

Tertiarisierung: Ein Problem für unser Berufsbildungssystem?

Ergänzungsdokument zu PANORAMA.aktuell vom 29. September 2009

6860da

Berufsbildung und Mobilität

Strukturwandel, Tertiarisierung - in der Diskussion um die Berufsbildung werden diese Begriffe meist ganz automatisch und selbstverständlich allein auf die Wirtschaft bezogen und nicht gleichzeitig auch auf den Bereich der Bildung oder auf die Gesellschaft. Das ist problematisch. Denn: Wenn sich die Berufsbildung nur an der Wirtschaft orientiert, wird sie deren Anforderungen nicht genügen. Diese These wird im folgenden erläutert. Urs Kiener

Es ist hinlänglich bekannt, dass sich «Tertiarisierung» nicht allein an der Veränderung der Wirtschaftszweige bzw. Wirtschaftssektoren festmachen lässt. Deshalb verlagert man den Fokus auf die Berufe und versetzt sich so in die Lage, zum Beispiel Dienstleistungsberufe im sekundären Sektor zu identifizieren (interne Tertiarisierung des sekundären Sektors). Doch auch diese Ebene ist offenbar nicht differenziert genug. Denn wenn man auf dieser Linie weiterfährt, können sich Tätigkeiten innerhalb eines Berufs aus sekundären und tertiären zusammensetzen. Sehr bald stösst man dann auf das Problem, was «Tertiarisierung» nun heisst. Auf Tätigkeiten bezogen: alles, was nicht unmittelbare Herstellung von Gütern ist? Und: Was heisst das konkret? Auf Kompetenzen bezogen: unter anderen auch alle überfachlichen oder Schlüsselkompetenzen, welche die fachlichen ergänzen und zu einem guten Teil zukünftiges Lernen, Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktfähigkeit u.a. fördern sollen? Sind das «Tertiärkompetenzen», weil sie nicht für die unmittelbare Herstellung von Gütern notwendig sind? Statt solche Fragen weiterzuverfolgen sollen hier zwei Aspekte des Wandels angesprochen werden, welche den Begriff «Tertiarisierung» etwas beleuchten können.

Aspekte des Wandels

Der erste Aspekt betrifft Veränderungen im Bereich der Arbeit. In der soziologischen Diskussion dieser Veränderungen gelten «Flexibilisierung» und «Entgrenzung» als zentrale Begriffe. Erwerbsarbeit heisst

immer weniger: ein Normalarbeitsverhältnis, eine Jahre oder Jahrzehnte dauernde Anstellung beim gleichen Arbeitgeber, hohe Konstanz des Tätigkeitsbereichs, allenfalls Aufstieg im Unternehmen aufgrund von hoher Leistungserbringung und interner und externer Weiterbildung. Stattdessen nehmen Wechsel der Tätigkeiten, des Betriebs, des Arbeitsorts, des Berufs zu; die Verteilung der Arbeit über die Zeit schwankt, Arbeit wird unterbrochen, Zweitausbildungen werden absolviert usw. Stabilität verringert sich, Kurzfristigkeit nimmt zu. Lebensläufe wandeln sich.

Neue Regulierungen der Arbeit und Arbeitsformen weichen Grenzen auf: Es gibt erzwungene (Schein-)Selbständigkeit als Folge von Outsourcing, es gibt Intrapreneur-Modelle (z.B. innerhalb eines Unterneh-

Thema Tertiarisierung

Unser Berufsbildungssystem entstand in seinen Grundzügen zu einer Zeit, in der Gewerbe und Industrie die Arbeitswelt der Schweiz prägten. Heute arbeiten jedoch drei Viertel der Erwerbstätigen im Tertiären Sektor / Dienstleistungssektor. Welche Auswirkungen hat diese Veränderung auf die Berufsbildung? Welche Anpassungen sind erforderlich? Oder muss unser System sogar ersetzt werden, weil es den Anforderungen nicht mehr entspricht? Diese Fragen haben wir Exponenten von Wissenschaft und Praxis gestellt.

