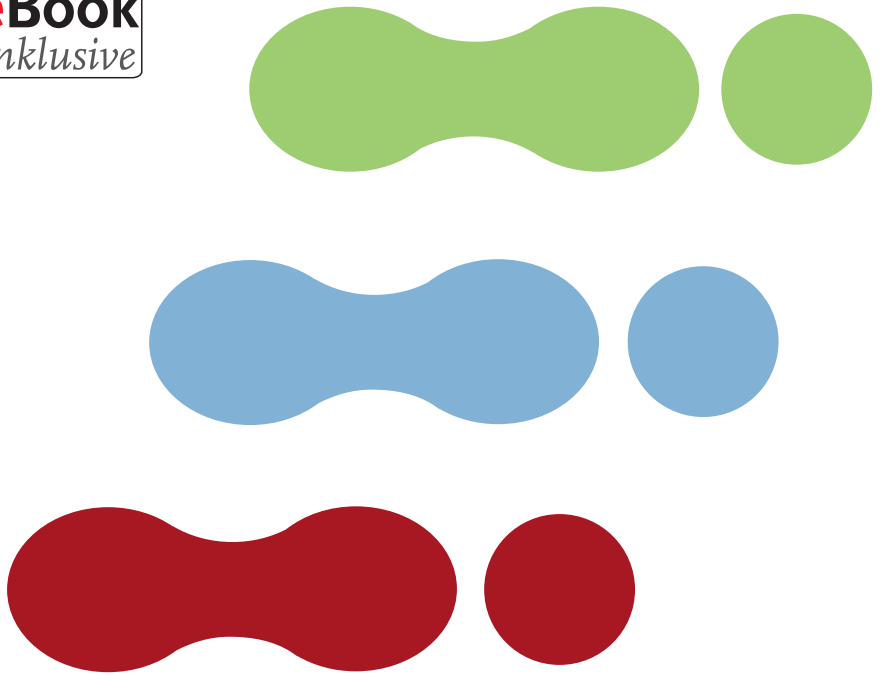


Jürgen Seifried, Klaus Beck, Bernd-Joachim Ertelt und
Andreas Frey (Hg.)

eBook
inklusive



Beruf, Beruflichkeit, Employability



Beruf, Beruflichkeit, Employability

eBook
inklusive

Laden Sie Ihr persönliches eBook
unter wbv.de/download herunter.
Ihr persönlicher Downloadcode lautet:

Die Reihe „Wirtschaft – Beruf – Ethik“ widmet sich Fragen der ökonomischen Bildung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Berufs-, Unternehmens- und Wirtschaftsethik im Kontext lokaler und globaler wirtschaftlicher Entwicklungen. Sie umfasst sowohl theoretische und empirische als auch systematische und historische Arbeiten. Diese sind im Problemfeld von „Wirtschaft“, „Beruf“ und „Ethik“ angesiedelt und disziplinär vorzugsweise in den Feldern der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie der Wirtschaftsethik verankert oder zu ihnen anschlussfähig.

Die Buchreihe „Wirtschaft – Beruf – Ethik“ wurde von Ulrich Pleiß im Jahr 1982 unter dem Reihentitel „Wirtschaftsdidaktik, Berufsbildung und Konsumentenerziehung“ begründet. Seit 2015 wird sie beginnend mit Band 31 unter der Herausgeberschaft von Professorin Dr.in Birgit Ziegler und Professor Dr. Gerhard Minnameier fortgesetzt. Gefördert wird die Reihe durch die „Käthe und Ulrich Pleiß-Stiftung“.



Birgit Ziegler ist Professorin für Berufspädagogik an der Technischen Universität Darmstadt.



Gerhard Minnameier ist Professor für Wirtschaftsethik und Wirtschaftspädagogik an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.



Weitere Informationen finden Sie auf wbv.de/wbe

Jürgen Seifried, Klaus Beck, Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey (Hg.)

Beruf, Beruflichkeit, Employability



© 2019 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media
GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagillustration:
Shutterstock.com/Kev Draws

Bestellnummer: 6004439
ISBN (Print): 978-3-7639- 5465-0
ISBN (E-Book): 978-3-7639- 5466-7

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Vorwort	7
<i>Jurgen Seifried, Klaus Beck, Bernd-Joachim Ertelt & Andreas Frey</i> Beruf, Beruflichkeit, Employability – zur Einführung	9
Wissenschaftsdisziplinäre Perspektiven	17
<i>Klaus Beck</i> „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept – ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung	19
<i>Gerald Sailmann</i> Der Beruf – Geschichte eines Problemlösers	35
<i>Thomas Deißinger</i> Beruflichkeit und „meritokratische Logik“: Konvergenzen und Divergenzen aus bildungspolitischer und komparativer Sicht	47
<i>Czesław Noworol</i> Auffassung zu Beruf und Employability in Polen	69
Klassifizierung, Anerkennung und Entwicklung von Kompetenzen	77
<i>Britta Matthes</i> Berufe und wie sie klassifiziert werden können	79
<i>Viola K. Deutscher</i> Berufliche Handlungskompetenz und ihre Diagnostik: zwischen Bildungsanspruch und Verwertbarkeitserfordernissen	95
<i>Gerhard Minnameier</i> Moral im Beruf: Individuelle Beruflichkeit und moralische Kompetenz	117
<i>Ottmar Döring</i> Erkennung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen: Einstieg in eine breite Nutzung fragmentierter Beschäftigungsfähigkeit?	137

<i>Knut Diekmann</i>	
Hat die EU den Schlüssel für die Beschäftigungsprofile der Zukunft? Ein Bericht aus der berufsbildungspolitischen Praxis	161
Betriebliche und organisatorische Perspektiven	177
<i>Paulina Jedrzejczyk</i>	
Beruf und Employability in demokratischen Unternehmen	179
<i>Stefanie Zutavern & Jürgen Seifried</i>	
Employer-Branding als Beitrag zu Employability und Beruflichkeit	197
<i>Maria Alexopoulou & Michael Woywode</i>	
Professionalisierung der Gründungsberatung in der Einwanderungsgesellschaft – eine kritische Reflexion über die Rolle von Kultur im Beratungskontext	215
<i>Christian Harteis, Michael Goller & Christoph Fischer</i>	
Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Bedeutung beruflicher Qualifikation aus betrieblicher Sicht	239
Entwicklungsperspektiven	255
<i>Christian Maggiori, Leva Urbanaviciute, & Jonas Masdonati</i>	
Employability Across the Lifespan	257
<i>Birgit Ziegler</i>	
Beruflichkeit und Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen	273
<i>Angela Ulrich, Andreas Frey, Bernd-Joachim Ertelt und Jean-Jacques Ruppert</i>	
Unterstützung der Berufswahl Jugendlicher durch Beratung: Bedeutung von professionellen und familiären Akteuren	295
<i>Bernd-Joachim Ertelt & Andreas Frey</i>	
Die Berufsausbildung im dualen System aus Sicht ausgewählter Theorien der Berufswahl und Berufsentwicklung – eine Lücke, die es zu schließen gilt?	311
<i>Ernst Deuer</i>	
Beruflichkeit und Employability im Kontext des dualen Studiums aus der Perspektive der Hochschule, der Ausbildungsstätten und der Studierenden ...	333

Vorwort

Mit den Begriffen „Beruf“, „Beruflichkeit“ und „Employability“ wird ein für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik fundamentales Thema angesprochen, das die Relationierung gesellschaftlicher (Re)Produktionserfordernisse und individueller Bildungs- und Entfaltungsansprüche zum Inhalt hat. Mit wenigen Worten ausgedrückt, geht es darum, wie sich die individuelle Kompetenzentwicklung bei gleichzeitiger Wahrung der Chance zur gesellschaftlichen Teilhabe sowie der Chance, eine Idee der eigenen Subjektivität zu entfalten, vereinen lässt mit den gesellschaftlichen Funktionsansprüchen, insbesondere der Versorgung des Beschäftigungssystems mit adäquat ausgebildeten Individuen. Die Anordnung der Begriffe verweist auf Veränderungen auf der Beobachtungsebene und findet in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dieser Thematik ihren Niederschlag. So erfuhr der Beruf über 100 Jahre hinweg in den geistes- und gesellschaftstheoretischen Diskursen, aber auch im Alltagsverständnis eine gewisse Engführung auf eine Form, die ihren Ursprung in der mittelalterlichen Meisterlehre hatte und spätestens mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 als Synonym für eine betriebliche Lehre bzw. eine Ausbildung im dualen System stand. Vorwiegend auf diese strukturelle Erscheinungsform von Beruf bezogen, entzündete sich im letzten Viertel des vergangenen Jahrhunderts eine Debatte um dessen Ende. Im Bestreben, die Modernisierungspotenziale dieser Form des Berufs hervorzuheben und sogleich über diese bis dahin etablierte Form hinaus zu erweitern, hielt immer mehr der Begriff der „Beruflichkeit“ Einzug in die Diskussion. So gesehen ist „Beruflichkeit“ eine Abstraktion von konkreten Berufsstrukturen auf die dahinterliegenden „Prinzipien“. In den Konzepten von „Beruflichkeit“ drohte jedoch die individuelle Facette des Berufs zu verblassen, die bis dahin in der pädagogischen Formel des „subjektiven“ und „objektiven“ Berufs noch enthalten war. Den auf die gesellschaftliche Funktionalität des Beruflichen fokussierenden Konzepten wurden Konzepte hinzugefügt, die vielmehr die individuelle Perspektive auf die ausgeübte Tätigkeit als ein Ausdruck von Beruflichkeit betonen. Gleichzeitig wurde der Beruflichkeitsdiskurs überlagert von Entwicklungen auf supra- und internationaler Ebene, die die Vorstellung einer „Employability“ als „allgemeine Beschäftigungsfähigkeit“ ins Zentrum rückt und den im Berufsbegriff tief verankerten Aspekt der Fachlichkeit bzw. des Erwerbs eines berufsspezifischen Kompetenzprofils infrage stellt. Als sich Katrin Kraus im Jahr 2006 mit einer umfassenden Analyse zur Frage „Vom Beruf zur Employability?“ äußerte, traf sie sozusagen den Nerv der Zeit.

