

Ingo Matuschek¹

Beständigkeit, ‚Erosion‘ und Degradierung – Zur Entwicklung industrieller Facharbeit als Form der Beruflichkeit

Abstract: Die seit Langem diskutierte ‚Krise der industriellen Facharbeit‘ einschließlich ihres vermeintlichen Verschwindens wird in den einschlägigen Debatten gerne mit dem Hinweis auf eine insbesondere in der beruflichen Ausbildung zum Ausdruck kommende Beständigkeit im Wandel gekontert. Die sich verändernde Arbeitswelt berührt allerdings nicht nur solche strukturellen respektive institutionellen Aspekte von Facharbeit und Beruflichkeit. Vielmehr sind Tendenzen einer tätigkeitsbezogenen Degradierung zu erkennen, die zugleich auf berufliche Expertise der Beschäftigten nicht verzichten will. Das sichert den Betrieben eine hohe fachliche Flexibilität bei zugleich sich öffnenden entgeltpolitischen Spielräumen. Der Beitrag geht solchen Tendenzen nach und bilanziert ambivalente Entwicklungen in der Berufsförmigkeit industrieller Facharbeit, die weder einem generellen Verfall noch einer ungebrochenen Beständigkeit das Wort reden.

1 Einleitung

Fast schon ritualisiert changieren Debatten um die ‚Krise des Berufs‘ zwischen dem immer wieder vorgebrachten Hinweis auf das Verschwinden von Facharbeit, insbesondere in der industriellen Fertigung, einerseits und dem Verweis auf Beständigkeit im Wandel andererseits. Perspektivisch eingebettet, lassen sich die jeweiligen Bilanzierungen nur schwer miteinander verbinden. Und in der Tat sind sowohl empirische Einsichten in Richtung – wenngleich nicht natürlich gegebener, sondern sozial herbeigeführter – ‚Erosionen‘ zu verzeichnen als auch Kontinuitäten im beruflichen System zu konstatieren. Das System der dualen Ausbildung in Deutschland gilt in vielen Ländern nicht nur als nachzuahmendes Exempel guter Transition von der Schule in den Beruf; auch die hohe Fachlichkeit der Beschäftigten ist weithin anerkannt. Zudem sind die Anstrengungen, durch laufende Modernisierungen von Ausbildungsgängen mit der Zeit zu gehen, deutliches Anzeichen eines lebendigen Berufssystems. Dieses scheint in der Lage zu sein, neue Tätigkeiten in altbekannte Berufe zu integrieren, kennt aber auch das Verschwinden von Berufen. Insofern scheint die Annahme berechtigt, dass Beständigkeit und Erosion zugleich Facetten des Wandels industrieller Facharbeit sind. So ist eher von der Kopräsenz als von der Dominanz einer der beiden Entwicklungen auszugehen. Weder für Alarmismus noch für träges Schulterzucken scheint in der sozialwissenschaftlichen Analyse Platz zu sein.

In Bezug auf den aktuellen Wandel der Arbeitswelt (u. a. durch die Digitalisierung) sind solche Argumentationsstränge in gewisser Weise reformuliert worden – ausgelöst z. B. aufgrund der Debatte um die von Frey und Osborne (2013) prognostizierten Auswirkungen auf Berufe in den USA, denen vor allem mit Hinweis auf das Berufe ausmachende, allenfalls in Teilen der Digitalisierung zum Opfer fallende spe-

¹ Prof. Dr. Ingo Matuschek, HdBA Schwerin. E-Mail: ingo.matuschek@hdba.de.

zifische Tätigkeitsbündel² vehement widersprochen wurde (Autor 2013). Eine ähnlich gelagerte Debatte entzündete sich u. a. an der Übertragung der von Frey und Osborne aufgestellten Prognosen auf Deutschland (vgl. Matuschek 2016). Erwartet wurde, dass die Digitalisierung eine Substitution von Arbeitskräften inklusive der Übernahme bisheriger Berufstätigkeiten durch Technologie bewirke. Andere argumentieren, dass eher mit einer Polarisierung der Beschäftigten zu rechnen sei und insbesondere die mittleren Qualifikationen unter dem Digitalisierungsschub zu leiden hätten. Jüngste Szenarien (u. a. des IAB) gehen von einem Beschäftigungsaufwuchs aus (Weber 2017).

Solche Prognosen umreißen nicht nur reale Ängste sowie Befürchtungen und versuchen, Arbeitsmarktszenarien zu erstellen, die frühzeitige Steuerungsmöglichkeiten zulassen. Sie definieren mehr oder weniger implizit ebenfalls immer (arbeits- und industriesoziologische) Perspektiven auf den Beruf und die Beruflichkeit – auch und gerade in deren Bedeutung für die industrielle Facharbeit. Mit Konietzka (2007) ist der Blick demzufolge auf zwei Ebenen zu richten: einerseits auf Strukturen und Regulationen des Berufs(bildungs-)systems, andererseits auf die mikrosoziologische Ebene der Tätigkeiten (in wie außerhalb der Betriebsstätten). Andauernde, relativ strukturkonservative und zugleich qua Modernisierungen innovative Institutionen wie die des Berufssystems und der Ausbildung treffen auf irritierende Effekte aus vermeintlich rein technischen Sphären des aktuellen Digitalisierungsschubs. Veränderte Berufswelten und Facharbeit tragen demnach stets aufeinander bezogene Dynamiken in sich, die einander verstärken oder aber abschwächen können und jedenfalls insgesamt zu betrachten sind.

An solchen Kulminationspunkten des Verhältnisses von Tätigkeit und Beruflichkeit kann die Frage nach der Zukunft empirisch aufgegriffen werden.³ Das geschieht im Folgenden in vier Schritten: Zunächst wird in aller Kürze dem ‚Tätigkeitsbündel Beruf‘ nachgegangen und das Konzept in die relevanten Debatten stichwortartig eingeführt (Abschnitt 2). Danach wird sich in einem weiteren Kapitel (3) der Aktualität der (Ausbildungs-)Berufe vergewissert, indem empirische Daten zum Berufs- bzw. Beschäftigungssystem präsentiert werden. Es folgt die auf einer eigenen Studie basierende tätigkeitsbezogene Skizze von Veränderungen der Arbeit in von Digitalisierung geprägten Arbeitsfeldern (Abschnitt 4). Der Beitrag endet mit einem Resümee, welches einen nach wie vor gegebenen verallgemeinerbaren Stellenwert von Beruf und Beruflichkeit bei gleichzeitigen Tendenzen einer tätigkeitsbezogenen Degradierung konstatiert. Betriebspolitisch ist dies ein klares Kalkül: Fachlich durch Ausbildung breit aufgestellte Beschäftigte, die lediglich unterwertige Tätigkeiten ausführen, sichern eine hohe fachliche Flexibilität bei zugleich sich öffnenden Flanken für ein Downgrading der Entgelte. Damit ist ohne Zweifel ein wichtiges arbeitspolitisches Terrain angesprochen, da solche Entwicklungen an die Grundfeste der Beruflichkeit gehen (Kapitel 5).

² Zur Schneidung von Kompetenzen vgl. diesbezüglich für das deutsche Berufssystem auch den ‚Klassiker‘ von Beck et al. (1980).

³ In die Debatte um die Akademisierung der Facharbeit (Nida-Rümelin 2014; s. a. Meyer 2015) beispielsweise geht implizit immer auch eine Deutung über Beständigkeit und Entwicklung von Berufen ein.

