

Joachim Lange | Gerhard Wegner [Hrsg.]

Beruf 4.0

Eine Institution im digitalen Wandel

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT
der Evangelischen Kirche in Deutschland 

 Nomos

 Evangelische Akademie
Loccum

Die Reihe Wirtschafts- und Sozialpolitik
wird herausgegeben von

Prof. Dr. Rolf G. Heinze, Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Josef Schmid, Universität Tübingen

Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Universität Koblenz-Landau

Band 23

Joachim Lange | Gerhard Wegner [Hrsg.]

Beruf 4.0

Eine Institution im digitalen Wandel



Nomos



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

ISBN 978-3-8487-6028-2 (Print)

ISBN 978-3-7489-0148-8 (ePDF)

1. Auflage 2019

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

Beruflichkeit im Zeitalter der Digitalisierung. Eine Hinführung <i>Joachim Lange & Gerhard Wegner</i>	9
<i>Beruf 4.0? Die Herausforderungen der Digitalisierung für das Konzept der Beruflichkeit</i>	17
Digitalisierung und die Entberuflichung der Arbeit: ein Missverständnis? <i>Britta Matthes</i>	19
Beruflichkeit, digitale Kommunikation und Werkgerechtigkeit <i>Frank Nullmeier</i>	37
<i>Auswirkungen der Digitalisierung</i>	51
Digitalisierung und Arbeit. Was wissen wir, was erwarten wir? <i>Werner Eichhorst</i>	53
Beruf, Erwerb und die Verteilungswirkungen der Digitalisierung <i>Andreas Mayert</i>	61
Digitalisierung der Arbeitswelt. Transformationen der Beruflichkeit in theologischer Perspektive <i>Ralph Charbonnier</i>	91

Inhalt

<i>Gestaltungserfordernisse der Digitalisierung</i>	103
Erosionen und Entgrenzungen - Herausforderungen der digitalen Transformation für Berufsbildung und Berufskonzept <i>Rita Meyer</i>	105
Folgen der Digitalisierung für die Berufsbildung <i>Günter Hirth</i>	125
Beruf, institutionelle Ordnung und Digitalisierung: Die Herausforderungen für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Sozialpartner <i>Ursula Rust</i>	135
<i>Digitalisierung und Beruf am Beispiel sozialer Dienstleistungen</i>	173
Von KI in der Pflege zu KI für die Pflege <i>Michaela Evans & Josef Hilbert</i>	175
Digitalisierung von Pflegearbeit. Zwischen beruflichem Ethos und Pflegekräftemangel <i>Christel Kumbruck</i>	195
IT und Digitalisierung – längst angekommen in der Praxis des Gesundheitswesens <i>Hans-Joachim Lenke</i>	219
<i>Die Zukunft eines beruflichen Ethos‘</i>	227
Beruflichkeit: Ein produktives Erbe? Von Luther zur Employability <i>Gerhard Wegner</i>	229
Sinn als Ziel und Ressource. Erfahrungen aus dem Feld der Diakonie zum Zusammenhang von Beruf, Berufung und Ethos <i>Beate Hofmann</i>	259

Sinnorientiert von Berufung reden. Zur Aktualität eines reformatorischen Konzepts in der heutigen Arbeitswelt <i>Gunther Schendel</i>	273
Zu den Autorinnen und Autoren	289

Beruflichkeit im Zeitalter der Digitalisierung. Eine Hinführung

Joachim Lange & Gerhard Wegner

Der Ausgangspunkt von sozialen Umgestaltungen sind immer wieder technische Neuentwicklungen, die beträchtliche Veränderungen im Sinne von Effizienzsteigerungen in der Organisation der Arbeitswelten erwarten lassen. Mit ihnen einher gehen vielfältige Chancen auf die Entwicklung neuer Produkte oder der Neugestaltung von Dienstleistungen, auf die sich das Interesse von Investoren richtet. Unmittelbar damit verbunden wird die Organisation der Arbeit, die sozialen Verhältnisse, unter denen sich die Arbeit der Menschen abspielt, mal schneller, mal langsamer verändert: Arbeitsplätze gehen verloren – neue Arbeitsplätze entstehen. Vor allem aber verändert sich der Zuschnitt der Arbeit selbst und stellt neue Anforderungen an die berufliche Qualifikation. Der damit verbundene mentale und institutionelle Wandel wirkt sich schließlich auf die gesamte Gesellschaft aus. In etwa dieser Form hat sich die moderne Arbeitswelt seit dem Take-Off des westlichen Kapitalismus immer weiter entwickelt. Insgesamt gesehen ist es zu einer beständigen Höherqualifizierung vieler Arbeitskräfte zur Bewältigung wahrhaftiger technischer Revolutionen gekommen.

Derartige Veränderungen spielen sich innerhalb eines institutionellen und kulturell verfassten Entwicklungspfad einer Gesellschaft ab, der selten gänzlich verlassen werden kann. Gerade die deutsche Gesellschaft und Arbeitswelt sind in dieser Hinsicht trotz fundamentaler politischer Brüche in den letzten 150 Jahren erstaunlich konstant geblieben. Das liegt auch an einem soziokulturellen Konzept, dem der Beruflichkeit der Arbeits- und Lebenswelt, das aus reformatorischen Entscheidungen (mit langen Vorläufen im Christentum) aus der Idee der Berufung des Menschen durch Gott erwachsen ist und das in Sozialwissenschaften, Theologie und Praxis mit durchaus changierenden Begriffsbedeutungen diskutiert wird. Der technische Wandel des letzten halben Jahrhunderts hat immer wieder die Frage nach einer „Entberuflichung“ aufgeworfen. Letztlich fanden sich aber immer eine Vielzahl von Positionen, die in dem Konzept des Berufes nach wie vor eine sinnvolle Kategorie sehen, auch wenn dieses Konzept dabei immer aktualisiert und fortgeschrieben wurde.