Wie haben sich die Diskurse und Erkenntnisse in dieser Frage seither weiterentwickelt? Wie lassen sich die aktuellen Dynamiken im Zuge der „Digitalisierung“ darauf bezogen interpretieren? In Zeiten immer noch schnellerer und gravierenderer Veränderungen könnte die Idee der Beruflichkeit in Kopplung an die individuellen Kompetenzen vielleicht den berufsdidaktischen Fluchtpunkt all dessen dar-

stellen, was wir über Qualifikationen bzw. Fachkompetenz hinaus mit Sozial- und Personalkompetenz meinen, gleich ob es um klassische Berufsbildung geht oder um akademisierte Berufe. Die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten steht nach wie vor im Zentrum berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung.

Daher freuen wir uns, mit dem Band 35 der Schriftenreihe „Wirtschaft – Beruf – Ethik“ eine umfassende und mehrperspektivische Bilanz zum zentralen Thema der Berufs- und Wirtschaftspädagogik vorzulegen, das heute vielleicht aktueller denn je ist. Für die Organisation sowie die Zusammenstellung der Beiträge bedanken wir uns bei den Herausgebern dieses Bandes, Klaus Beck, Bernd-Joachim Ertelt, Andreas Frey und Jürgen Seifried. Den Leserinnen und Lesern wünschen wir eine anregende Lektüre.

Frankfurt am Main und Darmstadt im Mai 2019

Professor Gerhard Minnameier und Professorin Birgit Ziegler

Beruf, Beruflichkeit, Employability – zur Einführung

JURGEN SEIFRIED, KLAUS BECK, BERND-JOACHIM ERTELT & ANDREAS FREY

Das Berufskonstrukt spielt in der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung eine zentrale Rolle und Beruflichkeit gilt hierzulande als das „organisierende Prinzip“ der Berufsbildung (Deißinger 1998). Die wesentlichen Charakteristika der deutschen Berufsbildung lassen sich allerdings weniger an Oberflächenmerkmalen wie der Dualität der Lernorte, der politischen und rechtlichen Zuständigkeiten, der Finanzierung etc. festmachen. Ihr Kernstück ist vielmehr das Berufsprinzip (Zabeck, 2013, S. II; Ziegler 2015), das die Person als Träger einer von gesellschaftlichen Ansprüchen und individuumbezogenen Vervollkommnungserwartungen geprägten, ganzheitlich angelegten Berufsrolle in den Mittelpunkt rückt (Deißinger 1994). Auch eine jüngst vorgelegte Analyse der gängigen Theorien zur Berufswahl und Berufsentwicklung von Ertelt & Frey (2014) kommt zu dem Ergebnis, dass diese in der Regel vom traditionellen Berufskonzept ausgehen.

Das Berufskonzept knüpft die Verbindung zwischen Arbeitswelt und dem in ihr tätigen Menschen. Es kann – auch bezogen auf die Ausbildung – als das Ergebnis einer sich über Jahrhunderte erstreckenden, jedoch keineswegs geradlinig verlaufenden Entwicklung betrachtet werden (Sailmann, in diesem Band), dessen Substanz in der Gegenwart von Aushandlungsprozessen zwischen den an der Berufsausbildung Beteiligten gedeutet und gestaltet wird (Kraus 2006). Dabei werden in einem grundlegenden Konsens die zahlreichen Funktionen des Berufs für das gesellschaftliche Zusammenleben einerseits und für die individuelle Lebensgestaltung andererseits hervorgehoben (Arnold, Gonon & Müller 2016, S. 79). In diesem Verständnis lassen sich die folgenden Hauptbedeutungen des Berufsbegriffs identifizieren. Er bezeichnet ...

- eine Erwerbsrolle, die einem Individuum hinsichtlich Einkommen und Status in der Gesellschaft einen Platz zuweist (Berufsrolle);
- eine spezifische Arbeitstätigkeit in der arbeitsteiligen Wirtschaft und Gesellschaft, die i. d. R. eine entsprechende Ausbildung voraussetzt (Berufstätigkeit);
- eine Persönlichkeitsverfassung, die in einer positiven Hinwendung zur Arbeitstätigkeit und zugleich zu ihrer gesellschaftlichen Rahmung zum Ausdruck kommt (Berufseinstellung) sowie
- ein Bündel von (anzustrebenden) Kompetenzen, das meist in einem (Aus-)Bildungsgang als formale Qualifikation institutionalisiert ist (Ausbildungsberuf, [Semi-]Profession).

Differenzierter haben Arnold, Lipsmeier und Ott (1998, S. 3) verschiedene Funktionen des Berufs zusammengestellt (siehe Abbildung 1). In all diesen Deutungen ist „Beruf“ also nicht nur weit mehr, sondern auch etwas anderes als ein „Job“. Und es geht auch, wie gleich noch zu zeigen ist, um mehr als die Verwertbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen am Arbeitsmarkt.

Welche Funktionen erfüllt der Beruf?	
1. Erwerbsfunktion: Tätigkeit ist in der Regel auf materiellen Erwerb gerichtet, um mindestens sich selbst versorgen zu können.	5. Erbauungsfunktion: Beitrag zur Erbauung und Bildung. Voraussetzung: innere Bejahung, Freiwilligkeit. Ergebnis: Berufsethos, d.h. Sittlichkeit im Beruf und durch den Beruf.
2. Sozialisationsfunktion: Beitrag der Ausübung (auch Erlernung) eines Berufs zur Einführung eines Menschen in Gesellschaft und Kultur.	6. Qualifikationsaspekt: Bedingung für die Ausübung eines Berufs = Erwerb und Besitz von Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnissen, Haltungen).
3. Ganzheitlichkeitsaspekt: Ganzheit und Ganzheitlichkeit sowohl des Werkstücks, das im Rahmen der Berufstätigkeit hergestellt wird, als auch des Arbeitsprozesses, in dem das geschieht.	7. Allokationsfunktion: Beruf hilft, Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen auf die richtigen Positionen des Arbeitsmarkts zu verteilen.
4. Kontinuitätsaspekt: Ausübung einer Tätigkeit wird nur dann als Beruf angesehen, wenn diese Tätigkeit von längerer Dauer ist (z.T. Lebenslänglichkeit).	8. Selektionsfunktion: Zuweisung von beruflichen und gesellschaftlichen Positionen nach Tüchtigkeit, Leistung und Begabung.

Abbildung 1: Funktionen des Berufs (Quelle: Arnold, Lipsmeier & Ott 1998, S. 3; leicht modifiziert übernommen aus Arnold, Gonon & Müller 2016, S. 80)

Die Aufzählung in Abbildung 1 verweist, obwohl sie nicht unter diesem Aspekt angeordnet ist, ebenfalls auf die Bedeutung des Berufskonstrukts als eines Bindeglieds zwischen Individuum und Gesellschaft. So akzentuieren Erwerbs-, Ganzheitlichkeits-, Kontinuitäts- und Erbauungsfunktion die Perspektive des sich in die arbeits-teilig organisierte Gesellschaft eingliedernden einzelnen Menschen, während in der Sozialisations-, Qualifikations-, Allokations- und Selektionsfunktion deren Anspruch auf dessen individuellen Beitrag zu einem gelingenden Miteinander zu erkennen ist. Zugleich macht diese Gegenüberstellung deutlich, dass beide „Instanzen“, Individuum und Gesellschaft, in einem Spannungsverhältnis von wechselseitigen Ansprüchen stehen, das im Konstrukt des Berufsbegriffs „aufgehoben“ ist und das seit dessen Auftreten in unserer Sprache den Hintergrund für ein fortgesetztes Konfliktszenario bildet.

