

Qualifikationsbedarf
& Curriculum

Die Reihe „Qualifikationsbedarf & Curriculum“
ist eine Theorie- und Praxisreihe.
Sie bezieht sich auf die Problemlagen des Struktur-
wandels als Ausgang und Ziel bildungs-
wissenschaftlicher Forschung und Reform.

Verlag der
Gesellschaft zur Förderung
arbeitsorientierter Forschung und Bildung
Am Eschbachtal 50
60437 Frankfurt am Main

Mail: gafb.mbh@t-online.de

ISBN 10 3-925070-74-5
ISBN 13 978-3-925070-74-7

Subjektbildung und Qualifikation

Ulrike Buchmann

Qualifikationsbedarf & Curriculum
Band 4

Ulrike Buchmann
**Subjektbildung
und Qualifikation**

Ein Beitrag zur Entwicklung
berufsbildungswissenschaftlicher
Qualifikationsforschung

G.A.F.B. - Verlag

**Die Reihe Qualifikationsbedarf & Curriculum
wird herausgeben von:**



INGRID LISOP

Dr. rer. pol.
Prof. em. für Wirtschaftspädagogik
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Forschungs- und Publikationsschwerpunkte:

Bildungspolitik, Arbeitsorientierte Psychologie,
Bildungstheorie und Didaktik, Professionalitäts-
forschung, spez. Führungsforschung und
Personalentwicklung.



RICHARD HUISINGA

Dr. phil.
Prof. für Berufspädagogik an der
Universität Siegen

Forschungs- und Publikationsschwerpunkte:

Struktur-, Qualifikations- und Curriculumforschung
mit Organisations- und Personalentwicklung,
Arbeitsorientierte Bildungstheorie und Didaktik.

Ulrike Buchmann

Subjektbildung und Qualifikation

Ein Beitrag zur Entwicklung berufsbildungswissenschaftlicher
Qualifikationsforschung

Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung
Frankfurt am Main 2011 (2. durchgesehene Auflage)

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

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

ISBN 10 **3-925070-74-5**
ISBN 13 **978-3-925070-74-7**
EAN-Code **9783925070747**

Verlag:

G.A.F.B.
Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter
Forschung und Bildung
Am Eschbachtal 50
60437 Frankfurt am Main

Tel.: 06101 – 4 16 42
Fax: 06101 – 4 77 93
mail: gafb.mbh@t-online.de

Layout:

Ilse Hennecke

Herstellung:

Uni-Druck Siegen

Copyright:

G.A.F.B.-Verlag

Schriftliche Habilitationsleistung eingereicht im Fachbereich
Erziehungswissenschaft – Psychologie der Universität Siegen
im Oktober 2005 (1. Auflage 2007)

Subjektbildung und Qualifikation

Die Reihe

Qualifikationsbedarf und Curriculum

steht der Forschung, dem Diskurs sowie bildungspolitischen und bildungspraktischen Dialogen als Plattform zur Verfügung.

Wie können unsere Lehrpläne so

- lern- und motivationsfördernd,
- bedarfsgerecht,
- untereinander anschließend sowie
- europatauglich

grundgelegt und aufgebaut werden, dass sie empirischen Fakten wie Bildungszielen und Traditionen solide standhalten, aber auch Zukunftsbelangen gleichwohl flexibel folgen?

Diese u.a. Fragen sind u.E. der Kern einer *bildungswissenschaftlichen* Qualifikationsbedarfsforschung und Curriculumkonstruktionstheorie.

Die vorliegende Reihe lädt dazu ein, dieses wichtige, aus dem Blick geratene Feld neu zu besetzen. Sie steht allen, die zu diesen Themenkomplexen arbeiten, zur Publikation offen.

Die Herausgeber

Ingrid Lisop
Richard Huisinga

Frankfurt und Siegen im Januar 2007

Inhaltsverzeichnis

7

1.	Problemaufriss und Forschungsdesign	11
1.1	Zur Ausgangslage und den Perspektiven dieser Arbeit	11
1.2	Zum Objektfeld der Arbeit	21
1.3	Methodik und Aufbau der Arbeit	24
2.	Zum institutionellen Gefüge der Qualifikationsforschung .	29
2.1	Zum Begriff <i>Qualifikation</i>	31
2.2	Qualifikationsforschung und politische Interventionen: Modernisierung über politische Befriedung?	36
2.2.1	Das Bündnis für Arbeit	36
2.2.2	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)	58
2.2.3	Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ (Fre-QueNZ)	64
2.3	Qualifikationsforschungen in den durch die Berufs- und Wirtschaftspädagogik rezipierten Forschungsbereichen	70
2.3.1	Anforderungsermittlungsforschung im Kontext der Arbeitswissenschaften	71
2.3.2	Soziologische Dienstleistungs- und Industrieforschung	72
2.3.3	Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	80
2.3.4	Technikforschung	122
2.4	Reflexionen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zur „Passungs“problematik zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ..	135
2.4.1	Zum Beruf	137
2.4.2	Zu den Berufsbildern	139
2.4.3	Zur Ver- und Entberuflichungsdebatte	149

2.4.4	Modernisierungsantworten auf das Passungsproblem - Zur Binnendifferenzierungsthese	155
2.4.5	Zur berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung	164
2.5	Zusammenfassung	170
3.	Zur Neuvergesellschaftung von Arbeit	179
3.1	Zu den Begriffen Arbeit, Arbeitsvermögen, Wissen und Können . . .	179
3.2	Risikolagen und Steuerungsfragen in modernen industriellen Gesellschaften	187
3.2.1	Gesellschaftliche Bedingungen der Moderne	188
3.2.2	Risikogesellschaft und die neue Vergesellschaftung von Arbeit	190
3.2.3	Ein Phänomen der Risikogesellschaft: Mismatches am Arbeitsmarkt	192
3.2.4	Entwicklungen der Moderne aus Sicht der Erziehungswissenschaft . .	200
3.2.5	Zwischenfazit	203
3.3	Zur Risikominimierung durch neue Steuerungsmodelle	206
3.3.1	Die neuen (Außen)Steuerungsmodelle	209
3.3.2	Berufsbildungswissenschaftliche Überlegungen mit Bezug auf neue Steuerungsmodelle	239
3.4	Entmischung als berufsbildungswissenschaftliches Erkenntnisinstrument: Zur Identifizierung reorganisierter gesellschaftlicher Wertschöpfungsrationalität	243
3.4.1	Der erkenntnistheoretische Zugang	243
3.4.2	Zur theoretischen Figur "Entmischung"	245
4.	Entmischungen im Gesundheitswesen	261
4.1	Veränderte Rahmenbedingungen <i>des</i> Gesundheitswesens und Entwicklungen <i>im</i> Gesundheitswesen	261
4.2	Entmischungen im Gesundheitswesen: Mergers and Acquisitions und Technische Entwicklungen	281
4.3	Zusammenfassung	286

5.	Case Management und Bedarfe an Arbeitsvermögen im Gesundheitswesen	291
5.1	Case Management unter theoretisch-systematischen Gesichtspunkten	292
5.1.1	Ursprung und historische Entwicklung von Case Management	295
5.1.2	Abgrenzung von Fallarbeit und Case Management	298
5.1.3	Unterschiedliche Typen und Strukturen von Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen	298
5.2	Gesellschaftliche Praxis- bzw. Handlungsfelder von Case Management	314
5.2.1	Case Management-Ansätze in unterschiedlichen Praxisbereichen ...	314
5.2.2	Ansätze in Praxisfeldern der Region Siegen-Wittgenstein	341
5.2.3	Zwischenfazit	345
5.3	Case Management als Weiterbildungsmaßnahme unterschiedlicher Anbieter	347
5.3.1	Zwischenfazit	362
5.4	Case Management als Gegenstand von Forschungsprojekten	367
5.4.1	Case Management-Forschung an deutschen Hochschulen	368
5.4.2	Case Management-Forschung an außeruniversitären Einrichtungen .	372
5.4.3	Zusammenfassung	380
5.5	Zum Arbeitsvermögen im Gesundheitswesen: Traditionelle Arbeitsschneidungen und Wissen und Können im Case Management	383
5.5.1	Traditionelle Arbeitsschneidungen im Gesundheitswesen	384
5.5.2	Aktuelle Case Management-Ansätze in Handlungsfeldern des Gesundheitswesens	410
...
5.6	Kriterienbildende Aspekte des Case Managements für eine berufsbildungswissenschaftlich begründete Curriculumkonstruktion - ein Zwischenfazit	427

6.	Konsequenzen für die Curriculumforschung und -konstruktion	431
6.1	Exkurs: Berufsbildungswissenschaft	433
6.2	Zu den berufsbildrelevanten Ergebnissen der Case Management-Analysen im Gesundheitswesen	436
6.2.1	Zu den Organisationsformen von Pflege und Medizin im Gesundheitswesen	439
6.2.2	Zu pflegerischem und medizinischem Wissen und Können unter neuen Rahmenbedingungen	440
6.2.3	Exkurs: Anmerkungen zu aktuellen Berufsbildrevisionen in der Pflege	443
6.3	Zur Generalisierung der Forschungsergebnisse	448
6.3.1	Zusammenfassung	453
6.4	Forschungsdesiderate	455
7.	Literatur	457
8.	Abbildungsverzeichnis	491

Subjektbildung und Qualifikation

- Ein Beitrag zur Entwicklung berufsbildungswissenschaftlicher
Qualifikationsforschung -

Die Subjektbildung¹ fungiert in dieser Arbeit als forschungsleitendes Interesse für die Analyse von gesellschaftlichen Qualifikationsbedarfen. Diese sind im Hinblick auf die Gestaltung von Bildungsgängen und die Curriculumkonstruktion zu erheben. Dafür ist eine auf das Subjekt fokussierte berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung unerlässlich, zu deren theoretischer Fundierung diese Arbeit einen Beitrag leistet.

1. Problemaufriss und Forschungsdesign

1.1 Zur Ausgangslage und den Perspektiven dieser Arbeit

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Herausbildung von konkreten Bedarfen an Arbeitsvermögen² im Gesundheitswesen und in dessen Verwaltung unter den Bedingungen veränderter gesellschaftlicher Arbeitsschneidung zu untersuchen. Es wird gefragt, wie die neuen Bedarfe sich auf die Personalrekrutierung auswirken und ob und wie diese das Qualifizierungssystem beeinflussen.

Der Begriff Schneidung stellt gezielt auf Phänomene ab, die von den Begriffen Arbeitsteilung, Arbeitsvereinigung, Arbeitsintegration oder Arbeitssegregation nicht erfasst werden. Diese Begriffe umreißen organisatorische, technische oder personbezogene Unterteilungen oder Zusammenfassungen konkreter Arbeit nach Betrieben, Abteilungen, Arbeitsplätzen, Personen (Gruppen), Wirtschaftsbereichen oder Ländern, im Hinblick auf ein Produkt, einen Produkttyp oder eine Produktgruppe (z. B. die Herstellung von

¹ Zur Kategorie der Subjektbildung vgl. im Einzelnen Lisop/Huisinga 2004.

² Zum Begriff Arbeitsvermögen vgl. Abschnitt 3.1 dieser Arbeit.

Automobilen, die Bereitstellung und Abwicklung von Krediten oder die Heil- und Rehabilitationsverfahren nach schweren Unfällen).

Häufig wird Arbeitsteilung auch synonym mit Berufsdifferenzierung gebraucht. Hierum soll es in der vorliegenden Arbeit nicht gehen; wohl dagegen um das, was Durkheim anomische Arbeitsteilung nennt (vgl. Durkheim 1988). Es handelt sich dabei um (scheinbar) regellose Prozesse neuer vertikaler oder horizontaler Konfiguration von Arbeit. Diese entstehen aufgrund der Notwendigkeiten und Interessen an der Schaffung neuer Mehrwertzentren, was auf eine Effizienzsteigerung der Ressourcen zielt. Prototypische Bereiche hierfür sind der Telematiksektor, die Allfinanz, die Infrastruktur der Logistik und der Gesundheitssektor.

Das generelle berufs- und wirtschaftspädagogische Problem, das der Zielsetzung der vorliegenden Arbeit zugrunde liegt, ist das der qualitativen Entsprechung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Es wird in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik auch unter dem Begriff der Realitätsnähe oder des „empirischen Gehaltes von Curricula“ erörtert (vgl. z. B. Bruchhäuser 2005).

Dieses Problem ist so alt wie die Berufs- und Wirtschaftspädagogik selbst. Warf doch schon Anna Siemsen (1926) dem als Vater der Berufsschule geltenden Kerschensteiner vor, feste Schneidungen (z. B. in Form von Berufen) seien als Leitidee von Ausbildung im Industriezeitalter obsolet geworden. Reflexionen über „Umbildungen“ im Berufsleben und in der Berufsausbildung beschäftigen die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, aber auch die Bildungspolitik zunehmend seit Anfang der 1960er Jahre (vgl. u. a. Abel 1963, Mertens 1970, Lisop 1985, Huisinga 1990). An den Debatten über Schlüsselqualifikationen und an den Thematiken der Handlungs- und Lernfeldorientierung lässt sich das Problem der Entsprechung von Ausbildung und Qualifikationsbedarf besonders gut nachvollziehen. Huisinga/Lisop nennen das Problem der Entsprechung bzw. das Abstimmungsproblem (vgl. Klose 1987) „Passung“ (vgl. Huisinga/Lisop 1999, 25).

An der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem stellt sich das Passungsproblem als eines des problemlosen Übergangs (soge-

nannte zweite Schwelle). Es betrifft nicht die Auswahl und Bestimmung von Wissens- und Könnenskatalogen bezüglich der Ausführung konkreter Tätigkeiten, sondern in zunehmendem Maße die Justierung der eher generellen (extrafunktionalen) und der eher speziellen Qualifikationen. Anders formuliert geht es darum, welches Wissen und Können, welche habituellen Dispositionen, welche Rollen- und Wertemuster über die zu erlernenden Arbeitstechniken hinaus von Belang sind. Unter Rückgriff auf die subjektbezogene Theorie der Berufe von Beck, Brater, Daheim (vgl. Dies. 1980, Lisop/Huisinga 1982) und Leitbilder kaufmännischer Ausbildung hat die Berufs- und Wirtschaftspädagogik das Verhältnis von generellen und speziellen Qualifikationen zwar schon vor Jahrzehnten aufgegriffen; sie hat jedoch kaum Instrumente oder Standards für eine entsprechende Qualifikations- und Curriculumforschung entwickelt. Auch haben die korporative Struktur des Berufsbildungssystems und seine Basierung durch das Berufsbildungsgesetz der Lösung des Passungsproblems eine spezifische Hürde entgegengestellt. Es ist dies das Procedere der Erstellung von Ausbildungsordnungsmitteln. Sie müssen zahlreiche Abstimmungsebenen durchlaufen, was den Prozess einerseits in ein time-lag und was andererseits inhaltliche Verflachungen mit sich bringt.

Mitte der 1970er Jahre setzt eine Diskussion darüber ein, wie die Relation von generellen und speziellen Qualifikationen in den beruflichen Ordnungsmitteln besser gefasst werden könne. Als Lösung ergeben sich Stufungsmodelle. Auf einer berufsfeldbreiten Grundbildung (z. B. Metall- oder Elektroberufe) bauen berufsfeldspezifische Berufsbildungsgänge auf. Mit Beginn der 1990er Jahre ergeben sich im Zuge des damaligen Rationalisierungsschubs (vgl. die Stichworte Lean production und flache Hierarchien) sowohl horizontale als auch vertikale Strukturveränderungen. Vertikal greifen Segmentierungen, wie sie Baethge/Oberbeck bereits 1986 (vgl. Baethge/Oberbeck 1986) für den Angestelltensektor herausgefunden hatten. Sie konstatierten, dass berufliches Fortkommen weniger an entsprechende Aus- und Weiterbildung sowie individuelles Leistungsstreben gebunden sei, sondern mehr und mehr von den betrieblichen Arbeitsteilungsstrukturen und ihren Veränderungen abhängig werde. Diese Veränderungen erbrächten so etwas wie „neue berufliche Demarkationslinien“ (Baethge/Oberbeck 1986,

324). Horizontal verringere sich der Bedarf an Erfahrungswissen. Neben dem nach wie vor vorausgesetzten guten Fachwissen würden vermehrt formale Qualifikationen, insbesondere intellektuelle Beweglichkeit benötigt.

„Die umfassende Einführung der EDV-Technologie in den Dienstleistungsbereichen bringt geistige Arbeit auf ihren Begriff, die schlaglichtartig die Zukunft der Arbeit in diesen Sektoren beleuchtet, und eine solche letztlich nur noch dem einräumt, was das unauswechselbare Signum menschlicher Intellektualität, die Verbindung von Erkenntnis und Gestaltung interaktiver Situationen und Marktprozesse trägt“ (ebd. 35).

Veränderungen der Arbeitsschneidung und ihrer Strategien betreffen grundsätzlich das Ausbildungssystem und seine Inhalte. Dies ist der Anlass dafür, dass es spätestens seit den 1990er Jahren in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik eine breite Modernisierungsdiskussion gibt (explizit z. B. Huisinga 1990, Achtenhagen 1991, Beck 1996, Euler/Sloane 1997, Huisinga/Lisop 2002, Brosi 2003, Pätzold/Wahle 2003, Kipp u.a. 2004, Greinert 2005).

Die Argumente des Modernisierungstreites lassen sich, grob zusammengefasst, wie folgt gruppieren. Auf der einen Seite steht die Überzeugung, dass der Markt die neue Regulationsinstanz sei, was zu Privatisierungen und Deregulierungen führe. Auf der anderen Seite steht die Auffassung, dass Flexibilisierung und Binnendifferenzierung innerhalb des Berufsbildungssystems das qualifikatorische Passungsproblem lösen, ohne das System zu destabilisieren. Hierfür sprächen Phänomene wie Modularisierungen, neue Lernortkooperationen, selbstorganisierte Ausbildung und E-learning.

Am entschiedensten ist die These der Binnendifferenzierung von Kutscha vertreten worden (vgl. Kutscha 1992a, 1992b, 1993, 1994, 1998, 1999). Sie basiert auf seiner Deutung der Geschichte der Berufserziehung. Danach folge diese dem grundlegenden Entwicklungsprinzip von Modernisierung durch Differenzierung. Für das laufende Jahrhundert bewirke die Ausdifferenzierung ein *Plurales System der beruflichen Bildung* (vgl. Kutscha 1993, 40 f.). Pluralisieren würden sich z. B. die Trägerschaft (nicht mehr nur

Schule und Betrieb), die Finanzierung, die Niveaus, die Dauer der Ausbildung und die Kooperationen.