Mit der „Digitalisierung“ scheinen wir uns nun in einer durchgreifenden Welle des technischen Wandels zu befinden, die das Arbeitsleben erheblich verändert und den Fragen neuen Auftrieb gegeben hat, ob das Konzept des Berufes sich nun nicht endgültig überlebt hat. Dies wird u. a. damit begründet, dass die berufsspezifischen Qualifikationen zugunsten allgemeiner IT-Kenntnisse auf dem Rückzug seien. Eine langfristige Orientierung bei der beruflichen Qualifizierung angesichts des schnellen technologischen Wandels erscheint für diese Stimmen obsolet. Andere halten die Beruflichkeit – allem Wandel ihrer konkreten Ausprägungen zum Trotz – nach wie vor für zentral für Qualifikationserwerb, Motivation, Produktivität und die dynamische Entwicklung der Wissensgesellschaft. Zumindest in Teilsegmenten erscheint Ihnen sogar ein Zuwachs an Selbststeuerung und -motivation erforderlich, um die Produktivitätspotenziale der Digitalisierung zu realisieren. Diese erfordern aber ein eher erhöhtes Maß an Sinnempfinden und Sinnzuschreibung – wichtige Elemente des Berufskonzeptes. Dieser erhöhte Bedarf an Sinnzuschreibung trifft auf ein erhöhtes Interesse jüngerer Berufstätiger und Berufseinsteiger an der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit. Hat vielleicht das Konzept des Berufes als „informelle Institution“ im Sinn der Neuen Institutionenökonomik sogar das Potenzial, in Zeiten des raschen Wandels formaler Institutionen der Arbeitswelt Orientierung zu geben?

Diese vielfältigen Fragestellungen waren Grund genug, die komplexen Zusammenhänge auf einer gemeinsamen Tagung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD und der Evangelischen Akademie Loccum im Januar 2019 unter dem Titel „Beruf 4.0 – eine Institution im digitalen Wandel“ mit Vertreterinnen und Vertretern von Theologie, Soziologie, Ökonomie, Psychologie, Pädagogik, Politik- und Rechtswissenschaft sowie der Praxis zu erörtern. Der vorliegende Band versammelt Beiträge, die aus den Vorträgen dieser Tagung hervorgegangen sind.

Was wir zurzeit unter dem Stichwort „Digitalisierung“ erleben, bezeichnet mithin nichts weiter als eine neue Stufe dieser langanhaltenden Entwicklung. Sie initiiert folglich weit mehr als nur die Revolutionierung von Kommunikationsmöglichkeiten, sondern krepelt eben dadurch die gesamte Arbeitswelt um. Veränderte Kommunikation impliziert stets auch veränderte Steuerung von Prozessen mit der Aussicht auf beträchtliche Effizienzgewinne – auch wenn sich diese Zielsetzung bisher nicht zu erfüllen scheint. Die Folgen für die Struktur und natürlich auch für den Umfang von Arbeitsplätzen werden zurzeit immer deutlicher sichtbar. Da Digitalisierung besonders gut dort funktioniert, wo sich Prozesse auf spezifische Muster reduzieren lassen bzw. mit der Erkennung von Mustern zu tun haben, greift sie in entsprechenden Arbeitsprozessen besonders deutlich. Die

Analyse einer Röntgenaufnahme zum Beispiel ist digital in Zukunft wahrscheinlich präziser durchführbar als bisher durch den Hausarzt. Breit diskutiert wird, welche Folgen dies insbesondere für die Zahl der Arbeitsplätze in Deutschland in Zukunft hat. Klar zu erkennen ist, dass Arbeitsplätze wegfallen, aber auch, dass neue entstehen und sich zudem erhebliche Umbrüche in den Qualifizierungserfordernissen ergeben werden. Wie dieser Prozess genauer zu prognostizieren ist, ist allerdings umstritten, wobei die Mehrheit der Prognosen keinen gravierenden Abbau, sondern eher eine Stagnation bzw. sogar einen Aufbau an Arbeitsplätzen erwartet (vgl. die Beiträge von Britta Matthes, Andreas Mayert und Werner Eichhorst in diesem Band).

Das Beispiel mit der Röntgenaufnahme macht nun allerdings einen kennzeichnenden Wandel exemplarisch deutlich: Die neuen technischen Möglichkeiten verändern auch das Verhältnis von Humankompetenz und Maschinen. Es geht auch um eine Neugestaltung der Schnittstelle des Mensch-Maschine-Systems mit möglicherweise gravierenden Folgen für das Selbstverständnis des arbeitenden Menschen (vgl. hierzu insbesondere die Beiträge von Ralf Charbonnier, Michaela Evans und Josef Hilbert sowie Christel Kumbruck). In dieser Hinsicht entscheidend ist, dass die soziale Zuordnung menschlichen Selbstbewusstseins zur Arbeit in verschiedenen Kulturen durchaus unterschiedlich begriffen und organisiert wird. Die für Deutschland spezifische Vorstellung eines Berufs, den Menschen erlernt haben und nun ausüben, spielt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle. Es gibt einen besonders in Deutschland verfolgten Entwicklungspfad in der Gestaltung der Arbeitswelten, der auf Beruflichkeit setzt und darin eine Institution beschreibt, die auf eine lange Tradition zurückblicken kann (vergleiche hierzu die Beiträge von Frank Nullmeier, Gerhard Wegner und Gunther Schendel). Pointiert ist der Beruf auf diese Linie immer wieder abgesetzt worden gegen Formen einer reinen Beschäftigungsfähigkeit (*Employability*) im Sinne eines reinen Job-Verständnisses, das insbesondere gerne der amerikanischen Arbeitskultur unterstellt wird. In einer präziseren Begriffsbestimmung wäre der Beruf weiter zu unterscheiden von einer reinen Tätigkeit ohne eine spezifische Qualifikation (z. B. Handlanger) und auf der anderen Seite von Professionen, die in der Regel mit akademischen Qualifikationen verbunden sind und auf einem letztlich treuhänderisch zu verstehenden Vertrauensverhältnis zu Menschen beruhen (Arzt, Jurist, Geistlicher). In einem erweiterten Sinne lassen sich allerdings auch Professionen durchaus als Berufe begreifen, da gerade sie häufig mit dem ursprünglichen Verständnis einer Berufung einhergehen können, aus der einstmals der Begriff des Berufs abgeleitet wurde. Denn auch wenn heute nur wenige Menschen noch der Vorstellung einer

religiösen Berufung zustimmen würden, so leuchtet die Vorstellung von Berufung als einer besonderen Eignung meiner Person für meinen Beruf auch heute noch durchaus ein. Insofern ist die Rede davon, dass Menschen nicht nur ein Beruf „haben“, sondern Bäcker, Maler oder Mechatroniker „sind“, nicht selten anzutreffen. „Durch die berufsförmige Organisation der Arbeit wird ein Qualifikationsüberschuss erzeugt, der Selbststeuerung und Selbstkontrolle ermöglicht und somit wiederum den Unternehmen eine flexible Einsetzbarkeit ihres Personals sichert“ (Rita Meyer in diesem Band). Und vor allem ist es natürlich die Ausrichtung des deutschen dualen Berufsbildungswesens, die die Menschen auf spezifische Berufe hin qualifiziert und ihnen so einen mit besonderen fachlichen Ein- und Zuordnungen bis hin zur tariflichen Eingruppierung verbundenen Zugang zur Arbeitswelt ermöglicht (vgl. die Beiträge von Rita Meyer und Günther Hirth). Stellensuche und Einstellungen funktionieren nach wie vor mittels der „Signalisierung“ eines Berufs.