Wie weit „die Gesellschaft“ berechtigt ist, den Einzelnen für ihre Belange in die Pflicht zu nehmen, ihn im Extremfall einer unbeschränkten Fremdbestimmung zu unterwerfen, und wie weit der Einzelne verlangen darf, sie (die Gesellschaft) müsse sich auf seine Bedürfnisse einstellen, im Extremfall sich vollständig an ihm ausrichten, darüber war bekanntlich bereits in der frühen Aufklärung eine heftige Auseinandersetzung entbrannt, wie sie exemplarisch zwischen Joachim Heinrich Campe (1746–1818) und Peter Villaume (1746–1825) geführt wurde. Während der Erstere – übrigens Lehrer Wilhelm von Humboldts, der sich in dieser Hinsicht als stark von ihm beeinflusst erwies – für den Anspruch des Individuums auf die „proportionierlichste“ Ausbildung seiner „Kräfte“ hin zur Vervollkommnung des Menschen plä-

dierte, stellte der Letztere dieser Forderung die Auffassung entgegen, es gehe letztlich darum, seine „Brauchbarkeit“ für die Gesellschaft zu fördern, ohne deren funktionale Geordnetheit ein menschenwürdiges Leben gar nicht erst möglich sei (Blankertz 1963; Zabeck 1974). Dieser Konflikt, ausgetragen mit jeweils zeitgemäß variierenden Argumenten, zieht sich durch bis in unsere Gegenwart hinein, so etwa wie erst vor wenigen Jahrzehnten in einer prominent geführten Debatte zwischen den beiden zuletzt genannten Autoren. Für diese Kontroverse gilt es immer wieder neu eine Balance und eine Verständigung herbeizuführen, die den sich wandelnden Lebensverhältnissen gerecht zu werden versucht.

Das Berufskonzept stellt dafür einen semantischen Rahmen bereit, der weder die eine noch die andere Seite aus dem Blick geraten lässt, jedoch in seiner berufspädagogischen Fassung zugleich doch schon normierende Mindeststandards für die Seite des Individuums ins Spiel bringt. Sie artikulieren sich, kurz gesagt, in der Forderung, der Einzelne habe gegenüber der Gesellschaft einen legitimen Anspruch auf die ganzheitliche Entfaltung seiner Persönlichkeit, allerdings in den Grenzen, die durch die gleichberechtigten Bedürfnisse „der anderen“ und durch die zentralen Funktionalitätsbedürfnisse des sozialen Ganzen gezogen sind.

Die Orientierung am Berufskonzept ermöglicht es, sowohl die Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der funktional spezialisierten Employability als auch die Persönlichkeitsbildung, die gesellschaftliche Einbindung über die Berufsrolle und die domänenweite Einsetzbarkeit in den Blick zu nehmen und deren Wechselverhältnis zu analysieren. In diesem Sinne kann „Beruf“ als „relationales Konstrukt“ (Beck; Jedrejczyk; Noworol, in diesem Band) gedeutet werden, das die Klammer zwischen Individuum einerseits und Arbeitswelt bzw. Gesellschaft andererseits bildet. Seit den 1990er Jahren wird dem Berufskonstrukt allerdings zunehmend eine nachlassende Orientierungsfunktion zugeschrieben (z. B. Arnold, Gonon & Müller 2016; Kraus 2006). Aktuelle Entwicklungen, wie Fachkräftemangel und Qualifikationsstrukturwandel, steigende Nachfrage nach akademisch Gebildeten (Akademisierung), fragiler werdende Übergänge von allgemeinbildenden Schulen in Ausbildung und Beruf, führten, so die Vertreter dieser Ansicht, zu einer Verwischung zwischen akademischer und beruflicher Bildung bzw. zu einer schleichenden Entwertung des Berufs.

Mit dem Begriff der Employability soll der „Erosion des Berufskonzepts“ (Greinert 2008, S. 9) begegnet werden. Hier stehen weniger die Fachlichkeit als vielmehr Dispositionen wie Flexibilität, Mobilität, vorausschauendes Denken, Selbstmanagement oder Selbstverantwortung im Mittelpunkt (ebd.). Letztlich gehe es um die individuelle Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit. Greinert (ebd.) kritisiert am Employability-Konzept die Vernachlässigung subjektorientierter Zieldimensionen wie Bildung, Mitbestimmung und Teilhabe, die Zurückdrängung der Idee des berufsfachlichen Lernens sowie die Zuweisung der alleinigen Verantwortung für das Gelingen einer Berufskarriere an das Individuum. Kraus (2006, S. 203 ff.) ist der Auffassung, dass aus einer theoretischen Perspektive mit den Begriffen Employability und Beruf zwei gleichrangige Dimensionen eines „Erwerbsschemas“ zur Verfügung stünden, die als gemeinsame Bezugspunkte von Pädagogik, Individuum und Ar-

beitswelt gesehen werden können, wobei freilich die begriffliche Reduktion des Berufskonzepts auf ein „Erwerbsschema“ dessen umfassenderem Bedeutungsanspruch nicht gerecht wird. Letztlich zeigt sich, dass beide Konzepte in ihrer normativen Substanz unterschiedliche Schwerpunktsetzungen aufweisen, nämlich breite Fachlichkeit (Beruf) auf der einen und flexible Beschäftigungsfähigkeit (Employability; Greinert 2008) auf der anderen Seite.

Aktuell besteht die Gefahr einer nicht ausreichend reflektierten und einseitigen Ausrichtung der Berufsbildung an der Employability und damit einer zu starken Abhängigkeit des Individuums von den Arbeitsmarktbedingungen sowie den davon abgeleiteten Kompetenzanforderungen. Pauschale Aussagen über die sich rasch wandelnde Arbeitswelt und einen damit einhergehenden Bedeutungsverlust des Berufsgedankens (Stichworte: Akademisierung, Tertiärisierung) sowie die hinlänglich bekannten Forderungen der OECD nach einer Steigerung der Akademikerrate in Deutschland führen zu Fehlsteuerungen in der Bildungs- und Berufsberatung. Empirische Studien zeigen, dass in den letzten Jahrzehnten von einer „Entberuflichung“ nicht die Rede sein kann (z. B. Hall 2015; Rhein 2010; Seibert 2007). Für eine kritische Distanz zum Konzept der „Employability“ spricht auch das von Greinert (2008, S. 9) vorgetragene Argument, es stehe für die Verlagerung der Verantwortung für Arbeitslosigkeit oder unterwertige Beschäftigung auf das Individuum. Konjunkturelle, soziale oder strukturelle Einflüsse auf ein gelingendes Berufsleben werden dagegen eher ausgeblendet. Die Aufmerksamkeit sollte daher auch der Interdependenz wichtiger Bestimmungsgrößen für einen erfolgreichen Transitionsprozess, vornehmlich von der Allgemeinbildung in den Beruf, gelten.

In der Berufsbildungsforschung (z. B. Deißinger 1998; Greinert 2008; Kraus 2006; Kutscha 1992, 2015) wird vor dem Hintergrund der Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft eine Re-Formulierung bzw. Weiterentwicklung des Berufskonzepts vorgeschlagen. Als Antwort auf die These von der „Entberuflichung“ wird das Konzept der „Beruflichkeit“ (eng verknüpft mit der Idee der Professionalisierung, z. B. Meyer 2000, 2015) diskutiert, so etwa bei Kutscha (2015), im Anschluss an ein Leitbild der IG Metall, in Form einer erweiterten, die akademischen Berufe einschließenden „modernen“ Beruflichkeit. In diesem Verständnis ermöglicht Beruflichkeit als das der Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeit zugrunde liegende Organisationsprinzip die Flexibilisierung einer beruflich strukturierten Ausbildung und kann insoweit als Überbegriff unterschiedlicher „Formen beruflich organisierter Arbeit oder Ausbildung“ (Kutscha 1992, S. 9) verstanden werden. Allerdings lassen aktuelle Forschungsergebnisse, z. B. aus der ASCOT-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (z. B. Beck et al. 2016), daran zweifeln, ob und inwiefern die hohen Ansprüche dieses Leitbildes der neuen erweiterten Beruflichkeit eingelöst werden können. Ungeachtet dessen verweist der auf dem Berufskonzept fußende Beruflichkeitsbegriff auch auf die innere Verfasstheit des erwerbstätigen Individuums, das seiner Arbeit im – mehr oder weniger stark ausgeprägten – Verständnis eines eigenen kompetenten Beitrags zur Erfüllung gesellschaftlich bestehender Funktionalitätsbedürfnisse nachgeht oder aber seine Erwerbstätigkeit unter

dem Vorzeichen des Employability-Konzepts eher als Ausübung eines vom chancen- und gelegenheitsbedingten Wechsel abhängigen Jobs betrachtet.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Argumentationslage nähert sich der vorliegende Sammelband der Fragestellung nach dem Verhältnis von Beruf, Beruflichkeit und Employability aus verschiedenen Perspektiven. In Teil 1 geht es aus wissenschaftssystematischer Perspektive um die grundlegende Klärung der Begrifflichkeiten. Klaus Beck hebt zunächst die Notwendigkeit einer umfassenden Präzisierung des Begriffs „Beruflichkeit“ hervor und diskutiert aus der Perspektive des Individuums Metakognitionen (Relevanz-, Zeit-, Kompetenz-, Idealitäts-, Status-, Sinnkognition), die sich auf die Arbeitstätigkeit richten und individuelle Beruflichkeit konstituieren. Gerald Sailmann befasst sich anschließend mit der Geschichte des Berufs und arbeitet den gegenwärtig und wohl auch künftig hohen Stellenwert der Berufsidee aus einer historischen Perspektive heraus. Thomas Deißinger verweist im Anschluss insbesondere auf die Rolle der wahrgenommenen bzw. tatsächlichen Bedeutung der Abhängigkeit der schulischen und/oder beruflichen Entwicklung von erworbenen formalen Berechtigungen (Meritokratie) in unterschiedlichen Berufsbildungskontexten. Schließlich zeigt der Beitrag von Czesław Noworol Auffassungen zu Beruf und Employability aus einer polnischen Perspektive auf.