Die Binnendifferenzierung löse das Passungsproblem.

Die deutlichste und zugleich konkreteste Gegenposition zu dem von Kutscha behaupteten Entwicklungsprinzip einer Modernisierung durch Differenzierung vertritt Lisop (vgl. Lisop 2002). In ihrer Analyse beispielhafter Prozesse der Konfiguration neuer Arbeitsschneidungen vertritt sie die folgende Auffassung: Die Passungen ergäben sich eher zufällig, um nicht zu sagen chaotisch. Auf der Basis einer grundständigen Ausbildung im Rahmen bildungspolitisch geordneter Ausbildungssysteme führten eher zufällige individuelle Weiterbildungen, Arbeitsmarktprobleme und neue Angebots- und Nachfragestrukturen auf den Märkten sowie innerbetrieblich neue Arbeitsschneidungen zu neuen Arbeitsverhältnissen. Für diese gesellschaftlichen wie individuellen Angebots- und Nachfragesituationen von Arbeit gäbe es in der Ordnung des Ausbildungssystems keine Codierung (vgl. Lisop 2002, 19 ff.).

In dem Moment, in dem die von Lisop an konkreten Beispielen beschriebenen zufälligen Passungen quantitativ und qualitativ nicht mehr den Angeboten und Nachfragen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen, entsteht das gesamtgesellschaftliche Passungsproblem der Ausbildung. Die Zuschnitte der Ausbildung (ihre inhaltliche Systematik) müssen neu mit dem Zuschnitt des Bedarfs an Arbeitsvermögen abgestimmt werden. Binnendifferenzierung, z. B. durch Modularisierung, könnte das Passungsproblem bis zu einem bestimmten Grade lösen, vorausgesetzt, es würde *inhaltlich* und nicht nur formalistisch (z. B. Zeittypen von Modulen) bestimmt.

Die vorliegende Untersuchung geht daher u. a. in Anlehnung an Greinert 1990 und 1995; Huisinga 1990; Lisop 2002; Lisop/Huisinga 1982) von der These aus, dass eine Binnendifferenzierung des Berufsbildungssystems ohne eine ausgewiesene und systematische Bezugnahme auf die Prozesse der gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsschneidung der Deregulierung zuarbeitet. Forschungsstrategisch setzt die Untersuchung deshalb in einem weiten Verständnis an der Herausbildung konkreter Bedarfe von

Arbeitsvermögen an, weil diese letztlich die Quelle des gesellschaftlichen Reichtums sind.

Der Abriss der Einbettung der vorliegenden Arbeit bliebe unvollständig, berücksichtigte man nicht die Qualifikationsforschung. Für sie gilt, was Hegelheimer (vgl. Hegelheimer o.J., 1) bereits Anfang der 1970er Jahre feststellte: Eine in ihren Fragestellungen wie Methoden klar umrissene Qualifikationsforschung ist bislang nicht entwickelt worden. Eine eigenständige berufs- und wirtschaftspädagogische Qualifikationsforschung fehlt gänzlich. Die vorhandene Qualifikationsforschung ist gekennzeichnet durch

- eine Vielzahl von theoretischen Kontroversen,
- unterschiedlich betonte methodologische Forschungsansätze sowie
- einen uneinheitlich abgegrenzten Geltungsbereich der Analyseergebnisse.

Einen konsistenten theoretischen Bezugsrahmen von gesellschaftlicher Arbeit oder einen auf Curriculumüberlegungen bezogenen Rahmen zu entwickeln, der eine schlüssigere Einbettung der Qualifikationsforschung in erziehungswissenschaftliche Belange ermöglichte, ist, wie erwähnt, bislang nicht gelungen.

Die bisherige Qualifikationsforschung generiert und sichtet allerdings relevante Daten, die sich vor allem auf folgende Bestände und Prozesse richten:

- ❖ Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen sowie sozialräumlichen Merkmalen (Sektorale und regionale Beschäftigungsstruktur);
- ❖ Verteilung nach Geschlecht; Alter; selbständige/unselbständig Beschäftigung; Vollzeit/Teilzeit;
- ❖ Entwicklung der Segmentierung von Arbeitsmärkten (Hochqualifizierte, Niedrigqualifizierte, Männer, Frauen, Vollzeit, Teilzeit, bestimmte Berufsgruppen);

-
- ❖ Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitsplatzangebot und Arbeitsplatznachfrage, Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsnachfrage;
 - ❖ Beschäftigtenentwicklung von der Industrie zur Dienstleistung (Sektorenhypothese);
 - ❖ Technisch-organisatorischer Strukturwandel und Beschäftigtenentwicklung;
 - ❖ Arbeitsplatzanalysen;
 - ❖ Prognosen zur Qualifikationsstrukturentwicklung;
 - ❖ Flexibilitäts- und Mobilitätsentwicklung von Beschäftigten;
 - ❖ Analysen der Berufsstruktur.

Es ist die in dieser Auflistung fassbare Partialisierung von Prozessen, die der Qualifikationsforschung immer wieder zum Vorwurf gemacht wurde. Vor allem sei es mit den zugrunde liegenden faktorenanalytischen Modellen nicht möglich, das Entstehen von konkreten qualitativen Qualifikationen zu erfassen. Daneben musste sich die Qualifikationsforschung den Vorwurf gefallen lassen, einen nur geringen Beitrag zur Aufklärung der Beziehungen zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem geleistet zu haben. Und schließlich wurde kritisiert, dass sich Qualifikationen nicht lediglich als von technischer und organisatorischer Entwicklung abhängige Variable darstellen ließen, was wiederum die Forderung nach einer subjektorientierten, d. h. potentialbezogenen Qualifikationsforschung nach sich zog.

Für den Problemaufriss dieser Untersuchung entstehen deshalb zwei Fragenkreise.

Der erste bezieht sich auf das Phänomen, dass die Berufs- und Wirtschaftspädagogik sich zwar auf Ergebnisse der Qualifikationsforschung in den o. g. Diskursen bezog, diesen offensichtlich aber lediglich legitimatorischen Charakter beimessen konnte (vgl. Huisinga/Buchmann 2003). Denn zwischen den Ergebnissen der Qualifikationsforschung und den von Berufs- und Wirtschaftspädagogen vorgeschlagenen Lösungen des Passungsprob-

lems sind kaum explizite Auseinandersetzungen nachzuweisen, weder theoretischer noch empirischer Art. Dies lässt sich objektiv auf die Inkonsistenz in den erkenntnisleitenden Interessen zurückführen, die deshalb differenzierter in Kapitel zwei erörtert werden. Wenn nun, so die weitere Argumentation, die Ergebnisse der Qualifikationsforschung nur wenig zur Regulierung des Passungsproblems beitragen können, dann stellt sich die Frage, wie aus berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive ein Segment der Qualifikationsforschung angelegt sein muss.

Der zweite bezieht sich darauf, dass es sich bei der Qualifizierung der Sache nach um einen Prozess handelt, der gesellschaftliche Bedarfe und solcher individueller Entwicklung, anders betrachtet, „Weltaufschluss“ und „Weltverfügung“, umfasst und somit die Qualifikationsforschung sinnvoll nur als eine berufsbildungswissenschaftliche organisiert und institutionalisiert werden kann. Sie legitimiert sich dann dadurch, dass sie als Anwalt öffentlicher Belange fungiert. Zu diesen Belangen gehören der Erwerb von Wissen und Können, Einstellungs- und Urteilmustern sowie solchen der Kommunikation und Interaktion, mit welchen die Individuen am Prozess der gesellschaftlichen Reproduktion aktiv teilnehmen (vgl. z. B. Habermas 1969, Negt/Kluge 1972).

Die vorliegende Arbeit fokussiert die Herausbildung konkreter Bedarfe an Arbeitsvermögen im Gesundheitswesen und dessen Verwaltung. Diese Auswahl wurde getroffen, weil das Gesundheitswesen sowohl horizontale als auch vertikale Neuschneidungen von Arbeitsbedarfen aufweist. Die Dynamik der Veränderungen im Gesundheitswesen präsentiert darüber hinaus die Veränderung gesellschaftlichen Steuerungswissens.

Im Gesundheitswesen spiegelt sich das Passungs- und Regelungsproblem wie unter einem Brennglas.

Fragen der Curriculumentwicklung und -konstruktion, auf welche eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung letztlich zielt, wurden aus der Arbeit ausgeklammert, um eine Überfrachtung zu vermeiden.

An dieser Stelle sei lediglich darauf verwiesen, dass die Curriculumentwicklung für berufliche Schulen dezentralisierten, regionalisierten Teams von Lehrerinnen und Lehrern obliegt, obwohl seit gut 25 Jahren kaum mehr eine Lehrerin oder ein Lehrer in Belangen der Curriculumentwicklung ausgebildet wird. Als curriculare Gestaltungsprinzipien verordnete die Kultusministerkonferenz (KMK) die Lernfeldorientierung, die Fächerintegration sowie eine Orientierung an betrieblichen Handlungsbelangen. Es kann hier nicht dargestellt werden, vor welchen Problemen die Curriculausschüsse mangels Qualifikationsforschung standen. Konstatiert werden muss aber, dass eine Entwissenschaftlichung der Curriculumentwicklung eingetreten ist. Mit ihr haben sich die Steuerungsinsuffizienzen vergrößert, weil nun von jeder berufsbildenden Schule verlangt wird, sich bei ihrer Curriculumentwicklung auf (kurzfristige) Betriebsprozesse und Marktentwicklungen einzustellen. Die wichtige Frage in diesem Zusammenhang lautet, wie es den dezentralisierten Entscheidungsträgern ohne Instrumente der Qualifikationsforschung und Curriculumkonstruktion gelingen kann, über die je aktuellen kurzfristigen Veränderungen betrieblicher Bedarfsanmeldungen ein langfristig wirksames und öffentlich allgemein verantwortbares Curriculum zu entwickeln. Auch von daher scheint es dringend geboten, die bestehende Forschungslücke zu schließen (vgl. u. a. Bullinger 2000, Kocka/Offe 2000, Gidion u. a. 2000, Faßhauer u. a. 2001, Bellmann/Kölling 2002, Fischer/Rauner 2002, Huisinga/Buchmann 2003, Bullinger/Gidion/ Schnalzer 2003, Bullinger u. a. 2003, Abicht u. a. 2003, Rauner 2004, Zabeck 2004, Alex/Storz 2005, Jäckel/Weiber 2005).

Diese Arbeit geht einerseits von der Relativierung der Binnendifferenzierungssicht aus und andererseits davon, dass die divergierenden erkenntnisleitenden Interessen der Qualifikationsforschung eine berufsbildungswissenschaftliche Akzentuierung erschwert, wenn nicht gar verhindert haben. Die benannte Forschungslücke wurde von mehr als einem Vierteljahrhundert bildungspolitisch offensichtlich billigend in Kauf genommen und damit ebenso billigend die Curriculumentwicklung einer zufälligen Praxis überantwortet (vgl. Huisinga/Kell 2005). Es ist diese zufällige Praxis, welche die Bildungsgänge gegenüber den Bedarfen an Arbeitsvermögen in immer stärkerem Maße obsolet werden lässt. Dies muss unter ökonomischen Ge-

sichtspunkten und über einen begrenzten Zeitraum nicht unbedingt dysfunktional sein, und zwar so lange, wie aus den herkömmlichen Wissens- und Könnensbeständen „gezehrt“ werden kann. Verändert sich aber das handlungsleitende Rahmensystem und damit die Prinzipien und Regulationen der konkreten Arbeitsprozesse nachhaltig, dann wird die zufällige Praxis doch dysfunktional. Eine neue Rationalität muss dann die bisherige Praxis der Zufälligkeit ersetzen. Dieser Prozess ist in der Wissenschaftsgeschichte gut dokumentiert (vgl. u. a. Kuhn 1973 und 1978) nachzuweisen. Die Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung spitzt sich daher darauf zu, systematische Instrumente zu finden, mit denen der Bedarf an arbeitsbezogenem Wissen und Können erhoben werden kann, um Voraussetzungen zu schaffen für weitere Schritte curricularer Fassungen.

Damit steht die Untersuchung vor mehreren Aufgaben. Sie muss im Zusammenhang mit der Hypothese zunächst zeigen, dass sich neue gesellschaftlich handlungsleitende Referenzsysteme etablieren, die mit einem gewissen Universalitätsanspruch auftreten. Sodann muss schlüssig nachgewiesen werden können, dass die Prinzipien dieser Referenzsysteme zu einer Umverteilung bzw. Neuverteilung von (gesellschaftlichen) Aufgabenkomplexen führen. Es ist weiterhin zu zeigen, dass die Neuverteilung der Aufgaben zugleich zu neuen Arbeitsschneidungen führt; damit entstehen neue Bedarfe an Arbeitsvermögen, die über herkömmliche Bildungsgänge nicht bereitgestellt werden können, ja sogar einen Beitrag zu deren Erodierung leisten.

Um keinem Irrtum Vorschub zu leisten: Das über Arbeitsvermögen relevant werdende und zu erforschende Wissen fließt nicht im Maßstab 1:1 in das Curriculum ein. Die Bedeutung dieses Wissens wird im Rahmen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung vor dem Hintergrund seiner Funktion für den Weltaufschluss, die Weltverfügung sowie die Weltgestaltung in Hinblick auf die Subjektentwicklung und -entfaltung zu analysieren sein. Damit ist deutlich formuliert, dass die Curriculumkonstruktion zur Qualifikationsforschung in keinem Ableitungsverhältnis, sondern in einem des Anschlusses steht, das in der Lage ist, „Tradition“ und „Zukunft“ zu vermitteln.

1.2 Zum Objektfeld der Arbeit

Die Erhebung empirischer Daten und der mit ihnen verknüpfte Modus der Auswertung gilt sozialwissenschaftlich als heikel. So ist im Rahmen dieser Arbeit zu fragen, wie sich eine berufsbildungswissenschaftlich intendierte Qualifikationsforschung methodisch ausweisen kann.

Berufsbildungswissenschaftliche Fragen sind unhintergebar mit der methodischen Leitfrage konfrontiert. Mit diesem Begriff fasste Blankertz (vgl. Blankertz 1969, 100 f.) das Problem, dass vor allem bei der Konstruktion von Curricula und bei didaktischen Strukturierungen zwei gleichberechtigte Interessensphären zum Ausgleich zu bringen sind. Es handelt sich um die Ansprüche der Gesellschaft auf Sicherung der Reproduktion und um diejenigen der Individuen, mittels Bildung und Qualifikation Hilfen zur Integration in den Reproduktionsprozess der Gesellschaft zu erhalten. Die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft ist in Deutschland ein gesetzlich gesicherter Wert (vgl. Sozialgesetzbuch). Diese formale Sicherung ist aber zur Realisierung u. a. auf entsprechende Qualifikationen angewiesen.

Vor dem Hintergrund der Konstitutionslogik gesellschaftlicher Reproduktion und ihrer verschiedenen Rationalitäten (vgl. Huisinga/Lisop 1999, 11) geht es um die Regulation in sich komplexer und untereinander in Spannung stehender Akteursarenen. Huisinga und Lisop skizzieren dies für das Berufsbildungssystem durch folgendes Schaubild.

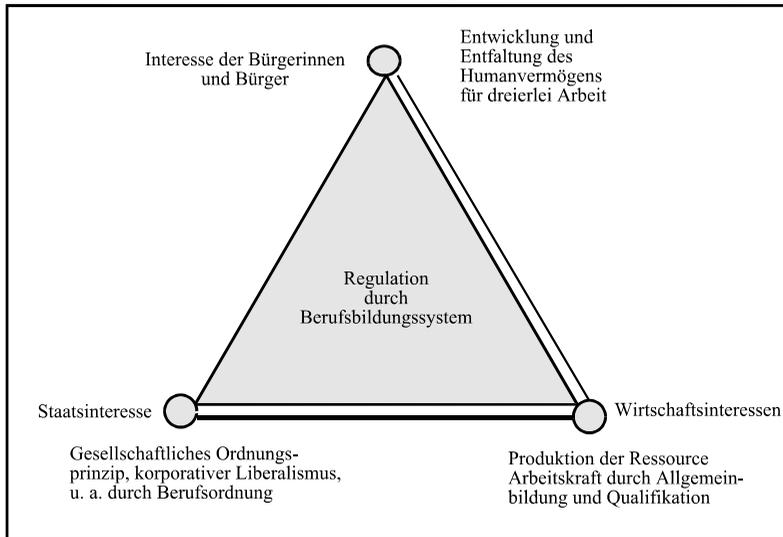


Abbildung 1: Interessenintegration durch das System der Berufsbildung (Huisinga/Lisop 1999, 202)

Verallgemeinert man das im Schaubild auf das Berufsbildungssystem bezogene Staatsinteresse im Hinblick auf gesellschaftliche Reproduktion im Generellen, dann rückt die Bedeutung auch der Allgemeinbildung in den Blick, und zwar sowohl bezüglich der Staatsinteressen als auch des Wirtschaftsinteresses. Damit ist vertikal die Frage der Durchlässigkeit im Bildungssystem und der Passungen von der Grundschule bis zur Universität angesprochen. Horizontal stehen wir vor einer Breite, die vom Erwerb der so genannten Kulturtechniken über das arbeitsbezogene Exekutiv- und Feldwissen bis zum gesellschaftspolitischen Steuerungswissen reicht.

Ausbildungsgänge und ihre Curricula spiegeln direkt und indirekt diese Gesamtpalette von Interessen bzw. grundständigen Bedarfen. Ob sie es aufgrund von Annahmen oder Meinungen bzw. empirisch basiert tun, hängt vom Entwicklungsstand und von der Rolle der Qualifikationsforschung ab. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich daher nicht auf das Feld solcher

Tätigkeiten, deren Ausbildungsniveau dem der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz entspricht. Sie nimmt vielmehr vertikal das Gesamtniveau in den Blick, um die Segmentgesetze zu erfassen. Horizontal blickt sie nicht nur auf das kurative Feld, sondern auch auf Wirtschaft und Verwaltung, um die Rationalitäten der Neuschneidungen zu erkennen. Der Fragehorizont umfasst daher zum einen die Ziel- und Inhaltsbereiche von Ausbildung im engeren Sinne, und zwar so, wie Huisinga/Lisop sie in einem Qualifikationsprojekt in der Sozialversicherung entwickelt haben (vgl. Huisinga/Lisop 2002, 2004, 215 ff. und Kapitel 2 dieser Arbeit).