2 Berufe

Beruf ist die Bezeichnung für die Bündelung von Tätigkeiten und Qualifikationen, die Einzelne in öffentlichen oder privaten Institutionen respektive Unternehmen (also gemeinwohl- oder profitorientiert) zum Zwecke der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts einbringen. Ein Beruf ist etwas anderes als Erwerbsarbeit, aber im Wesentlichen durch die dort erbrachten Leistungen charakterisiert (vgl. umfassend Demszky v. d. Hagen/Voß 2018). Geht Arbeit bzw. deren Vollzug immer auch mit Sinnzuschreibung einher, gilt das ebenso für Berufe. Sie stiften eine berufliche Identität⁴. Zudem sind sie mit einem (normativen) Berufsethos verbunden: Man kann stolz auf seinen Beruf sein, darin aufgehen oder aber ein eher instrumentelles Verhältnis dazu ausbilden (vgl. Heisler 2015). Beck et al. umschreiben Berufe als

„relativ tätigkeitsunabhängige, zugleich tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Muster(n) von Arbeitskraft, die als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionszusammenhängen eingesetzt werden“ (Beck et al. 1980: 19).

Noch jenseits der mit der Digitalisierung offensichtlich zunehmenden Tendenzen zur (räumlichen, nicht unbedingt organisatorischen) Entbetrieblichung von Arbeit (Stichwort: Gig-Economy) deuten sie ein Spannungsverhältnis von überdauernden Zuständen wie dynamischen Entwicklungen an, dem jeder Beruf prinzipiell unterliegt und das mit dem technologischen Wandel in Teilen auch an Bedeutung gewinnt.

Zugleich sind Berufe mit Statuszuweisungen verbunden, es gibt angesehene sowie weniger angesehene, und ihnen ist ein jeweiliges Prestige eigen: Ärzte etwa gelten als Inhaber einer hochangesehenen Profession, über Gas-Wasser-Sanitär-Installateure wird (selbst angesichts ihrer lebensnotwendigen Verrichtungen) landläufig ‚die Nase gerümpft‘. Es ist von einer nach Gesichtspunkten funktionaler Differenzierung entstandenen Berufsschneidung auszugehen, die die heutige Vielfalt von Berufen im Sinne einer Spezialisierung prägt (grundlegend: Durkheim 1893; Luers 1988). Dafür sind nicht allein Qualifikationen oder Fähigkeiten, Sachzwänge oder technische Entwicklungen entscheidend; vielmehr haben zu dieser Ausdifferenzierung bereits zu Zeiten der Stände und Zünfte auch Kontroversen um Zuständigkeiten inklusive der in den jeweiligen Bereichen erzielbaren Einkommen und Statuszuweisungen beigetragen (vgl. Brater/Beck 1982)⁵. Das bekannte Beispiel des Mechatronikers verdeutlicht aktuell, dass es zudem durchaus zu Entgrenzungen zwischen Berufen kommen kann, die mit Auf- wie Abwertungen verbunden sein können. Zum Beruf gehört auch eine positionale Binnendifferenzierung, etwa entlang der mit einem ansteigenden Anforderungsniveau und Komplexität der Tätigkeit verbundenen Linie Angelernte, Fachkräfte, Spezialisten (wie Meister, gehobene Dienste und/oder Beru-

⁴ U. a. Dunkmann (1922) schreibt Berufen *gemeinschaftsstiftende* Kraft zu und kritisiert damit die insbesondere von Durkheim aufgebrachte Perspektive auf den Beruf als zentralen *gesellschaftlichen* Integrationsmodus. Ob man beide Perspektiven als unvereinbar werten muss, ist fraglich.

⁵ Das geht nach Martin Luther einher mit der äußeren *Berufung*, also einer gottgefälligen Positionierung, die den Einzelnen ihren Platz in der Welt respektive der göttlichen Ordnung zuwies. Mittlerweile hat sich der Berufsbegriff von solchen sakralen Aspekten weitgehend gelöst und wird säkularisiert verwendet (vgl. dazu grundlegend Weber 1920). In Nischen (Sinnzuschreibung, formale Berufung auf Ämter etc.) hat sich der Gedanke der Berufung aber erhalten.

fe, die Bachelorabschlüsse voraussetzen) und Experten (also Studienberufe wie Arzt, Wissenschaftler oder der höhere Dienst in Verwaltungen).

Nicht wenige Berufe fußen auf tradierten Berufsbildern (z. B. Zimmermann), haben sich allerdings – u. a. entsprechend dem technischen Fortschritt – weiterentwickelt; ein Beispiel dafür sind etwa digitalisierte Arbeitsschritte im Holzhandwerk. Zugleich entstehen auch neue, bisher unbekannte Berufe, während veraltete Berufsbilder obsolet werden (Palla 1994). Grundlage eines (anerkannten) Berufs ist eine Berufsausbildung, in Deutschland vor allem im System der dualen Berufsausbildung (Jacob/Kupka 2005). Damit verbindet sich der Anspruch, neben der Vermittlung eines fachlich-sachlichen Gehalts auch die Fähigkeit zur individuellen wie gesellschaftlichen Einordnung im und durch den Beruf reflektieren zu können. Diese Fähigkeiten waren (und sind) dezidiert in grundlegenden Überlegungen zur modernen Berufskonzeption eingebettet. Ziel war es, den identifizierten Gefahren einer Entmenschlichung durch Industrialisierung, Technisierung und Automation entgegenzutreten, die Menschen als bloße Anhängsel eines industriellen Produktionsprozesses zu begreifen schienen (Litt 1964) – eine Kritik, die auch heute noch (u. a. in den Debatten um die Digitalisierung der Arbeitswelt) aufgegriffen wird. Solche zum Ausüben eines Berufs notwendigen Fertigkeiten, Wissensbestände und Kompetenzen werden in der Regel im Rahmen einer Ausbildung, durch Praxis bzw. Erfahrung oder über ein Studium erworben. Ausbildung wie Berufstätigkeit können als ein zentraler Mechanismus der Integration in die Arbeitsgesellschaft angesehen werden (Kurtz 2002, 2005) – inklusive einer mit Beruflichkeit eng verknüpften sozialstrukturellen Zuweisung und habitueller Vergemeinschaftung. Dabei ist die Institution ‚Beruf‘ als ein wesentliches Merkmal der deutschen Erwerbsarbeitsgesellschaft keineswegs als Selbstläufer zu betrachten: Dem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1980 zum dualen System der Berufsausbildung (vgl. Benner 1981) ist zu entnehmen, dass alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten sollen – ein in den letzten Jahren trotz arbeitsmarktpolitischer Anstrengungen deutlich verfehltes Ziel. Die Zurückhaltung früherer Jahre könnte nun Arbeitgebern auf die Füße fallen, wenn es darum geht, dem in einigen Branchen deutlich spürbaren Fachkräftemangel zu begegnen. Auch die Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit, Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln, sind vielfältig, jedoch nicht immer von Erfolg gekrönt – vor allem dann nicht, wenn keine ausbildungsqualifizierenden schulischen Zertifikate vorliegen oder aber wenn Unternehmen darin keine hinreichende Grundlage für Ausbildung sehen und befürchten, zu viele zusätzliche Investitionen tätigen zu müssen.