Im zweiten Teil stehen dann die Klassifizierung von Berufen und Ansätze der Anerkennung und Diagnose sowie die Entwicklung von Kompetenzen im Blickpunkt. Britta Matthes beschäftigt sich mit der Klassifizierung von Berufen. Dies ist insofern von Bedeutung, als Berufe hierzulande nach wie vor als zentrales Konzept zur Beschreibung und Erklärung von Arbeitsmarktprozessen und individuellen Entwicklungen herangezogen werden. In den Ausführungen von Viola K. Deutscher stehen das Konstrukt der beruflichen Handlungskompetenz und ihre Diagnostik im Mittelpunkt. Gerhard Minnameier setzt sich im Anschluss mit dem Zusammenhang von individueller Beruflichkeit und moralischer Urteilskompetenz auseinander; er thematisiert dabei eine spieltheoretische Perspektive sowie didaktische und methodische Implikationen für die Berufsausbildung, die sich aus dieser Betrachtung ergeben. Ottmar Döring diskutiert Ansätze und Möglichkeiten der Erkennung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Im Beitrag von Knut Diekmann geht es schließlich um die Rolle der Europäischen Union bei der Bestimmung von Beschäftigungsprofilen und hier insbesondere um das Projekt ESCO (European Standard Classification of Occupations, Skills and Competences).

In Teil 3 des Sammelbands wird die Thematik aus einer betrieblichen bzw. organisationalen Perspektive beleuchtet. Paulina Jedrzejczyk diskutiert die Bedeutung der Konzepte Beruf und Employability vor dem Hintergrund von Demokratisierungstendenzen in Unternehmen. Der Beitrag von Stefanie Zutavern und Jürgen Seifried arbeitet auf Basis einer Fallstudie die Bedeutung des Employer-Branding für die Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal heraus. Maria Alexopoulou und Michael Woywode berichten über Wege der Professionalisierung der Gründungsberatung in der Einwanderungsgesellschaft. Christian Harteis, Michael Goller

und Christoph Fischer beleuchten aus einer betrieblichen Perspektive die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Bedeutung beruflicher Qualifikation.

Die Beiträge des vierten Teils beschäftigen sich aus einer (berufs-)biografischen Perspektive mit Beruflichkeit und Employability über verschiedene Lebensphasen hinweg. Christian Maggiori, Ieva Urbanaviciute und Jonas Masdonati arbeiten in ihren Ausführungen die Bedeutung von Employability in verschiedenen Lebensphasen heraus. Birgit Ziegler beschreibt in ihrem Beitrag die Konzepte von Kindern und Jugendlichen zu Beruf und Berufswahl. Speziell auf die Berufswahl zugeschnitten sind auch die Beiträge von Angela Ulrich, Andreas Frey, Bernd-Joachim Ertelt und Jean-Jacques Ruppert zur Unterstützung der Berufswahl durch Intensivierung der Elternarbeit sowie von Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey zu Theorien der Berufswahl und Berufsentwicklung in ihrem Verhältnis zur Berufsausbildung. Schließlich arbeitet Ernst Deuer die Rolle von Beruflichkeit und Employability im Kontext des dualen Studiums heraus.

Wir danken allen Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge zu dieser theoretisch wie berufsbildungspraktisch und berufsbildungspolitisch bedeutsamen Debatte. Unser Dank gebührt auch dem Verlag wbv Publikation für die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Und schließlich danken wir Lea Nüssle sowie Stefanie Zutavern für die Mühe, Sorgfalt und Ausdauer bei der gestalterischen Vorbereitung der Beiträge für den Druck.

Mannheim, im April 2019

Jürgen Seifried, Klaus Beck, Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey

Literatur

- Arnold, R., Lipsmeier, A. & Ott, B. (1998). *Berufspädagogik kompakt. Prüfungsvorbereitung auf den Punkt gebracht*. Berlin: Cornelsen.
- Arnold, R., Gonon, P. & Müller, H.-J. (2016). *Einführung in die Berufspädagogik*. Opladen & Toronto: Budrich.
- Beck, K., Landenberger, M. & Oser, F. (Hrsg.) (2016). *Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Blankertz, H. (1963). *Berufsbildung und Utilitarismus*. Düsseldorf: Schwann.
- Deißinger, T. (1994). Das Reformkonzept der „Nationalen beruflichen Qualifikationen“. Eine Annäherung der englischen Berufsbildungspolitik an das „Berufsprinzip“? *Bildung und Erziehung*, 47, 305-328.
- Deißinger, T. (1998). *Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung*. EUSL: Markt Schwaben.
- Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2014). *Berufsentwicklung und Lebensqualität*. In A. Wudarski (Hrsg.), *Questiones de Qualitate vitae*. Frankfurt/Oder, Czestochowa, Osnabrück: AJD: 304-320.
- Greinert, W.-D. (2008). Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 9-12.
- Hall, A. (2015). Berufswechsel nach der Ausbildung: 18- bis 24-Jährige mit dualer Berufsausbildung im Erwerbsleben. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2, 4-5.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kutscha, G. (1992). „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 88(7), 535-548.
- Kutscha, G. (2015). Erweiterte moderne Beruflichkeit – Eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes. *bwp@*, Ausgabe 29. http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf. Zugriffen: 07. März 2019.
- Meyer, R. (2000). *Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten*. Münster: Waxmann.
- Meyer, R. (2015). Beruf als soziales Konstrukt zwischen Entberuflichung und Professionalisierung – Entgrenzungen „vorwärts nach weit“ in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen?* (S. 23-36). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Rhein, T. (2010). Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? *IAB-Kurzbericht*, 19, 1-6.
- Seibert, H. (2007). Berufswechsel in Deutschland – Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt... *IAB Kurzbericht*, 1, 1-6.

- Zabeck, J. (1974). Allgemeinbildung und Berufsbildung. – Über den Widersinn der Restauration eines Gegensatzes mit der Absicht, ihn zu überwinden. In H. Schanz (Hrsg.), *Grundfragen der Berufsbildung*, Bd. 1. (S. 41-56). Stuttgart: Holland+Josenshans.
- Zabeck, J. (2013). *Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie*. 2. Aufl. Paderborn: EUSL.
- Ziegler, B. (2015). Verallgemeinerung des Beruflichen und Verberuflichung des Allgemeinen. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen?* (S. 9-19). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Funktionen des Berufs	10
--------	-----------------------------	----

Wissenschaftsdisziplinäre Perspektiven

„Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept – ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung¹

KLAUS BECK

Abstract

Der Begriff „Beruflichkeit“ erfährt in der Literatur höchst unterschiedliche Bedeutungszuweisungen, ohne dass immer klar wäre, worauf er sich bezieht. Der vorliegende Beitrag unterbreitet einen Vorschlag, der ihn – im Rekurs auf einen pädagogischen Berufsbegriff – als Konstrukt zur Bezeichnung tätigkeitsbezogener Metakognitionen ausweist. Als mehrdimensionales Konstrukt verweist er auf bislang wenig beforschte Facetten des individuellen tätigkeitsbezogenen Selbstverständnisses und erschließt zugleich für die Praxis der Berufsbildung zentrale Interventionsperspektiven zur Ermöglichung einer gelingenden beruflichen Integration ihrer Adressaten.

The term “professionalism” receives very different allocations of meanings in the literature without it always being clear what it is referring to. The following article offers a proposal that, building on a pedagogical understanding of “vocation”, displays the term as a construct for the denotation of task-related metacognitions. As a multidimensional construct, it refers to facets of the individual task-related self-concept that have been investigated so far. At the same time it opens up central intervention perspectives for the practice of vocational education and training to enable a successful professional integration of individuals.

1 Das Problem: Babylonische Verhältnisse in Sachen „Beruflichkeit“

Hinlänglich bibelfeste Zeitgenossen werden sich an die alttestamentarische Geschichte vom Turmbau zu Babel erinnern (Genesis 11, 1–9): Die nach Gottgleichheit strebenden Babylonier hatten beschlossen, einen Turm bis zum Himmel zu bauen – ein Vorhaben, das von ihrem Gott, der darüber keineswegs „amused“ war, mit einem gelungenen Trick vereitelt wurde. Er sorgte dafür, dass die Beteiligten von einem Tag zum anderen plötzlich unterschiedliche Sprachen sprachen und sich nicht mehr untereinander verständigen konnten, weshalb das Bauprojekt vor seiner Vollendung zum Erliegen kam.

¹ Wiederabdruck mit freundlicher Genehmigung des Verlags Springer Nature, Wiesbaden, aus: J. Schlicht & U. Moschner (Hrsg.), *Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik* (S. 19–36). Wiesbaden: Springer VS.

Ich will mit der Bezugnahme auf diese Geschichte nicht die Behauptung verbinden, das – freilich immer noch unvollendete – „Bauwerk“ der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sei wegen begrifflicher Vieldeutigkeiten gescheitert. Aber man wird kaum bestreiten können, dass es hier, wie in der Wissenschaft überhaupt, ungünstig ist, wenn den Begriffen, derer man sich bedient, latent und unbemerkt unterschiedliche Bedeutungen zugeordnet werden. Darauf hat lange vor Christi Geburt schon der Philosoph Konfuzius hingewiesen, als er sagte: „Wenn die Begriffe nicht richtig sind, so stimmen die Worte nicht; stimmen die Worte nicht, so kommen die Werke nicht zustande“ (~500 v.Chr./1975, Buch XIII, Nr. 3, S. 131).