Die Entstehung und Reorganisation dieser Qualifizierungsbereiche sind eingebettet in staatliche und wirtschaftliche Steuerungsmechanismen sowie in solche technisch-ökonomischer Entwicklungen und Strategien. Wenn überhaupt, dann lässt sich in der Betrachtung dieses Gesamthorizontes eine Perspektive dafür finden, die Entwicklung des Ausbildungssystems nicht chaotischen Veränderungsimpulsen zu überlassen und damit die Passung zu verfehlen.

Das Gesundheitswesen ist für diese Arbeit als exemplarischer Untersuchungsbereich ausgewählt worden, weil

- das Gesundheitswesen ein prosperierendes gesellschaftliches Handlungsfeld (Problemlösepotential, Arbeitsplatzprognosen) und Wirtschaftssegment ist, in dem qualifikationsrelevante Restrukturierungen ablaufen und empirisch nachweisbar sind;
- die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen überwiegend nicht nach BBIG geordnet und insofern „gestaltungsöffener“ im Sinne von Veränderung sind;
- sich hier (bisher) die „klassische“ Kombination von nichtakademischer und akademischer Arbeitsteilung findet, deren Verhältnis sich neu justiert;
- dort traditionell die unterschiedlichen Formen von Arbeit in spezifischer Kombination auftreten, insbesondere Erwerbsarbeit und öffentliche Arbeit (Ehrenamt);

- Case Management - als Ausdruck neuer Arbeitsschneidungen - im Gesundheitswesen international bereits eine längere Tradition hat.

Diesem Objektfeld „Gesundheitswesen“ sind zuzurechnen unterschiedliche Institutionen (Ministerien, Sozialversicherungen, Krankenhäuser, Seniorenheime, Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen, therapeutische Praxen, ambulante Dienste, Transportunternehmen, pharmazeutische und medizinisch-technische Industriebetriebe, Großküchen und -wäschereien, etc.) und unterschiedliche Arbeitsbereiche bzw. Handlungsfelder (administrativ-verwaltende, pflegerische, medizinische, pharmazeutische, forschende, hygienische, ökotrophologische, etc.), die in spezifische administrativ-ordnungspolitische Konstellationen (Gesetze, Berufsbilder, Weisungsbefugnisse etc.) eingebunden sind.

1.3 Methodik und Aufbau der Arbeit

Als Ganzes betrachtet fällt eine Einordnung der vorliegenden Arbeit in jene - als Standardrepertoire geltenden - Kategorien, wie sie z. B. Flick, Kardorff und Steinke (vgl. Flick/Kardorff/Steinke 2000) auflisten, schwer. Dort finden sich Methoden für Feldanalysen wie Lebensweltanalyse, Ethnomethodologie, Symbolischer Interaktionismus, Konstruktivismus, Sozialwissenschaftliche Hermeneutik, Qualitative Biographieforschung, Cultural Studies und Organisationsanalyse.

Alleine diese Aufzählung belegt, dass die Feldforschung einerseits durch institutionelle Aspekte charakterisiert ist (z. B. Organisationsanalyse), die auch dem Objektfeld zugerechnet werden können. Andererseits gibt es wissenschaftstheoretische Großströmungen (z. B. Symbolischer Interaktionismus, Konstruktivismus), die sich auch als Paradigmen kennzeichnen ließen und schließlich haben wir es mit Verfahren der Erhebung und Auswertung zu tun.

Wer die neue Organisation gesellschaftlicher Arbeit untersuchen will, hat mehrere, im Hinblick auf das Beschäftigungssystem im Prinzip zwei Möglichkeiten: Man kann mit den Akteuren in der Praxis über ihre Zielvorstel-

lungen, ihre Strategien, ihr Handeln Gespräche führen in der Hoffnung, auf diese Weise verwertbare Informationen *über* die interessierenden Prozesse zu erhalten. Eine solche Vorgehensweise steht allerdings unter einem Vorbehalt: Da die Akteure unter den Bedingungen des Marktes untereinander konkurrieren, werden wichtige Informationen vorenthalten und damit sinkt der Wert der Information, weil Interessen nicht ohne weiteres mitgeteilt werden. Auch sind die Wahrnehmungsmuster und Auslegungsprinzipien der Akteure unterschiedlich und in der Regel nicht explizit. Gleichwohl wurde in dieser Untersuchung die offene Befragung als Methode in ausgewählten Kontexten dort eingesetzt, wo es um Fragen des Case Managements ging. Da sich die befragten Personen an einer „Best-Practice-Lösung“ interessiert zeigten, war von einem geringen Bias auszugehen. Auf eine Differenzanalyse der Einzelbefragungen auf Unstimmigkeiten und systematische Fehler konnte sogar wegen der hohen Übereinstimmung mit der allgemeinen Literaturlage (vgl. z. B. Gensch 2001, Greb 2003, Präsident des Landtags NRW 2005) verzichtet werden.

Neben der Befragungspraxis existiert als zweite Möglichkeit, an der interessierenden Praxis längerfristig teilzunehmen und mit ihr in ihren alltäglichen Vollzügen vertraut zu werden. In der einschlägigen Literatur wird dieses Verfahren als *teilnehmende Beobachtung* beschrieben. Die teilnehmende Beobachtung zielt dabei auf das Verstehen und Erkennen von Kausalitäten, Prozessen sowie Korrelations- und Wirkgefügen.

Es können hier nicht diejenigen methodenkritischen Überlegungen referiert werden, die fragen, inwieweit teilnehmende Beobachtung ohne ausdifferenzierte Paradigmen, Leitlinien der Beobachtung, leitende Kategorien und Kennziffern in Erhebung, Auswertung und Darstellung auskommen kann.

Da die Literatur hier kontrovers ist, wurde für die vorliegende Arbeit ein sekundäranalytisches Mehrebenenverfahren gewählt.

Soweit es sich auf das Gesamtfeld des Gesundheitswesens bezog, standen die öffentlichen Diskurse und ihre Begründungszusammenhänge im Mittelpunkt des methodischen Interesses. Die Verfahren der Diskurs- und Inhaltsanalyse beziehen sich vorrangig auf Gesetze und Verordnungen, die

das Gesundheitswesen regulieren und steuern. Darüber hinaus sind sekundäranalytisch Expertengutachten und darauf bezogene wissenschaftliche Diskurse ausgewertet worden.

Des Weiteren sind Verfahren der Dokumenten- und Inhaltsanalyse sowie das Verfahren der Rekonstruktion zum Einsatz gelangt. Bei den Dokumenten handelt es sich um Geschäftsberichte, Selbstverlautbarungen der Unternehmen, Stellenausschreibungen, Bankenberichte sowie Berichte des politischen und des wirtschaftlichen Teils überregionaler Tageszeitungen.

Der *Aufbau der Arbeit und der Gang der Argumentation* greift im zweiten Kapitel zunächst auf den wissenschaftlichen Diskurs zurück. Dabei wird das institutionelle und wissenschaftlich disziplinäre Gefüge der Qualifikationsforschung in Deutschland dargestellt. Berücksichtigt werden das Bündnis für Arbeit, die Forschungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die soziologischen Industrie- und Dienstleistungsstudien ebenso wie die der Technikfolgenforschung mit ihren je spezifischen Erkenntnisinteressen.

Die erkennbare disparate Konstellation wird schließlich gespiegelt mit der in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik geführten Modernisierungsdebatte um die Ent- und Verberuflichung sowie den auf der Binnendifferenzierungsthese beruhenden Lösungen zur Beseitigung des Passungsproblems. Das Hauptergebnis dieses zweiten Kapitels zeigt die strukturellen und argumentativen Inkompatibilitäten als so genanntes Mismatch.

Im dritten Kapitel der Arbeit wird der Gang der Argumentation fortgesetzt, indem hier - ausgehend von einem Abschnitt über gesellschaftliche Antinomien - die Entstehung neuer gesellschaftlicher Aufgabenverteilung in den Blick genommen wird. Herausgearbeitet werden aktuelle Formen gesellschaftlicher Arbeitsschneidung jenseits traditioneller Muster auf der Basis des „New Public Management“ und des theoretischen Konstruktes „Entmischung“. Beide werden dann auf Veränderungen im Gesundheitswesen angewandt. Dabei wird sich zeigen, dass neue Bedarfe an Arbeitsvermögen entstanden sind, die in den gängigen Ordnungsmitteln beruflicher Erstausbildung keine Entsprechung mehr finden. Wie diese Bedarfe im Detail zu spezifizieren sind und welche Konsequenzen daraus für die Kon-

struktion von Bildungsgängen zu ziehen sind, das wird im fünften Kapitel unter Bezugnahme auf einen *neuen Typus von vergesellschafteter Arbeit, Case Management*, analysiert.

Die Arbeit schließt mit einem Ausblick auf die Anschlussfähigkeit der gewonnenen berufsbildungswissenschaftlichen Perspektive hin zu Qualifikationsforschung und Curriculumkonstruktion.

Die in dieser Arbeit verwendeten zentralen Begriffe werden in unterschiedlichen Disziplinen und Forschungsbereichen sowie im historischen Kontext variabel benutzt. Soweit erforderlich ist den Kapiteln deshalb eine Definition der Schlüsselbegriffe vorausgestellt.

Der Gebrauch der männlichen *oder* weiblichen Form ist allein der besseren Lesbarkeit des Textes geschuldet. Die jeweils andere Form ist selbstverständlich mitgedacht.

2. Zum institutionellen Gefüge der Qualifikationsforschung

Curriculumkonstruktion ist auf die Erforschung der Entwicklung und Organisation von Arbeit in den einzelnen gesellschaftlichen Handlungsfeldern angewiesen, um die Gestaltung von Bildungsgängen wissenschaftlich-empirisch zu basieren. Mit wissenschaftlichen Fragestellungen im Hinblick auf die (zukünftige) Entwicklung von Qualifikationen beschäftigen sich ihrem Selbstverständnis nach

- unterschiedliche *Wissenschaftsdisziplinen* (wie z. B. Arbeitswissenschaften, Psychologie, Anthropologie, Soziologie, Erziehungswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften),
- unterschiedliche *Forschungsbereiche* (wie z. B. Anforderungsermittlungsforschung, (Berufs)Bildungsforschung, (Berufs)Biografieforschung, Berufswissenschaftsforschung, Dienstleistungsforschung, Industrieforschung, Technikforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erwachsenenbildungsforschung, Frauenforschung),
- unterschiedliche *Institute* (öffentliche und private Forschungseinrichtungen) aber auch
- *politisch initiierte Interventionen* (AG BFN, FreQueNz, Bündnis für Arbeit), die in erster Linie Forschungen aus den Disziplinen, Bereichen und Instituten (neu) bündeln oder auch initiieren, aber nicht selbst realisieren.

Einen systematischen Ort der Qualifikationsforschung im Wissenschaftssystem, insoweit ist Rauner (2004, 10) zu zustimmen, lässt sich jedoch nicht festmachen. Den in den Disziplinen und Bereichen realisierten Qualifikationsforschungen liegen differente *Erkenntnisinteressen* - basiert durch unterschiedliche Paradigmen - zugrunde, die nur bedingt mit dem an der Entwicklung und Entfaltung des Subjekts orientierten Erkenntnisinteresse der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung vereinbar sind. Von daher sind sie in ihrer Bedeutung für eine am Bildungsgang orientierte Forschungsperspektive unterschiedlich ein zu schätzen. Darüber

hinaus sind die Qualifikationsforschungen in unterschiedlichen *Instituten* (z. B. Universitäten, öffentlichen und privaten (Forschungs)Institutionen, Behörden) mit je eigenen Rechtsformen angebunden. Mit Blick auf diese wenigen Aspekte lässt sich bereits das wenig transparente, kaum abgestimmte Gesamtgefüge von Qualifikationsforschungen erkennen. Auf den ersten Blick erscheint es interdisziplinär, forschungsbereichs- und institutionenübergreifend angelegt und spiegelt vielfältige Zielperspektiven auf der Basis unterschiedlicher Paradigmen und Erkenntnisinteressen. Ohne dieser Vielfältigkeit und der damit einhergehenden Unübersichtlichkeit im Einzelnen nachgehen zu können, ist ein Ziel dieser Arbeit, die erziehungswissenschaftlichen Belange in diesem Gesamtgefüge deutlich herauszustellen.

Unter Rückbezug auf die Qualifikationsforschung realisierenden Wissenschaftsdisziplinen, Forschungsbereiche und Institutionen geht es darum, über eine Verortung in einem bundesweiten institutionellen Gefüge, die Spezifik einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung herauszuarbeiten.

Dafür ist zunächst das Spektrum der dem Qualifikationsbegriff zugrunde liegenden unterschiedlichen Denkmuster bzw. Konstitutionslogiken genauer zu betrachten, um die berufsbildungswissenschaftliche Begriffsdeutung in diesem Rahmen zu positionieren.

Mit Blick auf die politische Interventionsebene - konkret auf das Bündnis für Arbeit, die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) und die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (FreQuenNZ) - wird anschließend die Bedeutung der Passung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem als gesellschaftlich zu bearbeitendes und zu lösendes Problem herausgestellt, um von dieser Seite her die Notwendigkeit einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung argumentativ zu stützen.

Das nachfolgende Kapitel ist auf die in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik rezipierten Qualifikationsforschungen fokussiert, um die in der berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussion hinsichtlich der Passung zwi-

schen Bildungs- und Beschäftigungssystem favorisierten „Lösungen“ zu erörtern.

2.1 Zum Begriff *Qualifikation*

Der Qualifikationsbegriff der politischen und pädagogischen Praxis ist in eine Begriffsentwicklungsgeschichte eingebunden, im Verlauf derer sich angesichts der Kritik am Bildungsbegriff, der Macht- und Herrschaftsansprüche unreflektiert transportierte, der - vermeintlich - neutralere und unbelastetere Qualifikationsbegriff etablierte. Dieser sollte zudem den mit der Realistischen Wende stärker (auch in das berufsbildungswissenschaftliche) Blickfeld rückenden Anforderungen am Arbeitsplatz Rechnung tragen. Mit zunehmender Ungewissheit im Hinblick auf die zu bewältigenden Anforderungen an Erwerbsarbeitsplätzen, rückten die so genannten extrafunktionalen oder Schlüsselqualifikationen in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses, was letztlich eine Verschiebung zugunsten der beruflich-fachlichen und zugunsten von politisch-sozialen und individuell-humanen Qualifikationen implizierte, die de facto jedoch häufig auf soziale und methodische Aspekte reduziert wurden. Inzwischen haben die Kompetenzen dem Qualifikationsbegriff wie auch den Schlüsselqualifikationen offensichtlich den Rang abgelaufen. Ob allerdings mit dieser begrifflichen Entwicklung tatsächlich die gesellschaftlich relevanten und zu bearbeitenden Probleme und Aufgabenfelder angemessen und besser zu erfassen sind, bleibt zunächst offen. Hier wird explizit die Gefahr einer „überschwappenden Begrifflichkeit“ diagnostiziert, die einer Inflationierung des Kompetenzbegriffs gleichkommt (vgl. Faulstich 1997, Arnold 1997).

Insofern macht es aus meiner Sicht durchaus Sinn, sich näher mit dem Begriff *Qualifikation* zu beschäftigen, und im Folgenden die unterschiedlichen Bewusstseinsformen und kognitive Typen sowie die damit verbundenen gesellschaftlichen Diskurse, über die *Qualifikation* näher bestimmt werden kann, in den Blick zu nehmen:

- (1) Eine *deterministische Denkfigur* sieht *Qualifikation* als durch Technik bestimmte Größe an, die sich aus dem konkreten Arbeitsplatz deduzie-

ren lässt und deshalb von einer Anpassung der Ausbildung an die in Betrieben eingesetzte Technik ausgeht.

- (2) Eine zweite Position geht von der Flüchtigkeit und Dehnbarkeit von Arbeitsplätzen aus, betrachtet Qualifikation als die Form habitualisierter Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt. Qualifikation ist in diesem Sinne eine *Verkehrsform*¹, die unter Konkurrenzbedingungen betriebsspezifische Strategien zur Marktanpassung darstellt und deren Verwendung im betrieblichen Faktorengefüge als Ergebnis sozialer Aushandlungsprozesse zu betrachten ist, die der Optimierung ökonomischer Ziele dienen. Qualifikationen werden als solches Konstrukt² temporalisiert und zeitlich frequentiert.
- (3) Qualifikation als gewerbliche *Fach-* oder dienstleistungsbezogene *Sacharbeit* steht als Ergebnis von Spezialisierung und in Kombination von unmittelbarer (einfacher Werkzeuggebrauch) und mittelbarer (technologievermittelter) Arbeit im Mittelpunkt des Interesses. Diese Denkfigur geht davon aus, dass Qualifikation ökonomischen und technologischen Rationalitäten genügen muss.
- (4) Ein viertes Deutungsmuster von Qualifikation wechselt von der Objektseite zur qualifizierenden Person und unterscheidet explizit *Entstehungs-* und *Verwendungsseite* von Qualifikation. Unter diesem Gesichtspunkt spielt der Beruf als Bündelung von spezifischen Kenntnis-

¹ Mit Verkehrsformen bezeichnen Lisop/Huisinga (2004, 441 f.) „Handlungsformen, mit denen Menschen kommunikativ und intersubjektiv in Verbindung/in Beziehung treten bzw. arbeiten. Zu den Verkehrsformen gehört vor allem die Sprache. Es sind dazu aber auch alle anderen Verhaltensweisen und Aktivitäten zu rechnen, mit denen sich Beziehungen zur Natur, zu anderen Menschen und zu Objekten realisieren. (z. B. Arbeitsmethoden).“

² Als (theoretisches) Konstrukt werden Begriffe dann bezeichnet, wenn sie sich nicht auf unmittelbar beobachtbare Sachverhalte zurückführen lassen, aber dennoch geeignet sind, Beobachtungen aufeinander zu beziehen. Die Anerkennung der theoretischen Konstrukte als sinnvolle Bestandteile wissenschaftlicher Theorien habe in der neueren Wissenschaftstheorie mit zur Überwindung einer strikt empiristischen Wissenschaftskonzeption beigetragen (Fuchs-Heinritz et al. 1993, 363).

sen, Fähigkeiten und Fertigkeiten eine wichtige Rolle bei der Beantwortung der Qualifikationsfrage.

- (5) Von einem weiteren Orientierungspunkt aus wird Qualifikation auch als *prozessuales Verhältnis* in der Subjektbildung thematisiert. Insbesondere mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen werde Facharbeit erstmals wirklich um eine Bildungsdimension angereichert (Arnold 1993, 96).
- (6) Der letzte Orientierungspunkt setzt die im zeitlichen Ablauf beobachtbaren Qualifikationsveränderungen und deren Analyse sowie die damit verbundenen Prognosen für eine zukünftige Qualifikationsentwicklung in den Mittelpunkt des Interesses. Mit diesem Denkmuster war vor allem die Hoffnung auf die Erkenntnis klarer Qualifikationsprofile verbunden (vgl. z. B. Pollock 1956, Kern/Schumann 1984, Baethge/Oberbeck 1986).

