



Beitrag der Arbeits- und Berufssoziologie zur Berufsbildungsforschung

Zur AGBFN-Fachtagung „Multidisziplinär – praxisorientiert –
evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext
unterschiedlicher Anforderungen“
Bonn, 2./3 März 2017

Martin Baethge

Argumentationsschritte

- Arbeits- und Berufssoziologie: Definitorischer Hinweis
- Bedeutung technisch-organisatorischen Paradigmenwechsels für berufliche Bildung
- Bedeutung sektoralen Wandels der Arbeit für Berufsbildung
- Folgerungen für die Berufsausbildung

Definitorischer Hinweis

- Arbeits- und Berufssoziologie ist in der deutschen Wissenschaftstradition keine Einheit, sondern sind zwei Disziplinen mit großen Schnittmengen

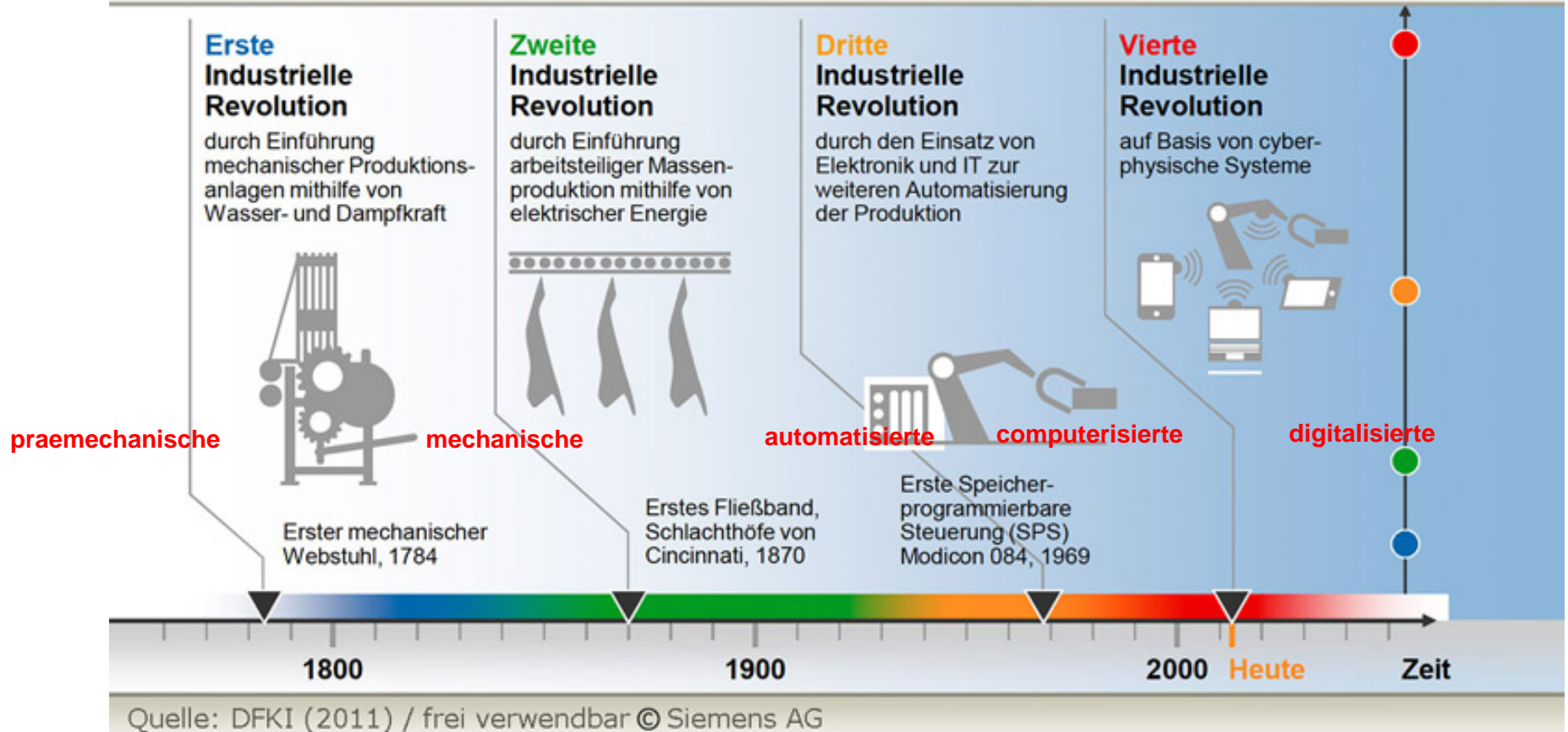
Arbeits- und Industriesoziologie: Analyse der betrieblich gebundenen Erwerbsarbeit in ihrer inhaltlichen Tätigkeitsstruktur und unter der Bedingung ökonomischer Rationalisierung und technologischen Wandels; mit dem Ziel, die Dynamik der Veränderung für die Beschäftigten, die Betriebe und die Gesellschaft herauszuarbeiten.

