

Funktionalität des Berufsbildungssystems im produktiven Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Stabilität



KATRIN KRAUS
Prof. Dr., Professorin an der
Universität Zürich
katrin.kraus@ife.uzh.ch

Flexibilität und Stabilität erscheinen auf den ersten Blick als Gegensatzpaar, das widersprüchliche Anforderungen an das Berufsbildungssystem stellt. Gleichwohl handelt es sich dabei um zwei wichtige Kontextbedingungen, die es zu berücksichtigen gilt. Im Beitrag wird dieses Gegensatzpaar mit seinen Anforderungen unter Bezugnahme auf die Funktion des Berufsbildungssystems und die darin über Beruflichkeit vermittelte Verbindung von Bildungssystem, Arbeitswelt und Individuum diskutiert sowie in eine berufsbiografische Entwicklungsperspektive gestellt. Darüber lässt sich das Spannungsverhältnis zwischen Stabilität und Flexibilität als Basis für eine Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems konkretisieren. Dies wird im letzten Abschnitt perspektivisch mit dem Begriff der »ambivalenten Funktionalität« aufgenommen.

Funktion des Berufsbildungssystems

Nationalstaaten, die erwerbsorientierte Bildung (vgl. KRAUS 2006) über den Beruf organisieren, werden in international vergleichender Perspektive als duale Systeme der Berufsausbildung (vgl. GREINERT 1998) respektive mit Fokus auf den Aspekt der Systemsteuerung als »collective skill formation systems« (BUSEMEYER/TRAMPUSCH 2012) bezeichnet. Damit werden verschiedene Aspekte eines »berufsorientierten Qualifizierungsstils« (DEISSINGER 1998) betont, der diese Länder verbindet und sie von der Art und Weise unterscheidet, wie andere Länder erwerbsorientierte Bildung organisieren, in denen sich betrieblich basierte und regulierte Formen oder ein staatlich organisiertes System erwerbsorientierter Schulbildung entwickelt haben. Neben didaktischen Prinzipien und der Integration verschiedener Lernorte kommt bei dieser idealtypischen Unterscheidung der Systeme der Konstellation der Akteure, die in die Governance eingebunden sind, eine zentrale Rolle zu. Die dualen oder kollektiven Berufsbildungssysteme zeichnen sich dadurch aus, dass sie verschiedene Akteursgruppen in die politischen Prozesse involvieren. Im Zentrum der Governance steht in diesen Systemen der Beruf, der im Rahmen der »beruflichen Ordnung« (KRAUS 2007) das Bildungssystem und die Arbeitswelt miteinander verbindet.

Für eine Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Flexibilität und Stabilität in der Entwicklung des Berufsbildungssystems ist zunächst folgende begriffliche Klärung hilfreich:

- **Stabilität** bezeichnet die Beständigkeit einer Sache in Form und Inhalt, die auch unter Druck keine Veränderung zeigt und aufgrund dieser Konstanz Orientierungskraft besitzt.
- **Flexibilität** hingegen beschreibt die Veränderung von Form und Inhalt einer Sache aufgrund sich verändernder Anforderungen, die eine hohe Anpassungsfähigkeit gegenüber dem jeweiligen Kontext zum Ausdruck bringt.

Auf den ersten Blick scheinen beide Eigenschaften widersprüchliche Anforderungen zu formulieren. Auf den zweiten Blick und anknüpfend an die Überlegungen von HELMUT HEID (2003) zu den »Realisierungsbedingungen von Berufsbildung« (ebd., S. 15) werden sie hingegen zu Kontextbedingungen, auf die sich die Berufsbildung beziehen muss.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere zwei Kernfunktionen hervorzuheben, die für die berufliche Form erwerbsorientierter Bildung kennzeichnend sind. Dies ist zum einen die Regulierung von Erwartungen respektive die Normierung von wechselseitig Erwartbarem für Individuen und Arbeitgeber über die Berufsform (vgl. GEORG/SATTEL 2020). Damit verbunden ist die institutionalisierte Arena der Berufsbildungspolitik für die Aushandlung von erwartbaren Anforderungen, die sich für die Berufsbildung etwa in den Bildungsinhalten oder der Positionierung von Abschlüssen innerhalb des Bildungssystems zeigt. Zum an-