Wird Qualifikation unter Bezug auf die Kategorie Bildung näher bestimmt, dann ist einerseits eine anthropologische Sichtweise von Arbeit impliziert und andererseits auf die dialektische Einheit des Begriffs verwiesen. Arbeit wird dabei zunehmend gesehen als Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit und Ehrenamt (vgl. u. a. Negt/Kluge 1981, Rifkin 1996, Kocka/Offe 2000, Lisop/Huisinga 2004).

Von diesen Formen der Differenzierung von Arbeit hat - wenn überhaupt - dann die Erwerbsarbeit im Zentrum des gesellschaftlichen wie wissenschaftlichen Interesses gestanden. Diese Fokussierung auf die Erwerbsarbeit ist insofern differenziert zu betrachten, als Bildung historisch eher als von Arbeit losgelöste Kategorie betrachtet wurde, was insbesondere im - allein zur Bildung führenden - gymnasialen Fächerkanon zum Ausdruck kam. Ökonomie und Technik waren im Sinne allgemeinbildender Fächer bis ca. 1900 nicht (bildungs)relevant. Erst im Zuge der Institutionalisierung öffentlicher beruflicher Bildung wurde sie - die Erwerbsarbeit - als bildungsförderliches Medium in eigener Spannung thematisiert (vgl. Kerschensteiner, Spranger). Mit ihrer ideologisch legitimierenden Berufsbildungstheorie sicherten die Autoren gleichzeitig nämlich auch die bestehenden Herrschaftsverhältnisse und stabilisierten damit ständische Struktu-

ren (vgl. Stratmann 1993). Von den Nationalsozialisten wurde die Berufsbildungstheorie später mittels Überhöhung der Facharbeit perpetuiert. Blankertz nahm in den 1970er Jahren im Kontext der Überlegungen zum Kollegschulversuch NRW Abschied von der Berufsbildungstheorie zugunsten einer *übergreifenden Bildungstheorie*, die er bereits Anfang der 1960er Jahre grundlegte:

„Daß die Utilität selbst als ein im Dienste höherer Zwecke stehender Wert zur Bildung mediatisierbar sein muß, hat erst die im Zusammenhang der Berufsschulgründung entwickelte Berufsbildungstheorie deutlich gemacht. Berufsbildung als Bildung aber enthüllt Allgemeinbildung als ihre Zielvoraussetzung, erweist damit die sich inhaltlich gegen den Beruf und berufliche Arbeit absichernde <Allgemeinbildung> als nichtig und führt so das Bildungsdenken tatsächlich zu sich selbst“ (Blankertz 1963, 119).

Eine solche allgemeine Bildungstheorie ist als Subjekttheorie zu verstehen, die nach Lisop/Huisinga (2004, 430) folgende zentrale Aspekte aufweist: Die Subjektbildung, also die Entwicklung vom Individuum zum Subjekt, ist als Prozess zu begreifen, der sich darstellt als Entfaltung und sukzessive Erweiterung

- von Kompetenzen (Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz) im Sinne von Befähigung und Befugnis,
- von biographischen und historischen Erfahrungen als Gattungswesen, die sich zu Bildungsprozessen verbinden,
- von Fähigkeiten (Kommunikations-, Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit) und
- von Reflexivität.

Qualifikation ist dann insofern ein hochproblematischer Begriff, als er in Subjektbildung aufgehoben ist. Bei subjekttheoretischem Begriffsgebrauch sind damit auch alle unterschiedlichen Denkfiguren von Qualifikation mit zu berücksichtigen. Damit steht man prinzipiell vor dem Problem, den Begriff „Qualifikation“ aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht fallen lassen zu müssen.

Welche Gründe sprechen gleichwohl für eine Beibehaltung? Hier lassen sich mindestens vier Gründe anführen:

1. Die aktuelle³ Diskussion, die eine berufsbildungswissenschaftliche Annäherung an den Qualifikationsbegriff versucht (vgl. z. B. Arnold 1997);
2. der allgemeine gesellschaftliche Bedeutungsradius des Qualifikationsbegriffs, der Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen ebenso wie Eignung, Befugnis, Ausbildungsabschluss und Status umfasse, wobei durch diesen weiten Radius Überschneidungen zum Begriff Kompetenz und teilweise auch zum Begriff Beruf entstünden (Huisin-ga/Lisop 1999, 20);
3. die institutionelle Bindung sowie die diesbezüglichen sprachlichen Be-setzungen und auch
4. dass die Alternative zum Begriff der Qualifikation bedeuten würde, diesen durch Kompetenz substituieren zu müssen. Kompetenzen rücken aber eher den Entwicklungs- bzw. Vermittlungsprozess in den Vorder-ground. Aktuelle *Arbeitsvermögen* sind somit mit den gängigen Modellen und Ansätzen kompetenztheoretisch nicht fassbar. Die Suche nach Arbeitsvermögen zwingt m. E. zur Benutzung des Qualifikationsbegriffs, der aber teilweise über das Arbeitsvermögen „neutralisiert“ wird, insofern als dieses deutlich über die Nutzbarmachung für Arbeitsanfor-derungen im Sinne von Tüchtigkeit hinausgeht und gleichfalls Mündigkeit des Subjekts einschließt.

Diese nicht primär und ausschließlich berufsbildungswissenschaftlichen Gesichtspunkte bilden das Motiv für ein Festhalten am Qualifikationsbe-griff, wobei sich Qualifikation dann analytisch zentriert auf die gesell-schaftlichen Verkehrsformen, weil sie das Gelenkstück zu den Arbeitsver-mögen sind. Über die wissenschaftlich notwendige Begriffsklärung vor dem Hintergrund der vier genannten Punkte wird ersichtlich, warum im

³ Angesichts der Tatsache, dass im Kontext der Curriculumkonstruktion wiederum Kom-petenzen zu formulieren sind, offenbart sich hier möglicherweise ein Problem, das aber vorerst zurückgestellt werden muss.

folgenden Abschnitt 2.2 der Argumentationsgang von der direkten bis zur indirekten politischen Intervention folgt.

Die Argumentation orientiert sich jedoch - wie in Kapitel 1 dargelegt - nicht nur an diesen pragmatischen Überlegungen, sondern auch an der Tatsache, dass eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung der Sache nach die Dialektik der allgemeinen Regulierungsmechanismen von Arbeitsvermögen und der tatsächlichen Bedarfe an Arbeitsvermögen analysiert. Die folgenden Überlegungen setzen zunächst bei den Makroprozessen der (politischen) Regulation und Steuerung von Arbeitsvermögen an.

2.2 Qualifikationsforschung und politische Interventionen: Modernisierung über politische Befriedung?

Die Regulierung und Steuerung des Passungsproblems verläuft auf unterschiedlichen Ebenen in Form der politischen Intervention:

- a) Über die direkte politische Intervention: Sozialpartner, nachgeordnete Bundesbehörden, wissenschaftliche Institute;
- b) über die indirekte politische Intervention mittels Netzwerken, die von differenter politischer und gesellschaftlicher Bedeutung sind: Projekte.

Im Folgenden werden drei Regulierungen auf der politischen Interventions-ebene in den Blick genommen, die nicht nur die gesellschaftliche Relevanz des Passungsproblems dokumentieren, sondern auch eine Einschätzung des Lösungspotentials einer politischen Befriedung erlauben.

2.2.1 Das Bündnis für Arbeit

Um die Zukunftsoffenheit des beruflichen Bildungswesens zu sichern, ist das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ initiiert worden. Es soll eine gemeinsame (integrative) Modernisierungsperspektive der gesellschaftlichen Interessenvertreter und Akteure (Gewerkschaften, Wirtschaftsverbände, Staat) für das Duale System der deutschen Berufs-

ausbildung erarbeitet werden. Erklärtes Ziel des Bündnisses ist es, „[...] jedem jungen Menschen, der will und kann, eine Berufsausbildung zu ermöglichen“ (Bundesministerium für Forschung und Bildung 2000, 1). Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Schließung der Ausbildungslücke sollen in gemeinsamen Handlungsschritten vorangetrieben werden. Konsens besteht offensichtlich dahingehend, dass nur durch eine *gemeinsame* Perspektive dieser drei Bündnispartner⁴ nachhaltig wirksame Maßnahmen für eine Lösung bzw. mindestens eine Beschränkung der Probleme eingeleitet werden können.

2.2.1.1 Organisatorischer Aufbau des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb“

Das Spitzengespräch unter Federführung des Bundeskanzlers und unter Beteiligung der ranghöchsten Mitglieder der Bundesregierung, der Unternehmerverbände und der Gewerkschaften ist das höchste Organ im Bündnis. Neben dem Bundeskanzler vertreten weitere Mitglieder der Bundesregierung (ein Staatssekretär und einige Bundesminister) deren Interessen. Diese und die Vertreter von Unternehmen sowie der Gewerkschaften sind in folgender Übersicht dargestellt.

⁴ Im Hinblick auf die folgende Analyse wird ein *akteurstheoretisches* Vorgehen realisiert, das dem Status der Bündnispartner als rechtlich und wirtschaftlich selbständig Handelnde und politisch Gestaltende Rechnung trägt.

Akteure		
Bundesregierung	Wirtschaft	Gewerkschaften
Bundeskanzler Staatssekretär Bundesminister	Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) IG Metall IG Bergbau, Chemie und Energie Gewerkschaft Öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV neu: verdi)

Abbildung 2: Die Akteursvertreter

Koordinations- und Abstimmungsaufgaben - insbesondere in Form der Vorbereitung der Spitzengespräche - übernimmt eine Steuerungsgruppe. Darüber hinaus werden die einzelnen Arbeits- bzw. Expertengruppen durch eine vom Chef des Bundeskanzleramtes geleitete Expertengruppe „Benchmarking“ hinsichtlich Problemerkennung und Datenerhebung zu anstehenden Themen unterstützt. Diese Arbeitsgruppe schafft somit wesentliche Voraussetzungen für die Diskussionsrunden und die Beschlüsse des Bündnisses. Die eigentlichen Arbeits- und Expertengruppen sind in gleicher Weise durch die Mitglieder der Bundesregierung, der Unternehmervertretungen und der Gewerkschaften besetzt wie das Spitzengespräch (s. Abbildung 1 oben) und beschäftigen sich nicht nur mit Fragen der „Aus- und Weiterbildung“, sondern auch mit solchen zur „Steuerpolitik“, „Lebensarbeitszeit - Vorzeitiges Ausscheiden“, „Rentenreform und Arbeitslosenversicherung“, „Arbeitszeitpolitik“, „Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung“ sowie „Aufbau Ost“, wodurch der weitere gesellschaftliche Kontext für Berufsbildung deutlich wird.

Die von den einzelnen Interessenvertretern der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit entwickelten Modelle bzw. „Strate-

giefelder der Modernisierung“ (Bundesministerium 1999, 31) sind im folgenden Gegenstand der Betrachtung.

2.2.1.2 Übereinkünfte der Akteure im Bündnis für Arbeit

Unabhängig von ihren weiteren differenzierten Modellvorstellungen haben sich die Bündnispartner auf eine Reihe von Grundprinzipien verständigen können, die sie für eine Modernisierung der Berufsausbildung für unerlässlich halten. Diese werden zunächst vorgestellt, um anschließend die neuen Modelle der einzelnen Interessengruppen in ihren zentralen Aspekten zusammenfassend darzustellen und hinsichtlich ihrer Aussagekraft bzw. Perspektiven für die Fragestellung dieser Arbeit zu prüfen.

Die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung hat sich insbesondere mit den folgenden Themengebieten auseinandergesetzt und sie beraten sowie einige konzeptionelle Ansätze bereits auf den Weg gebracht.

- Bereitstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebotes: Hier wurden die Unterstützung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes (beide Januar 1999), der bundesweite Ausbildungskonsens (Juli 1999) sowie die Verbesserung der Situation des Ausbildungsstellenmarktes der neuen Länder (August 1999) beraten und diesbezügliche Maßnahmen beschlossen.
- Berufliche Förderung Benachteiligter: In diesem Zusammenhang wurden Beschlüsse gefasst zur inhaltlichen und organisatorischen Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung⁵ (März 1999) und zur Weiterentwicklung der Förderkonzepte für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (Mai 1999).

⁵ Die Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Benachteiligter hat Eingang ist das am 01.04.2005 in Kraft getretene novellierte Berufsbildungsgesetz gefunden und verdeutlicht von daher die *direkte* politische Steuerungs- und Regulationskraft der Bündnis-Akteure.

- Strukturelle Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Hier wurde die Früherkennung neuer Qualifikationsbedarfe (März 1999) beschlossen. Insbesondere dieser Punkt macht die Notwendigkeit von *Prospektivität* in der Qualifikationsforschung deutlich, die mit dieser Arbeit weiter vorangetrieben wird. Darüber hinaus beschloss die AG Strukturmodelle bzw. Grundsätze zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung (Oktober 1999) und die Weiterentwicklung der Weiterbildung sowie des lebendbegleitenden Lernens (Januar 2000).

Als Schwerpunkt innerhalb dieser - keinesfalls isoliert zu bearbeitenden - Themenbereiche ist eindeutig die Frage der Strukturmodelle und Grundsätze zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung ausgewiesen, was sich dann letztlich auch in den Beschlüssen der Interessenvertretungen spiegelt.

2.2.1.3 Modernisierungsaspekte der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit für eine Modernisierung des Berufsbildungssystems

Diese Arbeitsgruppe einigte sich auf folgende (Modernisierungs)Aspekte, die als Grundlage für alle (unterschiedlichen) Reformversuche zu befördern seien:

1. „Ausbildungsberufe müssen sich an für den Arbeitsprozess *typischen Qualifikationsbündeln* (Hervh. U.B.) für fachlich zusammenhängende Tätigkeiten orientieren. [...]
2. Die Kombination von Lernen und Arbeiten ermöglicht die Herausbildung von beruflicher Handlungskompetenz (Berufsbefähigung), die [...] einen reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben gestattet. Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren muss dabei schon während der Ausbildung [...] gelernt werden.
3. Berufsausbildung schafft die Voraussetzung und Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt durch die Vermittlung von beruflicher Handlungs-

kompetenz sowie die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Weiterlernen.

4. Betrieb und Berufsschule [...müssen] verstärkt kooperieren.⁶
5. Prüfungen im dualen System [...müssen] weiterentwickelt werden.
6. Die Schaffung von Ordnungsmitteln muss [...] zur zügigen Implementierung [...] vor Ort begleitet werden“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 1999, 49).

Mit diesen Modernisierungsaspekten hat die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit einige hochkonsensfähige Aussagen formuliert, die zumindest verbal von allen unterschiedlichen Akteuren und Interessenvertretern gleichermaßen vertreten werden können. Diese Konsensformulierungen bleiben zunächst notwendigerweise formal, so dass die weiteren Konkretisierungen durch die einzelnen Themengebiete und diesbezügliche Perspektiven bearbeitet und verglichen werden müssen, um die unterschiedlichen von den Beteiligten entwickelten Modelle dann letztlich analytisch vergleichen und im Hinblick auf ihre Innovationsfähigkeit einschätzen zu können.

2.2.1.4 Die unterschiedlichen Modelle der Akteure im Bündnis für Arbeit

Die Bündnis-Akteure konkretisieren in einem nächsten Schritt die getroffenen Abmachungen, deren Substrate im folgenden in grafischen Übersichten dargestellt und punktuell erläutert werden, bevor im nächsten Abschnitt ein Vergleich der zentralen inhaltlichen Aussagen und Vorschläge erfolgt.

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT)

Mit seinem Reformpapier „Leitlinien Ausbildungsreform - Wege zu einer modernen Beruflichkeit“ entwirft der deutsche Industrie- und Handelstag

⁶ Siehe Modellversuche zur Lernortkooperation.

ein Modell zukünftiger Ausbildung (kurz: Satellitenmodell), dessen Elemente in folgender Übersicht skizziert sind:

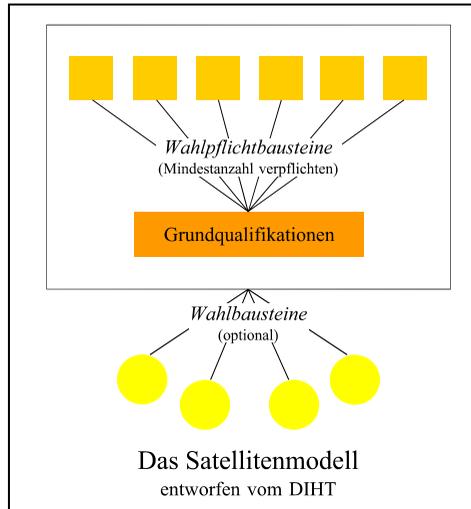


Abbildung 3: Das „Satellitenmodell“ des DIHT

Der DIHT-Vorschlag für eine moderne Gestaltung der Ausbildung umfasst ein „neues, grundlegendes Ordnungsmodell für das gesamte Feld der Berufsausbildung im dualen System“, da es sich „grundsätzlich für alle Formen der Qualifizierung nach Berufsbildern“ eigne (vgl. DIHT 1999, 7). Dieses Strukturmodell für die Ausbildung solle sicherstellen, dass das berufliche Bildungssystem dem vielfältigen Anpassungsdruck besser gewachsen sei und die Vermittlung der Berufsfähigkeit gewährleisten könne.

Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH)

Der ZDH basiert sein Reformkonzept mit den Überlegungen und Vorschlägen zur „Aus- und Weiterbildung nach Maß - das Konzept des Hand-

werks“, dessen zentrale Elemente sich folgendermaßen in der Übersicht darstellen lassen:

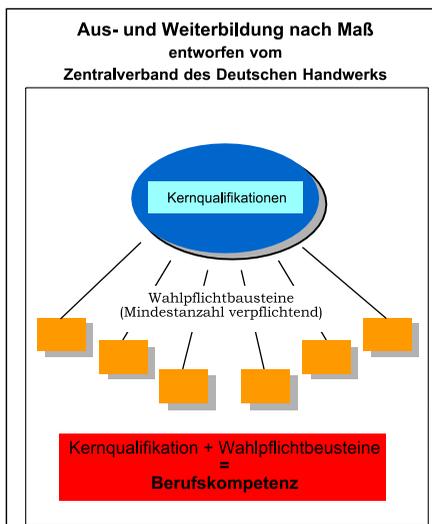


Abbildung 4: Das Ausbildungsconzept des ZDH

Das Konzept des Handwerks sieht eine zukünftig zeitlich und inhaltlich differenzierte Ausbildung vor, die mit modernisierten Prüfungsverfahren und einer stärkeren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung insbesondere einem Flexibilisierungsanspruch Rechnung zu tragen habe, der die besonderen Rahmenbedingungen des Handwerks gerecht berücksichtige.