Die Ausrichtung der Arbeitswelt in Deutschland an Strukturen der Beruflichkeit hat mithin nicht nur weitreichende Auswirkungen auf ihre Organisation, sondern stets auch auf das Selbstverständnis der in ihr Arbeitenden. Veränderungen gehen deswegen mit erheblichen mentalen Umstellungserfordernissen und d. h. mit positiven, aber auch negativen Folgen für das Selbstbewusstsein der Menschen einher. Entscheidend in diesem Zusammenhang – so zeigen viele Studien zur Frage, was heute als gute Arbeit verstanden wird – bleibt die Erfahrung von Sinn. Das gilt ausdrücklich für soziale Berufe, aber das entsprechende Erfordernis reicht weit darüber hinaus (vgl. hierzu die Texte von Michaela Evans, Josef Hilbert, Beate Hofmann und Gunther Schendel). Entleert der Zuwachs an maschineller Macht in den Arbeitsprozessen die Tätigkeiten ihrer Sinnhaftigkeit? Oder bleibt der arbeitende Mensch letztlich derjenige, der die wesentlichen Entscheidungen trifft, die die Maschine dann umzusetzen hat? Dient in diesem Sinne Digitalisierung der Verbesserung der beruflichen Kompetenzen, indem sie die Möglichkeiten des arbeitenden Menschen stärkt, oder tritt das Gegenteil auf? Auf der Hand liegt, dass dies nicht nur eine rein technische Frage ist, sondern in besonderer Weise mit den sich verändernden arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeit zu tun hat (vgl. die Beiträge von Ursula Rust und Frank Nullmeier).

Die in diesem Buch versammelten Beiträge kommen insgesamt zu dem Ergebnis, dass bei allen mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen Beruflichkeit insgesamt in ihrer klassischen Ausrichtung nicht bedroht ist (deutlich die Beiträge von Britta Mattes und Frank Nullmeier) und für Teilsegmente sogar eine Stärkung erfährt. Allerdings werden sich die konkreten Berufe beträchtlich ändern – was sicherlich mit Folgen für

das Selbstverständnis der Tätigen einhergehen wird. Eine starke Identifizierung mit der eigenen Tätigkeit und dem institutionellen Setting (dabei wird es sich auch künftig häufig noch um Unternehmen handeln) werden weiterhin oder zunehmend von Bedeutung sein. Eine Gewisse innere Distanzen zu dem, was ich tue, sind in Zeiten steigender Flexibilitätsanforderungen allerdings auch nötig, um zurechtzukommen. Doch das widerspricht in keinsten Weise dem Konzept des Berufs: Schon bei Luther war klar, dass Beruf mitnichten das ganze Leben ist – und im Übrigen Beruf auch mehr als Erwerbstätigkeit. Die Frage nach dem Sinn, die der Arbeit – im Kontext des gesamten Lebensvollzugs – zugeschrieben wird, ist somit ein wichtiger Aspekt des Berufskonzeptes. Es stellt sich die Frage, wie die Sinnzuschreibung des Einzelnen im Kontext individueller Fähigkeiten und Präferenz einerseits und die das Individuum transzendierende, die Nützlichkeit für die Gemeinschaft (oder wie die Theologen sagen würden, „die Nächsten“) in den Blick nehmende Dimension der Sinnhaftigkeit andererseits in Übereinstimmung gebracht werden können.

Der Band ist in fünf Abschnitte gegliedert und beginnt mit der Beschreibung der Herausforderung der Digitalisierung für das Konzept der Beruflichkeit (1). Diskutiert werden dann in allgemeiner Hinsicht Fragen der Zukunft der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung (2). Die aus der Digitalisierung folgenden Anforderungen für die Berufsausbildung und die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen folgen (3), um sodann am Beispiel sozialer Dienstleistungen in die Konkretisierung zu gehen (4). Schließlich stehen Erwägungen zur Zukunft eines beruflichen Ethos durch einen Rückblick auf die Geschichte der Beruflichkeit und die Bedeutung von Sinn als Ziel und Ressource in der Arbeitswelt (5).

Im Einzelnen geht es in den Beiträgen um folgende Erörterungen:

Britta Matthes bezeichnet die These von einer Entberuflichung der Arbeit angesichts der Digitalisierung als ein Missverständnis. Berufe seien in Deutschland hoch flexibel konstruiert und Ausbildungsstrukturen wurden gerade in den letzten Jahren erheblich modernisiert. Insgesamt bleibt der Beruf maßgeblicher Bezugspunkt für die tätigkeitsbezogene und soziale Verortung der Menschen.

Frank Nullmeier unterstützt generell die These Matthes', dass von einer Entberuflichung keine Rede sein könne. Gleichwohl beobachtet er auch Tendenzen der Relativierung der Bedeutung Berufs zum Beispiel im Blick auf die Sozialversicherungen und auch auf wachsende Flexibilitätsanforderungen allgemein. Digitale Anerkennung und Leistung gewinnen als solche an Bedeutung.

Werner Eichhorst diskutiert Szenarien über die Entwicklung der Arbeit. Dabei arbeitet er heraus, dass die gegenwärtige Unsicherheit auch als Offenheit für die Zukunft begriffen werden kann. Gestaltungsforderungen gebe es bspw. in Bezug auf eine gewisse Regulierung der neuen Erwerbsformen sowie in Hinblick auf bessere Förderung von Wiedereinstieg, Qualifizierung und Weiterbildung.

Andreas Meyer tritt Eichhorst darin zur Seite, dass auch er die Fernauswirkungen der Digitalisierung insgesamt als nicht desaströs einschätzt. Sie werde zur Auf- und Abwertung und auch zum Entstehen und Verschwinden von Berufen führen. Aber insgesamt dürfte sich technologische Arbeitslosigkeit selbst bei extremer Automatisierung nicht zu einem dramatischen Problem entwickeln. Allerdings käme es zu einer Proliferation von Helferberufen bei einem gleichzeitigen starken Wachstum der Beschäftigungen in Expertenberufen. Dies könne zum Zuwachs an sozialer Ungleichheit beitragen.

Ralf Charbonnier steuert theologische Überlegungen zur möglichen Transformation der Beruflichkeit bei, unter der er „Gottesdienst in der Welt“ versteht. Zu diesem Zweck analysiert er die Wirklichkeitskonstruktionen, Entscheidungsprozesse und sozialen Praktiken, die durch Digitalisierung möglicherweise neu formatiert werden. Solange digitale Datenverarbeitung personale Entscheidung vorbereitet oder technische Vollzüge automatisiert geschehen lässt, entsteht die Notwendigkeit einer Ethik der Algorithmen – allerdings muss dies nicht im Gegensatz zur Institution Beruf stehen.