deren kommt den Abschlüssen der Berufsbildung in diesen Ländern nicht nur eine Signalfunktion auf dem Arbeitsmarkt zu (vgl. GEORG/SATTEL 2020), sondern auch eine Berechtigungsfunktion innerhalb des Bildungssystems. Denn sie sind unmittelbar in die Strukturen des Bildungssystems eingeordnet und ermöglichen daher in der Regel nicht nur den Eintritt in den Arbeitsmarkt, sondern auch die Weiterführung der eigenen Qualifizierung innerhalb des Bildungssystems, insbesondere im Bereich der höheren Berufsbildung oder in Richtung Fachhochschulen.

Die Vermittlung zwischen Individuum und Arbeitsmarkt respektive Bildungssystem sowie zwischen dem Bildungssystem und der Arbeitswelt gehört somit zur Grundfunktion der Berufsbildung. Diese mehrdimensionale Vermittlungsfunktion benötigt einerseits die Verlässlichkeit, die insbesondere in der Stabilitätserwartung zum Ausdruck kommt, und andererseits eine gewisse Beeinflussbarkeit der Berufsbildung durch die beteiligten Akteure, damit das System für sie anschlussfähig bleibt, was der Flexibilitätsanforderung entspricht. Ein grundsätzliches Risiko liegt hierbei in einem möglichen Ungleichgewicht zwischen den Einflüssen der verschiedenen Akteure, durch die die Berufsbildung ihren Bezug zu den Individuen, dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungssystem verlieren würde und damit auch ihre Vermittlungsfunktion nicht mehr ausüben könnte.

Beruflichkeit als Verbindung von Bildungssystem und Arbeitswelt

Über die Berufsbildung sind Bildungssystem und Arbeitswelt in verschiedener Weise verbunden. Institutionell sind Akteure aus beiden Bereichen in die Governance der Berufsbildung einbezogen: Die Inhalte speisen sich sowohl aus einem Bildungsverständnis wie aus einer Logik betrieblicher Anforderung in der Arbeitswelt und auch die Abschlüsse haben in der Regel auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb des Bildungssystems einen spezifischen Wert. Der Beruf wirkt sowohl im Bereich der Berufsbildung strukturbildend als auch auf der Seite von Arbeitsmarkt und betrieblicher Arbeitsorganisation orientierend. Über diese »transsektorische Funktion von Beruflichkeit« (KRAUS 2022) sind allerdings zwei Gesellschaftsbereiche miteinander verbunden, die sich mit unterschiedlichen Entwicklungsgeschwindigkeiten bewegen. Eine sich schnell verändernde Nachfrage nach Kompetenzen in Betrieben ist strukturell mit dem System beruflicher Ausbildung verbunden, das als Teil des Bildungssystems – notwendigerweise und seinem gesellschaftlichen Zweck entsprechend – keine unmittelbaren Trends abbildet, sondern über Governance-Prozesse gesteuert wird, die verschiedene »Stakeholder« involvieren und auf zeitintensiven Aushandlungsprozessen basieren.

Diese Ungleichzeitigkeit in den beiden zentralen Bezugskontexten der Berufsbildung wirkt auf das System und

bringt immer wieder neue Formen ihrer Bearbeitung hervor, die einerseits Stabilität ermöglichen und andererseits Veränderungen aufnehmen. Auf der Ebene einzelner Ausbildungsberufe gibt es etwa definierte Prozesse der Aktualisierung von Inhalten, im betrieblichen Teil der Ausbildung werden zudem jeweils aktuelle Anpassungen im Rahmen curricular vorgegebener Lernziele mitvollzogen. Darüber hinaus gibt es aber auch auf Systemebene immer wieder Bestrebungen, das Berufsbildungssystem auf dieses Ausstärken der Ungleichzeitigkeiten in den zentralen Bezugskontexten einzustellen, etwa durch die Modularisierung von Ausbildungen, damit sie zeitlich und inhaltlich flexibler gestaltet werden können, aber dennoch durch das Berufsprinzip gerahmt bleiben (vgl. PILZ 2009). Eine weitere Form ist die Konzentration von Ausbildungen in der Zusammenführung von einzelnen Berufen in größere Berufsfelder, die verbindende Elemente zwischen verschiedenen Berufen in den Mittelpunkt der Ausbildung stellen, auf deren Basis dann eine Spezialisierung in einzelberufliche Profile erfolgt.