Senatsverwaltung Berlin für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen

Die Senatsverwaltung hat ihre Vorstellungen zur zukünftigen Ausbildung im Berliner Memorandum zur „Modernisierung der Beruflichen Bildung“ zusammengefasst, das sich folgendermaßen darstellen lässt:

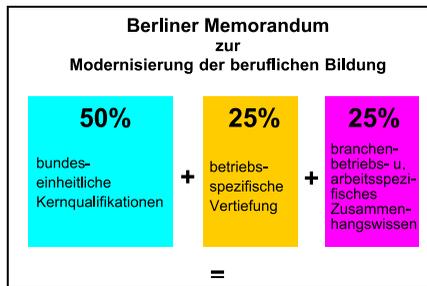


Abbildung 5: Das Berliner Memorandum der Senatsverwaltung

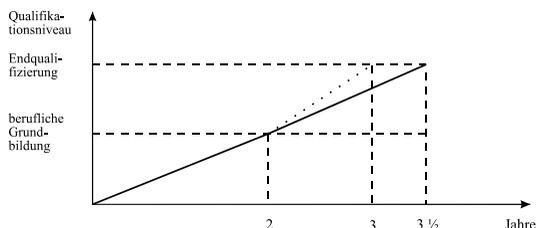
Die Senatsverwaltung nimmt die spezielle Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern und Berlin, die dadurch gekennzeichnet sei, dass ein außerordentlich hoher Anteil der Ausbildungsplätze außerbetrieblich angesiedelt sei und mit hohen öffentlichen Aufwendungen realisiert würde, zum Anlass, Leitlinien für eine Reform des deutschen Berufsbildungssystems zu erarbeiten, um insbesondere die Schwächen des Dualen Ausbildungssystems (wie mangelhafte Anpassungsfähigkeit an die Beschäftigungsstruktur, Nichtberücksichtigung individueller Leistungspotentiale etc.) abzubauen und seine Stärken (wie die Dualität) zu fördern.

Sachverständigenrat der Hans-Böckler-Stiftung

Der Sachverständigenrat der Hans-Böckler-Stiftung hat seine Perspektiven auf zukünftige Aus- und Weiterbildungsstrukturen in dem Konzeptpapier „Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsbildung“ aufgezeigt. Demnach sind folgende beiden Alternativen zukünftiger Ausbildung denkbar:

Ein neues Leitbild für das Bildungssystem

Alternative 1: Ausbildungszeit 3 - 3 ½ Jahre



weitere Alternativen: nach 2jähriger beruflicher Grundbildung Zusatzqualifikationen in 5 - 10 Jahre umfassende Zeiträumen absolvieren

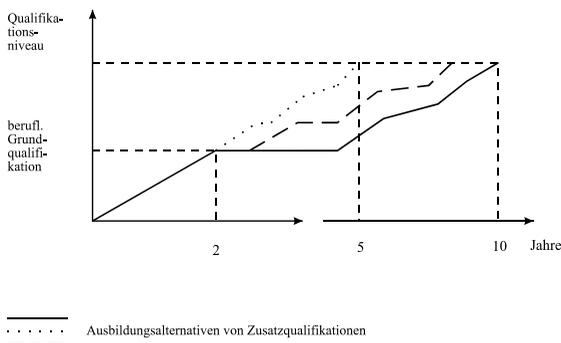


Abbildung 6: Das Leitbild der Hans-Böckler-Stiftung zur Ausbildung

Die Leitlinien für ein zukünftiges Ausbildungskonzept bei der Hans-Böckler-Stiftung orientiert sich an den Perspektiven des Deutschen Bildungsrates in der Weise, dass die Vorschläge des Sachverständigenrates sich als „Reformempfehlungen mit bildungspolitischer Gesamtperspektive“ verstanden wissen wollen, die durch Wissen aus den Erfahrungsbereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Bildungspraxis basiert würden

und über ein neues Verhältnis von individueller und öffentlicher Verantwortung realisiert werden solle (vgl. HBS 1998).

2.2.1.5 Zur Konsensfähigkeit der Modelle

In zahlreichen Reformentwürfen zur Modernisierung des deutschen (dualen) Berufsausbildungssystems haben Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften wie auch Bund und Länder in den vergangenen vier Jahren ihre jeweiligen Vorstellungen zur Verbesserung der Berufsausbildung und der Etablierung eines zukunftssichernden Berufsausbildungssystems der Öffentlichkeit präsentiert. Nicht zuletzt die jährlich erscheinenden Berufsbildungsberichte, auf die hier nur verwiesen werden kann, sind dafür ein nachhaltiger Beleg.

Als im Bündnis für Arbeit relevante Modelle sind die im letzten Abschnitt von den Beteiligten grafisch dargestellten Konzepte, Modelle etc. vorgelegt worden.

Anhand der Analyseergebnisse, die die Bildungsexperten der Interessengruppen gemeinschaftlich als „Schwachstellen“ der deutschen Berufsausbildung thematisiert haben und an denen ihre Reformvorstellungen ansetzen, lassen sich die Modelle vergleichen und im Hinblick auf ihren Innovationsgehalt prüfen. Die Modelle werden aufgrund der von den Akteuren als zentral herausgestellten Modernisierungsaspekte nach folgenden Kriterien verglichen:

- Berufskonzept und Modularisierung
- Förderung individueller Leistungspotentiale
- Lernortkooperation und Stellung der Berufsschule
- Lebenslanges Lernen
- Internationale Kompatibilität.

Berufskonzept und Modularisierung

Die festgestellte Modernisierungsunfähigkeit des gegenwärtigen Ausbildungssystems lägen in den starren Berufsformen und der Schwerfälligkeit des Ausbildungssystems begründet, so dass regelmäßig von einem time lag zwischen den vom Ausbildungssystem bereitgestellten Qualifikationen und den Qualifikationsanforderungen einer sich dynamisch entwickelnden Arbeitswelt ausgegangen werden muss.

Mit Bezug auf diesen Modernitätsrückstand sind sich die unterschiedlichen Interessenvertreter einig: Eine Flexibilisierung des Ausbildungssystems soll Abhilfe schaffen. Deshalb stellen alle Reformmodelle auf eine Auflösung bisheriger allgemeinverbindlicher Ausbildungsstandards ab und sie differenzieren die Ausbildungen in den Erwerb von Kern- und Zusatzqualifikationen zu einem je 50 %igen Anteil.

Das DIHT-Modell sieht eine verbindlichen Integration der berufsprofilgebenden Qualifikationen in die Ausbildungen vor und deren Erweiterung durch Wahlpflicht- und Wahlqualifikationen. Im Gegensatz zu den verbindlich vorgegebenen berufsprofilgebenden Qualifikationen sollen die Wahlpflicht- und Wahlqualifikationen sowie die Dauer der Ausbildungen in einem Zeitraum von 2 bis 3,5 Jahren zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Ausbildungsplatzbewerber verhandelbar sein und dann im Ausbildungsvertrag festgelegt werden können. Diese Entscheidung solle nach „Maßgabe der Leistungsfähigkeit des Auszubildenden und des betrieblichen Qualifikationsbedarfs“ (DIHT 1999, 8) getroffen werden.

Auch das Konzept des ZDH weist in seiner Struktur einen Kern- und Zusatzbereich der zu erwerbenden Qualifikationen auf. Die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung enthält ebenfalls Parallelen zum DITH-Modell: Die Kernqualifikationen sollen durch eine Mindestanzahl an verbindlichen Wahlpflichtbausteinen ergänzt werden. Das ZDH-Konzept schreibt allerdings die zu vermittelnden Qualifikationen in den Ausbildungsordnungen vor. Einig sind sich beide Arbeitgeberorganisationen darüber, dass die Vermittlung der Kernqualifikationen in den ersten beiden Ausbildungsjahren erfolgen und diese mit einem Zertifikat abgeschlossen werden sollten.

Eine „zeitliche Freiheit im Sinne einer Grundfreiheit, wie sie der DIHT vorgeschlagen hat“ (Handwerkskammer Dresden 2000, 21), lehnt der ZDH ab. Stattdessen orientiert er sich stärker am „auftragsbezogenen Lernen“ entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernissen. Damit ist eine nicht nur inhaltliche, sondern auch zeitliche Strukturierung der Ausbildungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Produktionsprozesse intendiert.

Der Sachverständigenrat Bildung der Hans-Böckler-Stiftung als Interessenvertretung der Gewerkschaften favorisiert ein Ausbildungssystem, das sich (auch) in einen Kern- und einen Zusatzbereich gliedert, wobei auch hier die beruflich-grundlegenden Kernqualifikationen in den ersten beiden Ausbildungsjahren zu vermitteln seien. Unterschiede werden in Fragen der Zertifizierung und im Hinblick auf das Modularisierungskonzept deutlich. So wird empfohlen, bereits nach der zweijährigen beruflichen Grundqualifizierung einen ersten berufsbefähigenden Abschluss zu vergeben. Die daran anschließenden Zusatzqualifizierungen sollen die jeweils individuellen Qualifikationsprofile prägen; sie unterliegen keiner Abschlussprüfung. Die als Zusatzqualifikationen bezeichneten Teilqualifikationen sollen als Module „separat vermittelt, geprüft und zertifiziert werden“ (HBS 1998, 16) und mit dem Berufskonzept vereinbar sein.

Das Reformmodell der Berliner Senatskommission überschneidet sich in einigen zentralen Aspekten mit dem Satellitenmodell des DIHT, dem ZDH-Modell und dem Modell der Hans-Böckler-Stiftung, so zum Beispiel in der Einführung eines Kern- und weiterer Zusatzbereiche. Neben einem bundes einheitlich geregelten obligatorischen Bereich - 50 % der Ausbildungszeit umfassend - sollen je 25 % der Ausbildungszeit für die Vermittlung betriebsspezifischen und „branchen-, betriebs- und arbeitsspezifischem Zusammenhangwissen(s)“ (Berliner Senatskommission 1999, 45) verwendet werden. Ähnlich wie in den anderen Modellen weisen die Zusatzqualifizierungen im Berliner Memorandum eine modulare Struktur auf, allerdings als eingeschränkte Modularisierung, die den Rahmen des Berufskonzepts nicht sprengen darf. Ein Modul sei „Teil eines ganzheitlichen Berufskonzepts“ (Berliner Senatskommission 1999, 54). Anders als im DITH- und auch im

ZDH-Modell plädiert der Beirat nicht nur für die Erhaltung des Berufskonzepts, sondern für eine Anpassung desselben an die Erfordernisse der sich wandelnden Arbeitswelt. Ziel seien breit angelegte Kernberufe, die „kontinuierlich zu erneuern sind und bei denen rigide Zuschneidungen vermieden werden“ (Berliner Senatskommission 1999, 37). Die Perspektive von DITH und ZDH hinsichtlich der Erhaltung des Berufskonzeptes seien angesichts der Dynamik der Entwicklungen zu starr. Die berufliche Gesamtqualifikation sei mit einer Abschlussprüfung zu vergeben.

Die Gliederung in einen Kern- und einen Zusatzbereich wird derzeit bereits in einigen informations- und kommunikationstechnischen Ausbildungsberufen umgesetzt.

Individuelle Leistungsfähigkeit

Das gegenwärtige duale Ausbildungssystem - so die übereinstimmende Kritik - vernachlässige die individuellen Leistungspotentiale der Auszubildenden. Die Reformmodelle zur Modernisierung der Berufsausbildung sehen unterschiedliche Lösungen vor.

So besteht das Prinzip des DITH zur Förderung der individuellen Leistungspotentiale darin, den Auszubildenden die Option zusätzlicher Wahlpflichtbausteine und frei wählbarer Wahlbausteine zu eröffnen, die je nach Leistungsstärke zu den berufsprofilgebenden Qualifikationen gewählt werden können.

Das ZHD-Modell sieht die Förderung individueller Leistungspotentiale ebenfalls über die Möglichkeit für Auszubildende vor, sich für zusätzliche Wahlpflichtbausteine und frei wählbare Wahlbausteine entscheiden zu können. Diese könnten je nach vorhandener Leistungsstärke oder auch -schwäche die berufsprofilgebenden Qualifikationen ergänzen und sind mit einer bestimmten Anzahl verbindlich vorgegeben.

Der Sachverständigenrat Bildung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt demgegenüber ein Mehrebenen-Modell zur Förderung individueller Qualifikationsprofile. Ausgehend von einem differenzierten Angebot an wählba-

ren Zusatzqualifikationen in Form von Modulen nimmt dieser Modernisierungsvorschlag unter dem Stichwort Individualisierung von Lernbiografien auch explizit die leistungsschwächeren Auszubildenden in den Blick. Die Möglichkeit einer sukzessiven Erweiterung der Fähigkeiten zur Selbststeuerung und Eigenverantwortung in der Ausbildung wird als zentraler Aspekt der Modernisierungsbemühungen herausgestellt.

Auch die Senatsverwaltung macht in ihrem Berliner Memorandum deutlich, dass mittels zu 50 % flexibel handhabbaren Ausbildungsinhalten eine Förderung individueller Leistungspotentiale gewährleistet werden könne. Darüber hinaus teilt die Senatsverwaltung die Auffassung des Sachverständigenrats der Hans-Böckler-Stiftung insofern, als Selbststeuerung und Eigenverantwortung für die Erstellung eines auf individuelle Begabungen zugeschnittenen Qualifikationsprofil von Bedeutung ist. Weiterhin wird die Auffassung des Sachverständigenrats hinsichtlich der Förderung leistungsschwächerer Auszubildenden geteilt, die im Berliner Memorandum gar um die Förderung „strukturell und sozial benachteiligter Personengruppen“ (Berliner Memorandum 1999, 34) ergänzt ist.

Lebenslanges Lernen

Alle am Bündnis für Arbeit Beteiligten votieren für ein Lebenslanges Lernen, weil eine Berufsausbildung nicht vorrätiges Wissen für das gesamte Arbeitsleben vermitteln könne. Die auf dieser gemeinsamen Basis entwickelten Modernisierungsperspektiven unterscheiden sich jedoch insbesondere im Hinblick auf die Verzahnungsmöglichkeiten von Erstausbildung und Weiterbildung.

So sollen die betriebsnahen Ausbildungen des DITH-Modells überwiegend beruflich-fachliche und weniger allgemeine Fähigkeiten im Sinne von Schlüsselqualifikationen, also Kooperations- und Problemlösefähigkeit und Selbstständigkeit als Voraussetzung für selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Weiterlernen vermitteln. Zudem sollen die Erstausbildungsmodule auch als Weiterbildungsmodule genutzt werden, wobei erstere - modellmä-

big - als Ergebnis eines individuellen Aushandlungsprozesses entstehen, gleichzeitig soll ein transparentes Weiterbildungssystem entstehen.

Der ZDH macht sich für die Implementierung eines Weiterbildungssystems stark, das mit den drei Ebenen bis zur Qualifizierung oberhalb der Meisterebene die Attraktivität dualer Aus- und Weiterbildungen steigern und zugleich den Bedarf an Fachkräften mit differenzierten Qualifikationsniveaus decken soll.

Das Modell der Hans-Böckler-Stiftung ebenso wie das der Senatskommission ist auf eine stärkere Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung ausgerichtet. So sollen einerseits Teilqualifikationen der Erstausbildung das Angebot an Weiterbildungsmodulen erweitern und andererseits in der Erstausbildung die Entwicklung weiterbildungsvorbereitender allgemeinbildender Kompetenzen gefördert werden. Eine Qualifizierung in anderen als ausschließlich betrieblichen Qualifikationen soll dadurch gewährleistet werden, dass die Ausbildungsordnungen - zeitlich und inhaltlich - für die Ausbildungspraxis verbindlich gestaltet werden.

Das Modell der Senatsverwaltung sieht zudem vor, Regelungen zur Systematisierung der zahlreichen Weiterbildungsangebote und -institutionen zu erstellen und deren Qualität regelmäßig durch eine Art WeiterbildungstÜV prüfen zu lassen.

Lernortkooperation und Stellung der Berufsschule

Die organisatorische, strukturelle und inhaltliche Ausgestaltung der Institution Berufsschule steht derzeit offenbar zur Disposition. Kritisiert wird, dass sich die beiden Dualpartner öffentliche Berufsschule auf der einen Seite und Ausbildungsbetrieb auf der anderen Seite in ihrer Ausbildungsfunktion eher behindern als ergänzen würden. Die Vorstellungen der Bündnispartner zur zukünftigen Rolle der Berufsschulen sowie zu Fragen der Lernortkooperation unterscheiden sich erheblich.

Der DITH präferiert das radikalste Reformmodell: Eine Privatisierung der Berufsschulen und damit die Einstellung der Ausbildungsarbeit in den aus-

schließlichen Dienst der Betriebe, um die „künftig flexible betriebliche Ausbildungsarbeit zu stützen und abzufedern“ (DITH 1999, 10) und die Anpassungsfähigkeit der Berufsschulen an die Veränderungen in der Arbeitswelt zu erhöhen. Staatliche Einmischung ist ebenso unerwünscht, wie ein Rückzug der Betriebe aus der Verantwortung für die beruflichen Aus- und Weiterbildungen.

Die Ausführungen des ZDH sind eher ambivalent insofern, als einerseits an der Dualität von Theorie und Praxis in der Ausbildung festgehalten werden soll und die Kooperation zwischen Betrieb, überbetrieblichen Bildungszentren und der Berufsschule auszubauen sei. Andererseits wird die öffentliche Berufsschule als notwendiger Partner in Frage gestellt, wenn es darum geht, dass „die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte ausschließlich in einem Betrieb sowie ausschließlich in einer überbetrieblichen Bildungsstätte vermehrt vorzusehen [...]“ (ZDH 1999, 5) sei.

Der Sachverständigenrat der Hans-Böckler-Stiftung bezieht sich auf die Dualität der Lernorte und kritisiert Forderungen, nach denen die öffentlichen Berufsschulen im ungünstigsten Fall auf eine rein privatisierte Zulieferungsfunktion für die Betriebe reduziert werden sollen. Stattdessen vertritt der Sachverständigenrat die Position, Berufsschulen zu Lernorten ganz eigener Art zu entwickeln. Gefordert wird - wie auch im Berliner Memorandum der Senatskommission - „eine Pluralität der Lernorte“ (HBS 1998, 35). In beiden Modellen soll die Berufsschule stärker in die Ausbildungsaktivitäten einbezogen werden, durch die die Chancen erhöht werden, das Bildungsniveau der Auszubildenden zu erhöhen, die Lernvoraussetzungen für die Weiterbildung zu verbessern, und den Einstieg in das Erwerbsleben zu erleichtern. Wichtige Voraussetzung dafür sei die Integration profunder allgemeinbildender Kenntnisse in die berufliche Erstausbildung.