Rita Meyer diskutiert die Folgen der digitalen Transformation für Berufsbildung und Berufskonzept. Sie beobachtet Erosionen von Berufen und Entgrenzung von Beruflichkeit. Zugleich arbeitet sie die Akademisierung und das hybride Bildungsformat als Kennzeichen gehobener Beruflichkeit heraus. Ihr Fazit fordert das Konzept einer erweiterten modernen Beruflichkeit, in dem umfassende berufliche Handlungskompetenz das programmatische bildungspolitische Leitbild ist.

Ihr zur Seite steht der Beitrag von Günther Hirth. Er bescheinigt dem System der dualen Berufsausbildung Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit. Allerdings verändern sich die Berufe und die Lernorte – Betrieb und Berufsschule müssen mit diesen Veränderungen Schritt halten können.

Ursula Rust diskutiert die wichtigsten rechtlichen Regelungen der durch Digitalisierung veränderten Arbeitswelten. Dabei müssen zunächst Verordnungen der EU in den Blick genommen werden, sowohl was Datenschutz aber auch Online-Dienste allgemein anbetrifft. Weiter geht es um digitale Arbeit und Verbraucherschutz in Deutschland – insbesondere im Blick auf

die Definition von Arbeitsverträgen (§ 611a BGB). Letztendlich geht es um Sozialschutz für Menschen in allen Beschäftigungsformen.

Michaela Evans und *Josef Hilbert* befassen sich mit Strukturfragen sozialer Dienstleistungen – insbesondere der Pflege. Damit geht es vor allem um den Einsatz von Pflegerobotern mit künstlicher Intelligenz, deren Anwendungsfelder und Nutzungsmöglichkeiten ausführlich dargestellt werden. Ihr Interesse ist es, den Nutzen der Technologie *für* die Pflege (und nicht nur ihren Einsatz *in* der Pflege) herauszustellen. Hierzu entwickeln sie sieben Leitorientierungen, die in der Betonung der Aufrechterhaltung zwischenmenschlicher Dimensionen des Ein- und Mitfühlens und des Sorgens als zentrale Dimension der Professionalität gipfeln.

Christel Kumbruck nimmt sich des Problems der Digitalisierung von Pflegearbeit an. Sie diskutiert digitale Fokustechnologien in der Pflege vor dem Hintergrund des Mangels an beruflichen Pflegekräften. Die neuen Techniken bieten gute Chancen zur Entlastung der Pflegenden und zur Stärkung der Interaktionsarbeit. Sie hält allerdings daran fest, dass der Pflegeberuf nur dann wieder attraktiver wird, wenn die berufliche Motivation, in Beziehung mit Menschen zu gehen, auch ausgelebt werden kann.

Hans-Joachim Lenke beschreibt als Praktiker, wie die Digitalisierung das Gesundheitswesen und auch die Pflege verändert. Zugleich darf sie nicht die menschliche Nähe und das Vertrauen zwischen Ärzten, Pflegern und Patienten beeinträchtigen. Es gilt, ihren Einsatz im Interesse der Menschen zu gestalten.

Gerhard Wegner diskutiert den deutschen Weg der Gestaltung der Arbeitswelt mittels der Institution Beruf angesichts zeitgenössischer Infragestellungen in den Sozialwissenschaften bei Andreas Reckwitz und Axel Honneth. In Antwort darauf greift er auf die historische Entwicklung des Berufskonzeptes seit Martin Luther zurück und beschreibt seine durchaus ambivalente Entwicklung zwischen einer massiven Einfügung in traditionale herrschaftliche Strukturen auf der einen und der Freisetzung von eigensinnigen Selbstverwirklichungsinteressen auf der anderen Seite. Was bleibt, ist der Anspruch, dass Arbeit Sinn machen soll und deswegen weit mehr beinhaltet, als was sich über *Employability*-Konzepte erfassen ließe.

Beate Hofmann analysiert empirische Untersuchungen über Arbeit im Feld der Diakonie im Zusammenhang des Komplexes von Beruf und Berufung. Deutlich wird wie Sinn in sozialen Berufen entsteht und das Ethos der Arbeit prägt. Ein solches Sinnerleben hat zutiefst motivierende Funktion, stärkt die Arbeitszufriedenheit und bewirkt Resilienz auch im Arbeitsleben. Seine Förderung wird in Zukunft zu einem Indikator unternehmerischen Erfolgs werden.

Ähnlich aktualisiert *Gunther Schendel* das reformatorische Konzept von Berufung für die heutige Arbeitswelt. Er kann zeigen, dass die Aktualität des Berufungskonzeptes einerseits mit Unsicherheit bei der Berufswahl und andererseits mit erhöhten Ansprüchen auf die Qualität der eigenen Arbeit einhergeht. Zwar sei dieses Verständnis natürlich weitgehend säkularisiert und durch seine Subjektorientierung auch entfernt von den ursprünglichen reformatorischen Bestimmungen. Aus seiner Sicht bleibt aber auch das religiöse Berufungsverständnis vital und kann sogar neue Bedeutung für gute Arbeit gewinnen.

Beruf 4.0?

**Die Herausforderungen der Digitalisierung für das
Konzept der Beruflichkeit**

Digitalisierung und die Entberuflichung der Arbeit: ein Missverständnis?

Britta Matthes

1. Einleitung

Die Beobachtung, dass immer mehr der (bislang von Menschen erledigten) Tätigkeiten substituiert, also von Computern und computergesteuerten Maschinen ausgeführt werden könnten, führt unter anderem auch zu der Diagnose einer Entberuflichung der Arbeit. Was allerdings mit „Entberuflichung“ genau gemeint ist, bleibt häufig im Dunkeln. Das hat insbesondere damit zu tun, dass unter „Beruf“ sehr Unterschiedliches verstanden wird.