Berufliche Bildung und die Gestaltung der Berufsbiografie

Die transsektorische Funktion von Beruflichkeit unterstützt zudem eine stärkere Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildung im Sinne einer iterativen Entwicklung von Beruflichkeit im Rahmen der Gestaltung der Berufsbiografie (vgl. KRAUS 2022). In dieser Perspektive wird die institutionalisierte Berufsbildung nicht primär getrennt durch die Systemgrenze zwischen Aus- und Weiterbildung betrachtet, sondern aus der Perspektive des Individuums als Gesamtrahmen der Entwicklung von Beruflichkeit verstanden, für den die institutionalisierten Strukturen der Aus- und Weiterbildung – neben anderen Faktoren – entsprechende Realisierungsbedingungen darstellen (vgl. ebd.). Mit der beruflichen Weiterbildung kommt damit innerhalb der Berufsbildung ein Bereich stärker zum Tragen, der schon durch die kürzere Dauer der Angebote, die Anbieterlandschaft und eine eher nachfrageorientierte inhaltliche Steuerung stärker der Flexibilität zuneigt als der Stabilität, wenn gleich diese über den Berufsbezug gleichwohl gegeben ist. Zugleich ist im Fall der Ausbildung die Arbeitsmarktperspektive über die anerkannten Berufe gewährleistet. Bei der Weiterbildung ist dieser Aspekt wesentlich volatiler, wobei die an das Ausbildungssystem angelehnten abschlussbezogenen Weiterbildungen eher mit entsprechenden Arbeitsmarktperspektiven korrespondieren als das breite Segment kompetenzerhaltender Weiterbildungsangebote, die zwar ebenfalls der Aufrechterhaltung von Arbeitsmarktchancen dienen, aber eher lose mit diesen verbunden sind.

Aus- und Weiterbildung bieten für die Entwicklung von Beruflichkeit und die Gestaltung von Berufsbiografien jeweils unterschiedliche Möglichkeiten, weil sie

unterschiedlichen Zugangs- und Strukturprinzipien unterliegen. Dabei ist im Bereich der beruflichen Weiterbildung nochmals zwischen einer breit auf eine Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen ausgerichteten Angebotsform und der stärker regulierten funktions- und häufig auch abschlussbezogenen Weiterbildung zu unterscheiden, wobei Letztere ausgeprägtere Bezüge zur beruflichen Ausbildung aufweist. Berufliche Bildung als iterativer Prozess der Entwicklung von Beruflichkeit betont einerseits die Perspektive von beruflicher Bildung als einem subjektiven Gestaltungsraum und andererseits die Rahmung dieses Gestaltungsraums durch das Berufsbildungssystem und eine beruflich strukturierte Arbeitswelt. Mit der subjektorientierten Perspektive eines iterativen Entwicklungsprozesses von Beruflichkeit geraten somit die Institutionalisierung einer Verbindung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie die Frage individueller Bildungsentscheide im Kontext struktureller Möglichkeiten innerhalb des Berufsbildungssystems in den Blick.

