
„Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept

Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung

Klaus Beck

Zusammenfassung

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. Damit lässt er sich als das personale Pendant zu den metafunktionalen Strukturparametern der arbeitsteilig organisierten Gesellschaft etablieren und erhält so einen systematisch bestimmten terminologischen Ort. Als mehrdimensionales Konstrukt verweist ein solcher Beruflichkeitsbegriff auf bislang wenig beforschte Facetten des individuellen tätigkeitsbezogenen Selbstverständnisses und erschließt zugleich für die Praxis der Berufs(aus)bildung zentrale Interventionsperspektiven zur Ermöglichung einer gelingenden beruflichen Integration ihrer Adressaten.

Schlüsselbegriffe

Beruf, Beruflichkeit, Beruflichkeitsindex, Berufsforschung, Metakognition, Rahmenordnung

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.

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 zurück zu kommen 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 „Berufsför-migkeit“ 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 akademische 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. 198f.).

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.¹ 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 Sprech-Pfade zuzuschütten.

1 „By the rivers of Babylon, there we sat down. Yeah, yeah, we wept, when we remembered Zion –“ (Sänger: Bob Farrell 1978)

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 Begriffsbildungen² – 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.

Unter Bezugnahme auf den für unsere Disziplin bedeutsamen *pädagogischen*³ 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 recurriere ich auf einige Überlegungen, die ich Ende der neunziger 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. 352ff.). An seinen beiden freien Valenzen sind die Begriffe „Individuum“ und „Arbeitswelt“ bzw. „Gesellschaft“ angedockt (vgl. dazu und zum Folgenden Abb. 1). Damit kann „Beruf“ als relationales Konstrukt gedeutet werden.

2 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 eigen sind.

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

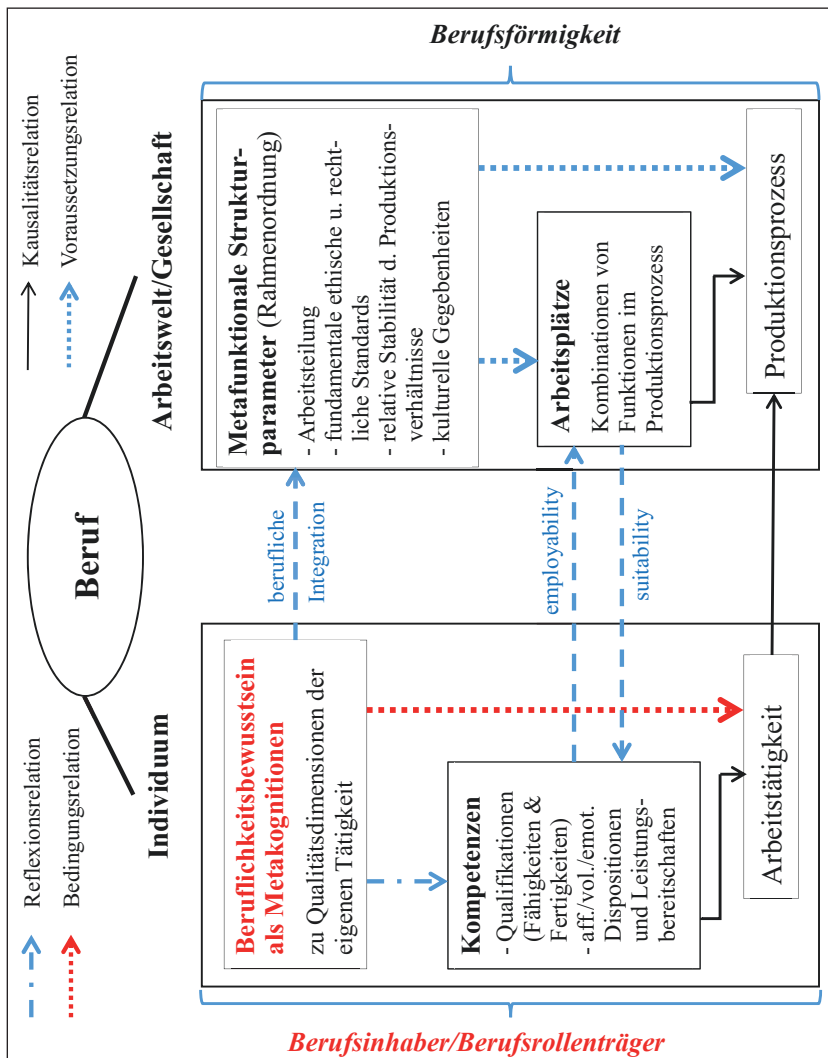


Abb. 1 Der pädagogische Berufsbegriff als zweistelliges Prädikat

In seinem Vorbereich, also auf der Seite des Individuums, gewinnen jene Merkmale Bedeutung, die es diesem ermöglichen (oder nicht ermöglichen), die im Nachbar-