Berufssoziologie: Analyse der „Berufsform von Arbeiten in ihren vielfältigen Aspekten“ (Daheim); Berufsform: relativ dauerhaftes „Arbeitskraft-, Fähigkeits- und Kompetenzmuster“, (Beck/Brater/Daheim). Beruf als gesellschaftliche Konstruktion mit Bezug auf Sozialisation, Status und soziale Identität.

Schnittmenge:
Organisation betrieblicher Arbeit

Technikentwicklung industrieller Produktion und Berufsbildung

Die Evolution zu Industrie 4.0 in der Produktion



Wandel von einer funktions-/berufsorientierten zu einer (geschäfts)prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation

Regulationsform	fordistisch-tayloristisch	post-fordistisch/-tayloristische
Dimension		
Marktbezug	<ul style="list-style-type: none"> - Massenkonsum (standardisierte Massenprodukte) - relativ stabile Produktmärkte - langsame Innovationstempo 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversifizierte und stärker individualisierte (Qualitäts-)Produkte/Dienstleistungen - relativ bewegliche (volatile) Produkt- und Dienstleistungsmärkte - hohe und beschleunigte Innovationsdynamik
Unternehmens-/ Betriebsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelne (Groß)Unternehmen mit stabilem, vertikal hochintegriertem Leistungsprofil - Funktionsdifferenzierung strikt departmentalisiert (Fachabteilungsprinzip) - Zentralisierte Entscheidungs- und Steuerungsstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> - Konzentration auf Kernkompetenzen - in verteilten Produktionsverbänden bzw. Netzwerken - Multi-funktionale Unternehmenseinheiten mit Eigenverantwortlichkeit - Dezentralisierte Verantwortlichkeiten (im Rahmen zentralisierter Zielvorgaben)
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - starre Arbeitsteilung mit funktions-/berufsbezogene Aufgabendifferenzierung 	<ul style="list-style-type: none"> - flexibel spezialisierte Funktionsintegration mit Kunden- resp. Prozessorientierte
Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - vertikal, nach formalisierten Kompetenzen (Prinzip Dienstweg) 	<ul style="list-style-type: none"> - querfunktionale Kooperation (ggf. über Ebenen hinweg)
Aufgabenprofil	<ul style="list-style-type: none"> - begrenztes Bündel konkreter Verrichtungen mit relativ starker Kontinuität der Inhalte 	<ul style="list-style-type: none"> - Breites Bündel von Verrichtungen und "offene" Aufgabenstellungen (Problemlösung) mit relativer Diskontinuität der Inhalte
Anforderungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> - Konzentrierte fachlich-funktional Kerne (Spezialqualifikationen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Integration fachlicher Kerne in ein breites Spektrum technischer, kaufmännischer und sozialer Qualifikationen
Wissen-/Reflexionsqualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> - begrenzt auf fachtheoretische Grundlagen, Selbstständigkeit und sozialer Sensibilität 	<ul style="list-style-type: none"> - Heterogene fachtheoretische Grundlagen, systemisches Denken, sozialkommunikative Fähigkeiten