1. Im Alltagsgebrauch wird zum Beispiel häufig von Beruf gesprochen, obwohl „Erwerbsarbeit“ gemeint ist. Die Diagnose einer Entberuflichung könnte also meinen, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ oder der „Normalerwerbsverlauf“ an Bedeutung verloren hätte.
2. Aus einer anderen Perspektive wird der Beruf als ein typisches Bündel von Qualifikationsanforderungen bzw. Tätigkeitskompositionen verstanden, das mehr oder weniger stark spezialisiert, standardisiert und institutionell fixiert ist.¹ Entberuflichung könnte aus dieser Perspektive meinen,
 - a) dass berufsfachliche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen an Bedeutung verlieren, während fachunspezifische an Relevanz gewinnen, oder
 - b) dass die formellen oder informellen Zugangsregeln zu bestimmten beruflichen Positionen aufgehoben oder zumindest gelockert werden.
3. Berufe stehen aber nicht nur für bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, sondern sind auch mit bestimmten Beschäftigungs- und Einkommenschancen, sozialen Zugehörigkeiten sowie umgekehrt

¹ Vgl. auch Ulrich Beck/Michael Brater/Hansjürgen Daheim: *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbeck 1980.

ebenso mit bestimmten sozialen Ausgrenzungen verbunden. Entberuflichung könnte in diesem Zusammenhang als Auflösung dieser sozialen Kopplung von Beruf und sozialer Position in der Gesellschaft verstanden werden.

4. Berufe können darüber hinaus auch im Sinne eines sinnstiftenden Tuns, einer „Berufung“ interpretiert werden. Entberuflichung kann vor diesem Hintergrund als Sinnentleerung der beruflichen Arbeit verstanden werden.

Um die Frage zu beantworten, ob und in welcher Hinsicht es Indizien für eine Entberuflichung der Arbeit im Zuge der Digitalisierung gibt, soll im Folgenden auf jede dieser Berufsdefinitionen eingegangen und diskutiert werden, ob und – wenn ja – inwiefern es aus der jeweiligen Perspektive zu einem Bedeutungsverlust von Beruf bzw. Beruflichkeit gekommen ist.

2. Löst sich das „Normalarbeitsverhältnis“ oder der „Normalerwerbsverlauf“ auf?

Schon in den 1980er Jahren wurde für Deutschland ein Verlust des (männlich geprägten) normativen Bezugspunkts eines (auf lebenslanger, kontinuierlicher, sozialrechtlich abgesicherter Vollzeitbeschäftigung basierenden) Normalarbeitsverhältnisses² festgestellt. Im Kontext der jüngsten Debatten um die zukünftige Arbeitswelt wird erneut die Befürchtung geschürt, dass durch die Digitalisierung Normalarbeitsverhältnisse (weiter) an Bedeutung verlieren könnten und es in diesem Sinne zu einer Entberuflichung kommen würde.

Empirisch kann bestätigt werden, dass sich die relative Bedeutung einzelner Erwerbsformen auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen dreißig Jahren verschoben hat. Zwar sind die meisten Erwerbstätigen immer noch in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt. Atypische Beschäftigungsformen haben jedoch deutlich an Bedeutung gewonnen:³ Ab Mitte der 1990er Jahre war dafür insbesondere die zunehmende Beschäftigung in Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung verantwortlich. Seit 2006 steigt in Deutschland allerdings die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse

2 Vgl. Ulrich Mückenberger: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft, in: Zeitschrift für Sozialreform 31(7), 1985, S. 415–434.

3 Carina Sperber/Ulrich Walwei: Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse, in: Joachim Möller/Ulrich Walwei (Hg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten (IAB-Bibliothek 363), Bielefeld 2017, S. 38–40.

wieder und bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich verstärkt um Teilzeitbeschäftigungen aufgrund der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen – was wohl kaum als Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen oder als Entberuflichung interpretiert werden kann.

Auch für die Vermutung, dass zukünftig Crowdwork – also über Plattformen vermittelte Arbeit, bei der vorwiegend die Kundenbewertungen den Preis der Arbeit bestimmen – die in Deutschland derzeit dominierende Organisation von Arbeit ablösen könnte, spricht nur sehr wenig. Gegenwärtig nutzen nur etwa 2 % der Unternehmen Crowdfunding-Plattformen zur Rekrutierung externer Arbeitskräfte oder zur Erledigung von Aufträgen⁴ und nur etwas mehr als 3 % der Erwachsenen erzielen durch Crowdwork Einkommen, davon sogar nur ein Drittel im Haupterwerb.⁵ Also auch in dieser Hinsicht sind bislang keine Hinweise für einen großen Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen zu finden.

Ein anderes Indiz für die Diagnose einer Entberuflichung der Arbeit wird in der Auflösung des „Normalerwerbsverlaufs“ gesehen. Bis in die 1970er Jahre war man davon ausgegangen, dass – wenn ein Ausbildungsplatz gefunden und die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen worden war – eine ununterbrochene Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb folgt, die entweder mit einem kontinuierlichen betrieblichen Karriereaufstieg verbunden ist oder zumindest eine Erwerbstätigkeit auf dem Niveau der Berufsausbildung garantiert.⁶ Ab etwa Mitte der 1980er Jahre häuften sich die Hinweise, dass sich dieser Normalerwerbsverlauf zunehmend aufzulösen beginne. Es wurde verstärkt von „Bastelbiographien“ oder „krisenhaften beruflichen Statusübergängen“⁷ gesprochen. Auch heute wieder

4 Daniel Erdsiek/Jörg Ohnemus/Steffen Viète: *Crowdfunding in Deutschland 2018: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung* (Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 525), Mannheim 2019, <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb525-crowdfunding-in-deutschland-2018.html> (Zugriff: 5.9.2019).

5 Oliver Serfling: *Crowdfunding Monitor Nr. 1, 2018*, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdfunding-monitor.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 5.9.2019).

6 Gerd Mutz/Wolfgang Ludwig-Mayerhofer/Elmar Koenen: *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*, Opladen 1995.

7 Hanns-Georg Brose: *Berufsbiographien im Umbruch. Erwerbsverlauf und Lebensführung von Zeitarbeitnehmern*, in: Karl Ulrich Mayer (Hg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31), Opladen 1990, S. 179–211.

wird von einer strukturellen Erosion des gewohnten Berufsmodells gesprochen.⁸

Empirisch ist allerdings bislang nicht belegt, ob die idealisierte Vorstellung eines Normalerwerbsverlaufs jemals in einer Mehrheit oder zumindest in einer quantitativ überwiegender Zahl der realen Erwerbsverläufe existiert hat. Studien zur beruflichen Mobilität zeigen jedoch, dass die berufliche Erstqualifikation für die berufliche Platzierung auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung verloren hat⁹ und dass im Geburtskohortenvergleich Erwerbsunterbrechungen zunehmend häufiger in Berufswechsel münden.¹⁰ Die höhere berufliche Mobilität in jüngeren Geburtskohorten ist aber keineswegs eindeutiges Indiz für eine Entberuflichung. Vielmehr könnten Berufswechsel auch realisiert werden, um beispielsweise einen Karriereaufstieg, ein höheres Einkommen, ein höheres Ansehen, eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine bessere Vereinbarkeit mit Familienpflichten zu erreichen.¹¹ Außerdem können steigenden Berufswechselraten andere als strukturelle Ursachen zugrunde liegen, wie zum Beispiel, dass die verglichenen Personen sich systematisch in unbeobachteten Merkmalen unterscheiden, weil beispielsweise der Eintritt ins Erwerbsleben für eine immer größere Zahl an Personen – unter anderem aufgrund der Bildungsexpansion – erst später im Lebensverlauf stattfindet. Außerdem kann das „Ende des Lebensberufs“ sogar als erwünschte Öffnung der starren beruflichen „Schablonen“¹² interpretiert werden, um den Bedürfnissen der Menschen nach Selbstverwirklichung gerecht zu werden, denn die beruflichen Mobilitätsraten sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt niedrig und damit

8 Matthias Dütsch/Verena Liebig/Olaf Struck: Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65(3), 2013, S. 505–531.