reich thematisierten Funktionen an Arbeitsplätzen mit hinlänglicher Qualität auszuführen.⁴ Diese Merkmale können, soweit sie erlernbar sind, unter dem von Weinert (2001, S. 27f.) 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 Arbeitsplätzen⁵ in einigen wenigen Grundvoraussetzungen bestehen, ohne deren Erfüllung die Idee des Berufs in ihrem heutigen Verständnis nicht sinnvoll gedacht werden könnte.⁶ Es sind dies die kultur-, gesellschafts- und produktionsbedingten metafunktionalen Strukturparameter⁷ – 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 Standards⁸, (3) die relative Stabilität

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

5 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, siehe Fußnote 6), wo nun doch – eher unbeholfen – von Personmerkmalen die Rede ist.

6 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).

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

8 Zu den ersteren zählen bspw. der Wert der freien Persönlichkeitsentfaltung (auch im Beruflichen), die Ächtung von sittenwidriger Beschäftigung und Ausbeutung, zu den

der Produktionsbedingungen für Güter und Dienstleistungen⁹ sowie (4) weitere kulturelle Gegebenheiten.¹⁰

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 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 Arbeitsplätzen 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

letzteren die Vertragsfreiheit, das Subsidiaritätsprinzip für die Tarifpartner und das Verbot von Kinderarbeit und Sklaverei.

- 9 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.
- 10 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.

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 scheinbar 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?¹¹ Beginnen wir mit der *Relevanzkognition* (vgl. dazu und zum Folgenden Abb. 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 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,

11 Zum Folgenden vgl. auch Beck (1997, S. 357f.).

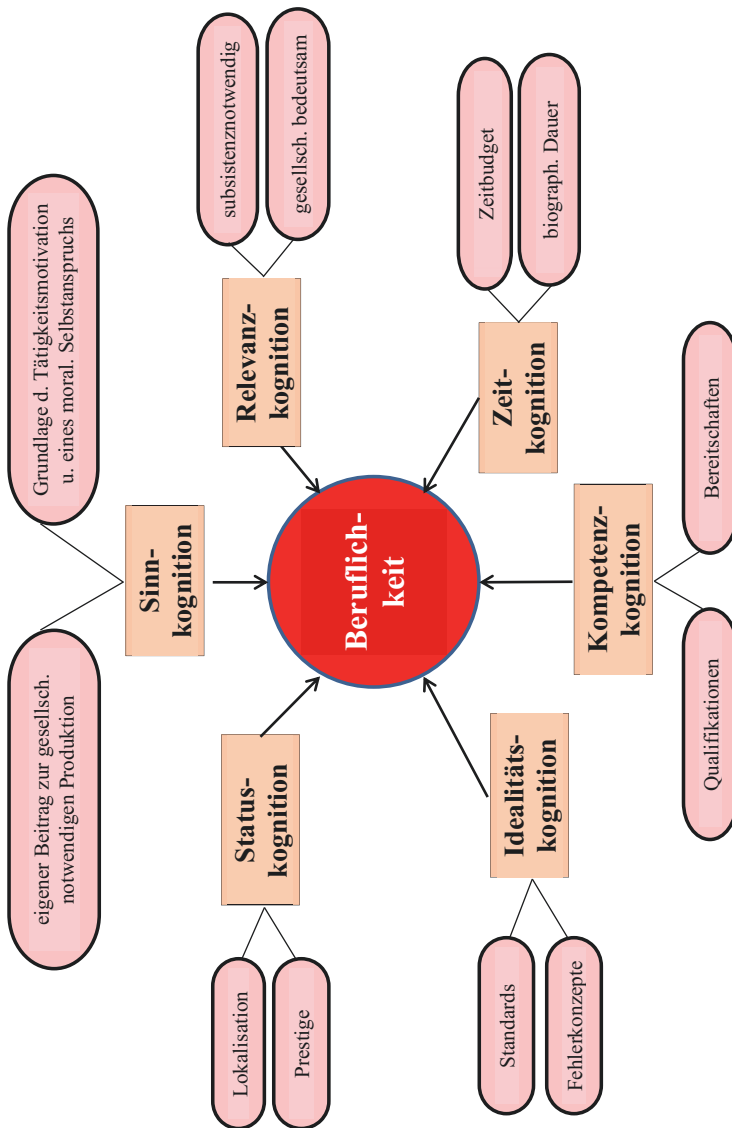


Abb. 2 Tätigkeitsbegleitende Metakognitionen als konstitutive Dimensionen des Beruflichkeitsbewusstseins