Ihre Antworten werden als PANORAMA.plus-Dokumente publiziert. www.edudoc.ch/record/35112 zeigt, welche Beiträge erschienen und welche noch zu erwarten sind.

Die Redaktion

Tertiarisierung: Ein Problem für unser Berufsbildungssystem?

mens für die Finanzierung der eigenen Leistung verantwortlich zu sein), es gibt Zielvereinbarungen mit Kosten-Verantwortung - was die Grenze zwischen Angestellten und Selbständigen und zwischen der Verantwortung bzw. dem Risiko des Unternehmens und demjenigen des Angestellten verwischt. Und Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse mit möglicherweise einer Kombination von Teilzeitanstellungen können die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit aufweichen.

Ein zweiter Aspekt wird mit den Konzepten «Wissensgesellschaft» und damit zusammenhängend «Lebenslanges Lernen» angesprochen. Gemäss diesen Konzepten ist Wissen zur zentralen strategischen Ressource geworden. Nicht mehr Tradition, nicht mehr Erfahrung, sondern neues bzw. als neu eingeschätztes Wissen gilt als Erfolgsfaktor - für Unternehmen wie für Individuen. Das bedeutet: Man geht davon aus, dass die Individuen laufend und lebenslang neues Wissen erwerben (und altes vergessen). Ihr Lebenslauf ist entsprechend immer auch ein Verlauf von Wissenserwerb oder ein Bildungsvverlauf. Denn die Ausstattung mit Wissen gilt als entscheidender Faktor für Erfolg oder Misserfolg des Lebenslaufs. Der Lebenslauf ist karriert. Es geht nicht mehr darum, wie alle andern auch das vorgegebene Pensum zu absolvieren, sondern eine individuell zugeschnittene Kombination von Wissen - formelles und informelles Wissen - zu erwerben.

Anforderungen

Die beiden Aspekte haben etwas gemeinsam: Sie betonen die Notwendigkeit für Individuen, mit Flexibilitätsansprüchen, mit Unsicherheit, mit Mobilität umgehen zu können und sie wenn möglich als Chancen zu nutzen. Sich innerhalb eines Rahmens und einer Ordnung erfolgreich einrichten zu können, genügt demnach nicht. Denn Arbeit und Wissenserwerb sind keine von anderen Bereichen des Lebens schön abgrenzbare Bereiche. Der Wandel bringt Erwerbsarbeit, Wissenserwerb und Lebenslauf in neue Beziehungen zueinander. Deshalb muss man in der Lage sein, Risiken und Chancen für den Lebenslauf abzuschätzen, sich von aussen zu betrachten und einzuschätzen, seine eigenen Kompetenzen zu bewirtschaften, sich auf dem (internen und externen) Arbeitsmarkt darzustellen und zu inszenieren. Es geht darum, Veränderungen der Erwerbsarbeit mit

dem eigenen Lebensentwurf vereinbaren und den eigenen Lebenslauf gestalten zu können. Das verlangt zunehmend die Fähigkeit, mit unterschiedlichem Wissen umzugehen, unterschiedliches Wissen zu kombinieren, Ebenen zu wechseln - also komplexe oder Mehr-Ebenen-Kompetenzen.

Ziele der Berufsbildung

Ist es die Aufgabe der Berufsbildung, all diese Fähigkeiten auszubilden? Jedenfalls: Die Berufsbildung auf ihre Aufgabe als Qualifikationsproduzentin für «die Wirtschaft» zu reduzieren, ist eine unzulässige Vereinfachung. Zum einen wird damit verdeckt, dass einzelbetriebliche, branchenspezifische und gesamtwirtschaftliche Interessen an Qualifikationen nicht zwingend identisch sind. Was aus der Sicht eines einzelnen Unternehmens an Fähigkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt sinnvoll ist, kann aus der Sicht des Wirtschaftszweigs oder der Gesamtwirtschaft unzureichend sein, weil es zu spezifisch ist und keine Anpassungen erlaubt. Zum andern geht verloren, dass gerade die duale Berufsbildung sowohl zum Wirtschafts- als auch zum Bildungssystem gehört. Der Nationale Bildungsbericht in Deutschland (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008) nennt drei Dimensionen, in denen die Bildungsziele aller Bildungsbereiche formuliert werden: «individuelle Regulationsfähigkeit», «Humanressourcen» sowie «gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit». Diese Dimensionen gelten ausdrücklich auch für die Berufsbildung, ja werden andernorts als «Konsens zwischen den bildungspolitisch Verantwortlichen» bezeichnet (Bertelsmann 2009: 15). Unter die Dimension «Humanressourcen» fällt die Sicherstellung des Arbeitskräftevolumens und die Qualifizierung zur Erwerbsarbeit. «Individuelle Regulationsfähigkeit» meint die Fähigkeit der Individuen, ihr Leben selbständig zu gestalten. Bei «gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit» geht es um Integration in verschiedener Hinsicht, was in der Berufsbildung etwa durch nach Leistungsvermögen differenzierte Angebote oder Brückenangebote zu erreichen versucht wird.