Das liegt nicht zuletzt an einer zunehmend vermarktlichten Organisation von Arbeit und entsprechend flexiblen Produktionskonzepten. Ausbildung ist ein auf die Zukunft ausgerichteter Einstieg in ein (mehr oder weniger durchbrochenes) Erwerbsleben. Sie erscheint Betrieben zunächst nur als kostenträchtig – zumal der Ertrag aus betrieblicher Sicht höchst ungewiss ist, da insbesondere junge Menschen hochmobil sind und unklar ist, ob es zu einem „return on investment“ in das Humankapital kommt oder ausgebildete Fachkräfte schlussendlich abwandern. In weiten Teilen scheint dies auch für die Weiterbildung zuzutreffen – diesbezügliche Bestrebungen

zielen häufig eher auf unmittelbar wirksame Schulungen als auf systematische Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials (IAB 2017). Diesem Trend stellt die Bundesagentur für Arbeit ihre Strategie einer Qualifizierungsoffensive (BMAS 2018) entgegen: Individuen wie Betriebe können gefördert werden. Was aus kritischer Perspektive als Sozialisierung von Weiterbildungskosten⁶ durch Entlastung von Betrieben gewertet werden kann, fokussiert vor allem auf die im Bereich von Weiterbildungen eher zurückhaltenden kleinen und mittleren Betriebe sowie deren Beschäftigte, um einen im Vergleich zur Großindustrie bestehenden strukturellen Nachteil – in Relation zum Umsatz hohe Weiterbildungskosten der KMU – auszugleichen (vgl. ebenfalls Arntz et al. 2016). Ob das Programm Weiterbildungen in erheblichem Umfang befördern und zu einem andauernden Umdenken führen wird, bleibt abzuwarten. Anerkannt wird damit immerhin, dass Berufe nicht als statisches, sondern als dynamisches Konstrukt zu verstehen sind, das sich verändert und entwickelt und dessen Aktualisierung in beiderseitigem Interesse von Betrieben wie Beschäftigten liegt. Das von Lipsmeier (1998) betonte Verschwinden des ‚Lebensberufs‘ ist demnach nicht mit dem Verschwinden einer dauerhaft auf eine bestimmte Branche oder Tätigkeit ausgerichteten Erwerbsarbeit zu verwechseln. Dennoch sind Veränderungen festzustellen, die Bosch (2018) u. a. durch mit der Finanzialisierung einhergehende verkürzte Planungshorizonte, die Vermarktlichung der Arbeitsleistung sowie die kürzeren Produkt- und Produktionszyklen begründet. Von hoher Relevanz sind ebenfalls die Diversifizierung der Belegschaftsformate in Stamm- und Randbelegschaft, atypische Beschäftigung und Leiharbeit sowie schließlich auch die entlang der jeweiligen Wertschöpfungskette in KMU verlagerte Arbeitsplätze, was er als Anzeichen für eine Erosion von Beruflichkeit deutet. Umgekehrt zeigen der wachsende Anteil Qualifizierter bei Verschwinden einfacher Arbeitsformen, der Bedeutungszuwachs betriebsspezifischen Wissens im Hinblick auf dezentrale Formen der Arbeitsorganisation, die Konkurrenz um knapper werdende Arbeitskräfte, die durch flexible Arbeitszeiten gesicherte Beschäftigungsstabilität auch angesichts volatiler Märkte sowie die vielerorts funktionierende Mitbestimmung die Beständigkeit des deutschen Berufssystems (ebd.). Nicht zuletzt in der Frage nach einer grundständigen Ausbildung (inklusive umfassender und nicht nur auf betriebliche Notwendigkeiten fokussierter Weiterbildung) vs. einem auf verwertbare Kompetenzen orientierenden Schulungs- und Anlernsystem wird sich entscheiden, welcher Pfad zwischen Erosion und Beständigkeit eingeschlagen wird (vgl. dazu Drexel 2005). Die oben angeführte Qualifizierungsoffensive wäre daraufhin zu begutachten, welchen Richtungsentscheid sie letztlich unterstützt.

In den letzten Jahrzehnten haben sich zudem die Ansprüche der Arbeitenden an ihre Tätigkeit gewandelt. Stichworte wie Wertewandel bzw. in der Folge Wertesynthese (Klages/Gensicke 2001) verdeutlichen ferner einen stärkeren Bezug verschiedener Lebenssphären aufeinander – die der Arbeit steht neben denen der Familie oder der Freizeit und weiteren sozialen Beziehungen (vgl. Kleemann et al. 2019).

⁶ Schrader (2003) weist auf Privatisierungstendenzen in der betrieblichen Weiterbildung hin, die z. B. darin bestehen, dass für die Weiterbildung private Zeit der Arbeitenden genutzt wird – also außerhalb des Arbeitsvertrages betriebliche Maßnahmen angelegt werden.

Gleichzeitig steigen auch die Anforderungen des Arbeitsmarktes (Greb 2009): Über die fachlichen Qualifikationen hinaus werden nun vermehrt zusätzliche Kompetenzen gebraucht, um in einer sich beschleunigt verändernden Arbeitswelt Schritt halten zu können. Zugleich wächst im Zuge einer beruflichen Spezialisierung die Gefahr, dass Beruf und Berufsausbildung im Hinblick auf Selbstentfaltung anspruchsloser werden (ebd.) und jenseits gesellschaftlicher Bezüge einen nunmehr instrumentellen Wert für Unternehmen darstellen. In diesem Zusammenhang wird verschiedentlich eine Abkehr vom System der dualen Berufsausbildung und eine weitgehende Modularisierung eingefordert, um eine höhere Flexibilität des Ausbildungssystems zu erreichen (vgl. dazu Pilz 2009). Andere präferieren eine moderatere Weiterentwicklung des Berufsprinzips (ebd.). Lakonisch stellt Deutschmann (2005) fest, dass die vorgebliche Überkommenheit des dualen Systems der Berufsausbildung seit mehr als hundert Jahren beschrieben werde, ohne dass sich dies jemals zu einer wirklichen Krise des Berufs ausgeweitet hätte, obwohl es oftmals und aktuell u. a. auch angesichts der Digitalisierung behauptet wird.

Debatten um ein Ende der Beruflichkeit bzw. um einen fundamentalen Wandel sind insbesondere mit der Identifizierung einer Transformation der Arbeitswelt hin zu einer postfordistischen Logik der Leistungserstellung im Rahmen ‚neuer Produktionskonzepte‘ (Kern/Schumann 1984) verbunden: Beruflichkeit schien schleichend an Bedeutung für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse zu verlieren (Baethge/Baethge-Kinsky 1998). Die wenig flexiblen, schablonenartigen Strukturierungen von Berufen genügten offenbar nicht mehr den Anforderungen des Postfordismus; und einem (zum Teil in Datenbanken hinterlegten) theoretischen Wissen wird partiell mehr Bedeutung zugeschrieben als beruflichem Erfahrungswissen (Baethge et al. 2007). Zusätzlich waren Anzeichen für eine De-Professionalisierung zu erkennen, die mit Ansehensverlusten und geringer Attraktivität von Berufen einhergingen. Alles in allem wurden solche Entwicklungen als Hinweise auf eine Krise des Berufs gedeutet (vgl. zu den nur teilweise miteinander verbundenen Debatten: Demszky v. d. Hagen/Voß 2018). Abgesehen von einer keineswegs umfassend durchgesetzten postfordistischen Logik des Arbeitens (Kern/Schumann 1984; vgl. zur Re-Taylorisierung: Dörre et al. 2001; Kuhlmann 2009; Hardering 2011), die zumindest die Frage nach der Reichweite der Krisendiagnose aufwirft, ist außerdem unklar, warum Veränderungen generell als (negativ besetzte) Krise und nicht als Katalysator für den Wandel der Arbeitswelt begriffen wurden (vgl. zu Konsolidierungstendenzen neuer Berufsschneidungen: Dostal et al. 1998). Die Erkenntnis, dass sich mit einer Modernisierung des Produktionssystems auch Tätigkeiten ändern, ist einerseits nicht neu und bedeutet andererseits zunächst nur, dass sich Berufe transformieren, nicht aber, dass sie zwangsläufig verschwinden oder an Bedeutung verlieren müssen. Nur Letzteres wäre ein substanzielles Zeichen für eine Krise des Berufs. Einzelne Berufe werden heutzutage nicht mehr oder nur in Nischen gebraucht – das Berufssystem als solches scheint davon jedoch eher unberührt.