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 ausüben¹², 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 essentieller Teil des Selbstkonzepts und hat die eigenen tätigkeitsbezogenen *kognitiven, affektiven und psychomotorischen Leistungsmöglichkeiten* zum Gegenstand, die im Arbeitshandeln aktiviert werden müssen.¹³ Zu ihnen zählt zunächst das Wissen um die Ausprägung der eigenen Qualifikationen einschließlich physischer Dispositionen¹⁴, 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.

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

12 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.).

13 Also auch Interesse, Einstellungen, Haltungen, Werthaltungen usw.

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

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 objektiven 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.

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 Abb. 3).

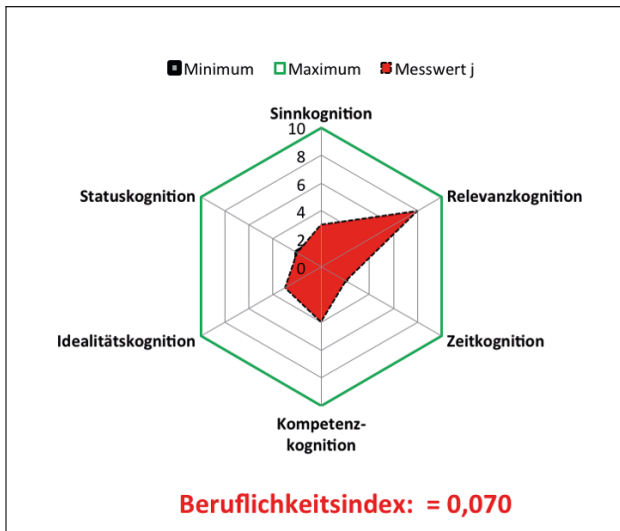
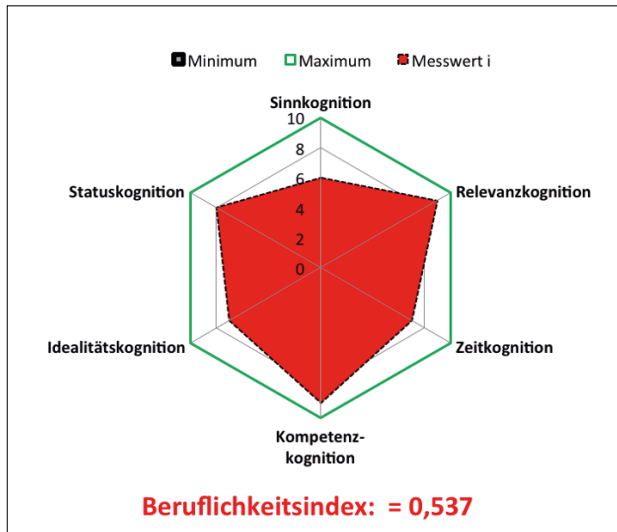


Abb. 3 Beruflichkeitsindex – quantifiziert als Flächenanteil am Maximalprofil (zwei fiktive Beispiele*)

* 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*).¹⁵ 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.¹⁶

Wie jede definitorische 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

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

16 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, von Rechts- oder Verwaltungsordnungen vorlägen.

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 berufliches Selbstkonzept integriert hat, also auch deren ethische Grundlagen in seiner moralischen Reflexion als Argumente zulässt. Weiterhin könnte die berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung, wie bereits angedeutet, nunmehr Individuen unter den sechs Facetten des Beruflichkeitskonzepts differenziell beschreiben und die so beschriebenen Merkmalsausprägungen in ihrem kausalen Zusammenhang (Verursachung und (Wechsel-) Wirkung) untersuchen. Damit tut sich ein Forschungsfeld auf, dessen Bearbeitung den Zugang zu einem tieferen Verständnis davon eröffnet, was uns bloß intuitiv als gelungene, ggf. aber auch als nicht gelingende berufsbiographische Entwicklung erscheint.