Neben dem institutionalisierten Rahmen der Beruflichkeit ist die Gestaltung der Berufsbiografie stark durch soziale Strukturen geprägt. Die anhaltende Wirksamkeit von sozio-strukturellen Effekten auf individuelle Bildungsmöglichkeiten zeigen etwa die Befunde der Berufswahlforschung (vgl. BRÜGGEMANN/RAHN 2020) sowie die Teilnahmestatistiken der Weiterbildung. Während der Berufswahlprozess bereits seit längerem Gegenstand von Forschungen ist, die sowohl den Einfluss struktureller Rahmenbedingungen als auch die Nutzung subjektiver Gestaltungsspielräume in diesem Prozess rekonstruieren (vgl. ebd.), ist über das Zustandekommen von Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme an Weiterbildung im Zusammenhang mit Berufsbiografien noch relativ wenig bekannt. Teilweise liegen Erkenntnisse dazu aus der Forschung zur Weiterbildungsteilnahme vor. Diese Thematik ist insofern bedeutsam, da (berufliche) Weiterbildung immer nur eine mögliche Option darstellt, (berufs-)biografische Herausforderungen anzugehen (vgl. WITTPOTH 2009). Die Option berufliche Weiterbildung wird u. a. dann *nicht* gewählt, wenn für potenzielle Teilnehmende in ihrer subjektiven Abwägung die (immateriellen) Kosten einer Weiterbildungsteilnahme den beruflich-materiellen, sozialen oder biografischen Gewinn übersteigen würden und ihnen eine Teilnahme daher nicht sinnvoll erscheint (vgl. BOLDER/HENDRICH 2000). Neben stabilen sozio-demografischen und biografischen Mustern des Zugangs zu Weiterbildung sind weitere Gründe für eine Nicht-Teilnahme respektive Teilnahme an Weiterbildung bekannt, z. B. selektive Entscheidungen im Rahmen betrieblicher Personalpolitik oder individuelle Zielsetzungen (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2020). Zudem ist auch die Revision einer einmal getroffenen Weiterbildungsentscheidung immer wieder möglich, wie die Drop-out-Forschung (vgl. HOFFMANN u. a. 2020) zeigt. Wenige Erkenntnisse liegen

allerdings zu der für die berufliche Weiterbildung wichtigen Frage vor, wie eine Antizipation der Arbeitsmarktperspektiven im Zusammenhang mit Weiterbildungsentscheidungen im beruflichen Kontext erfolgt, die für die Ausbildung durch die anerkannten Ausbildungsberufe vor allem institutionell abgebildet ist. Da in der Weiterbildung die mit der beruflichen Bildung verbundenen Arbeitsmarktperspektiven nicht direkt über das Berufskonstrukt vermittelt sind, spielen hier vermutlich andere Mechanismen der Entscheidungsfindung eine Rolle (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2020). Eine vertiefte Kenntnis dieser Antizipationsmechanismen wäre mit Blick auf die künftige Ausgestaltung des Berufsbildungssystems relevant, weil sie den Kern des wechselseitigen Vermittlungsverhältnisses zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Individuum betrifft.

Divergierende Anforderungen als Grundlage für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems

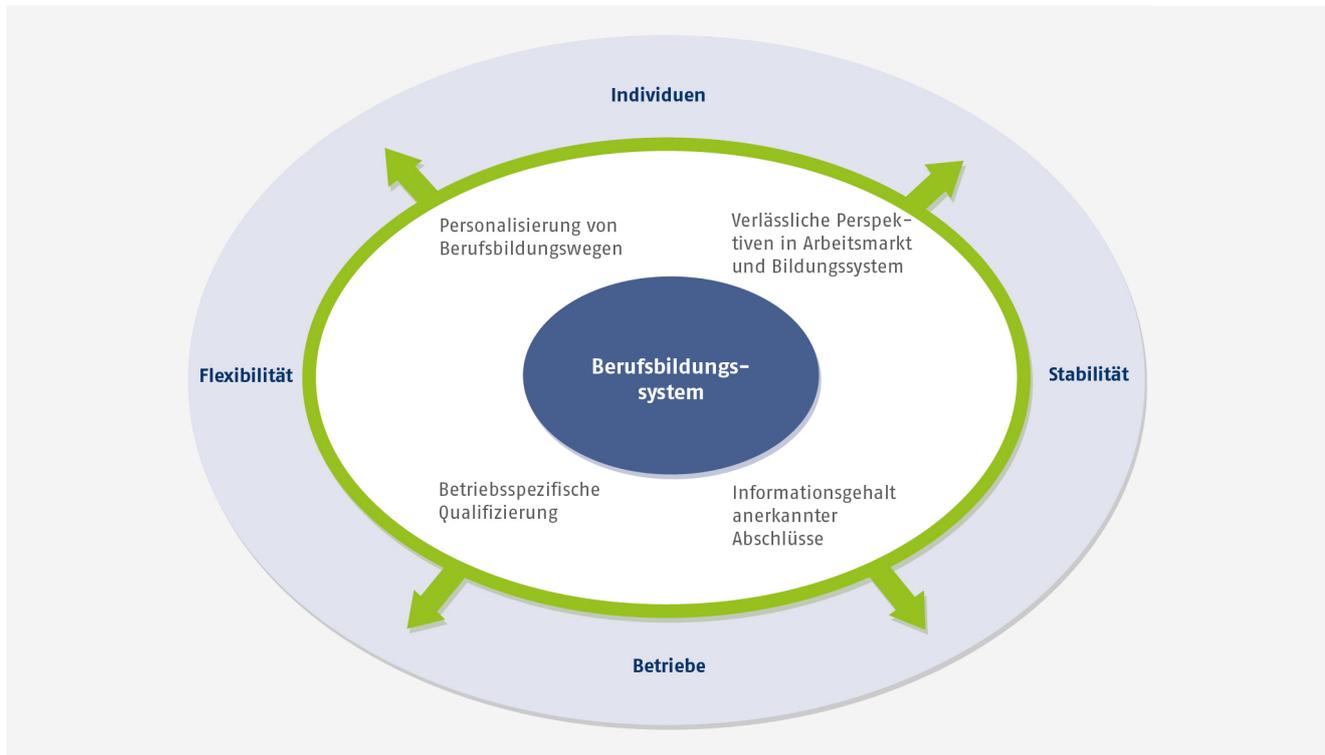
Ausgehend von den vorangegangenen Überlegungen lässt sich das einleitend formulierte Spannungsverhältnis zwischen der Stabilitätserwartung und den Flexibilitätsanforderungen anhand verschiedener Aspekte als Grundlage für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems konkretisieren, dessen grundlegendes Prinzip sich als ambivalente Funktionalität zwischen Flexibilität und Stabilität beschreiben lässt (vgl. Abb.).