Ob also der Individualberuf (Voß 2001) das System der staatlich reglementierten, „kollektiv“ formulierten Berufe respektive Facharbeit durch individualisierte Wissens- und Kompetenzprofile gleichsam verdrängt oder ob die Institution Beruf in der Lage

ist, neue Kompetenz- und Wissensprofile reglementiert zu inkorporieren, ist eine ungelöste wie vielleicht nicht lösbare Kernfrage der Debatten um die Zukunft des Berufs. Vieles deutet darauf hin, dass es disparate Entwicklungen gibt. Nicht zu vergessen ist, dass zwar die Reaktionsgeschwindigkeit von Institutionen durchaus langsamer zu sein scheint als das Tempo innovativer Dynamiken, Letzteren aber auch die Luft ausgehen kann. Von einer weitgehenden Entberuflichung (Meyer 2000) kann jedenfalls kaum die Rede sein, wie die im folgenden Abschnitt dargestellte Datenlage verdeutlicht.

3 Ausbildung, Beruf und Beschäftigungssystem im Spiegel der Empirie

Die von der Bundesagentur für Arbeit aufgeführte Gesamtliste der Berufsbezeichnungen weist knapp 28.000 Einträge auf, die allerdings durch Dopplungen ähnlicher Bezeichnungen (etwa aufgrund der Aufnahme älterer Berufe oder Berufsbezeichnungen aus der ehemaligen DDR) sehr aufgebläht ist. Handhabbarer ist die auf dieser Grundlage entstandene Klassifikation der Berufe, die in 2013 knapp 2200 Berufe umfasste (vgl. BA 2018), inklusive der 114 Handwerksberufe (BiBB 2017). Die Klassifikation der Berufe (KldB) wurde 2010 gegenüber der älteren Fassung geändert, um weiterhin die deutsche Berufslandschaft aktuell zu erfassen, dies aber in zur Internationalen Berufsklassifikation ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008) vergleichbarer Form.⁷ Über 2000 anerkannte Berufsbilder sprechen dafür, von einer starken Institutionalisierung des Berufswesens auszugehen, zumal damit nicht nur Ausbildung, Qualifikation und (ggf.) betriebliche Weiterbildung einhergehen, sondern auch Kontrollmöglichkeiten (Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheit etc.) wie Erwartungshaltungen (etwa von Kunden an die fachgerechte Ausführung einer Dienstleistung oder Herstellung eines Produktes).

Wichtiger noch als die zwar beeindruckenden, aber wenig aussagekräftigen Zahlen zur Berufsstruktur sind dynamische Prozesse der Veränderung von Berufen. Diese lassen sich in gebotener Kürze u. a. a) durch den Blick auf die permanenten beruflichen Modernisierungsprozesse, b) mit Perspektive auf die Bewegungen am Ausbildungsmarkt und c) hinsichtlich der Situation der (betrieblichen) Weiterbildung durchdringen. Grundlegend gilt dabei, dass in Deutschland bezüglich Aus- wie Weiterbildung ein dual-korporativistisches Modell auf Basis tripartistischer Verständigung vorherrscht.

Ad a) Berufe sind mindestens tätigkeitsbezogen definiert (s. o.) und ihre Ausgestaltung muss somit auf den sich vollziehenden Wandel reagieren. Das geschieht grundständig in der Ausformulierung von anerkannten Ausbildungsberufen, indem deren Ausbildungsinhalte regelmäßig überprüft werden, um technologischen Entwicklungen oder veränderten Qualifikationsbedarfen der Betriebe zu entsprechen. Damit verschwinden ggf. Arbeitsaufgaben, es entstehen aber auch neue. Die Handwerksordnung und das Berufsbildungsgesetz schreiben die erforderlichen Qualitäts-

⁷ Die mit der KldB 2010 gegenüber ihren Vorläufern einhergehende Reduzierung der Anzahl klassifizierter Berufe ist zum Teil der Überführung in die internationale Klassifikation geschuldet – die Berufe existieren fort, sind aber nun anders zugeordnet. Die gelisteten Berufe werden zudem in fünf Berufssektoren und 14 Berufssegmente gruppiert.

standards fest. Dem dualen Prinzip folgend, wird in Betrieb und Berufsschule unter der Prämisse einer hohen Praxisorientierung ausgebildet. Die nach dem Berufsprinzip erfolgende bundesweit anerkannte Zertifizierung des Abschlusses berechtigt zur Ausübung vieler Tätigkeiten innerhalb der Berufsklassifikation und darüber hinaus. Veränderungen werden konsensual von den Sozialpartnern (Gewerkschaften, Verbände, Kammern etc.) sowie von Bund und Ländern (jeweilige Ministerien) festgelegt. Das verleiht dem System eine hohe Akzeptanz. Neben der eingebundenen Bundesagentur für Arbeit ist vor allem der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung federführende Organisation bei der Modernisierung von Berufen (vgl. BiBB 2017), indem dort Richtlinien wie Musterprüfungsordnungen oder auch Erprobungszeiten neuer Berufe usw. beschlossen werden. Der jährlich veröffentlichte Berufsbildungsbericht der Bundesregierung evaluiert entsprechende Bemühungen und Problemstellungen. So sind in 2018 neben einem völlig neuen Berufsbild (Kaufmann/-frau im E-Commerce) 24 modernisierte Berufsbilder in Industrie, Handwerk und Dienstleistung hinzugekommen. Damit ist gewährleistet, dass sich das Berufssystem an den jeweils neuen Anforderungen aus der Wirtschaft, aber auch an sich wandelnden Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren kann. Diese Anpassungsfähigkeit geht über die rechnerische Größenordnung der 24 Berufe, die nur ein Prozent der in der KldB 2010 aufgeführten Berufe ausmachen, weit hinaus. Das ist der Fall, weil z. B. Zerspanungsmechaniker, für die eine solche Modernisierung beschlossen wurde, in zahlreichen Berufen Fuß fassen können und die Veränderungen damit viele Wirtschaftsbereiche tangieren.

Ad b) Die Entwicklung am betrieblichen Ausbildungsmarkt zeigt nach den Krisenjahren 2008/09 einen deutlichen Aufwärtstrend: 574.200 Ausbildungsplätze wurden im letzten Jahr angeboten, ein Höchststand der vergangenen Dekade. Einen Rekordwert erreichte allerdings auch die Zahl der Ausbildungsplätze, die nicht besetzt wurden: Auf 57.700 und damit rund dreimal so viele wie 2009 trifft das zu. Insgesamt ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zu bilanzieren: Auf 100 Ausbildungssuchende kamen in 2018 rund 97 Angebote. Das Interesse an dualer Ausbildung steigt – sowohl bei Betrieben wie bei jungen Menschen. Männer fragen stärker nach als Frauen, bei Letzteren verharrt die Zahl der Ausbildungssuchenden bezüglich der letzten Dekade auf einem Tiefststand – wenig überraschend, wenn man die sinkende Zahl der Schulabgänger_innen betrachtet, von denen zudem immer mehr einen höheren Abschluss bzw. ein Studium anstreben. Wenig attraktive Berufe, im Dienstleistungssektor etwa, werden demzufolge seltener nachgefragt. Bei männlichen Ausbildungsplatzsuchenden wird diese Entwicklung zum Teil durch schlechtere Schulabschlüsse mit nachfolgender Orientierung auf berufliche Ausbildung und eine erhöhte Abbrecherquote bei Studierenden quasi noch aufgefangen. Männliche Migranten verursachen einen zusätzlichen Sondereffekt (BiBB 2018). Insgesamt scheint sich das Niveau der Ausbildungsquote stabil zu halten, wenngleich Umwege über das (abgebrochene) Studium offenbar nicht mehr nur die Ausnahme bilden. Das hält den Druck auf Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung wie auf diejenigen ohne Schulabschluss sicher weiter aufrecht – aus systemischer Perspektive deutet aber wenig auf eine mangelnde Attraktivität der betrieblichen Ausbildung hin.