Soweit ich sehe, wird man dem Beruflichkeitsbegriff – wie übrigens auch dem Berufsbegriff, worauf noch zurückzukommen sein wird – attestieren müssen, dass er tatsächlich quasi umstandslos mit unterschiedlichen Bedeutungen konnotiert ist, die seine konsistente Verwendung und damit zugleich die kommunikative Verständigung zwischen den Angehörigen unserer Disziplin stören – von Außenstehenden gar nicht zu reden.

Es ist hier nicht möglich, die ganze begriffsgeschichtliche und begriffssystematische Verwendungspalette des Beruflichkeitsbegriffs auszubreiten. Ein paar aktuelle Beispiele, an denen die Spanne seiner Bedeutungsvariation sichtbar wird, müssen genügen. So bezeichnet Herzog (2015, S. 1) Beruflichkeit als „Berufsausrichtung in der Gesellschaft“ (was immer das im Einzelnen bedeuten mag), aber im Anschluss an Daheim (1970, S. 89) auch „als Berufsform der Arbeitskraft“ (ebd.). Ähnlich wie Meyer (2012, S. 1), die mit dem Konzept der „professionsorientierten Beruflichkeit“ eine Ausweitung (oder eine Einschränkung?) der Bedeutung des Beruflichkeitsbegriffs anzustreben scheint, spricht Kutscha (2015, S. 4) von „akademischer Beruflichkeit“, zugleich aber auch davon, dass Beruflichkeit als Bildungs- und als Politikkonzept zu verstehen sei (ebd., S. 8). Im selben Zusammenhang spezifiziert er allerdings (per Eigenzitat aus einem Text von 1992) „Beruflichkeit“ außerdem als Überbegriff für „unterschiedliche Formen beruflich organisierter Arbeit oder Ausbildung“ (ebd., S. 9).

In seiner Dissertation setzt Thomas Deißinger „Beruflichkeit“ mit „Berufsförderung“ in eins (1998, S. 136) und bezieht sich damit zunächst auf die Struktur des deutschen Beschäftigungssystems. Aber das sei nur eine, nämlich die (bildungs- und ordnungs-)politische Bedeutungsdimension von „Beruflichkeit“. Sie berge in sich zugleich auch eine berufspädagogische und außerdem eine didaktische Dimension, wobei die Letztere als Zielbestimmung von Berufsausbildung sich an „komplexen Qualifikationsprofilen“ orientiere und mit „Anforderungen an konkrete Arbeitstätigkeiten (korrespondiere)“ (2015, S. 67). Die erwähnte zweite, berufspädagogische Dimension hebe ab auf stabile „Verknüpfungen zwischen der Ausgestaltung von Ausbildungswegen, den ... Formen des Eintritts in die Erwerbstätigkeit sowie den hieraus resultierenden Wirkungen für die Platzierung des Einzelnen im Beschäftigungswesen“ (ebd. im Anschluss an den Soziologen K. U. Mayer 1996). Gegen Kutschas Verständnis von „akademischer Beruflichkeit“ wendet er ein, dass das mit Beruflichkeit bezeichnete komplexe Gefüge gerade nicht für das „klassische akade-

mische Muster“ gelte, das eher durch „kontingente Funktionsbeziehungen zum gesellschaftlich-ökonomischen System“ gekennzeichnet sei (2015, S. 67).

Schließlich schränken Baethge und Baethge-Kinsky (1998, S. 462) „Beruflichkeit“ ein auf eine Funktion „als Organisationskern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse wie für soziale Sicherung und gesellschaftliche Integration“, beerdigen ihn jedoch zugleich, weil er eben diese Funktion „einbüß(e) und immer mehr in Abwind (gerate)“. Damit reihen sie sich ein in die – inzwischen etwas kleinlaut gewordene – Gruppe der Totengräber des Berufskonzepts, zu deren Wortführern Karl-Heinz Geißler gehört hatte, der schon 1991 (S. 72) prophezeite, die moderne „Qualifikations-Collage“ brauch(e) den Beruf, wenn überhaupt, nur noch als Illusion“ (vgl. dazu kritisch auch Deißinger 1999, S. 198–199).

Angesichts dieser Konfusionslage mag man sich mit der Gruppe Boney M., die darüber in den späten 1970ern gesungen hat, am liebsten an den „Rivers of Babylon“ niederlassen und mit ihnen (wenn auch aus anderen Gründen) weinen.² Dabei sollte man es jedoch nicht belassen, weshalb im Folgenden versucht wird, die Lage mit ein paar konstruktiven Bemerkungen etwas zu verbessern, freilich mit der Einschränkung, dass man nicht wird hoffen können, so die mit dem Beruflichkeitsbegriff gepflasterten ausgetretenen Sprechpfade zuzuschütten.

2 Beruf, Beruflichkeit und Funktion – eine Verhältnisbestimmung

Dass es nach und nach zu diesen unbefriedigenden begrifflichen Mehrdeutigkeiten und Unverträglichkeiten kommen konnte, ist gut nachvollziehbar und verständlich. Die Struktur unserer modernen Großgesellschaften als Bedingungsrahmen menschlicher Existenz und Lebensführung ist komplex geworden und bedarf der multiperspektivischen Analyse. Der Berufsbegriff liefert dazu zweifellos ein prinzipiell brauchbares analytisches Werkzeug. Allerdings wird er dabei wie das berühmte Schweizer Taschenmesser verwendet, das ebenfalls zu den unterschiedlichsten Zwecken eingesetzt werden kann. Dieser Umstand ist mit Blick auf den Berufsbegriff nicht nur oftmals beklagt, sondern auch ausführlich beschrieben worden (zusammenfassend bei Zabeck 2013). Und offenbar wirkt er sich ungebrochen auch auf den Beruflichkeitsbegriff aus, der – analog zu vergleichbaren Begriffsbildungen³ – auf jene Merkmalskombinationen verweist, die mit dem, was sein Wortstamm bezeichnet, in Verbindung stehen. So kommt es auch hier zu den bereits angedeuteten verschiedensten Bedeutungsvarianten, die nur selten expliziert werden und daher für Verwirrung sorgen.

2 „By the rivers of Babylon, there we sat down. Yeah, yeah, we wept, when we remembered Zion ...“ (Sänger: Boney M., 1978).

3 So wird bspw. mit dem Begriff „Zeitlichkeit“ u. a. darauf verwiesen, dass „Zeit“ etwas Vergängliches sei oder mit dem Begriff „Menschlichkeit“ auf vielerlei Merkmale, die einem (idealen) Menschen eignen.

Unter Bezugnahme auf den für unsere Disziplin bedeutsamen *pädagogischen*⁴ Berufsbegriff versuche ich, dem mit ihm assoziierten Beruflichkeitsbegriff einen Bedeutungsbereich zuzuweisen, der bislang, soweit ich sehe, obgleich theoretisch und praktisch relevant, eher unbeachtet geblieben ist. Dabei rekurriere ich auf einige Überlegungen, die ich Ende der 90er Jahre bereits ins Spiel gebracht hatte (Beck 1997). Meinen überarbeiteten Versuch stelle ich in den aktuellen Diskussionskontext und tue dies in der Überzeugung, dass wir mit einem pädagogisch inspirierten Beruflichkeitsbegriff ein paar notorische Probleme gezielt „aufspießen“ und womöglich gewinnbringend bearbeiten können (siehe unten Abschnitt 4).

Die folgenden Überlegungen gehen von einem Verständnis aus, das inzwischen zumindest in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik verbreitet sein dürfte, nämlich dass „Beruf“ als zweistelliges Prädikat zu gelten habe (vgl. Beck 1997, S. 352–354). An seinen beiden freien Valenzen sind die Begriffe „Individuum“ und „Arbeitswelt“ bzw. „Gesellschaft“ angedockt (vgl. dazu und zum Folgenden Abbildung. 1). Damit kann „Beruf“ als relationales Konstrukt gedeutet werden. In seinem Vorbereich, also auf der Seite des Individuums, gewinnen jene Merkmale Bedeutung, die es diesem ermöglichen (oder nicht ermöglichen), die im Nachbereich thematisierten Funktionen an Arbeitsplätzen mit hinlänglicher Qualität auszuführen.⁵ Diese Merkmale können, soweit sie erlernbar sind, unter dem von Weinert (2001, S. 27–28) definierten Kompetenzbegriff zusammengefasst werden. Die Arbeitsplätze werden verstanden als variierende Kombinationen von auszuführenden Funktionen im Dienste des jeweiligen Produktionsprozesses. Gibt es für ein Individuum *i* (k)eine Anforderungsentsprechung an einem Arbeitsplatz, so geht es um dessen „employability“; unter der Perspektive von Arbeitsplätzen wird dieses Verhältnis als „suitability“ bezeichnet. *Employability* einer Person kann demnach für mehrere Arbeitsplätze bestehen; umgekehrt kann sich *suitability* auf mehrere Personen beziehen.