Die Berliner Senatskommission nimmt noch expliziter zur zukünftigen Rolle der Berufsschule Stellung, wenn diese - um einer Unterordnung der Ausbildung unter rein betriebliche entgegenzuwirken - „zu Schulen eigener Art, die weder allgemeine noch ausschließlich Fachschulen sind“ (Berliner Senatskommission 1999, 95) ausgebaut werden sollen. Über die Handlungsmuster für innovative öffentliche Berufsschulen hinaus, zu denen die

Beratung der Auszubildenden und Betriebe ebenso zählen wie die Kooperationen mit anderen Bildungs- und Forschungseinrichtungen, eigene Innovationen und auch ein Ausbau zu regionalen Zentren gezählt werden, sollen dem Konzept weitere konkrete Beispiele zur Verdeutlichung seiner Umsetzungsfähigkeit beigelegt werden.

Internationale Kompatibilität

Die internationale Kompatibilität eines Bildungssystems zielt auf die Vereinbarkeit von und die Kombinierbarkeit mit den Bildungssystemen anderer z. B. europäischer Staaten, also auf Transparenz, Vergleichbarkeit und Austauschmöglichkeiten. Alle vier Modernisierungskonzepte schenken dem Aspekt europaweiter Vereinheitlichung oder auch nur Abstimmung von Ausbildungssystemen wenig Aufmerksamkeit. Sie stimmen darin überein, dass „das Modell der deutschen Berufsausbildung für den Wettbewerb in Europa überzeugender zu machen“ sei, wie der DITH 1999 (7) formulierte. Ob damit eher eine europaweite bildungspolitische Abstimmung initiiert werden soll, oder doch eher deren Abwendung in den Blick genommen wird, ist derzeit noch offen.

Nur der ZDH votiert für eine Ergänzung der Ausbildungsinhalte um internationale Kompetenzen wie etwa Fremdsprachen. Wie weit man aber auch beim ZDH von einer europäischen Dimension der Ausbildung entfernt denkt, wird daran deutlich, dass die Ausbildungen im Handwerk „auf der Grundlage bundeseinheitlicher Qualitätsstandards“ (ZHD 1999, 1) erfolgen soll.

Kriterien Korporationen/Modelle	Berufskonzept und Modularisierung	Individuelle Leistungsfähigkeit	Lebenslanges Lernen	Lernortkooperation und Stellung der Berufsschule	Internationale Kompatibilität
DIHT: "Leitlinien Ausbildungsreform"	Satelliten-/Modular-Modell, das die Beruflichkeit aufgibt (Modularisierung der Berufsausbildung)	Konzept mit der flexibelsten Ausbildungsstruktur zur Förderung der Individualisierung	Notwendigkeit erkannt, aber betriebsnahe Ausbildungen bieten wenig Vorbereitungs- und Verzahnungsmöglichkeiten mit der Weiterbildung	Mittels Privatisierung die Anpassungsfähigkeit an den Wandel der Arbeitswelt erhöhen; Berufsschulen den Ausbildungsbetrieben unterordnen	Schwerpunkt bilden; lediglich bundesweit geltende Qualitätsstandards; Transparenz, Vergleichbarkeit etc.
ZDH: "Aus- und Weiterbildung nach Maß - das Konzept des Handwerks"	Modularisierung im Rahmen des Berufskonzeptes (Modularisierung in der Berufsausbildung), dem das Konzept des „auftragsbezogenen Lernens“ widerspricht	Individualisierung im Rahmen vorgegebener Ausbildungsinhalte; Förderung individueller Leistungsfähigkeit soweit es betriebsnahe Ausbildungen erlauben	Etablierung eines Weiterbildungssystems auf drei Ebenen	Einerseits Kooperation zwischen Betrieben, überbetrieblichen Berufsbildungszentren und Berufsschule, andererseits Ausschluss der Berufsschule aus bestimmten Ausbildungssequenzen	Ziel: bundesweit gültiges und anerkanntes Modell, das im auch internationalen Vergleich bestehen soll
Senatskommission: Berliner Memorandum „Zur Modernisierung der Beruflichen Bildung“	Modularisierung in der Berufsausbildung	Individuelle Qualifikationsprofile sind nur im Rahmen des Berufskonzeptes möglich	Verstärkte Verzahnung der Erstausbildung mit der Weiterbildung	Dualität zur Pluralität der Lernorte ausbauen; Berufsschule stärker integrieren und ihnen neue Aufgaben zuweisen	- keine Angaben -
Hans-Böckler-Stiftung: "Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsausbildung"	Vollständige Modularisierung unter Aufgabe der Beruflichkeit	Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit sprengt die Grenzen des Berufskonzeptes	Verstärkte Verzahnung der Erstausbildung mit der Weiterbildung; Vorbereitung auf Lebenslanges Lernen durch die Vermittlung von allgemeinbildenden Kompetenzen	Pluralität der Lernorte ausbauen; stärkere Integration der Berufsschule	Erster kleiner Schritt durch die Ergänzung internationaler Kompetenzen, wie etwa Fremdsprachen

Abbildung 7: Modelle und Kriterien der Akteure im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Überblick

2.2.1.6 Zwischenfazit

Folgende Aspekte der im Bündnis für Arbeit entwickelten Modernisierungskonzepte zur Berufsausbildung in der Bundesrepublik spiegeln nicht nur die Bedeutung der Passungsproblematik, sondern auch einen dringenden Bedarf an berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung, welche die Rückkopplung an die Arbeitsvermögen sicherstellt:

Die vier Modernisierungskonzepte spiegeln die Interessen der traditionell an der Gestaltung von Bildungsgängen beteiligten gesellschaftlichen Akteure. Dabei ist allerdings auf die Spezifik der Differenz zwischen Verbandsinteressen einerseits und den Interessen der Mitglieder bzw. der Mitgliedsbetriebe andererseits (Verbandsraison contra Betriebsraison) hinzuweisen, der im Kontext dieser Arbeit nicht nachgegangen werden kann. Gemeinsam ist den Positionen, eine Übereinstimmung in der Beurteilung der Ausgangslage, was die Notwendigkeit von Reformen des bestehenden dualen Berufsausbildungssystems betrifft. Die daraufhin entwickelten Reformvorschläge greifen diese erkannten Notwendigkeiten aber nur partiell auf und verharren in systemimmanenten Re-Reformen bzw. Modifikationen, die traditionell differente Grundpositionen spiegeln und altbekannte kontroverse Standpunkte erneut zur Diskussion stellen. Stratmann verwies bereits im Vorwort zu seinem Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000“ darauf, wie wichtig es auch unter prognostischen Aspekten sei,

„[...] sich der Diskussionen zu vergewissern und jene historisch wechselnden Konstellationen herauszuarbeiten, die dieses Duale System der Berufsbildung begleitet und bestimmt haben“ (Stratmann/Schlösser 1990, 11).

Die differenten Konstellationen im Hinblick auf das bundesdeutsche Ausbildungssystem äußern sich mit Bezug zu folgenden bisher nicht konsensfähigen Aspekten im Bündnis für Arbeit:

- Die Garantie beschäftigungsadäquater Berufsabschlüsse, das heißt eine (öffentlich) gesteuerte Kopplung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem;

- Die Machtposition der Betriebe oder ein Mindestmass an Standardisierung in den Verhandlungen;⁷
- mit Blick auf Art. 12 GG eine Selbstorganisation und -verantwortung versus Etablierung eines Permanentproblems;
- die mögliche Rolle der Berufsschule nicht nur im Bereich der Erstausbildung, sondern auch in der Weiterbildung;
- die Einführung eines neuen Weiterbildungssystems, seine Verzahnungsmöglichkeiten mit der Erstausbildung und die Durchlässigkeit zur Hochschule;
- die europäische Dimension von Aus- und Weiterbildung.

Neben der individuellen Kritik an den einzelnen Aussagen in den Modellkonzeptionen und ihren internen Widersprüchen bzw. Unklarheiten, wie z. B. hinsichtlich des Verhältnisses von Auszubildenden und Betrieb generell oder speziell mit Bezug auf eine individuell auszuhandelnde Ausbildungszeit „je nach Voraussetzungen der KandidatInnen und betrieblichen Bedürfnissen“, lassen sich aus berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive einige generelle Kritikpunkte bzw. Problemlagen verdeutlichen:

- Obwohl aufgrund der korporatistischen Zusammensetzung die Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaften im Bündnis für Arbeit gesellschaftlich hoch legitimiert sind,
- obwohl für die Berufsbildung relevante Problemlagen offensichtlich erkannt worden sind,
- obwohl die unabweisbare Notwendigkeit einer gemeinsamen Problemlösung erkannt worden ist,
- obwohl die „Schwachstellen“ im bestehenden Berufsausbildungssystem zumindest teilweise identifiziert worden sind,

⁷ Es stellt sich zentral die Frage, inwieweit die involvierten Dachverbände der Arbeitgeber überhaupt mächtig und auch willens sind, die im Bündnis getroffenen Vereinbarungen in den unmittelbar angeschlossenen Unternehmen durchzusetzen.

spiegeln sich in den erarbeiteten Modellkonzeptionen disparate traditionelle Interessengegensätze, die angemessene Lösungsversuche von vorneherein be-, wenn nicht gar verhindern im Sinne von ausschließen.⁸ Es lassen sich aber durchaus auch Ansatzpunkte für systemsprengende Reformen erkennen. So ermöglichen die konsensfähigen Vergleichskriterien für die Modernisierung der beruflichen Ausbildung (z. B. die Modularisierung, die Berücksichtigung individueller Leistungsfähigkeit, die Lernortkooperation und die Internationalisierung) grundsätzlich auch alternative Lösungen jenseits der klassischen Resultate korporatistischer Besitzstandswahrung. Damit stünde dann gleichzeitig aber auch der öffentliche Bildungsauftrag zumindest in Frage.

Die in dieser Arbeit zu behandelnde grundlegende Problematik der Subjektbildung im Kontext gesellschaftlichen Wandels ist nicht Gegenstand der Erörterungen im Bündnis für Arbeit, z. B. im Hinblick auf die bereichsübergreifenden Niveauverschiebungen hin zur Akademisierung oder auch die neue Fachlichkeit, die beide nicht unbeeinflusst sind durch das Verhältnis von Allgemein- und Spezialbildung. *Der Kampf um die Definitionsmacht der Inhalte tritt im Rahmen der politischen Intervention über das Bündnis für Arbeit offen zutage.* Die Modellkonzeptionen korrespondieren insofern mit der Debatte innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie der benachbarten Disziplinen bzw. schließen genau genommen - ebenso wie das novellierte Berufsbildungsgesetz - nahtlos daran an.

Wie tragfähig dieses konzertierte „Wegschauen“ letztlich ist, ist nur schwer vorhersehbar, aber das Bedauern und `Leiden an der Gegenwart` scheint in einem Ineffektivitätsverhältnis zu den vorgeschlagenen Lösungen zu stehen. Die Beschlüsse auf der politischen Interventionsebene offenbaren aber

⁸ Zu denken ist auch an weiterreichende Forderungen wie der nach Auflösung von Flächentarifverträgen (Friedrich Merz in der Debatte zum Jahreswirtschaftsbericht 2003, vgl. Behrens 2003, 458), deren Einlösung u. a. zur Folge hätte, dass in jeder Verhandlungsrunde die „[...] gesamte Reichweite kollektivvertraglicher Lösungen - angefangen bei der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bis hin zur Einkommenshöhe und Eingruppierung - zur Disposition steht [...]“ (Behrens 2003, 458).

ein Missverhältnis zwischen der Gesamtpassungsproblematik und den ausgesprochenen Steuerungsimpulsen und den darauf bezogenen Maßnahmen.

Das Bündnis für Arbeit zeigt in jedem Fall an den Durchsetzungsmöglichkeiten der Konzepte und Beschlüsse die Begrenztheit und Glaubwürdigkeit der politischen Interventionen, wenn sie Stereotypen verhaftet bleiben, indem sie die Bedeutung der Realität über ein antiquiertes Symbolsystem denken. Um so notwendiger scheint eine wissenschaftliche Politikberatung, die mittels Fundierung über eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung die interessengeleiteten Argumentationslinien versachlichen könnte. Nicht zuletzt dieser anstehenden Aufgabe verdankt sich u. a. die Implementierung der AG BFN.

2.2.2 Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)

Nachdem die 1990 veröffentlichte Denkschrift der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Stand der Berufsbildungsforschung in der Bundesrepublik (DFG 1990) noch einmal ganz deutlich auf deren Defizite und Desiderate verwiesen hatte, startete man 1991 einen politisch inszenierten Versuch auf institutioneller Ebene, den Fragen der Berufsbildungsforschung erhöhte und vor allem systematische Aufmerksamkeit zu schenken: Mit der Implementierung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz verband man zwei zentrale Zielperspektiven. Zum einen hoffte man, die bisher lediglich informationelle Infrastruktur für freiwillige wissenschaftliche Zusammenarbeit zu verbessern und zum anderen die Berufsbildungsforschung auf dieser Grundlage durch Austausch von Daten, Dokumentationen und Forschungsergebnissen insgesamt zu fördern. Als Gründungsmitglieder fungierten

- die Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik (BWP) der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE),
- das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),

-
- das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Dieser Gründungskreis wurde inzwischen durch einen Vertreter der so genannten `pädagogischen` Landesinstitute sowie einen Vertreter für alle weiteren an der Berufsausbildung interessierten Forschungseinrichtungen erweitert, so dass die AG BFN derzeit folgende Mitgliederstruktur aufweist:

- Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE
- Landesinstitute,
- Private Forschungsinstitute,
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Um Mitglied der Arbeitsgemeinschaft werden zu können, müssen die Bewerber nachweisen, dass ihre Tätigkeit in der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung längerfristig angelegt ist und dass die Erfahrungen und veröffentlichten Ergebnisse in der Berufs- und Bildungsforschung einschließlich der Medien- und Lehrplanforschung für berufliche Schulen gegeben sind. Als Kooperationspartner der AG BFN verstehen sich über die Mitglieder hinaus das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie die Hochschulen - hier in erster Linie die Berufs- und Wirtschaftspädagogischen Institute und Arbeitsbereiche. Die Arbeitsgemeinschaft hat Projekte zur Dokumentation der Berufsbildungsforschung angestoßen. Ein Ergebnis ist die „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“. Ein weiteres Produkt ist die „Berichterstattung über Berufsbildungsforschung“ (van Buer/Kell 1999). Darüber hinaus führt die Arbeitsgemeinschaft mindestens alle zwei Jahre ein "Forum Berufsbildungsforschung" durch, möglichst im Zusammenhang mit einer anderen wissenschaftlichen Fachtagung. Die Ergebnisse werden ebenfalls dokumentiert. Zum Forum können auch Nichtmitglieder der Arbeitsgemeinschaft eingeladen werden.

Derzeit vertritt die AG BFN direkt und vor allem indirekt etwa 700 BerufsbildungsforscherInnen. Eine Kooperation mit anderen wissenschaftlichen Gruppierungen und Gesellschaften, die Berufsbildungsforschung betreiben, wird angestrebt.

Ausgehend von der Überlegung, dass auf die Komplexität der Berufsbildung und auf deren Bedeutung für die Entwicklungen von Personen, Gruppen und der Gesellschaft bzw. des Staates sowohl die Berufsbildungspolitik als auch die Berufsbildungsforschung zwar reagiert hätten, die Wechselbeziehungen zwischen Berufsbildung, Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung sowie deren Entwicklungen bisher jedoch lediglich partiell theoretisch geklärt und empirisch erforscht seien, sah man dieses Defizit u. a. dadurch verursacht, dass es nur wenige (metatheoretische) Reflexionen über Strukturen und Entwicklungen in der Berufsbildungsforschung, kaum Zwischenbilanzen, Metaanalysen etc. und keine laufende Berichterstattung über die Berufsbildungsforschung gebe. Wie für alle anderen gesellschaftlichen Bereiche in modernen und postmodernen Gesellschaften gelte auch für Strukturen und Entwicklungen in der Berufsbildung als wesentliches Charakteristikum das Merkmal der „Unübersichtlichkeit“. Dadurch können die Praktiker in der Berufsbildung, die berufsbildungspolitischen Akteure und die Berufsbildungsforscher zum Teil nur auf der Basis fehlender oder unsicherer Informationen handeln, was zu Unsicherheit für die Handelnden und zu Risiken für alle führe. Deshalb gehörte die Schaffung von Übersichtlichkeit und Transparenz durch die Gewinnung von Informationen, durch deren Aufbereitung und Speicherung mit dem Ziel ihrer Vermittelbarkeit zu den zentralen Aufgaben in der „Wissens-/Informationsgesellschaft“ (vgl. van Buer/Kell 1999).

Mit den genannten Zielperspektiven der politisch inszenierten Arbeitsgemeinschaft wird deutlich, dass man zunächst einmal die unzweifelhaft wichtigen Anliegen Information, Austausch, Abstimmung und Kooperation im weiten und interdisziplinär ausgerichteten Feld der Berufsbildungsforschung im Sinn hatte. Partiiell konnte dem Anliegen des Informationsaustausches in der Folge entsprochen werden, wenn man etwa an die - wenn auch etwas knappe und überwiegend auf organisatorische und nicht inhalt-

liche Aktivitäten konzentrierte - nun aber regelmäßig im Berufsbildungsbericht in einem Unterkapitel erfolgenden Berichte zur Berufsbildungsforschung denkt oder die Literaturdatenbank „Berufliche Bildung“ in den Blick nimmt. Beide Dokumentationsformen - so die mehrfach geäußerte Kritik - sind letztlich aber nie über einen Aufbaustatus hinausgekommen. Die Einrichtung eines hochschul- und DFG-internen Schwerpunktprogramms „Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung“, an dem 1995 zehn Hochschulen mit Forschungsprojekten in wirtschaftspädagogischen, pädagogischen, psychologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Lehrstühlen beteiligt waren, ließe sich einer ersten Erfolgsbilanz der Kooperationsbemühungen in der AG BFN positiv zurechnen.

Inhaltlich zeichnen die Foren, die in folgender Übersicht aufgelistet sind, relativ genau die Diskussionsschwerpunkte innerhalb der AG BFN zwischen 1993 und 2001 nach.