Die Nützlichkeit einer Begriffsfassung erweist sich oftmals bei der Betrachtung von abweichenden Fällen (*differentia specifica*), weshalb zur Veranschaulichung abschließend wenigstens ein paar Beispiele gegeben werden sollen. So sei zunächst auf das womöglich bei Schülern mit am häufigsten diskutierte Problem des „schlechten Lehrers“ hingewiesen, das – neben anderen Gründen – auch darin bestehen kann, dass eine betreffende Lehrperson ihre Arbeitstätigkeit nicht im Status der Beruflichkeit ausübt, etwa weil sie mit ihrem vorherrschenden ökonomischen Sicherheitsbedürfnis, ihrem Prestige hunger oder gar ihrer Machtlüsternheit keine legitime Sinnkognition zu aktivieren vermag. Analoges gilt auch für eine stattliche Zahl von Investmentbankern und für so manchen Topmanager, von gewissen Politikern, wie Max Weber (1926) sie schon vor nahezu hundert Jahren kritisiert hat, gar nicht zu reden. Ein interessantes Diskussionsfeld dürfte sich im Weiteren mit der Frage danach eröffnen, ob überhaupt und mit welchen Dimensionsausprägungen Angehörige des kämpfenden Militärs oder des Rotlichtmilieus einen Beruflichkeitsstatus erreichen können.

Ganz anders, jedoch ähnlich gravierend, liegen die Dinge auch bei Leiharbeitern, denen weder eine adäquate Zeitkognition noch eine konsistente Kompetenzkognition noch auch eine tragfähige Statuskognition ermöglicht wird. Diese Umstände verschärfen sich bei Arbeitslosen, die, obwohl sie vielleicht eine Ausbildung abgeschlossen haben und über arbeitsplatzrelevante Kompetenzen verfügen (also „employable“ wären), ohne arbeitstätig zu sein, keine entsprechenden Metakognitionen aktivieren können. Auch das verbreitete Phänomen der Ausbildungs- oder Studienabbrüche lässt sich zu einem noch näher zu untersuchenden Teil in Begriffen von Beruflichkeit erörtern. In diesen Fällen gelingt es den betreffenden Individuen

aus den unterschiedlichsten Gründen nicht, eine oder mehrere der beruflichkeits-konstituierenden Kognitionen auf einem ausreichend hohen Ausprägungsniveau zu entwickeln.

Das Beruflichkeitskonzept ist aber keineswegs nur ein Defizitkonzept. Es eröffnet vielmehr, wie bereits angedeutet, die Möglichkeit, Grade der positiven Ausprägungen seiner Dimensionen zu erfassen und diese Information als Indikator ebenso wie als Prädiktor für die Stabilität der subjektiven beruflichen Eingebundenheit eines Individuums in die arbeitsteilig organisierte Gesellschaft und in seine Arbeitskonstellation zu interpretieren. Man gewinnt damit zugleich ein Maß für die Resilienz dieses Individuums gegenüber strukturellen (Stichwort bspw. Digitalisierung), aber auch akzidentiellen Veränderungen seines aktuellen Arbeitsverhältnisses.

Von besonderem berufs- und wirtschaftspädagogischem Interesse wäre jedoch die Interpretation der Messdaten zur Ausprägung individueller Beruflichkeit als diagnostischer Befund. Er könnte Anlass zu remedialen Interventionen geben, nachdem untersucht worden ist, wodurch die Entwicklung in den einzelnen Dimensionen beeinflusst wird und also gefördert werden kann. Dieser Aspekt dürfte zugleich auch für die Berufsberatung über die Lebensspanne („life design“; Savickas 2012) von Bedeutung sein, die mit den überkommenen Konzepten von „Eignung und Neigung“ bzw. von „matching men and jobs“ nicht nur viel zu statisch angelegt ist; sie greift auch zu kurz, wenn sie lediglich die Passungsrelation von Kompetenz und Arbeitsplatz fokussiert und die personale berufliche Integration, wie sie als Phänomen der Metaebene beschrieben werden kann, nicht als Entwicklungsaufgabe (Havighurst 1972) begreift, sondern eher vernachlässigt oder gar ignoriert (vgl. Abb. 1).

Voraussetzung für die Nutzung dieser Anwendungsperspektiven ist freilich, dass, wie gesagt, die einzelnen Dimensionen einer sorgfältigen Operationalisierung zugeführt und auf dieser Basis Skalen und Messinstrumente entwickelt werden, die eine objektive, reliable und valide Erfassung der sechs zentralen Dimensionen erlauben. Das sollte jedoch nicht allzu schwierig und zugleich insofern lohnend sein, als das Beruflichkeitskonstrukt keinen domänenspezifischen Anpassungsbedarf aufweist, also auf eine sehr große Population angewandt werden kann, und doch interessante domänenspezifische Vergleichsperspektiven eröffnet.