Auch wenn Einigkeit über diese Ziele bestehen sollte, bleibt die grosse Frage, in welchem Verhältnis die Ziele zueinander stehen. Denn selbstverständlich kann die Gewichtung dieser Zieldimensionen je nach Bildungsbereich variieren und selbstverständlich können die Dimensionen zueinander in Konflikt

Tertiarisierung: Ein Problem für unser Berufsbildungssystem?

geraten. Was die Ziele miteinander zu tun haben, ob sie sich gegenseitig ausschliessen, ob sie sich gegenseitig befördern, ob das eine im anderen aufgeht, das muss diskutiert werden. Am Beispiel «employability»: Dass damit sowohl Aspekte der individuellen Regulationsfähigkeit als auch notwendige Kompetenzen in der Perspektive der Humanressourcen gemeint sein können, ist offensichtlich - aber ob man in den beiden Perspektiven darunter das gleiche versteht, ist hingegen weniger klar.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen kommt der «individuellen Regulationsfähigkeit» offensichtlich eine besondere Bedeutung zu. Diese Regulationsfähigkeit kann nicht auf einen einzigen Bereich eingegrenzt werden, sondern umfasst gerade auch den Umgang mit verschiedenen Lebensbereichen. Zentraler Aspekt davon ist die *Fähigkeit zur Mobilität*. Fokussiert auf den Bereich der Erwerbsarbeit heisst das die Fähigkeit, Tätigkeiten, Arbeitgeber, Arbeitsformen, Hierarchiestufen, Rollen zu wechseln - passiv *und* aktiv.

Lange dominierte in der Berufsbildung ein lineares Modell: Ausgebildet werden die aktuell von Seiten der Unternehmen und Verbände nachgefragten bzw. formulierten Qualifikationen, ergänzt durch eine davon unabhängige Allgemeinbildung. Seit einiger Zeit stehen Berufsfelder im Vordergrund und wird Arbeitsmarktfähigkeit angestrebt, allerdings meist eng gekoppelt an einen Beruf, wie die folgende typische Formulierung zeigt: «Ein Berufsbildungsabschluss attestiert Berufs- *und damit* Arbeitsmarktfähigkeit» (Bundesrat 2000: 5701, Hervorhebung U.K.). Genau diese enge Kopplung wird heute in Frage gestellt: dass Berufsfähigkeit (in einem bestimmten Beruf) automatisch Arbeitsmarktfähigkeit nach sich ziehe.

Zeithorizonte

Vorbereitung zur Mobilität bedingt für die Berufsbildung einen anderen als den gewohnten Zeithorizont. Für die Berufsbildung war es traditionell primär wichtig, jeweils zu einem bestimmten Zeitpunkt aktuelle Bedarfsforderungen zu erfüllen (erfolgreicher «Schritt ins Arbeitsleben») und alles weitere den Ausgebildeten, den Unternehmen und der Weiterbildung zu überlassen. Vorbereitung zur Mobilität hingegen ist

nicht auf einen Zeitpunkt orientiert, sondern auf lange Zeiträume.