Ad c) Weiterbildung ist ein zusätzlicher Baustein, der zur Modernisierung und Attraktivität von Berufen beiträgt. Insgesamt wird seit Beginn des Jahrtausends – unterbrochen von der Zeit der zentralen Krisenjahre 2008/09 – verstärkt in Weiterbildung investiert, sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der Beschäftigten, die neben pekuniären Ressourcen vor allem ihre Zeit einbringen. Zu beobachten sind Mitnahmeeffekte durch die Betriebe, die dennoch auch deren gestiegenes Interesse an Weiterbildung zeigen (IAB 2017). In Bezug auf die durch Digitalisierung angestoßene Veränderung von Berufen respektive Tätigkeiten in Berufen verweist Abel (2018) in seiner Metaanalyse darauf, dass sowohl Schlüsselqualifikationen wie Kompetenzen im Zuge der Digitalisierung einer Modernisierung entgegensehen und dass dazu insbesondere die arbeitsplatznahe Weiterbildung ein gangbarer Weg sei, es aber einer neuen Lernkultur bedürfe, um Erfolg zu zeitigen.

4 Digitalisierungsbedingte Veränderung von Tätigkeiten als Degradierung in beruflichen Arbeitsmärkten

Digitalisierung wird hauptsächlich von den Protagonisten des Wandels hin zur Industrie 4.0 häufig mit dem Einzug humanerer Arbeitsbedingungen verbunden; und in der Tat sind Vorteile z. B. durch Assistenz- und Kontrollsysteme zunächst nicht von der Hand zu weisen. Monotone Tätigkeiten können Maschinen übernehmen, sodass es zweifelsohne zu Entlastungen bei Hebe- und Tragearbeiten kommt. Andererseits verursacht das Kosten und muss entsprechend effizient organisiert werden – in der Regel rechnet sich der Einsatz nur, wenn Arbeitskraft eingespart wird. Folglich sind mit der Implementierung von Digitalkomponenten wie kollaborativen Robotern etc. oft weitreichende Veränderungen sowohl in der Arbeitsorganisation als auch im Beschäftigungsverhältnis verknüpft. Solche Implementierungsprozesse wurden in den Jahren 2017 bis 2018 von einem Projekt an der Universität Duisburg-Essen mit dem Ziel untersucht, die Wahrnehmungen, Einschätzungen und Erwartungen von Beschäftigten – kurz: ihre Dispositionen – im Digitalisierungsprozess einzufangen (vgl. Matuschek et al. 2018). Wir stießen auf durchaus disparate, mit Hoffnungen sowie Befürchtungen einhergehende und auf sozialpartnerschaftliche Gestaltung setzende Perspektiven. Verbunden sind sie allerdings mit einem großen Menetekel: Die primäre Strategie einer auf Kosten der Beschäftigung, Arbeitsqualität und -zufriedenheit gehenden Rationalisierungswelle hat nur wenig mit Humanisierungsidealen zu tun.

Im Folgenden werden lediglich zwei Beispiele ausführlicher dargestellt. Dabei handelt es sich einerseits um ein Unternehmen der Metall- und Elektrobranche, in dem mehrheitlich ausgebildete Fachkräfte arbeiten. Es hat wirtschaftlich schwere Zeiten durchlebt und sieht diese auch noch nicht überwunden. Im Zuge der Digitalisierung der Produktion wurden die konventionellen Maschinen mit Sensoren und Aktoren ausgestattet, die sie in die Lage versetzen, den eigenen Zustand zu kontrollieren und ggf. einen Verantwortlichen mittels Kommunikationsmedien in Kenntnis zu setzen, damit Gegenmaßnahmen initiiert werden können. Arbeitsorganisatorisch ist diese Umrüstung mit einer veränderten Aufgabenbeschreibung für die Instandhaltung verbunden, die bislang von den Maschinenführern eigenverantwortlich durchgeführt wurde. Das Modell des Managements sieht nun ein reduziertes Aufgabenspektrum

vor, das für eine erhöhte Anzahl an Maschinen erbracht werden muss. In Serviceorganisation umbenannt, werden die vormals integrierten Tätigkeiten der Instandhaltung nun auseinanderdividiert, wie das Schaubild verdeutlicht:

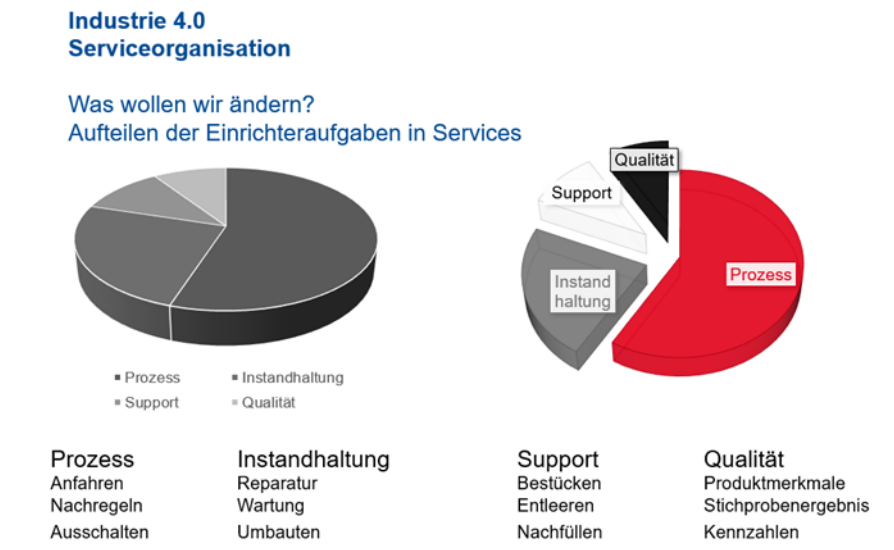


Abbildung 1: Zerteilung des Aufgabenspektrums von integrierten Einrichtertätigkeiten im Zuge der Industrie 4.0-Strategie des Fallunternehmens A

(Quelle: anonymisiert, d. A.)

Die früher integrierte Tätigkeit als Einrichter wird, u. a. mit dem Hinweis auf geringere Zeitvolumina für Qualifikationsprozesse, in mehrere Teilbereiche zerlegt. Die Mitarbeiter werden per hinterlegter Aufgabenmatrix lediglich einer Gruppe – Prozess, Instandhaltung, Support oder Qualität – zugewiesen. Statt wie früher sämtliche, ihnen fachlich möglichen Einrichterarbeiten in vollem Umfang auszuführen, sind sie nur noch für die jeweils vorgegebenen Tätigkeiten zuständig. Das ist faktisch weniger eine Spezialisierung als vielmehr eine Beschneidung des Tätigkeitsspektrums bei zeitgleichem Aufwuchs der zu betreuenden Maschinen. Was dem Management zufolge vor allem eine Reorganisation zur Senkung von Ausbildungskosten zukünftiger Einrichtergenerationen ist, wird von den aktuellen Beschäftigten als Degradierung ihrer eigenen Tätigkeit wahrgenommen. Ihnen ist es verwehrt, qualifikatorisch mögliche Handgriffe auszuführen – vielmehr sind sie gezwungen, das jeweils zuständige Team zu mobilisieren, was beispielsweise zu Zeitverzögerungen führt. Dass solche Signale durch die Sensorik der Maschinen im Konzept des Predictive Maintenance auch automatisiert erfolgen können, ist dabei kein Trost.