9 Ebd.

10 Karl Ulrich Mayer/Daniela Grunow/Natalie Nitsche: Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiographien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(3), 2010, S. 369–402. Ein Grund dafür könnte in der Lockerung der institutionellen Verankerung der Beruflichkeit im Zuge der Hartz IV-Reformen liegen. In den Zumutbarkeitsregelungen des SGB wurde der Berufsschutz gelockert, sodass Arbeitslose inzwischen häufiger als zuvor Vermittlungsangebote außerhalb (und auch unterhalb) ihrer Qualifikation annehmen müssen.

11 Ebd.

12 Michael Brater/Ulrich Beck: Berufe als Organisationsform menschlichen Arbeitsvermögens, in: Wolfgang Littek/Werner Rammert/Günther Wachtler (Hg.), *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*. Frankfurt a. M./New York 1982, S. 208–224.

auch die sozialen Aufstiegschancen.¹³ Also auch in dieser Hinsicht sind die Indizien für eine Entberuflichung rar.

3. Verliert der Beruf an Signalstärke?

Aus einer anderen Perspektive können Berufe aber auch als Signale interpretiert werden, die Hinweise auf die an einem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben bzw. den für die Ausübung dieser beruflichen Aufgaben erforderlichen Anforderungen (Arbeitnehmerperspektive) oder über die wahrscheinliche Produktivität der Stellenbewerber (Arbeitgeberperspektive) gibt.¹⁴ Beruflichkeit hat deshalb insbesondere auf hochgradig arbeitsteiligen Arbeitsmärkten den Vorteil, dass sowohl Arbeitsuchende als auch Arbeitgeber darauf vertrauen können, dass bei Benutzung einer bestimmten Berufsbezeichnung ein gewisses, an den geltenden Regeln und Normen orientiertes Verhalten erbracht bzw. erwartet werden kann. Berufe erleichtern so die Suche nach passenden Arbeitskräften oder Arbeitsstellen.

Mit der Eindeutigkeit der Signale steigt die strukturierende Wirkung der Berufe bei der Arbeitsmarktallokation, das heißt je spezifischer die berufsfachlichen Inhalte und je stärker formalisiert die Zugangsregeln zu den beruflichen Positionen desto stärker die Verberuflichung. Entberuflichungstendenzen können dementsprechend aus diesen beiden Perspektiven diskutiert werden.

3.1 Gewinnen fachunspezifische Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen an Bedeutung?

Ausgangspunkt für die Diagnose des Bedeutungsverlusts berufsfachlicher Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen ist die Identifikation eines im Zuge „postfordistischer“ Veränderungen erfolgten Strategiewechsels in der Industrieproduktion von einer „funktions- und berufsorientierten“ hin zu einer „prozessorientierten“ Organisation. Daraus wird geschlussfolgert, dass es zu einem zunehmend flexibleren Umgang mit beruflichen Profilen

13 Steffen Hillmert: *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt: Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*, Wiesbaden 2013.

14 Holger Seibert/Heike Solga: *Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen*, in: *Zeitschrift für Soziologie* 34(5), 2005, S. 364–382.

und einer verstärkten Bedeutung berufsübergreifender Qualifikationen komme.¹⁵

Wenn man sich etwas genauer mit den Anforderungen beschäftigt, die für die Ausübung eines Berufes unabdingbar sind (sogenannte Kernkompetenzen), zeigt sich, dass berufsfachliche Kompetenzen immer noch die Berufe ausmachen. Daneben ist aber auch eine Bedeutungszunahme ergänzender überfachlicher Kompetenzen festzustellen. So reicht es beispielsweise in IT-Berufen in der Regel nicht mehr aus, Softwareanwendungen programmieren zu können; denn die Bedürfnisse und Wünsche des individuellen Kunden werden zunehmend zur Grundlage für die Entscheidungen, die bei der Programmierung getroffen werden müssen. Das heißt, ohne kommunikative Kompetenzen, ohne die Fähigkeit, mit Kundenwünschen angemessen umzugehen, kommt man inzwischen in diesen Berufen nicht mehr aus. Ein weiteres Beispiel sind Gesundheitsberufe: Hier kommen unter anderem betriebswirtschaftliche Anforderungen hinzu, denn sowohl im Krankenhaus als auch in Arztpraxen müssen Abrechnungen der erbrachten Leistungen korrekt erstellt werden. Doch auch, wenn fachspezifische Anforderungen an relativer Bedeutung gewinnen, werden deswegen berufsfachliche Anforderungen nicht weniger wichtig. Insgesamt kann man somit eher von steigenden Anforderungen als von einem Bedeutungsverlust der Beruflichkeit sprechen.

Darüber hinaus kann empirisch gezeigt werden, dass bei der Umstellung der konventionellen, beruflich qualifizierten Produktionsarbeit auf CNC-Technologien bis hin zum Einsatz stark automatisierter Fertigungssysteme vor allem in der Automobilindustrie und im Maschinenbau verstärkt „Systemregulierer“ gebraucht werden.¹⁶ Zur Bewältigung der auf diesen Arbeitsplätzen zu erledigenden Aufgaben reicht es nicht mehr aus, auf eingeübte, äußerst spezifische und hoch standardisierte Muster von Tätigkeitsschablonen eines bestimmten Berufes zurückzugreifen. Vielmehr sind Fertigkeiten und Kenntnissen aus mehr als einem herkömmlichen Beruf, sogenannte Hybridqualifikationen, erforderlich. Um den Bedarf an solchen Hybridfachkräften zu decken, hat man aber nicht – wie man für die Diagnose einer Entberuflichung erwarten würde – auf eine individualisierte Lösung dieser Herausforderung gesetzt, indem man zum Beispiel

15 Martin Baethge/Volker Baethge-Kinsky: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, S. 461–472.

16 Horst Kern/Michael Schumann: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.

einzelne Beschäftigte qualifiziert, sondern hat neue Ausbildungsberufe geschaffen (z. B. aus den Berufen Mechaniker/in und Elektroniker/in den Beruf Mechatroniker/in). Um den zunehmenden Flexibilitätserfordernissen gerecht werden zu können, setzt man also weiterhin auf (neue) berufstypische Kombinationen von Aufgaben bzw. Anforderungen, nicht auf völlig beliebige oder individualisierte Muster berufsfachlicher Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse (wie Gerd Günter Voß und Hans J. Pongratz¹⁷ behaupten).