Epochaler Wandel des dominanten Arbeitstypus von Herstellungs- zu Interaktionsarbeit

Im Gegensatz zu industrieller Produktionsarbeit ist interaktive Arbeit in Dienstleistungstätigkeiten unmittelbar bedürfnisbezogen auf ein konkretes Gegenüber gerichtet ist, dessen Wille die Richtschnur für das Arbeitshandeln abgibt (bzw. abgeben sollte). Das Bedürfnis des Gegenübers – handele es sich um einen Kunden im Warenaustausch, um einen Klienten im Beratungs- oder Betreuungsgeschäft oder einen Patienten im Pflege- und Gesundheitswesen – zu präzisieren und gemeinsam Wege zu seiner Befriedigung zu erarbeiten, macht den Kern der Interaktivität von personenbezogener Dienstleistungsarbeit aus. Das Gegenüber ist nicht nur Adressat, sondern zugleich Mitproduzent der Tätigkeit; hierin liegt ein fundamentaler Unterschied zur Industriearbeit, in der Interaktion bzw. Kommunikation Mittel zum Zweck war (und ist), während sie hier wesentlicher Inhalt ist.

Handlungsstruktur interaktiver Arbeit (Mikroebene)

Ziel/Aufgabe:	Individuelle Bedürfnisbefriedigung von Kunden/Klientel/Patienten in organisationell definierten Situationen
Inhalt:	Thematisch zentrierte Kommunikation als dominanter Inhalt
Leistungstyp:	Situationsbezogenes Interpretations-, Entscheidungs- und ggf. Interventionshandeln
Handlungsregulation:	Hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle in actu (im Arbeitsverhalten)
Externe Steuerung der Arbeit:	Begrenzte Standardisierbarkeit und Rationalisierbarkeit der Arbeitsabläufe, keine Detailsteuerung des Arbeitsablaufs

Berufliches Profil

- Hohe bis mittlere Fachkompetenz auf Basis von Studium oder praxisintegrierter Ausbildung in anerkannten (gesellschaftlich normierten) Berufen
- Als Norm für die Tätigkeitsausführung: relativ große individuelle Handlungsautonomie in Institutionen bei selbständiger Arbeit
- Individuelle Verantwortlichkeit für Qualität der erbrachten Dienstleistung (Berufsethos)
- Hohes Maß an Selbstverantwortlichkeit für Kompetenzerhalt und –weiterentwicklung
- Soziale Anerkennung als Angehöriger einer Berufsgruppe

Folgerungen für die Berufsausbildung

- Der Trend von gegenständlichen zu interaktiven Qualifikationen in allen Beschäftigungsbereichen (industrielle Produktion wie Dienstleistungen) ist unumkehrbar, auch wenn gegenständliche Qualifikationen nicht obsolet werden. In den Berufsbildern, zumal in den gewerblich-technischen, spiegelt sich diese Entwicklung kaum.
- Die Entwicklung zu komplexeren Berufsprofilen (teils mit hybriden Charakter) mit zunehmend stärkerer Basierung auf theoretischem Wissen geht unter dem Einfluss der Digitalisierung weiter. Offen ist, was dies für Ausbildungsformen sowie Rekrutierungs- und Arbeitseinsatzstrategien bei Fachkräften heißt.
- Das upgrading der Qualifikationsanforderungen in fast allen Beschäftigungsfeldern setzt die Frage der Berufsausbildung für niedrig qualifizierte und oft sozial benachteiligte Jugendliche nachdrücklich auf die berufsbildungspolitische Agenda.
- Offen ist auch, wohin sich das traditionelle Konzept von Beruf und Beruflichkeit als Modell gesellschaftlicher Sozialisation, Integration und Identität bewegt. Ob es seine Kraft im Sinne einer solidarischen Gemeinschaft behält oder sich in Richtung auf stärker individualisierte Professionen entwickelt.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**