Soweit dürfte ein relativ breiter Konsens sowohl in Bezug auf die zu unterscheidenden Sachverhalte als auch hinsichtlich der verwendeten Terminologie bestehen. Und dieser Konsens wird sich gewiss auch darauf erstrecken, dass die Möglichkeitsbedingungen für das Entstehen und für die aktuelle, nahezu unüberschaubare Vielfalt von Arbeitsplätzen⁶ in einigen wenigen Grundvoraussetzungen bestehen, ohne deren Erfüllung die Idee des Berufs in ihrem heutigen Verständnis nicht sinnvoll gedacht werden könnte.⁷ Es sind dies die kultur-, gesellschafts- und produktions-

4 In Abgrenzung von psychologischen, soziologischen, juristischen, sozialstatistischen und weiteren, auch umgangssprachlichen Bedeutungen.

5 Dabei verweist der Begriff „Arbeitsplatz“ auf Tätigkeiten, die von einem Menschen ausgeübt werden (müssen). Maschinelle Prozesse fallen nicht darunter (Roboter haben keine „Arbeitsplätze“).

6 Die Bundesagentur für Arbeit führt in ihrer „Klassifikation der Berufe 2010“ ca. 27.000 Varianten auf, wobei sie einen „objektivierten“ Berufsbegriff zur Anwendung bringt, der insofern unklar ist, als er „Beruf“ auf Funktionen bzw. Tätigkeiten reduziert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 26, 32). Besonders deutlich wird dies in Formulierungen wie: „Der Beruf muss diese Kompetenzen nicht ... besitzen“ (ebd., S. 31, FN 6), wo nun doch – eher unbeholfen – von Personmerkmalen die Rede ist.

7 Das wurde zu Zeiten Martin Luthers – strukturell gesehen sogar bis ins 20. Jahrhundert hinein – anders gesehen. „Beruf“ verstand man seinerzeit (wie teilweise auch heute noch, vorwiegend bei Geistlichen und pflegerisch Tätigen) als Anruf Gottes (vgl. Zabeck 2013, S. 7), später als eine dem Individuum immanente Vorbestimmung („innerer Beruf“, Entelechie; vgl. Spranger 1924; Zabeck 2013, Kap. 2.1.2.2).

bedingten metafunktionalen Strukturparameter⁸ – mit einem neo-institutionalistischen Begriff: die Rahmenordnung (Oberreuter 2004, S. 65) –, innerhalb derer sich das entfaltet, was wir umgangssprachlich auch als „Welt der Berufe“ bezeichnen. Dazu zählen insbesondere (1) das Prinzip der Arbeitsteilung, (2) fundamentale ethische und rechtliche Standards⁹, (3) die relative Stabilität der Produktionsbedingungen für Güter und Dienstleistungen¹⁰ sowie (4) weitere kulturelle Gegebenheiten.¹¹

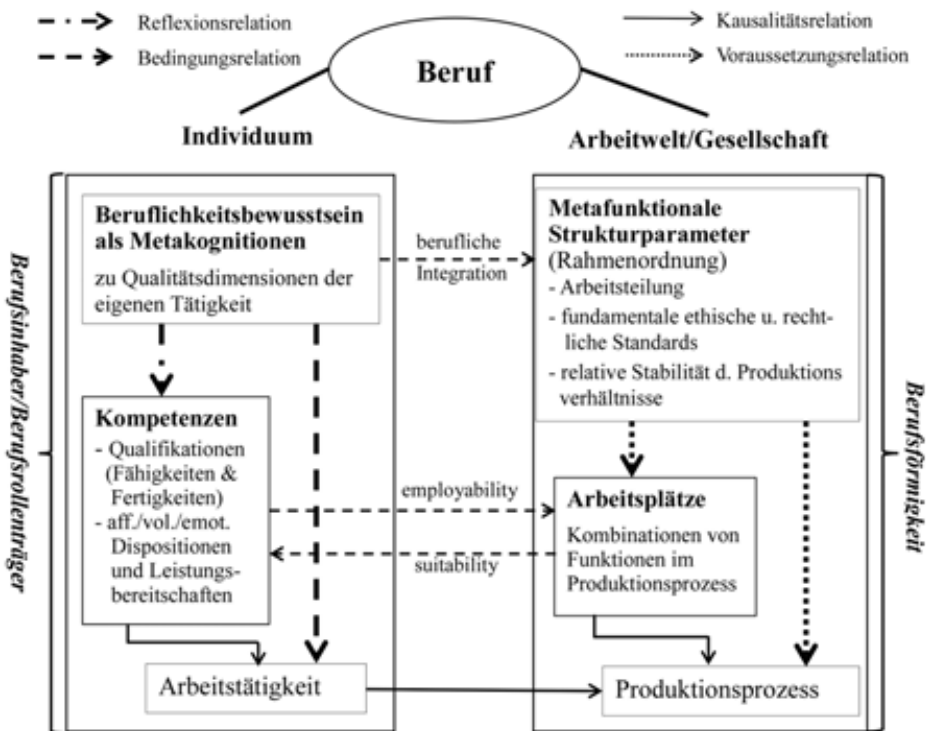


Abbildung 1: Der pädagogische Berufsbegriff als zweistelliges Prädikat

So wie die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt für die Gesellschaft den Spielraum zur Institutionalisierung und Gestaltung von Arbeitsplätzen allererst eröffnen, so bestimmen, als deren Pendant, im Individuum zu identifizierende interne Instanzen darüber, ob es seine Kompetenzen in einer Weise aktiviert, die als *berufliche* Erfüllung der funktionalen Anforderungen eines Arbeitsplatzes gelten kann. Es sind

8 Vgl. dazu Luers (1988, S. 123).

9 Zu den Ersteren zählen bspw. der Wert der freien Persönlichkeitsentfaltung (auch im Beruflichen), die Ächtung sittenwidriger Beschäftigung und Ausbeutung, zu den Letzteren die Vertragsfreiheit, das Subsidiaritätsprinzip für die Tarifpartner und das Verbot von Kinderarbeit und Sklaverei.

10 Hierher gehören u. a. die Trennung von öffentlichem und privatem Bereich und die marktwirtschaftliche Organisation von Transaktionen. Die relative zeitliche Stabilität der Produktionsprozesse lässt aus der Individuenperspektive die Investition in einen spezialisierten Kompetenzerwerb als lohnend erscheinen.

11 Hier ist bspw. auf die Gleichberechtigung der Geschlechter hinzuweisen, auf die Freiheit der Berufs-, Beschäftigungs- und Ortswahl sowie darauf, dass unsere Gesellschaft(en) eine von Berufsrollen geprägte Struktur aufweisen.

genau diese Instanzen, die, weil sie sich auf die eigene Tätigkeit richten, als Metakognitionen zu bezeichnen sind. Sie konstituieren allererst das, was man in der „Arbeitswelt“ mehr oder weniger intuitiv als „Berufstätigkeit“ zu bezeichnen pflegt und eben nicht bloß als Arbeitsverrichtung oder als Ausführung eines Jobs. Mit anderen Worten: Die Ausprägungen dieser Metakognitionen sind es, die darüber entscheiden, ob ein Individuum sich im Status der Beruflichkeit befindet oder nicht, d. h. ob es seine Tätigkeit in der „Arbeitswelt“ als Berufsausübung verstehen kann. Mit dieser Fassung des Beruflichkeitsbegriffs wird demnach ein person-interner Sachverhalt bezeichnet, der unabhängig von den Gegebenheiten und Entwicklungen in der Arbeitswelt bestimmbar ist.

Wohlgemerkt, die funktionalen Anforderungen an Arbeitsplätze sind in einer arbeitswissenschaftlichen und prozessbezogenen Sprache auszudrücken, die semantisch vollständig getrennt ist von jener Sprache, in der die internen psychischen Gegebenheiten eines Individuums beschrieben werden, das an einem Arbeitsplatz tätig ist. Die systematische Verknüpfung beider Perspektiven erfolgt über Deskriptionen manifesten Verhaltens, die als Operationalisierungen *beider* gelten können, der Funktionenbegrifflichkeit in der „Arbeitsplatzsprache“ ebenso wie der Begrifflichkeit zu den psychischen Dispositionen des Individuums. So ist, um ein Beispiel zu geben, im gewerblichen Bereich die Fehlersuche an einem defekten elektrischen Gerät in einzelnen Funktionsschritten zu beschreiben (Widerstandsmessung zwischen zwei Punkten, Messwertauswertung, Schalterfunktionsprüfung usw.), ohne auf eine menschliche Tätigkeit Bezug zu nehmen (die ja in solchen Fällen prinzipiell auch durch einen Roboter substituiert werden könnte). In Entsprechung dazu wäre auf der Individuenseite der Griff zum Messgerät (veranlasst durch eine interne Arbeitshypothese), das Anschließen an geeignete Messpunkte (abgerufenes Wissen über Kabelendpunkte), das Ablesen des Messwerts und schließlich dessen Deutung (Einordnung in ein Wissen um den erwarteten Wert bei funktionierendem Gerät) anzugeben. Analog liegen die Dinge an allen weiteren Arbeitsplätzen einschließlich anscheinend unhintergebar menschengebundener Funktionserfüllungen, wie etwa in Beratungsgesprächen. Auch hier kann unabhängig von der Bezugnahme auf das beratende Individuum die Aufgabe in einer Funktionensprache beschrieben werden (wie z. B. Anlassermittlung, Problemidentifikation, Diagnose, Identifikation von Handlungsoptionen usw.). Ihr zuzuordnen wären die Beschreibungen der Beratungshandlungen, also der (internen) Genese des (Sprech-, Kommunikations-, Zuwendungs-)Verhaltens als Funktionserfüllung durch die beratende Person.