Behauptet wird außerdem, dass statt des verberuflichten Arbeitnehmers ein neuer gesellschaftlicher „Leittypus“ von Arbeitskraft, der des „Arbeitskraftunternehmers“, entstanden sei, bei dem es verstärkt auf individuelle Entwicklung, Vermarktung und Anwendung der Arbeitskraft ankommt.¹⁸ Auch wenn es in einigen Berufen erforderlich ist, sich ständig auf dem neuesten Stand der Technologie oder Gesetzeslage zu halten, handelt es sich dabei im Ergebnis nicht um ein (völlig) individualisiertes Muster von Arbeitskraft, denn die grundlegenden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse müssen in der Regel in institutionalisierten (Aus-)Bildungseinrichtungen (meist Hochschulen oder Fachhochschulen) erworben werden, die erforderlichen Weiterqualifizierungen werden in der Regel in stark beruflich formalisierten Kursen erlernt und sind auf den Erwerb äußerst spezifischer berufsfachlicher Kompetenzen gerichtet. Bei diesen Berufen handelt es sich also vielmehr um spezielle Berufe, in denen das für die Erledigung der Arbeit erforderliche Wissen (wie z. B. bei IT-Spezialisten oder Rechtsanwaltsfachangestellten) sehr schnell veraltet. Generelle Aussagen zu Entberuflichungstendenzen anhand solcher berufsspezifischer Merkmale zu formulieren, ist sowohl theoretisch als auch empirisch unzulässig.

Für Deutschland lässt sich insgesamt aber nach wie vor resümieren, dass die Stellensuche und Stellenbesetzung deutlich stärker durch das Berufsprinzip geprägt ist als beispielsweise in den USA¹⁹ oder Großbritannien²⁰. Studien darüber, wie Arbeitgeber Informationen zum erlernten Beruf

17 Gerd Günter Voß/Hans J. Pongratz: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(1), 1998, S. 131–158.

18 Ebd.

19 Markus Gangl: Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany, in: European Sociological Review 20(3), 2004, S. 171–187.

20 Steffen Hillmert: Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt: Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich. Wiesbaden: Springer 2013; Leuze, Kathrin: Smooth path or long and winding road? How institutions shape the transition from higher education to work. Opladen: Budrich UniPress 2010.

bzw. zur erworbenen Berufserfahrung bei der Stellenbesetzung nutzen, belegen zum Beispiel, dass Bewerber in Großbritannien von den Arbeitgebern in erster Linie nach relativen Produktivitätssignalen – wie Noten – sortiert werden; Arbeitgeber in den Niederlanden – einem wie in Deutschland stärker berufsfachlich organisiertem Arbeitsmarkt – ihre Bewertung der Bewerber jedoch vor allem auf die berufsfachlichen Kompetenzen aus dem Studium oder dem Ausbildungsberuf stützen.²¹

Darüber hinaus führt die – zumindest im Vergleich zu den angelsächsischen Ländern – relativ großzügige wohlfahrtsstaatliche Absicherung bei Arbeitslosigkeit in Deutschland zu einer besseren beruflichen Passung, da die geringeren Opportunitätskosten bei der Arbeitssuche eine selektive (d. h. üblicherweise berufsspezifische) Arbeitsplatzsuche begünstigt.²² Diese höhere berufliche Passgenauigkeit trägt unter anderem auch zu einer besseren Ausnutzung der erworbenen Kompetenzen bei und lässt tendenziell dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse entstehen: beides starke Argumente, die auch für die Zukunft eher für den Fortbestand verberuflichter Arbeitsmärkte sprechen.

3.2 Lösen sich formelle oder informelle Zugangsregeln auf?

Offensichtlich unterscheiden sich Berufe darin, wie stark die in den (Aus-)Bildungszertifikaten genannten Berufsbezeichnungen mit den Bezeichnungen von beruflichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt korrespondieren.²³ Und weil sich Berufe verändern – unter anderem auch aufgrund technologischer Neuerungen – unterliegen sie einer spezifischen Wandlungsdynamik, die man einerseits als Verberuflichung – also einer stärkeren Spezialisierung, Standardisierung und institutionellen Fixierung –, andererseits aber auch als Entberuflichung – also einer abnehmenden Spezia-

21 Valentina Di Stasio/Herman G. van de Werfhorst: Why does education matter to employers in different institutional contexts? A vignette study in England and the Netherlands, in: *Social Forces* 95(1), 2016, S. 77–106.

22 Markus Gangl: Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany, in: *European Sociological Review* 20(3), 2004, S. 171–187.

23 Andreas Damelang/Florian Schulz/Basha Vicari: Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland, in: *Schmollers Jahrbuch* 135(3), 2015, S. 307–333.

lisierung, Standardisierung und institutionellen Fixierung – bezeichnen kann.²⁴

Berufe strukturieren nicht nur die Arbeitssuche der Arbeitnehmer und die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber, sondern errichten auch Mobilitätsbarrieren für anders oder geringer Qualifizierte. Durch die Definition berufsspezifischer Zugangsregelungen zu Arbeitsplätzen, die unverzichtbare, schwer zugängliche oder schwer ersetzbare Kompetenzbündel enthalten, wird die Konkurrenz um Jobs in diesen Berufen begrenzt.²⁵ Das kann entweder erreicht werden, indem Berufsfremde von einer Beschäftigung auf entsprechenden beruflichen Positionen ferngehalten werden (gewerkschaftliche Schließungsstrategie) oder indem die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten an den Erwerb bestimmter Zertifikate oder andere Zugangsregelungen gebunden werden (Schließungsstrategie in den Professionen oder Semi-Professionen).²⁶

Die große Signalstärke der dualen Ausbildungszertifikate in Deutschland wird insbesondere dadurch gewährleistet, dass die Berufsbilder (und alle dazugehörigen ordnungspolitischen Festlegungen) das Ergebnis formalisierter Antrags- und Verhandlungsprozesse zwischen allen beteiligten Interessengruppen einschließlich der Arbeitgeber sind, die auf eine hohe Passung zwischen den Berufsbildern und den Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze bedacht sind (formelle Normierung). Berufe sind also sozial konstruiert und spiegeln die Interessen und Machtverhältnisse von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Staat wider, wobei die enge Einbindung aller Sozialpartner in Deutschland eine sehr starke Identifikation der relevanten Arbeitsmarktakteure mit den erworbenen Bildungszertifikaten gewährleistet.