Am vorgeblichen Ziel der menschenzentrierten Verwendung der u. a. mittels Sensoren digitalisierten Produktionsprozesse werden allerdings von Beschäftigten wie Betriebsräten erhebliche Zweifel angemeldet. Ihrer Ansicht nach geht es hauptsächlich darum, die Produktion über den bisher erreichten Stand hinaus zu automatisieren und dadurch zu standardisieren, weil bisherige Leerlaufzeiten, die sie selbst als durchaus kreative Chance sehen, entfallen. Ein bislang für Instandhaltungsarbeiten eingesetzter Maschinenbediener bilanziert das folgendermaßen:

„Also ich sag mal, von der Idee, alles ein bisschen sicherer zu machen, ist [es] sehr vorteilhaft. Also das [...] wird hier sehr groß umgesetzt. Und dadurch kann man halt auch sehr viel weniger machen. Und die Betreuung an sich liegt eben halt nur noch in der Produktion. Man hat keine Zeiten, mal irgendwo anders hinzugehen. Wenn irgendein Teil mal repariert oder gewechselt werden muss, dann kriegt man kaum noch die Zeit dafür. Also wenn was kaputtgeht, klar, dann muss man irgendwas machen. [...] Aber [...] mit diesem 4.0 wollen die jetzt eben halt nochmal alles umdrehen. Also ist [das] dann wirklich nur noch so, dass ich und [andere] Personen nur noch Knöpfchen drücken und wenn was kaputtgeht, kommt ein anderer und repariert das.“

Die Neuorganisation der Arbeit, u. a. durch den Einsatz von Industrie-4.0-Komponenten wie z. B. erweiterte Sensorik und Kommunikation über Apps und Tablets, wird vor allem als individuelle wie kollektive Degradierung und Dequalifizierung erlebt. Anders als zuvor sind eigene Einrichtungs- und Instandhaltungsarbeiten nicht mehr gefragt bzw. zeitlich so bemessen, dass sie kaum auszuführen sind. Zwar wird die Zielstellung, den Produktionsablauf somit sicherer zu gestalten, durchaus geteilt – die daraus entstehenden Konsequenzen werden jedoch kritisch gesehen. Letztlich hat sich die Belegschaft allerdings dem größeren Ziel einer qua Digitalisierung effizienteren und rationalisierten Produktion, das offensichtlich mit einiger Vehemenz verfolgt wird, unterzuordnen. Dabei ist auf die Ansprüche der Beschäftigten wenig Rücksicht genommen worden, wie im Interview ausgeführt wird. Fokussiert wurde auf die technischen Möglichkeiten eines modernisierten Maschinenparks, nicht aber auf Identitäten und Motivationen der Beschäftigten.

Das Beispiel zeigt, dass sich mit der Digitalisierung Tätigkeiten und langfristig auch Qualifikationsstrukturen von Berufen verändern und dies den Beschäftigten nicht immer zum Vorteil gereichen muss. In Bezug auf künftige Generationen zielt das Unternehmen gerade auf veränderte Qualifizierungsanstrengungen. Ob dies ebenso auf die grundlegenden Berufsbilder durchschlägt und welche Auswirkungen es ggf. hat, wäre zu prüfen. Veränderungen sind den Berufen ja zunächst einmal nichts Unbekanntes (s. Abschnitt 2). Im konkreten Fall befürchten die Beschäftigten eine baldige Debatte um Entgeltstrukturen, die statt auf eine umfassende Tätigkeit nur mehr auf das beschnittene Spektrum an Aufgaben orientiert. Bei Fortbestehen der umfangreichen Expertise würde nur noch ein Teil der bezüglich der Qualifizierung möglichen Leistung bezahlt. Hinzu käme laut den Erwartungen, dass nur noch wenige Kollegen in einem integrierten Aufgabenumfeld aktiv seien, während andere einen schleichenden Verlust an Expertise zu akzeptieren hätten. Um die Produktion zu standardisieren, würde dem Betrieb auf lange Sicht notwendige Flexibilität abhandkommen, die die gegenwärtige Belegschaft einbringen kann, so die Beurteilung. Wo allerdings eine optimale Grenze verläuft, ist kaum abzuschätzen. Die mit den Bewertungen einhergehende Wahrnehmung, faktisch degradiert zu werden, ist Ursache für die erheblichen Zweifel an den Vorteilen der Digitalisierung jenseits einer bloßen Technikkritik. Der Zorn richtet sich auf das hinter der Reorganisation stehende rein wirtschaftliche Kalkül, welches entgegen der vorgeblichen Menschenzentrierung vor allem ökonomische Parameter adressiert und somit Humanisierungspotenziale digitaler Produktion negiert, wenn sie auf eine zukünftig (in weiten Teilen) dequalifizierte Belegschaft hinausläuft.

Eine demgegenüber deutlich nachhaltigere Politik verfolgt laut Aussagen eines Betriebsrats das Management eines Automotive-Unternehmens. Es genießt (wie die Branche insgesamt) nach den schweren Jahren, die auf die Wirtschaftskrise 2008 folgten, seit einiger Zeit eine Phase positiver Entwicklung, sieht sich aber insbesondere durch die E-Mobilität vor große Herausforderungen gestellt: Klassische Berufsfelder und Tätigkeiten der Automobilproduktion werden verschwinden, dafür andere Qualifikationen an Bedeutung gewinnen. Dieser Wandel soll entsprechend einem von Management und Betriebsräten gemeinsam getragenen Commitment ausgestaltet werden, der qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in das Zentrum stellt. Dazu führt ein Betriebsrat aus:

„Bei uns ist [es] generell jetzt nicht so, dass unsere Firma sagt: ‚Ich will die alle unbedingt niedriger qualifiziert haben‘ [...] und da hängt natürlich Qualifikation und Eingruppierung [dran]. Oder [...] gelingt's mir halt [...] so viele wie mögliche Umfänge [an Tätigkeiten] einfach zu integrieren, was wir immer bestrebt sind, auch zukünftig. [...] Und wenn du's noch billiger machst, noch einfacher machst und alles, dann findest [du] ja zum Schluss keine Leute mehr. Zumindest keine Hochqualifizierten mehr, oder Höherqualifizierten, die das eben machen wollen. [...] Also ich glaube, aus der Notwendigkeit heraus, dass die Zyklen immer schneller werden, dürfte eigentlich alles [...] Unternehmensinteresse nicht dahin sein, dass wir die Leute nur dequalifizieren. Und das müsste uns eher helfen in unserer Grundsatze debatte der Rotation und Einsatzflexibilität.“