<i>AG BFN - Foren</i>	
Jahr	Thema
1993	Modernisierung im Spannungsfeld von Vereinheitlichung und Differenzierungen
1995	Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/Divergenzen, Neue Anforderungen/Alte Strukturen
1997	Berufliches Lernen im Wandel - Konsequenzen für die Lernorte?
1999	Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert
2001	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz - Zwischenbilanz und Perspektiven

Abbildung 8: Foren der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) zwischen 1993 - 2001

Insbesondere mit Blick auf die Veröffentlichung zum 1999er Forum - vom Titel her für Bedarfe an Arbeitsvermögen auf den ersten Blick viel versprechend - wird deutlich, wie eng die bearbeiteten inhaltlichen Fragen an die

Diskussion innerhalb der berufs- und wirtschaftspädagogischen Disziplin anknüpfen (Lehr-Lernforschung, Lernfelddiskussion, Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, Lehrerausbildung, Berufsforschung, Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, vollzeitschulische Ausbildung, berufsübergreifende Fächer, neue Medien), ohne dass man dem erklärten Ziel einer Kooperation insbesondere über die relativ engen Disziplinargrenzen hinweg einen wirklichen Schritt näher gekommen wäre. Anlässlich des 2. Forums Berufsbildungsforschung, das 1995 in Berlin stattfand, zog Kell bereits eine eher ernüchternde Zwischenbilanz: Auf der strukturellen Ebene seien die bisherigen Entwicklungen „weitgehend kontinuierlich in den alten Bahnen verlaufen“ (Kell 1996, 14). Kells Kritik an der Organisation der beiden ersten Foren (a.a.O., 21-23) kann - zumindest was die inhaltliche Gestaltung angeht - für die nachfolgenden weiterhin Gültigkeit beanspruchen: Die Breite der Rahmenthemen und die personelle und thematische Vielfalt in den Workshops, die den AG BFN-Foren den Charakter von traditionellen Fachtagungen gäben. Unter solchen Bedingungen gerieten dann die notwendigen gemeinsamen Selbstthematisierungen und Selbstreflexionen der Berufsbildungsforscherinnen und -forscher - als Beteiligte in einem noch jungen Forschungsbereich - allzu leicht in den Hintergrund.

Eine inhaltlich markante und für die Fragen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zentrale Position vertrat Dostal auf dem vierten Forum 1999 in Paderborn, als er konstatierte, dass

„die Akteure der Berufsbildung [...] sich nicht mehr auf die Signale aus dem Beschäftigungssystem beziehen (könnten)“ (Dostal 2000, 40). Diese seien entweder unscharf und beliebig oder unerfüllbar in ihren umfassenden Wunschbildern. Sie könne also nur selbst (die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung, Anm. U.B.) antizipieren, wie Anforderungsstrukturen einer zukünftigen Erwerbsarbeit plausibel und vernünftig gestaltet sein könnten. Gleichzeitig werde sie sich immer mehr auf Bereiche beziehen müssen, die traditionell der Allgemeinbildung zugeordnet werden. In diesem Anforderungsvakuum habe sie, wenn sie die Initiative ergreife, neue Gestaltungsmöglichkeiten ungeahnter Breite (vgl. Dostal 2000, 40).

Der Rückbezug auf Dostal enthält eine Handlungsaufforderung und eine erkenntnistheoretische Akzentuierung: Die erkenntnistheoretische Akzen-

tuierung betrifft die Aussage, dass das Beschäftigungssystem unscharfe, beliebige und unerfüllbare „Signale“ aussendet. Das lässt auf eine tendenzielle Selbstwahrnehmungsstörung der Akteure im Beschäftigungssystem im Hinblick auf die Funktion des Bildungswesens schließen. Unterstellt man hier keine Böswilligkeit, sondern ein tendenzielles Unvermögen der Selbstwahrnehmung, dann kann das auf die Akteure im Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik insofern zurückfallen, als ihre Lösungsbeiträge zur Aufklärung, Rationalisierung und Systematisierung des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem weder von aufklärendem, steuerndem oder sonst welchem Nutzen sind. An dieser Stelle geht es nicht um Klärung der „Schuldfrage“, sondern darum und darauf macht Dostal auch aufmerksam, neue Handlungsperspektiven im Hinblick auf die Repräsentationssysteme von Praxis zu gewinnen. Diese Perspektiven können sich dann allerdings nicht an alten Paradigmen orientieren.

Vor allen Dingen ist es bisher nicht gelungen, eine inhaltliche Zusammenschau von Entstehungsseite und Verwertungsseite von Arbeitsvermögen zu realisieren. Die Unterscheidung von Verwertung und Entstehung, geht auf eine traditionelle Definition der Berufsbildungsforschung zurück (vgl. DFG 1990, 1): Zum einen auf die Qualifikationsentstehung als Dimension personaler Entwicklungsprozesse, die zu einer pädagogisch-erziehungswissenschaftlichen Entwicklungslinie gehört. Für sie kann die Zielkategorie berufliche Mündigkeit in Anspruch genommen werden. Die Chancen der Geltendmachung und Zielerreichung liegt hier vorrangig im Bereich der Berufsschulen bzw. -kollegs. Im Gegensatz dazu steht die *Qualifikationsverwertung* abzielende Entwicklung von beruflicher Tüchtigkeit im Betrieb.

In dieser eher künstlichen Trennung zwischen Lernen und Arbeiten (vgl. Kell/Lipsmeier 1989) geht die Erkenntnis verloren, dass Schule und die damit verknüpfte Curriculumentwicklung auch auf das Verwertungsinteresse des Individuums abzielt und umgekehrt Arbeit in betrieblichen Produktionsprozessen die Entwicklung der Persönlichkeit befördern kann. Entscheidend ist damit nicht, in welchem Kontext sich der Einzelne befindet, sondern wie die Gesellschaft als Ganze beschaffen ist, d. h. inwieweit über

die Normen- und Wertekonstellationen die Entfaltung des Subjekts postuliert und Bedingungen für deren Erreichung geschaffen werden.

Das Ausblenden dieser Sicht und die künstlichen Trennungen führen zu den von Dostal diagnostizierten Signalunschärfen. Sie zu vermeiden, zwingt zu einem Nachdenken über eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung, die in dieser Arbeit zu fundieren ist.

2.2.3 Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ (FreQueNz)

FreQueNz ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungsnetz, in dem verschiedene Institute mit ihrer Projektarbeit zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen beitragen.⁹ Dazu gehören auch die Entwicklung, der Aufbau und der Betrieb einer elektronischen Informations- und Kommunikationsplattform. Erklärtes Ziel der Initiative ist es,

„... einen entscheidenden Beitrag zur Modernisierung der beruflichen Bildung sowie zum Abbau von Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsengpässen (zu) leisten ...“ (Thomas in Bullinger 2000, 7).

Mit unterschiedlichen Forschungsansätzen arbeiten in diesem Netzwerk zusammen:

- Das Bundesinstitut für Berufsbildung,
- das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung,
- das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln,
- das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig,
- die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft,
- das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation,

⁹ FreQueNz ist **nicht** Mitglied der AG BFN.

- Infratest Sozialforschung und
- das Wissenschaftszentrum Berlin.

FreQueNz geht von folgender Grundeinschätzung des Verhältnisses von Beschäftigungs- und Bildungssystem aus: Zunächst wird festgestellt, dass das traditionell hohe Ausbildungsniveau der Erwerbsbevölkerung in der BRD als wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor fungiere. Diesen Standortfaktor gelte es auch weiterhin zu sichern, wie dies geschehen könne, wird zunächst über eine negative Beschreibung formuliert. Eine permanente nachlaufende Modernisierung (Modus reaktive Ausbildung) leiste keinen Beitrag zur Wettbewerbssicherung: Es reiche keineswegs aus, technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen hinterherzulaufen (vgl. Bullinger 2000, 15). Die reaktiv angelegte Ausbildung sei durch eine auf Prophylaxe abstellende Ausbildung zu ersetzen. In diesem Zusammenhang müsse in den Blick genommen werden, dass das typisch deutsche Berufesystem eigentlich dem prophylaktischen Charakter entsprach, sich jedoch aufgrund veränderter Arbeitsprofile eine zunehmende Entkopplung ergab, die ihrerseits das reaktive Moment in der Ausbildung begünstigte. FreQueNz geht von der nachvollziehbaren Erfahrung aus, dass Fertigkeiten und Fähigkeiten immer weniger scharf voneinander abgrenzbar seien, untereinander verflössen und neue Hybridformen entstünden (was empirisch zu zeigen wäre, Anm. U.B.). Auch mache ein internationaler Vergleich deutlich, dass andere gesellschaftliche Ausbildungsmodelle inzwischen nicht weniger erfolgreich, aber häufig flexibler seien als das deutsche Ausbildungssystem. Um neue, arbeitsmarktfähige Ausbildungsformen in prosperierenden Beschäftigungsfeldern zu erschließen oder vorhandene Ausbildungsordnungen sinnvoll anzupassen, sei eine Intensivierung der systematischen Suche nach neuen Tätigkeitsbereichen und den dazugehörigen Qualifikationsprofilen voraus zu setzen. Die BMFT-Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen will mit den verschiedenen Einzelprojekten und dem Vernetzungsprojekt FreQueNZ einen Beitrag leisten (vgl. Bullinger/Tombeil in Bullinger 2000, 15).

Mittlerweile liegen Ergebnisse zu folgenden Themenfeldern vor:

- Betriebsnahe Erfassung des Qualifikationsbedarfs für unterschiedliche Branchen/Tätigkeitsfelder
- Personenbezogene Dienstleistungen in den Tätigkeitsfeldern Gesundheit und Wellness
- Qualifikationsentwicklung in der Logistikbranche, im Einzelhandel und im E-Commerce
- Fachkräftemangel in IT-Berufen
- Qualifikationsveränderungen im Facility Management
- Neue Tätigkeitsfelder in der Multimediabranche und in der Mediengestaltung
- Internationale Vergleiche der Qualifikationsentwicklung in OECD-Ländern
- Wandel der Qualifikationserfordernisse für Niedrigqualifizierte
- Weiterbildungsmonitoring

Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist Mitglied im Netzwerk.¹⁰ Die BIBB-Forschung im Rahmen des Frequenz-Projektes versucht den Zusammenhang zwischen parzellierter Qualifikationsforschung einerseits und Curriculumforschung andererseits wieder herzustellen (vgl. Bullinger 2000, 5). Der Hinweis auf Bullinger zeigt, und das ist eine auch in dieser Arbeit vertretene Auffassung, den Verschleiß der bisherigen Qualifikationsforschung. Deshalb ist es das Anliegen der Initiative, die bewährten makroökonomischen Verfahren durch mikroökonomische Forschung zu ergänzen. Erklärtes Ziel der Forschungs-Initiative ist es, umfassende und

¹⁰ Der Diskussionsprozess der 1990er Jahre im Hinblick auf die aus dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel zu ziehenden Konsequenzen für Qualifikationen habe auch im BIBB zu Reaktionen geführt. So habe bis in die Mitte der 1990er Jahre die Qualifikationsbestands- und Qualifikationsverwertungsforschung im Mittelpunkt der im BIBB realisierten ordnungsbezogenen Qualifikationsforschung gestanden, die dann durch eine Qualifikationsentwicklungsforschung abgelöst worden seien. Seit 1997 sei mit der Arbeit an einem multivariaten Instrumentarium zur frühzeitigen und dauerhaften Beobachtung von Qualifikationsentwicklungen begonnen worden (vgl. Becker/Meifort 2004, 45).

quantitative wie qualitative Informationen über den Aus- und Weiterbildungsmarkt zu erstellen und diese *dem Arbeitsmarkt* zur Verfügung zu stellen. Diese Sprachregelung macht bereits deutlich, wo die Differenzen in der Qualifikationsforschung liegen. Die Betonung liegt bei FreQueNz auf „Informationen über den Aus- und Weiterbildungsmarkt“. Diese Informationen dienen den Betrieben zur Regelung und Steuerung von Erstausbildung und Weiterbildung. Die Abgrenzung zu den Forschungsarbeiten des IAB bleibt in diesem Ansatz ungeklärt.

Bedeutsamer als dieser Sachverhalt ist mir jedoch, dass FreQueNz keine berufsbildungswissenschaftliche Forschung realisiert. Ziel ist demgegenüber, den Akteuren in der Berufsausbildung und ausbildenden Institutionen aktuelle Erkenntnisse über den Qualifikationsbedarf zur Verfügung zu stellen, um einerseits existierende Ausbildungsberufsbilder und Neuordnungen dem Arbeitsmarktbedarf schneller anzupassen und andererseits den Betrieben eine prospektive Personal- und auch Weiterbildungsplanung zu ermöglichen. Insbesondere die „zukunftsfähige Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsbildung“ (Bullinger/Tombeil 2000, 16) und damit verbunden eine Stärkung der Leitidee der Beruflichkeit seien erklärte Ziele der Initiative. Man wolle mit einer Verstärkung und Bündelung von Aktivitäten der Qualifikations- und Berufsforschung zur Reduzierung bestehender und Vermeidung künftiger Arbeitslosigkeit durch bedarfsgerechte Erstausbildung und rechtzeitige Weiterqualifizierung beitragen (a.a.O.). Hier stellt sich aus meiner Sicht die Frage, ob der FreQueNz-Ansatz, wenn so argumentiert wird, die Qualifikationsforschung unmittelbar der Marktlogik zuführt und einem Utilitarismus unterwirft.

Gleichzeitig konstatieren Bullinger/Tombeil durchaus kritisch, dass Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem auseinanderdriften. Um dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten, reiche es nicht aus,

„Entwicklungen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft hinterherzulaufen, sie müssen vielmehr in der beruflichen Aus- und Weiterbildung aktiv begleitet werden. Dabei gilt es insbesondere, Ungleichgewichte zwischen verfügbaren Ausbildungsprofilen und nachgefragten Qualifikationen abzubauen und jungen Menschen zukunftsfähige Ausbildungen anzubieten.

Die Berufe - als eine typisch deutsche Errungenschaft der Arbeitswelt - wandeln sich heute wesentlich rascher als früher. Berufstypische Fertigkeiten und Fähigkeiten sind häufig weniger scharf abgrenzbar und verfließen untereinander zu neuen Hybridformen“ (2000, 15).

Empirisch gesicherte Ergebnisse darüber, inwieweit anerkannte Ausbildungsberufe mit den Anforderungsprofilen in den Betrieben kongruieren bzw. von den Unternehmen genutzt oder auch nicht angenommen werden, lägen nicht vor. Es entstünden zudem - neben der klassischen Arbeitsvermittlung - neue Formen des Handels mit Qualifikationen und zunehmend Mismatches - da sich die Lücke zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen vergrößere (a.a.O., 29). Hier erhofft man sich, über eine „Vernetzung und Kooperation der unterschiedlichen (quantitativen und qualitativen, Anmerkung U.B.) Herangehensweisen und Ergebnisse“ (Bullinger/Tombeil 2000, 17) Abhilfe.

Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht lässt sich dieser Optimismus nicht teilen. Denn weisen die Autoren auch einerseits explizit darauf hin, dass

„... ein frühzeitiges Erkennen von veränderten oder neuen Qualifikationsanforderungen nur dann gelingen (kann), wenn Forschungsvorhaben möglichst nahe an der Quelle dieser Veränderungen angesiedelt sind und gleichzeitig die Gesamtheit des Entstehungs- und Verwertungsprozesses beruflicher Qualifikation berücksichtigt wird“ (a.a.O., 25),

so konkretisieren sie andererseits eine solche Nähe lediglich in Bezug auf beobachtbare *Symptome* dieser Veränderungen. Denn der Aus- und Weiterbildungsmarkt ebenso wie der Arbeitsmarkt oder auch politische Steuerungsversuche sind (symptomatische) Reaktionen auf (Unternehmens-)Entscheidungen und -strategien, die es demgegenüber tatsächlich in den Blick zu nehmen gilt, um dem formulierten Anspruch auf Subjektbildung überhaupt erst genügen zu können.

Diese berufsbildungswissenschaftliche Perspektive ist bei FreQueNZ nicht Gegenstand der Betrachtung und bleibt insofern ungeklärt. Lediglich der „ADeBar“-Ansatz des Fraunhofer Instituts (vgl. Bullinger 2000, 137-152) könnte zu curricular relevanten Qualifikationsforschungsergebnissen füh-

ren, insofern als mittels des Instruments „Betriebsfallstudien“ eine unmittelbare Nähe zu Qualifikationsentscheidungs- und -steuerungsprozessen hergestellt werden könnte. Denn in einer ersten Phase werden zweitägige Intensivstudien in Unternehmen durchgeführt, in denen unter Beteiligung von Experten unterschiedlicher Ebenen Arbeitsplätze, -systeme und -umgebungen ebenso wie Geschäftsprozesse, arbeitsspezifische Dokumente und auch die Aus- und Weiterbildung dokumentiert und analysiert werden, um

„Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben möglichst frühzeitig zu erkennen und daraus vielfältige Hypothesen über neue Entwicklungen abzuleiten“ (a.a.O., 137).

Anschließend werden in einer zweiten Phase auf der Basis der Fallstudien empirisch-quantitative Erhebungen durchgeführt, die Aufschluss darüber geben sollen, inwieweit die Ergebnisse auf betriebs-, branchen- oder bereichsspezifischen Besonderheiten beruhen oder aber weit verbreitete Trends darstellen.

Die Nützlichkeit solcher Forschungsansätze und Studien soll nicht in Frage gestellt werden. Auch eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung wird ein ähnliches Material generieren müssen. Zwei entscheidende Punkte sind aber, dass eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung die Ergebnisse solcher Studien nicht an sich bestehen lässt und schon gar nicht aus ihnen Qualifikationen deduziert, sondern diese Ergebnisse im Hinblick auf die Kategorien `Wissen` und `Können` untersucht. Der zweite kritische Einwand betrifft die Qualität der Studien vor dem Hintergrund des ausformulierten Erkenntnisinteresses. Eine berufsbildungswissenschaftliche Fragestellung wird der Tendenz nach andere Ergebnisse und Erkenntnisse zu Tage fördern als die, wie sie im ADeBar-Projekt verfolgt wird.