3 Dimensionen der Beruflichkeit

Welches sind nun diese Metakognitionen, die sich auf die eigene Arbeitstätigkeit richten und so „Beruflichkeit“ konstituieren? In welcher Ausprägung müssen sie vorliegen, damit ein Beruflichkeitsbewusstsein entsteht?¹² Beginnen wir mit der Re-

12 Zum Folgenden vgl. auch Beck (1997, S. 357–358).

levanzkognition (vgl. dazu und zum Folgenden Abbildung 2). Sie besteht darin, dass die eigene Arbeitstätigkeit als subsistenznotwendig und zugleich als – in einem weiten Sinne – funktional bedeutsam erachtet wird. Funktional bedeutsam ist sie dann, wenn das betreffende Individuum unterstellen kann, dass seitens Dritter eine prinzipielle Bereitschaft besteht, für die Realisierung seines Arbeitshandelns im Produktionsprozess eine materielle Entlohnung hinzugeben. Und subsistenznotwendig ist sie, wenn die Höhe dieser Entlohnung einen substanziellen Beitrag zur Deckung der Kosten der eigenen Lebensführung ausmacht. Die Relevanzkognition erlaubt es bspw., das Sammeln von Gemälden lediglich aus Freude am Ästhetischen vom gewerblichen Kunsthändler zu unterscheiden, das ehrenamtliche Betreuen von Asylsuchenden dem einschlägigen sozialarbeiterischen Tun gegenüberzustellen oder die elterliche Kindererziehung gegen die vergleichbare Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern abzuheben. Wo eine solche Relevanzkognition nicht erfolgt, kann das betreffende Individuum nicht ein Bewusstsein von Beruflichkeit aktivieren.

Eine weitere Dimension dieses Konstrukts ist die *Zeitkognition*. Sie betrifft die Frage, ob die ausgeführte Arbeitstätigkeit einen erheblichen *Anteil am Jahreszeitbudget* in Anspruch nimmt, also bspw. auch sog. Saisonarbeit einschließt, und ob sie sich über eine erwartete *längere Dauer* erstreckt, die mit Blick auf die eigene Lebenszeit nicht als marginal anzusehen ist. Tagelöhner oder Personen, die unregelmäßig wechselnde Aushilfstätigkeiten ausüben¹³, haben ebenso wie Praktikanten oder Beschäftigte mit kurzer Befristung nicht die Möglichkeit, für sich eine Zeitkognition dieser Qualität zu aktivieren, auch wenn sie ihre Tätigkeit als „relevant“ betrachten können. Sie wären daher nicht in der Lage, ein Beruflichkeitsbewusstsein zu entwickeln.

Die *Kompetenzkognition* ist essenzieller Teil des Selbstkonzepts und hat die eigenen tätigkeitsbezogenen *kognitiven, affektiven und psychomotorischen Leistungsmöglichkeiten* zum Gegenstand, die im Arbeitshandeln aktiviert werden müssen.¹⁴ Zu ihnen zählt zunächst das Wissen um die Ausprägung der eigenen Qualifikationen einschließlich physischer Dispositionen¹⁵, sodann aber auch (wenigstens minimal) positiv ausgeprägte motivationale, affektive und volitionale Bereitschaften im Hinblick auf die eigene Tätigkeit. Über das hinaus, was formell oder informell erworben oder entwickelt worden ist, fällt in die Reichweite der Kompetenzkognition auch eine positive Einschätzung der eigenen Leistungs- sowie der Lern- und (Weiter-)Entwicklungsfähigkeit, welche die Kompetenzkognition zusätzlich stabilisieren kann. Ohne eine solchermaßen mit inhaltlicher Substanz erfüllte Kompetenzkognition, die sich auf eine – im obigen Sinne – relevante Tätigkeit richten kann, entsteht, wie das bspw. für Arbeitsunwillige, chronisch Arbeitsunfähige oder auch Aussteiger gelten mag, kein Beruflichkeitsbewusstsein.

13 Demnach können nicht alle, die nach der ILO-Definition als „Erwerbstätige“ bezeichnet werden, ein Beruflichkeitsbewusstsein entwickeln. Ihr zufolge zählt nämlich zu diesen eine Person bereits dann, wenn sie „in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Sozialberichterstattung (o.J.)).

14 Also auch Interesse, Einstellungen, Werthaltungen usw.

15 Zum Beispiel die Körpergröße, wie sie für bestimmte professionell ausgeübte Sportarten Voraussetzung ist, oder die Unempfindlichkeit gegenüber Allergenen an bestimmten Arbeitsplätzen.

Den Inhalt der *Idealitätskognition* bilden die Idealstandards für die ausgeübte Arbeitstätigkeit. Sie betreffen die eigenen Vorstellungen davon, wie diese Tätigkeit im besten Falle perfekt auszuführen wäre und erlauben damit zugleich die *Selbstbewertung des eigenen Tuns*, das gelegentlich oder auch dauernd diese Idealstandards verfehlt. So kennen gelernte Handwerker i. d. R. diejenigen Kriterien, an denen bei einer fachlichen Überprüfung ihre Leistung bemessen würde ebenso, wie etwa den Mitarbeitenden in Forschungsinstitutionen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis vertraut sind. Damit fundiert und impliziert die Idealitätskognition zugleich ein *subjektives Fehler- bzw. Defizitkonzept* im Blick auf die erbrachte bzw. zu erbringende Arbeitsleistung. Für das Entstehen eines Beruflichkeitsbewusstseins ist diese Form der Selbstbewertung eine unverzichtbare Voraussetzung, insofern sie die *Möglichkeitsbedingung von Verantwortungsübernahme* bildet. Wer ohne ein auch nur mäßig ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein tätig ist, wird nicht erkennen können, ob und wo ein unzulängliches Resultat dieser Tätigkeit dem eigenen Handeln zuzurechnen ist. Das gälte vielleicht für eine ambulante Pflegekraft, die frei von Skrupeln ohne Berücksichtigung der individuellen Bedürfnislage ihrer Klienten ein vorgegebenes Programm abspult oder für alle diejenigen, die bei ihrem Arbeitshandeln jede Umsicht vermissen lassen. Wer also keine Vorstellung davon aktivieren kann, wie die zu absolvierende Tätigkeit idealerweise auszuführen wäre, kann nicht im Zustand von Beruflichkeit aktiv sein.

Die *Statuskognition* stellt sozusagen eine Verbindung zwischen dem einzelnen Individuum und seiner sozialen Umgebung her. Sie relationiert und relativiert zugleich das arbeitsbezogene Tätigsein auf seine Bedeutung im nahen und fernen sozialen Kontext. Damit übernimmt sie im Wesentlichen eine vergleichende Funktion, die dem Individuum nach seinem eigenen Verständnis einen *bestimmten Platz und eine Rolle in der Sozietät* zuweist, wie etwa in einer betrieblichen Hierarchie oder in einem Arbeitsteam. Das gilt auch für den einsamen Künstler, der in seinem Atelier darauf hofft und vielleicht auch erlebt, dass seine Werke auf ein interessiertes Publikum stoßen. Die Statuskognition schließt zugleich auch das ein, was als das *internalisierte individuelle Pendant des Sozialprestiges* (von „Berufen“) gelten kann. Sie ist nicht etwa gleichbedeutend mit einem soziologischen Maß für den sozio-ökonomischen Status, das sich ja u. a. über objektive Einkommensdaten konstituiert. Um ein Beruflichkeitsbewusstsein entstehen zu lassen, muss ein Mindestmaß an subjektiv wahrgenommener sozialer Anerkennung kogniziert werden können, sei es aus der Erfahrung im konkreten personalen Umgang, sei es aus der auf die eigene Rolle bezogenen öffentlichen Rhetorik. Dies dürfte in aller Regel dann nicht (mehr) der Fall sein, wenn einer Person gravierende strafbare Handlungen nachgewiesen worden sind.