Degradierungstendenzen, die es (wie in Beispiel 1 beschrieben) zweifelsohne gibt, finden auf der Ebene der konkreten Tätigkeit ihre Grenze in der Schnittmenge eines attraktiven Arbeitsplatzes und dem dazu notwendigen Qualifikationspotenzial der (zu rekrutierenden) Beschäftigten. Zwischen Rationalisierungseffekten und Qualifikationsstrukturen besteht grundsätzlich eine unauflösliche Relation, die in den Augen von Beschäftigten nicht durch das Überschreiten der Demarkationslinie eines von allen betrieblichen Akteuren anerkannten Passungsverhältnisses von Qualifikation und Tätigkeit perforiert werden darf. Dass eine nachhaltige Mixtur gefunden wird, ist damit Aufgabe der Arbeitsorganisation und erfordert in aller Regel ein entsprechendes Vorgehen des Betriebsrats. Am Beispiel des Automotive-Unternehmens ist abzulesen, dass Aufgabenzuschneidungen im Zuge der Digitalisierung nicht unbedingt regressiv ausfallen müssen, sondern durchaus Potenzial für eine Humanisierung der Arbeitswelt enthalten können. Das verlangt nach einer qualifikationsorientierten Arbeitspolitik, die breite Expertise innerhalb der Facharbeit in den Mittelpunkt stellt und den etwaigen Entfall von Aufgaben durch neue Tätigkeiten oder Schneidungen zu kompensieren sucht. Das zweite Beispiel zeigt, dass Facharbeit nicht einfach ein Appendix der technologischen Entwicklung ist, sondern technisch begünstigte Taylorisierungstendenzen mittels arbeitsorganisatorischer Maßnahmen aufgefangen werden können. Beide Fallbeispiele verweisen demnach darauf, dass Beruflichkeit und Facharbeit ausgestaltbare Formationen sind, die bei bestimmten (betrieblichen) Konstellationen unter Druck geraten, aber ebenso stabilisiert werden können.

5 Fazit

Die Frage nach Erosion vs. Beständigkeit des Berufs ist kaum zu beantworten. Traditionell werden auch mittlere Führungspositionen in Deutschland intern ‚von unten her‘

rekrutiert – die oft an der Praxis internationaler Wettbewerber orientierte Akademisierung schreitet nur langsam voran. Schon bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen ist – nicht nur in der Produktion, sondern gleichfalls in Dienstleistungsberufen – nicht gesichert, dass sie eine ihrer formalen Qualifikation entsprechende Tätigkeit ausüben. Das gilt offensichtlich ebenso für den Bereich der Fachberufe. Es gibt demnach Entgrenzungen von Facharbeit sowohl in Richtung Professionalisierung als auch hin zu einer Annäherung an Angelernte (vgl. Bosch 2014) – mithin Polarisierungstendenzen. Dass Unternehmen einen Technologiesprung dazu nutzen, arbeitsorganisatorische Veränderungen in Richtung stärkerer Rationalisierungseffekte zu nutzen, kann kaum überraschen. Dass viele Unternehmen dabei zu einfacheren Tätigkeitszuschnitten greifen, ist wahrscheinlich ein vielleicht kurzfristigen Ökonomisierungserfolgen geschuldeter Reflex, der die nachhaltige Entwicklung von Belegschaft und Betrieb aus den Augen verliert. Metaphorisch ausgedrückt: Man möchte die berühmte ‚eierlegende Wollmilchsau‘ gerne im Stall haben, sie aber nur ungern entsprechend ihrer potenziellen Leistung füttern – hinreichend scheint eine Art lebenserhaltende Diät zu sein, notfalls angereichert durch herabfallende Äpfel von der öffentlichen Streuobstwiese. In soziologischer Perspektive wäre dies der Einsatz berufsqualifiziert Ausgebildeter bei im Normalfall reduziertem und das Entgelt bestimmendem Tätigkeitsspektrum, die zur Not dennoch ihre Kompetenzen aktivieren können müssen, hochflexibel sind und sich (ggf.) mittels öffentlicher Qualifizierungsprogramme oder Lohnzuschüsse reproduzieren lassen. Ganz offensichtlich handelt es sich dabei um (aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvolle) Mitnahmeeffekte in Bezug auf ein als qualitativ hochwertig angesehenes Aus- und Weiterbildungssystem, dessen Output bzw. Outcome man gerne in Anspruch nimmt, ohne adäquate Gegenleistungen zahlen zu wollen. In der Tat scheint dieser Ansatz durchaus Verbreitung zu finden – andererseits existieren auch stärker an einer gesellschaftlich stabilen Entwicklung interessierte, weitsichtigere Perspektiven, wie es das Beispiel des Automotive-Unternehmens mit den Ansätzen zur Beschäftigungssicherung qua Arbeitsorganisation zeigt, die ebenso zur Vermeidung der Sozialisierung von mit Degradierung respektive Dequalifizierung verbundenen Kosten beitragen.

Das spricht dafür, in die Debatte um Erosion bzw. Beständigkeit von (industrieller) Facharbeit tätigkeitsbezogene Aspekte intensiver einzubeziehen, als dies in der Regel geschieht. Die Institutionen der Aus- und Weiterbildung präsentieren sich gerade in ihrer sich modernisierenden Verfasstheit als sehr beständig – unterqualifizierte Tätigkeiten sind jedoch zugleich geeignet, ihre weitgehende Anerkennung zu unterminieren, wie aktuell bezüglich der Digitalisierung in industrieller Facharbeit zu beobachten ist. Ähnliche Tendenzen finden sich allerdings ebenso in Dienstleistungsbereichen, etwa dem Finanzsektor. Derzeit scheint unklar, welche Dynamiken in unterschiedlichen Berufsfeldern genau zu erwarten sind. Wir haben es demnach mit ambivalenten Entwicklungen zu tun. Reduzierter Tätigkeitsumfang unterhalb des individuellen Qualifikationsniveaus wird kaum ein attraktives Modell im demografisch bevorstehenden Kampf um Facharbeiter sein. Zudem spricht angesichts des demografischen Wandels wenig dagegen, wie etwa in Bezug auf Rotationsmodelle von Facharbeit oder bei den vergangenen Debatten um Entgeltrahmenabkommen erneut

Entgelteinstufungen zum Gegenstand arbeitspolitischer Aushandlung zu machen. Das hieße u. a., qualifikationsbezogene Anerkennung als gesellschaftlich akzeptierte Würdigung von Beruflichkeit zu thematisieren und jenseits einer degradierenden Tätigkeitslogik zu etablieren – auch und gerade in industrieller Facharbeit. Damit würden gesellschaftliche Ziele der rein betriebswirtschaftlichen Logik zur Seite gestellt und eine entsprechende Personal- und Arbeitspolitik befördert.

Insgesamt ist kein eindeutiger Verfall der Bedeutung von Facharbeit bzw. Beruflichkeit auszumachen, sondern eher eine Ausdifferenzierung angesichts unterschiedlicher Entwicklungen. Der Arbeits- und Industriesoziologie stünde es gut zu Gesicht, nicht als Prophet des Verfalls aufzutreten, sondern die Ambivalenz gekoppelter Prozesse zu thematisieren und somit Entwicklungspfade aufzuzeigen. Das Gerede von der Erosion der Beruflichkeit könnte ansonsten ungewollt zur selbsterfüllenden Prophezeiung geraten. Umgekehrt läuft eine ausschließliche Betonung beständiger Institutionen Gefahr, Unterminierungen (etwa durch Degradierungstendenzen) zu übersehen. Selbst wenn zu konzedieren ist, dass soziologische Erkenntnisse eher selten direkte politische Relevanz erhalten, sollte dies nicht dazu verführen, sich in die Phalanx der (einfache Antworten produzierenden) Marktschreier einzureihen. Das spricht dafür, Ambivalenzen von aktuellen Entwicklungen stärker herauszustellen, anstatt prognostische Eindeutigkeiten zu behaupten. Zu verbinden wäre dies mit dem gleichfalls arbeitspolitisch wichtigen Hinweis darauf, dass auch einfache und eindeutige Antworten komplexe Folgen im Feld hervorrufen können.