Aus Sicht der **Individuen** erhöht die Möglichkeit zur Personalisierung von Berufsbildungswegen den subjektiven Gestaltungsspielraum und ein System, das zu wenig Gestaltungsmöglichkeiten bietet, verliert für Individuen an Attraktivität. Gleichzeitig kann die Berufsbildung die für das Individuen wichtige Funktion der Vermittlung zum Arbeitsmarkt nur mit einer gewissen Grundstabilität ausüben, weil sonst die Signalwirkung der Abschlüsse und damit die Verlässlichkeit der Arbeitsmarktperspektiven verloren geht und zudem eine Anschlussfähigkeit ins Bildungssystem nicht mehr gewährleistet ist.

Auf der anderen Seite stehen **Betriebe** vor einer ähnlichen Ambivalenz. Hier steht der Wunsch, möglichst auf den Betrieb zugeschnittene Qualifikationen zu erhalten, dem Informationsgehalt anerkannter Ausbildungsberufe gegenüber. Denn Berufsabschlüsse informieren potenzielle Arbeitgeber über die fachlichen wie überfachlichen Kompetenzen ihrer Bewerber/-innen, wodurch sich insbesondere bei den Rekrutierungen aufwendige Einzelfallprüfungen vermeiden lassen, wie sie bei nicht-standardisierten Funktionen mittlerweile vielfach in Form von Assessments durchgeführt werden. Aber eine Berufsbildung, die zu wenig Überschneidungen zum betrieblichen Bedarf hat, verliert für die Betriebe gleichfalls an Attraktivität.

Angesichts einer solchen Ausgangslage steht das **Berufsbildungssystem** vor der Daueraufgabe, nach beiden Seiten die

Abbildung

Das Berufsbildungssystem im Kontext divergierender Anforderungen

notwendige Stabilität sowie eine hinreichende Flexibilität zu gewährleisten, dafür immer wieder neue Formen auf den verschiedenen Ebenen der Berufsbildung zu finden und gleichzeitig den Bezug zum Bildungssystem zu halten. Das Berufsbildungssystem muss somit eine ambivalente Funktionalität zwischen Flexibilitätsorientierung und Stabilitätsgebot wahren, ohne einseitig der einen oder der anderen Aufforderung nachzugeben. Damit ergibt sich aus dem Gegensatzpaar von Stabilitätserwartung und Flexibilitätsanforderung die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit diesen divergierenden Anforderungen an das Berufsbildungssystem, das weder in einer reinen Stabilitätsorientierung jeden Wandel ablehnen, noch in einer vollständigen Flexibilisierungsbewegung beständig Veränderungen vornehmen kann. Vielmehr müssen die beiden widersprüchlichen Anforderungen an die Berufsbildung immer wieder neu geprüft werden, womit sie auch das System grundsätzlich in Bewegung(-sbereitschaft) halten.