Als ein Beleg für Entberuflichungstendenzen wird vor diesem Hintergrund immer wieder die Aufhebung des Meisterzwangs genannt. Aber auch hier ist fraglich, ob diese Lockerung formaler Zugangsregeln als Entberuflichung interpretiert werden kann, denn die Aufhebung des Meisterzwangs ermöglicht erfahrenen, in den entsprechenden Berufen qualifizierten und in herausgehobener oder leitender Stellung tätigen Fachkräften, ihre Dienstleistungen ohne abgeschlossene Handwerksmeisterausbildung

24 Heinz Hartmann: Arbeit, Beruf, Profession, in: Thomas Luckmann/Walter Michael Sprondel (Hg.), *Berufssoziologie*, Köln 1972, S. 36–52.

25 Andreas Haupt: (Un)Gleichheit durch soziale Schließung, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(4), 2012, S. 729–753.

26 Vgl. Morris M. Kleiner: Occupational Licensing, in: *Journal of Economic Perspectives* 14(4), 2000, S. 189–202.

selbstständig anbieten zu dürfen: Letztlich handelt es sich dabei also eher um die Lockerung von Marktzugangsbeschränkungen.

In Deutschland ist man sich sehr bewusst, dass die Dualität der Berufsausbildung eine Reihe struktureller Vorteile gegenüber anderen, zum Beispiel rein schulischen Berufsbildungssystemen, hat: So gewährleistet sie zum Beispiel berufliche Flexibilität bei gleichzeitiger fachlicher Spezialisierung. Durch die vielfältige Verbindung von Theorie und Anschauung in der dualen Berufsausbildung werden bessere Lernerfolge erzielt als in rein schulischen Ausbildungen.²⁷ Auch deshalb bemühen sich Fachhochschulen in ihrem regionalen Umfeld um enge Kooperationen mit Branchen, Verbänden oder Unternehmen. Ziel ist es hierbei, hochspezialisierte Studiengänge anzubieten, also bspw. duale Studiengänge, bei denen parallel sowohl eine berufliche Ausbildung als auch eine Hochschulausbildung absolviert werden kann.²⁸ Diese Bemühungen sind klare Belege für eine Verberuflichung im akademischen Bereich.

Die formelle Normierung entfaltet ihre Wirkmacht, wenn sie sich bewährt, wenn sich also Erwartungen herausbilden, welche Arbeitsplätze üblicherweise mit welchen berufsspezifisch qualifizierten Personen besetzt werden (können) oder was von einer berufsspezifisch qualifizierten Person erwartet werden kann (informelle Normierung). Aus dieser Perspektive stellen Berufsinformationssysteme (wie das BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit²⁹) nicht nur berufskundliche Beschreibungen über die auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt vorhandenen Berufe zur Verfügung, sondern schaffen für die Arbeitsmarktakteure einen klaren Referenzrahmen, in dem Festlegungen über die in dem jeweiligen Beruf typischerweise zu erledigenden Aufgaben, die sich daraus ergebenden Arbeitsanforderungen, die üblicherweise notwendigen Aus- oder Weiterbildungszertifikate usw. getroffen werden.

Auch in dieser Hinsicht sind keine Entberuflichungstendenzen auszumachen, denn das BERUFENET wird permanent aktualisiert. So wird ständig anhand von Stellenausschreibungen, durch die Erfassung der Be-

27 Martin Baethge: Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? Zur aktuellen Debatte über Ausbildungs- und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik, in: Wolfgang Wittwer (Hg.), *Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000*, Bielefeld 1996, S. 109–124.

28 Dieter Euler: Berufs- und Hochschulbildung – (Ungleicher) Wettbewerb oder neue Formen des Zusammenwirkens, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 110, 2014, S. 321–324.

29 <https://berufenet.arbeitsagentur.de> (Zugriff: 9.9.2019).

rufsverläufe bei der Arbeitslos- oder Arbeitsuchend-Meldung, durch die Neuordnung von Ausbildungsberufen oder die Schaffung neuer Studiengänge geprüft, ob neue Berufsbezeichnungen auf dem deutschen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt verwendet werden. Wenn eine Berufsbezeichnung eine gewisse Marktrelevanz erreicht hat und es keinen Vorgängerberuf gibt, werden diese Berufe im BERUFENET neu beschrieben und so wiederum informell normiert, was die typischen Aufgaben, Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen sind.

4. Löst sich die soziale Kopplung von Beruf und sozialer Position auf?

Immer wieder wird empirisch bestätigt, dass der ausgeübte Beruf mit unterschiedlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen verbunden ist.³⁰ Im Kontext der Diskussion um die Folgen der fortschreitenden Digitalisierung wurde behauptet, dass viele Berufe in zehn bis zwanzig Jahren von Robotern erledigt werden könnten,³¹ weshalb in Deutschland etwa die Hälfte der derzeit Beschäftigten nicht mehr als Arbeitskräfte gebraucht werden würden³² und sich damit die Kopplung zwischen Beruf und sozialer Position weitgehend verändern wird. Allerdings wurde bei diesem Ansatz eine Vielzahl teilweise ambivalenter Effekte nicht berücksichtigt, die dafür verantwortlich sind, ob durch den Einsatz neuer Technologien Beschäftigung entsteht oder verloren geht und wie sich die Entlohnung entwickelt: Gezeigt hat sich zum Beispiel,

- a) dass nur selten Berufe vollständig substituiert werden können, also fast immer Tätigkeiten übrigbleiben, die bislang nicht von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden können;

30 Z. B. Malte Reichelt/Martin Abraham: Occupational and regional mobility as substitutes: A new approach to understanding job changes and wage inequality, in: *Social Forces* 95(4), 2017, S. 1399–1426; Heiko Stüber: Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus (IAB-Kurzbericht 17/2016), Nürnberg 2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1716.pdf> (Zugriff: 5.9.2019).

31 Carl Benedikt Frey/Michael A. Osborne: The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?, in: *Technological Forecasting and Social Change* 114, 2017, S. 254–280.

32 Jeremy Bowles: Chart of the Week: 54 % of EU jobs at risk of computerization, Brügel Analyse, 2014, <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/> (Zugriff: 5.9.2019).