Für die Vorbereitung zur Mobilität ist nach verbreiteter Ansicht das Bildungssystem zuständig. Das Bildungssystem gilt als eigentlicher Mobilitätsvorbereiter: Es schafft und begründet in einem grossen Mass Mobilitäts- bzw. Laufbahnchancen, es ist auf eine offene Zukunft hin orientiert. Mobilität, insbesondere Aufstiegsmobilität, ist heute eng mit Bildungsmobilität verzahnt. Das führt zum Bruch mit der Tradition, «Berufsbildung unter Erwerbsarbeits- und Arbeitsmarkt- und nicht unter Bildungsaspekten zu betrachten und zu organisieren» (Baethge et al. 2007: 12). Wenn sie sich an Mobilität orientiert, kommt die Berufsbildung deshalb nicht darum herum, sich mit dem Bildungssystem auseinanderzusetzen, in welchem ja ebenfalls eine «Tertiarisierung» stattfindet, nämlich ein Wachstum des Tertiärbereichs (vor allem der Hochschulen: der universitären und der Fachhochschulen). Weil die Berufsbildung auch Teil des Bildungssystems (wie auch des Wirtschaftssystems) ist, heisst das, ihre Rolle darin zu klären. Die grossen Berufsbildungs-Reformen der 1990er-Jahre zielten darauf, die Anerkennung der Berufsbildungsabschlüsse im Bildungssystem zu verbessern und neue Abschlüsse zu schaffen (Berufsmatur, Fachhochschulen). Aber die Beziehungen, welche die Berufsbildung zum Bildungssystem unterhält, sind nach wie vor widersprüchlich (Kiener 2008).

Fazit

Tertiarisierung ist mehr als Wandel der Sektorenstruktur. Fasst man die hier kurz skizzierten Entwicklungsaspekte ebenfalls darunter, dann besteht die Herausforderung der Tertiarisierung für die Berufsbildung darin, sich an längeren Zeithorizonten (an Verläufen, an Lebensläufen) und an einer umfassenderen Befähigung zu orientieren. Eine bestimmte Erwerbstätigkeit in einem bestimmten Berufsfeld aktuell erfolgreich ausüben zu können: das ist zunehmend nur noch ein Teil - wenn auch ein wichtiger - der auch für die Wirtschaft bedeutsamen «individuellen Regulationsfähigkeit». In anderen Worten: Die aus einem Berufsfeld nachgefragten Qualifikationen sind nur noch ein Teil - wenn auch ein wichtiger - der Kompetenzen, welche in naher Zukunft die Erwerbstätigen brauchen, wenn sie in diesem Berufsfeld tätig sein wollen.

Tertiarisierung: Ein Problem für unser Berufsbildungssystem?

Information zum Autor

Urs Kiener, lic.oec.publ., arbeitet als freiberuflicher Sozialwissenschaftler und in Fachhochschulen. Arbeitsschwerpunkte: Berufsbildung, Hochschulen, Bildungslaufbahnen, Bildungspolitik, Wissen/Wissensgesellschaft.
E-mail: ukiener@ksfw.ch

Layout: rh

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008), Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld

Bertelsmann Stiftung, Hg. (2009), «Berufsausbildung 2015» - Ein Leitbild. o.O.

Baethge, Martin, Solga Heike, Wieck Markus (2007), Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung

Bundesrat (2000), Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 6. September 2000

Kiener, Urs (2008), Halbe und widersprüchliche Modernisierung. Das neue Berufsbildungsgesetz und das Bildungssystem. In: Tibor Bauder und Fritz Osterwalder (Hrsg.), 75 Jahre eidgenössisches Berufsbildungsgesetz. Bern, 235-255

Impressum

Dies ist ein Ergänzungsdokument zum Newsletter PANORAMA.aktuell. © beim Herausgeber, dem Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern.

«PANORAMA.aktuell» kann kostenlos unter www.panorama.ch abonniert werden, wo auch auf ältere Ausgaben und weitere Informationen zu Arbeitsmarkt, Berufsbildung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zugegriffen werden kann.
Verantwortlicher Redaktor: Dr. Emil Wettstein, Berufsbildungsprojekte GmbH Zürich, redaktion@panorama.ch