Eingebettet ist die Suche nach Lösungen dabei in die Rahmenbedingung der unterschiedlichen Governance in der

beruflichen Aus- und Weiterbildung. Während die berufliche Ausbildung in die akteurszentrierte Steuerung im Berufsbildungssystem eingebunden ist, entspricht Weiterbildung in weiten Teilen eher einer Marktlogik. Hieran schließt sich auch die Frage der Einbindung der Berufsbildung in das Bildungssystem an, die mit einem über Qualifizierung hinausgehenden Bildungsanspruch sowie mit einer Anerkennung von Abschlüssen innerhalb der Bildungssystematik verbunden ist.

Im Rahmen der Governance in dualen respektive kollektiven Berufsbildungssystemen steht mit der Berufsbildungspolitik ein Handlungsfeld zur Verfügung, in dem diese konkreten Fragen im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität unter Einbezug verschiedener Akteure bearbeitet werden können. Dabei gilt es die divergierenden Anforderungen als Voraussetzungen für das Berufsbildungssystem zur Kenntnis zu nehmen und immer wieder tragfähige Lösungen zu suchen, die eine Weiterentwicklung des Systems unter Wahrung seiner Vermittlungsfunktionen ermöglichen. ◀

LITERATUR

BOLDER, A.; HENDRICH, W.: Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen 2000

BRÜGEMANN, T.; RAHN, S.: Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. bearb. Aufl. Münster/New York 2020

BUSEMEYER, M. R.; TRAMPUSCH, C.: The political economy of collective skill formation. New York 2012

DEISSINGER, T.: Beruflichkeit als »organisierendes Prinzip« der deutschen Berufsausbildung. Markt Schwaben 1998

GEORG, W.; SATTEL, U.: Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: ARNOLD, R.; LIPSMAYER, A.; ROHS, M. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. 3. Aufl. Wiesbaden 2020, S. 219–232

GREINERT, W.-D.: Das »deutsche System« der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion. 3. überarb. Aufl. Baden-Baden 1998

HEID, H.: Bildung im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Qualifikationsanforderungen und individuellen Entwicklungsbedürfnissen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 99 (2003) 1, S. 10–25

HOFFMANN, S.; THALHAMMER, V.; HIPPEL, A. V.; SCHMIDT-HERTHA, B.: Drop-out in der Weiterbildung – eine Verschränkung von Perspektiven zur (Re-)Konstruktion des Phänomens Drop-out. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020) 1, S. 31–46

KRAUS, K.: Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden 2006

KRAUS, K.: Die »berufliche Ordnung« im Spannungsfeld von nationaler Tradition und europäischer Integration. In: Zeitschrift für Pädagogik 53 (2007) 3, S. 382–398

KRAUS, K.: Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse. Zur theoretischen Verortung beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45 (2022) 1, S. 1–17

MÜLLER, N.; WENZELMANN, F.: Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020) 1, S. 47–73

PILZ, M.: Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Bielefeld 2009

WITTPOTH, J.: Beteiligungsregulation in der Weiterbildung. In: TIPPELT, R.; HIPPEL, A. V. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2009, S. 771–788

Anzeige

Internationales Handbuch der Berufsbildung Litauen



Seit dem Beitritt zur Europäischen Union hat die berufliche Bildung in Litauen deutlich an Bedeutung gewonnen. Ein Schwerpunkt der aktuellen Reformen liegt in der Erschließung des betrieblichen Lernens für die Berufsbildung sowie ihrer Steuerung im sozialen Dialog zwischen Staat und Arbeitsmarktparteien.

Dieser Band bietet einen Einblick in die reformintensive und dynamische Entwicklung eines Landes, das nach der wiedererlangten Unabhängigkeit einen eigenen Weg eingeschlagen hat, der viele Überschneidungen mit den Entwicklungen in Europa aufweist.

V. TŪTLYS
Litauen

Internationales Handbuch der Berufsbildung. Bonn 2021. 136 S., 29,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2924-1

Download/Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17486