw-landshut.de)