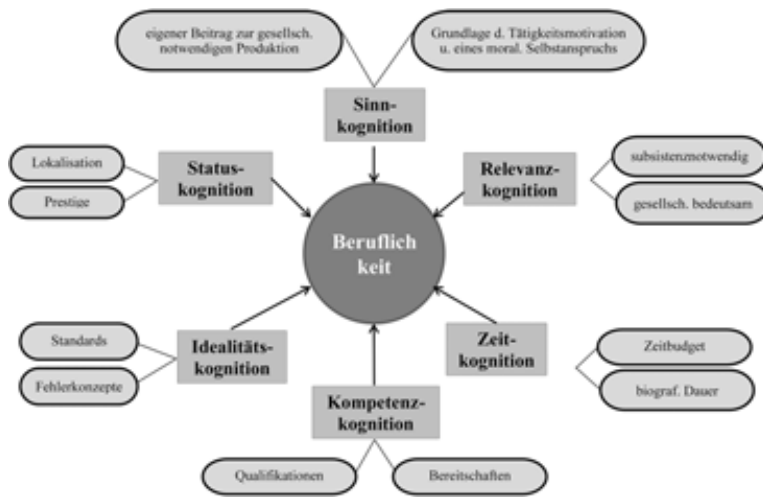


Abbildung 2: Tätigkeitsbegleitende Metakognitionen als konstitutive Dimensionen des Beruflichkeitsbewusstseins

Mit der *Sinnkognition* schließlich kommt ein Aspekt ins Spiel, der die eigene Arbeitstätigkeit in einen mehr oder weniger *umfassenden Gesamtzusammenhang* stellt. Sie kann diese Tätigkeit als einen Beitrag zur Befriedigung des gesamtgesellschaftlichen Bedarfs deuten und damit einen expliziten Bezug zu den metafunktionalen Strukturparametern der Arbeitswelt bzw. der Gesellschaft herstellen, sich jedoch auch viel enger auf einen unmittelbaren und nur implizit gedachten Funktionszusammenhang am Arbeitsplatz beziehen, zu dessen Erfüllung die eigene Tätigkeit einen Beitrag leisten soll. Das dürfte zumindest dann nicht der Fall sein, wenn eine Person im Rahmen einer Beschäftigungstherapie tätig wird oder wenn sie – aus welchen Gründen auch immer – nur zum Schein beschäftigt ist. Die Sinnkognition bildet *das rationale, emotionale und legitimatorische Fundament für eine fortwährende Tätigkeitsmotivation*, die sich aus einem Bewusstsein des Berufen-Seins ebenso speisen kann wie aus der säkularen Überzeugung, eine Aufgabe im Funktionszusammenhang der Gesellschaft übernommen zu haben. In beiden Varianten (und ihren vielerlei Spielarten) steckt zugleich auch ein *moralischer Selbstanspruch*, dessen situations- bzw. kontextgerechte Erfüllung gemäß dem eigenen Urteil – ebenfalls im expliziten oder impliziten Bezug zu den metafunktionalen Strukturparametern – erreicht oder verfehlt werden kann. Und auch hier ist zu konstatieren, dass dort, wo nicht wenigstens eine rudimentäre Sinnkognition aktiviert werden kann, der Zustand von Beruflichkeit nicht erreicht wird. In Anlehnung an eine Formulierung Jürgen Zabecks (1961) ließe sich dieser Anspruch bspw. als „die sittlich verstandene innere Bindung des Menschen an eine Tätigkeit in der arbeitsteiligen Wirtschaft und arbeitsteilig organisierten Gesellschaft“ (S. 909) beschreiben. Damit gilt hier ebenso wie für jede weitere Dimension des Beruflichkeitskonstrukts, dass eine auf ihr zu erreichende Mindestausprägung als notwendige, wenngleich nicht hinreichende Bedingung für die Entstehung von Beruflichkeit anzusehen ist. Dabei ist es keineswegs zwingend, dass der

individuelle Gehalt jeder einzelnen dieser sechs Kognitionen spontan artikulierbar sein muss. Es wäre völlig ausreichend, wenn er auf dem Wege einer – ggf. angeleiteten – Reflexion zugänglich ist.

Bei geeigneter Operationalisierung und Skalierung können die individuellen Ausprägungen der sechs Dimensionen des Beruflichkeitsbewusstseins quantifiziert und so für interpersonell vergleichende ebenso wie für Untersuchungen individueller Entwicklungsprozesse erschlossen werden. Dabei müssen die zu erfassenden Maße dimensionsspezifisch ermittelt und in ihren wechselseitigen Bezügen beschrieben oder zu einem kumulativen Index zusammengefasst werden, der gesamtheitliche Aussagen über den Beruflichkeitsstatus einer Person erlaubt (vgl. die beiden Beispiele in Abbildung 3).

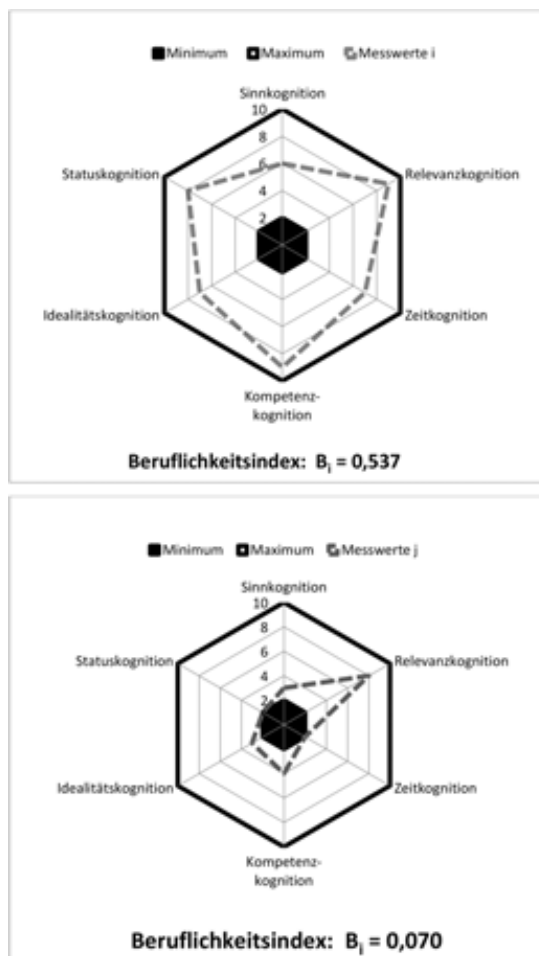


Abbildung 3: Beruflichkeitsindex – quantifiziert als Flächenanteil am Maximalprofil (zwei fiktive Beispiele*)

* In dieser Darstellungsform entwickelt sich der Index nicht linear, sondern progressiv.

4 „Beruflichkeit“ im Kontext berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung

Der Beruflichkeitsbegriff in der dargestellten sechsdimensionalen Ausprägung kann als eine partielle Ausdifferenzierung dessen betrachtet werden, was in der Literatur unter der Chiffre „berufliche Identität“ firmiert (*genus proximum*).¹⁶ Er absorbiert die dort i. d. R. herangezogenen „Bausteine“ personaler Identität wie Selbstkonzept, Selbstwert und Kontrollüberzeugung, ergänzt diese Sichtweise um Aspekte der sozialen Identität (Zugehörigkeitsbewusstsein und -bedürfnis) und erweitert das Konzept um diejenigen Facetten, die spezifisch und zugleich konstitutiv sind für jene Konstellation der Selbstwahrnehmung, die in einem pädagogischen Berufsbegriff und in der berufsförmig strukturierten Arbeitswelt immer schon vorausgesetzt bzw. mitgedacht ist, nämlich die Reflexion auf die normativen Standards, auf die das Individuum sich selbst in der Arbeitstätigkeit verpflichtet sieht bzw. sehen soll. Als ein strikt auf die Befindlichkeit des Einzelnen bezogenes Konzept bleibt es unabhängig von Konstellationen und Veränderungen in der Arbeitswelt, mit denen es im gegenwärtigen Fachjargon häufig konfundiert wird (vgl. die Eingangsbeispiele und Fußnote 5). So übt gemäß dieser Begriffsfassung ein Individuum selbst dann eine Arbeitstätigkeit im Beruflichkeitsbewusstsein aus, wenn dafür in organisatorischer und rechtlicher Hinsicht eine entsprechende Institution (Berufsbild) noch nicht oder nicht mehr vorhanden ist.¹⁷

Wie jede definatorische Festlegung dieser Art kann auch der Beruflichkeitsbegriff in deskriptiven ebenso wie in präskriptiven bzw. normativen Kontexten Verwendung finden. Im Letzteren würde die berufspädagogische Praxis etwa als Ziel anstreben können, Voraussetzungen dafür zu schaffen (und die ihnen entsprechenden Prozesse zu fördern), die es ihren Adressaten ermöglichen, in den subjektiven Status von Beruflichkeit einzumünden. Insbesondere die Grundlagen der Relevanz-, der Kompetenz-, der Idealitäts- und der Sinnkognition sollten als Gegenstände beruflicher (Aus-)Bildung in Betracht gezogen werden. Auf der anderen Seite findet die berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung in den beruflichkeitskonstituierenden Metakognitionen des Individuums zunächst eine Deskription für das Pendant (das „missing link“) zu den metafunktionalen Strukturparametern der Arbeitswelt/Gesellschaft und gewinnt damit einen klarer gefassten relationalen Berufsbegriff. Eine solche Rekonstruktion ermöglicht es auch, das Konzept der beruflichen Integration systematisch als Entsprechungsrelation von Individuum und Arbeitswelt auf der Metaebene der beiden Seiten zu verorten: Sie lässt sich nämlich dann – das wäre wieder eine präskriptive Verwendung – als hinreichend gelungen konstatieren, wenn das Individuum die Fundamentalvoraussetzungen der Arbeitswelt in sein be-

¹⁶ Vgl. dazu etwa den Überblick bei Heinzer und Reichenbach (2013, insbes. Kap. 2).

¹⁷ Im Wandel der Arbeitswelt wird ohnehin in aller Regel die Abfolge so sein, dass – sei es infolge des technischen Fortschritts, sei es als Resultat von Reorganisationsprozessen – Arbeitsplätze entstehen, an denen Menschen im Status der Beruflichkeit tätig werden, ohne dass dafür bereits förmliche Berufsbezeichnungen und deren Einordnung in die Systeme von Tarifen, Rechts- oder Verwaltungsordnungen vorlägen.