Literatur

- Abel, Jörg (2018): Kompetenzentwicklungsbedarf für die digitalisierte Arbeitswelt (FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 09). Düsseldorf: FGW. Internet: http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-09-Abel-komplett-web.pdf [zuletzt aufgesucht am 25.1.2019]
- Arntz, Melanie/Gregory, Terry/Lehmer, Florian/Matthes, Britta/Zierahn, Ulrich (2016): Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland: Dienstleister haben die Nase vorn (IAB-Kurzbericht, 22/2016). Nürnberg: IAB
- Autor, David H. (2013): The “tasks approach” to labor markets: an overview (IZA Discussion Papers 7178). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- BA (2018): Systematik und Verzeichnisse KldB 2010. Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html> [zuletzt aufgesucht am 25.1.2019]
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, S. 461-472
- Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines längst überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> [zuletzt aufgesucht am 30.12.2018]

- Brater, Michael/Beck, Ulrich (1982): Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. In: W. Littek/W. Rammert/G. Wachtler (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt am Main: Campus, S. 208-224
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und Berufe. Materialien zu einer subjektbezogenen Theorie der Berufe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Benner, Hermann (1981): Zur Frage der verfassungsrechtlichen Grundlage des dualen Systems der Berufsausbildung. In: BWP, Jg. 10, H. 1, S. 20-21
- BiBB (2017): Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland. Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8455> [zuletzt aufgesucht am 25.1.2019]
- BiBB (2018): Betriebliches Ausbildungsangebot legt kräftig zu (BiBB-Analyse zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2018). Pressemitteilung 52/2018, Bonn 12.12.2018. Internet: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_88618.php [zuletzt aufgesucht am 25.1.2019]
- BMAS (2018): Qualifizierungsoffensive – Informationen über die Qualifizierungsoffensive und die Beitragssatzverordnung zur Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung. Internet: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Qualifizierungsoffensive/qualifizierungsoffensive.html> [zuletzt aufgesucht am 25.1.2019]
- Bosch, Gerhard (2014): Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen, H. 1, S. 5-13
- Bosch, Gerhard (2018): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: F. Böhle/G. G. Voß/G. Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Auflage), Band 2. Wiesbaden: Springer VS, S. 325-360
- Demsky v. d. Hagen, Alma/Voß, G. Günter (2018): Beruf und Profession. Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 477-538
- Deutschmann, Christoph (2005): Latente Funktionen der Institution des Berufs. In: M. Jacob/P. Kupka (Hrsg.): S. 3-16
- Dostal, Werner/Stooß, Friedemann/Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 438-460
- Drexel, Ingrid (2005): Die Alternative zum Konzept des Berufs: das Kompetenzkonzept – Intentionen und Folgeprobleme am Beispiel Frankreichs. In: M. Jacob/P. Kupka (Hrsg.): S. 39-54
- Dunkmann, Karl (1922): Die Lehre vom Beruf. Eine Einführung in die Geschichte und Soziologie des Berufs. Berlin: Trowitzsch
- Durkheim, Emile (1893): Über soziale Arbeitsteilung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (Ausgabe 1977)
- Dörre, Klaus/Pickshaus, Klaus/Salm, Rainer (2001): Re-Taylorisierung: Arbeitspolitik contra Marktsteuerung. Sozialismus Supplement. Hamburg: VSA
- Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? (Working Paper 18). Oxford: Oxford Martin School
- Greb, Ulrike (2009): Der Bildungsbegriff in einführenden Schriften zur Didaktik der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online,

- Ausgabe 16. Internet <http://www.bwpat.de/content/ausgabe/16/greb/index.html> [zuletzt aufgesucht am 15.3.2019]
- Hardering, Friedericke (2011): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Zur Ökonomisierung der Lebensführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Heisler, Dietmar (2015): Berufsideal und moderner Arbeitsmarkt. Die Modernisierung des Arbeitsmarktes und ihre Konsequenzen für berufsförmige Erwerbstätigkeit. Bielefeld: Bertelsmann
- IAB (2017): Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten digitalen Umbruchs (IAB-Stellungnahme 7/2017). Nürnberg: IAB
- Jacob, Marita/Kupka, Peter (Hrsg.) (2005): Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt (BeitrAB 297). Nürnberg: IAB
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984). Das Ende der Arbeitsteilung? München: Beck
- Klages, Helmut/Gensicke, Thomas (2001): Wertesynthese – funktional oder dysfunktional. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, H. 2, S. 332-351
- Kleemann, Frank/Westerheide, Jule/Matuschek, Ingo (2019): Arbeit und Subjektivität. Aktuelle Debatten der Arbeits- und Industriesoziologie. Wiesbaden: Springer VS (im Erscheinen)
- Konietzka, Dirk (2007): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: R. Becker/W. Lauterbach (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS, S. 273-302
- Kuhlmann, Martin (2009): Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise: Entwicklungslinien und Handlungsbedingungen. In: WSI-Mitteilungen, 12/2009, S. 675-682.
- Kurtz, Thomas (2002): Berufssoziologie. Bielefeld: transcript
- Kurtz, Thomas (2005): Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist: Delbrück
- Lipsmeier, Antonius (1998): Vom verblassenden Wert des Berufs für das berufliche Lernen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 94, H. 4, S. 481-495
- Litt, Theodor (1964): Technisches Denken und menschliche Bildung. Heidelberg: Quelle und Mayer
- Luers, Rudolf (1988): Zum Begriff des Berufs in der Erziehungswissenschaft. Kritik und Rekonstruktion aus analytisch-empirischer Sicht. Frankfurt a. M.: Lang
- Matuschek, Ingo (2016): Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie. Internet: <https://www.rosalux.de/publikation/id/8754/industrie-40-arbeit-40-gesellschaft-40/> [zuletzt aufgesucht am 15.3.2019]
- Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Haipeter, Thomas (2018): Industrie 4.0 und die Arbeitsdispositionen der Beschäftigten – Zum Stellenwert der Arbeitenden im Prozess der Digitalisierung (FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 11). Düsseldorf: FGW. Internet: <http://www.fgw-nrw.de/publikationen/publikationen-des-fgw/publikationen-des-fgw-studien/news/industrie-40-und-die-arbeitsdispositionen-der-beschaeftigten-zum-stellenwert-der-arbeitenden-im-pr.html> [zuletzt aufgesucht am 15.3.2019]

- Meyer, Rita (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann
- Meyer, Rita (2015): Beruf als soziales Konstrukt zwischen Entberuflichung und Professionalisierung – Entgrenzungen ‚vorwärts nach weit‘ in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit. In: B. Ziegler (Hrsg.): Verallgemeinerung der Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen? Bielefeld: Bertelsmann, S. 23-26
- Nida-Rümelin, Julian (2014): Der Akademisierungswahn: Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg: Edition Körber-Stiftung
- Palla, Rudi (1994): Verschwundene Arbeit. Ein Thesaurus der untergegangenen Berufe. Frankfurt a. M.: Eichborn
- Pilz, Matthias (2009): Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich. Bielefeld: Bertelsmann
- Schrader, Josef (2003): Berufliche Weiterbildung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit. Report, Jg. 26, H. 1, S. 142-152
- Voß, G. Günter (2001): Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In T. Kurz (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 287-314
- Weber, Enzo (2017): Industrie 4.0: Digitalisierung als Herausforderung für den Arbeitsmarkt (Dossier „Digitalisierung“). In: IAB-Forum, 1/2016, S. 92-97
- Weber, Max (1920) [1979]: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Tübingen: Mohr