Literatur

- Baethge, M., & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(1), 1–14.
- Beck, K. (1997). Die Zukunft der Beruflichkeit – Systematische und pragmatische Aspekte der Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In M. Liedke (Hrsg.), *Berufliche Bildung: Geschichte, Gegenwart, Zukunft* (S. 351–369). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bundesagentur für Arbeit (2011). *Klassifikation der Berufe 2010. Bd. 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Nürnberg/Paderborn. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf>. Zugriffen: 19. Oktober 2016.
- Daheim, H. (1970). *Der Beruf in der modernen Gesellschaft: Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns* (2. Aufl.). Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Deißinger, T. (1998). *Beruflichkeit als ‚organisierendes Prinzip‘ der deutschen Berufsausbildung*. Markt Schwaben: Eusl.
- Deißinger, T. (1999). Beruflichkeit als Zusammenhang. Ein Vergleich mit England. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Hrsg.), *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik* (40. Beiheft, S. 189–207). Weinheim: Beltz & Juventa.
- Deißinger, T. (2015). Verberuflichung und Verallgemeinerung – internationale Perspektiven und die Frage nach der Tertiarisierung der beruflichen Bildung. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen?* (S. 57–80). Bielefeld: Bertelsmann.
- Geißler, K. (1991). Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. *Leviathan*, 19, 68–77.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education* (3. Aufl.). New York: McKay.
- Heinzer, S., & Reichenbach, R. (2013). *Die Entwicklung der beruflichen Identität. Schlussbericht zum Forschungsprojekt*. http://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:000000000-272b-1a72-0000-00002d44d5b6/Schlussbericht_zum_BBT-Projekt_Berufliche_Identitaet.pdf. Zugriffen: 14.06.2016.
- Herzog, M., & Bai, B. (2015). Chinesische und Deutsche Beruflichkeit im Vergleich. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1–20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/herzog_bai_bwpat29.pdf (15.09.2016).
- Kungfutse (Konfuzius) (~500 v.Chr./1975). *Lun Yu. Gespräche* (Buch XIII, Nr. 3). Düsseldorf/Köln: Diederichs.
- 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@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1–22. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf (29.09.2016).

- Luers, R. (1988). *Zum Begriff des Berufs in der Erziehungswissenschaft: Kritik und Rekonstruktion aus analytisch-empirischer Perspektive*. Frankfurt: Lang.
- Mayer, K. U. (1996). Ausbildungswege und Berufskarrieren. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Forschung im Dienst von Praxis und Politik* (S. 113–145). Bielefeld: Bertelsmann.
- Meyer, R. (2012). Professionsorientierte Beruflichkeit? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen zur Öffnung der Hochschulen als Lernorte der beruflichen Bildung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 23, 1–17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe23/meyer_bwpat23.pdf (18.10.2016).
- Oberreuter, H. (2004). Verfassung. In L. Helms & U. Jun, *Politische Theorie und Regierungslehre. Eine Einführung in die politikwissenschaftliche Institutionenforschung* (S. 45–73). Frankfurt: Campus.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13–19.
- Spranger, E. (1924). *Psychologie des Jugendalters*. Leipzig: Quelle & Meyer.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (o. J.). *Sozialberichterstattung*. <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/glossar.html#Einkommensarmut>. Zugriffen: 13. Oktober 2016.
- Weber, M. (1926). *Politik als Beruf*. München/Leipzig: Duncker & Humblot.
- Weinert, F. E. (2001). *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim: Beltz.
- Zabeck, J. (1961). Die realistische Aufgabe der kaufmännischen Berufsschule unter dem Aspekt eines pädagogischen Berufsbegriffes. *Die Deutsche Berufs- und Fachschule*, 57(12), 901–916.
- Zabeck, J. (2013). *Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie* (2. Aufl.). Paderborn: Eusl.

Angaben zum Autor

Univ.-Prof. Dr. Klaus Beck || Johannes Gutenberg-Universität Mainz || FB03
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftspädagogik || DE-55099 Mainz
http://www.wipaed.uni-mainz.de/lis/106_DEU_HTML.php
beck@uni-mainz.de

Forschungsschwerpunkte/Arbeitsgebiete: Berufspädagogische Diagnostik; Didaktik der kaufmännischen Berufserziehung; Moralentwicklung und Moralerziehung; Wissenschaftstheorie der Erziehungswissenschaft.

Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft
und Pädagogik

Reflexionen aus Theorie und Praxis

Schlicht, J.; Moschner, U. (Hrsg.)

2018, XVIII, 364 S. 42 Abb., 8 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-18547-3