2.3 Qualifikationsforschungen in den durch die Berufs- und Wirtschaftspädagogik rezipierten Forschungsbereichen

Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik greift Qualifikationsforschungen auf, von denen sie annimmt, dass sie für das auf Subjektentwicklung gerichtete erziehungs- bzw. berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisinteresse dienlich sind. Sie bezieht sich in erster Linie auf die folgenden Forschungsbereiche und Institutionen, die im Hinblick auf bildungsgangrelevante Ergebnisse im Folgenden zu prüfen sind. Es handelt sich um

- die Anforderungsermittlungsforschung im Kontext der Arbeitswissenschaften (z. B. am Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)),
- die industrie- und dienstleistungssoziologische Forschung (z. B. des Sozialforschungsinstituts an der Georg-August-Universität Göttingen (SOFI) bzw. des Instituts für Sozialforschung an der Ludwig-Maximilian-Universität München (ISF)),
- die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (z. B. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg (IAB)) und
- die Technikforschung (vgl. z. B. Ropohl 1979).

Im Kontext dieser Arbeit stellt sich die Frage, welche Bedeutung arbeitswissenschaftliche oder soziologische Forschungsergebnisse, quantitative Aussagensysteme und technikorientierte Forschungsergebnisse im Hinblick auf berufsbildungswissenschaftliche Fragestellungen an die Qualifikationsforschung haben können. Auf die Differenz in den Erkenntnisinteressen ist zwar bereits mehrfach hingewiesen worden, der Hinweis allein ist jedoch für den Aufbau einer Argumentation nicht hinreichend. Sie erschließt sich erst durch eine differenzierte Präsentation des Materials selbst, weil Konsistenzen, Widersprüche, Brüche im Detail zur Kenntnis genommen werden müssen, fällt doch die eigene wissenschaftliche Fragestellung nicht `wie Manna vom Himmel`, sondern ist in das wissenschaftliche Gesamtgefüge eingebunden bzw. ist sie dort einzubinden. Deshalb werden im fol-

genden Aspekte der arbeitswissenschaftlichen Anforderungsermittlungsforschung ebenso wie - für diese Arbeit - zentrale Aspekte soziologischer Studien, die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des gleichnamigen Instituts der Bundesagentur für Arbeit¹¹ und die Technikforschung genauer in den Blick genommen.

2.3.1 Anforderungsermittlungsforschung im Kontext der Arbeitswissenschaften

Bereits in den 1920er Jahren legten REFA (früher: Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung, heute: Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung) und VDI (Verein deutscher Ingenieure) die ersten arbeitswissenschaftlich orientierten Qualifikationsforschungsstudien vor, die sich mit den Fragen von Anforderungen und Anforderungsermittlungen im Beschäftigungssystem auseinander setzten (vgl. REFA 1972, 17). Arbeitswissenschaftliche Anforderungsermittlungen erfolgen häufig nach einer 3-Stufen-Methode, die Arbeitsbeschreibung (z. B. hinsichtlich Arbeitsarten, -aufgaben, -bedingungen, Arbeitsablaufanalysen), Anforderungsanalyse (z. B. mit Blick auf Anforderungsarten, Anforderungsprofilen) und schließlich eine Quantifizierung der Anforderungen (z. B. Berechnung der Anforderungen und Ermittlung der Anforderungswerte) umfasst. Hinsichtlich der aktuellen arbeitswissenschaftlich bzw. arbeitspsychologisch orientierten Qualifikationsforschung konstatiert Rauner eine Hinwendung zur subjektiven Dimension der Qualifikationsanforderungen. Diese Qualifikationsforschung habe zwar ein beachtliches Instrumentarium zur

¹¹ Die unterschiedlichen umfangmäßigen Anteile in diesem Abschnitt sind den unterschiedlichen gesellschaftlichen Funktionen und Bedeutungen der Forschungsbereiche geschuldet: So werden die IAB-Ergebnisse in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen, wie auch von der Politik und in den Medien am häufigsten rezipiert, ganz dem politischen Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entsprechend. Denn mit dessen Implementierung zu Beginn der 1970er Jahre war der Auftrag verbunden, die Daten zu Arbeitsmarkt und Beruf für unterschiedliche gesellschaftliche Teilbereiche - als Entscheidungsgrundlage - zur Verfügung zu stellen.

- Analyse (z. B. Job Diagnostic Survey/JDS; subjektive Arbeits- und Tätigkeitsanalysen/SAА bzw. STA; Ermittlung von Regulationserfordernissen und -behinderungen/VERA bzw. RIHA etc.),
- Bewertung (Ausführbarkeits-, Erträglichkeits-, Zumutbarkeits- und Zufriedenheitskriterien; Tätigkeitsbewertungssystem/TBS; kontrastive Aufgabenanalyse/KABA) und
- Gestaltung von Arbeitstätigkeiten (persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltungskriterien, prospektive Arbeitsgestaltungsförderung z. B. bei der Entwicklung programmierbarer Softwaresysteme bzw. dezentraler Fertigungssysteme etc.)

entwickelt, allerdings sei deren Bedeutung für die Entwicklung beruflicher Curricula eher kritisch einzuschätzen. Unter Bezugnahme auf Frieling (1995) und Lamnek (1988/89) sei von einer begrenzten Reichweite standardisierter Analyseverfahren wie sie im Kontext der arbeitswissenschaftlichen Qualifikationsforschung entwickelt wurden (vgl. z. B. Volpert 1974, Frei/Uhlich 1981) auszugehen. Zwar könnten diese Instrumente als Gliederungshilfe zur Erfassung wichtiger Aspekte der Arbeitstätigkeiten eingesetzt werden, seien aber aufgrund der abstrakten Formulierung der Items ungeeignet für eine Analyse und Bewertung konkreter Arbeitsinhalte in ihrer Bedeutung für das Arbeitspersonal (vgl. Rauner 2004, 12-13). Dieser Auffassung von Rauner schließe ich mich an.

2.3.2 Soziologische Dienstleistungs- und Industrieforschung

Der Wandel im Beschäftigungssystem im Kontext der Moderne ist unter den Kategorien Industrialisierung, Automatisierung und Technisierung seit den 1950er Jahren Gegenstand vor allem industriesoziologischer, aber auch dienstleistungssoziologischer Forschungen (vgl. Tabelle unten).

Die mit der Entwicklung der Moderne diagnostizierten Krisenphänomene spiegeln sich u. a. in den Titeln der deutschen Soziologen-Tage wieder: Lebenswelt und soziale Probleme (Bremen 1980), Krise der Arbeitsgesellschaft (Bamberg 1982), Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung

(Dortmund 1984), Technik und sozialer Wandel (Hamburg 1986), Kultur und Gesellschaft (Zürich 1988), Modernisierung moderner Gesellschaften (Frankfurt 1990), Lebensverhältnisse und soziale Konflikte in Europa (Düsseldorf 1992), Gesellschaften im Umbruch (Halle 1995), Differenzierung und Integration (Dresden 1996), Grenzenlose Gesellschaft (Freiburg 1998), Gute Gesellschaft? Zur Konstruktion sozialer Ordnungen (Köln 2000), Entstaatlichung und soziale Sicherheit (Leipzig 2002) und Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede (München 2004). Angesichts der Tatsache, dass der bundesdeutschen Soziologie nach 1945 mit dem „Industriegesellschaftstheorem“ ein übergreifender theoretischer Ansatz unterstellt wird (vgl. Adorno 1969, Lutz/Schmidt 1977, Schmidt/Braczyk/Knesebeck 1982, Schumm-Garling 1983, Huisinga 1996a), wundert es kaum, dass die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in erster Linie als eine durch die Wachstumsstadien der technischen Produktion und Konsumtion bestimmte analysiert wird. Gesellschaftliche Strukturen werden entsprechend über technisch-ökonomische Indizes und soziologische Kategorien erfasst und als Ausdifferenzierung der Kategorien Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse untersucht und interpretiert. Dies erfolgt etwa im Hinblick auf

- die Modalitäten der Entstehung, Verteilung und Verwendung von Ressourcen im Wertschöpfungsprozess,
- die betrieblichen Organisationsprinzipien als normativen Sicherungssystemen der Aufgabenerfüllung einschließlich der über Führungsprinzipien, Instanzenordnung, Kompetenzverteilung, Kommunikationswege und Arbeitsteilungsformen zum Ausdruck kommenden Normen- und Wertegeflecht,
- neue Arbeitsorganisationsformen angesichts der Nutzung spezifischer Energiequellen, von technischen Produktionsmitteln und menschlichem Arbeitsvermögen unter den Bedingungen der industriellen Massenproduktion,
- die ungleiche Verteilung von Einkommen und Privatvermögen sowie die Zugehörigkeit zu sozialen Schichten bzw. Milieus,

- die Grundleistungen infrastruktureller Art, insbesondere dann, wenn sie einer Weiterentwicklung oder Transformation ökonomischer Verhältnisse im Wege stehen.

Die soziologischen Studien (Abb. 9) diagnostizieren Entwicklungen wie Polarisierung, Segmentation, Segregation, Höherqualifizierung oder Dequalifizierung ebenso wie einen Paradigmenwechsel in der Organisation der Erwerbsarbeit verbunden mit veränderten Handlungsoptionen für die Beschäftigten. Dies meint vor allem den Abschied vom Typus fordistischer und tayloristischer Produktion.

Autor	Titel	Erscheinungsort und -jahr
J. Diebold	Die automatische Fabrik	Frankfurt am Main 1956
C. W. Mills	Menschen im Büro	Köln 1955
F. Pollock	Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen	Köln 1956
H. Popitz u. a.	Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie	Tübingen 1957
A. Gehlen	Die Seele im technischen Zeitalter. Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft	Reinbek 1957
G. Friedmann	Grenzen der Arbeitsteilung	Frankfurt am Main 1959
IFO München	Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts	München 1962
H. Marcuse	Der eindimensionale Mensch	Darmstadt 1967
K.H. Oppenländer	Wirtschaftliche Auswirkungen des technischen Wandels in der Industrie. Bd. 3 der RKW-Studie.	Frankfurt am Main 1968
J. Habermas	Technik und Wissenschaft als Ideologie	Frankfurt/Main 1968
H. Kern/M. Schuhmann	Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein	Frankfurt am Main 1970
E. Braun/S. MacDonald	Revolution en miniature. The history and impact of semiconductor electronics	London 1978

H. Kern/M. Schuhmann	Das Ende der Arbeitsteilung?	München 1984
M. Baetghe/H. Oberbeck	Zukunft der Angestellten	Frankfurt am Main 1986
B. Lutz/P. Meil/B. Wiener	Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert	München 2000

Abbildung 9: Soziologische Industrie- und Dienstleistungsforschung¹² (vgl. Huisinga 1990, 207 ff. u. Huisinga/Lisop 1999, 68-71)

Mit Blick auf diese Studien und auch unter Berücksichtigung der genannten Schwerpunktthemen der Deutschen Soziologentage ab 1980 lassen sich folgende Problem- bzw. Arbeitsfelder soziologischer Industrie- und Dienstleistungsforschung erkennen:

- betriebliche Organisation bzw. Kooperation,
- die Qualifikations- bzw. Kompetenzentwicklung,
- das gesellschaftliche Bewusstsein der an Arbeitsprozessen beteiligten Gruppen,
- industrielle Konflikte sowie
- der technische Fortschritt im Sinne einer spezifischen Art des Produzierens.

Im Rahmen dieser klassischen industriesoziologischen Forschung wird der Vergesellschaftungsprozess der Arbeit kontrovers diskutiert - und dies nicht erst seit jüngerer Zeit. Insgesamt geht es dieser Forschung darum, zu einer allgemeinen Einschätzung technisch-organisatorischer Rationalisierung im Bereich der industriellen Produktion sowie im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich zu gelangen: welche entwickelten Erklärungsansätze tragen, welches sind Verengungen dieser Sichtweisen und welche Para-

¹² Der Übersicht liegt kein Anspruch auf Vollständigkeit zugrunde, sondern es sind die Studien aufgeführt, die - im Gegensatz zu vor allem jüngere Arbeiten - die Entwicklungen mit Blick auf die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt oder Teilssegmente insgesamt untersuchen und weniger auf partielle Probleme konzentriert sind.

digmen der wissenschaftlichen Diskussion sind obsolet geworden. Die unterschiedlichen Erklärungs- und Sichtweisen wurden und werden zentral durch das Institut für Sozialforschung Frankfurt/Main (IFS), das Institut für Sozialforschung München (ISF), das Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) sowie das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) entwickelt und vertreten. Die Auseinandersetzungen entzündeten sich z. B. an der These einer zumindest partiellen Professionalisierung der Industriearbeit im Rahmen neuer Produktionskonzepte.¹³ Dem steht die These gegenüber von der Abstraktifizierung von Arbeit in computergesteuerten Arbeitsprozessen und ihrer Reduktion auf Restfunktionen. Ergänzt wird diese Gegenthese durch den Kontrollansatz, also der These vom Neotaylorismus. Die untersuchten Fragestellungen beziehen sich auf die Durchsetzungsformen und die Reichweite der Rationalisierung auf der Basis von Informations- und Kommunikationstechnik. Insbesondere geht es um die Universalisierung von betriebsbezogenen Produktionen sowie der systemischen Rationalisierung oder dem Offenhalten von so genannten Schnittstellen der Arbeit. Weiterhin wird die Diskussion über den Bedeutungsverlust von Arbeit geführt oder aber, ob es zu einer Erhöhung der Produktions- und Sachbearbeitungsintelligenz kommt.

Demgegenüber diskutiert die These vom Ende des Taylorismus die Zurückgewinnung der Handlungsautonomie und Handlungskompetenz der Erwerbstätigen auf der Ebene der unteren Organisationseinheiten. Die Frage nach der Steigerung der Kontrollpotentiale steht dieser These diametral gegenüber. Das grundsätzliche Dilemma industriesoziologischer Forschung, welches in den gegensätzlichen Thesen zum Ausdruck kommt, liegt darin, dass sie sich zu historischen Entwicklungsannahmen aufgefordert sieht, aber in ihren empirischen Arbeiten notwendig auf eingegrenzte Felder verwiesen ist. Ein wesentliches Ergebnis der kontroversen Debatten ist - und dieses scheint mir für diese Arbeit von substantieller Bedeutung -, dass je stärker der überbetriebliche Charakter von Rationalisierungsstrategien und der gesellschaftliche Charakter von Technisierungsprozessen zum Vorschein kommen, desto weniger kann sich die industriesoziologische

¹³ vgl. Kern/Schumann 1984.

Forschung auf den Einzelbetrieb, den einzelnen Arbeitsprozess und schon gar nicht auf das klassische Feld der Industriearbeit einschränken. Daraus habe ich den Schluss gezogen, mit der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zunächst nicht ausschließlich auf der Mikro- oder der Makroebene anzusetzen, sondern eine Perspektive einzunehmen, die durch das Subjekt fokussiert ist, aber im Hinblick auf seine reale gesellschaftliche Verortungsmöglichkeit. Diese liegt in solchen gesellschaftlichen Handlungsfeldern; die mindestens drei Bedingungen erfüllen:

1. Sie müssen die Möglichkeit zur überproportionalen Wertschöpfung bieten;
2. sie müssen einen Produktivitätsfortschritt zu lassen und
3. sie müssen unter den gegenwärtigen historisch-ökonomischen Bedingungen eine Technisierung/Informatisierung erlauben.

Nur dort, wo diese drei Bedingungen erfüllt werden, ergibt sich das, was Fourastiè mit seiner Studie „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ (Ders. 1949) im Blick hatte, nämlich gesellschaftliche Wachstums- und Tätigkeitsfelder zu identifizieren (vgl. Huisinga 1990). Eine weitergehende Behandlung dieser Thematik folgt in Teil III dieser Arbeit.

Von der Industriesoziologie wird der Prozess der Erzeugung von Arbeitsvermögen und die Bereitstellung von Arbeitskraft ebenfalls nicht in dieser Angemessenheit berücksichtigt. Dazu gehören auch neue Segmentationslinien außer- und innerbetrieblicher Arbeitsmärkte. Schließlich setzt Malsch einen vorläufigen Schlusspunkt unter diese Debatte, wenn er formuliert:

„Der gesellschaftliche Impetus der Qualifikationsdebatte scheint sich jedoch weitgehend verbraucht zu haben. Ihre Begriffe und Forschungskonzepte, in den 1970er Jahren noch Kristallisationskerne sozialwissenschaftlicher Kontroversen, vermögen zum Verständnis der Entwicklungswidersprüche der Informatisierung (und der Technisierung, Erg. U. B.) nur wenig beizutragen“ (Malsch bereits 1987, 170).

Diese Einschätzung kann m. E. auch 15 Jahre danach noch geteilt werden.

Nochmals verstärkt wird dieser Eindruck durch Corsten, der eine Expertise¹⁴ zur „Berufsbildungsforschung in der Soziologie“ (Ders. 2001, 53) erarbeitet hat, die fünf zentrale Themenbereiche¹⁵ nennt, welche „...zum Kernbestand der soziologischen Literatur zur beruflichen Bildung gehören“ (a.a.O.), nämlich

- die Betrachtung des *Berufs als Ressource der Vermittlung* von individuellen Erwerbschancen und der damit verbundenen sozialen Ungleichheit,
- die Betrachtung der *Berufsbildung als gesellschaftliche Institution* mit spezifischen Normierungsprozessen, die verschiedene Systemkontexte - wie z. B. Erziehung, Wirtschaft und Recht - verknüpfe und dabei insgesamt als Arbeitsmarktregime wirksam werde, dem ein bestimmter Sozialvertrag zugrunde läge,
- die Diskussion um Ver- und Entberuflichung als Thema des *sozialen Wandels der Arbeitsgesellschaft*,
- die *beruflich definierten Fachkulturen*, die als einzelne Milieus mit historischen Traditionen und spezifischen Ausprägungen analysiert werden könnten,
- das Thema der *beruflichen Identität* als enge Verknüpfung zu den innerhalb der Fachkulturen stattfindenden spezifischen Sozialisationsprozessen, die die biografische Selbstsicht von Berufsinhabern prägen.

Die Fragen der beruflichen Segmentation des Arbeitsmarktes würden als spezifische Form des Arbeitsmarktregimes betrachtet, das im bundesdeutschen Modell durch die Form der beruflichen Bildung seine spezifische Ausprägung erfahre. Bei Betrachtung der Fragen des sozialen Wandels in

¹⁴ Die Ergebnisse basieren auf einer von Corsten durchgeführten Recherche nach Einträgen unter dem Stichwort „Berufliche Bildung“ in der Literaturlistenbank „ProArbeit“, in fünf wichtigen soziologischen Zeitschriften und zwei weiteren Spezialzeitschriften, in Zeitschriftensonderbänden und Sammelbänden mit arbeits- und berufssoziologischen Schwerpunkten sowie nach Monografien im Katalog der Universitätsbibliothek Bielefeld und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (vgl. Corsten 2001, 54).

ihrem Verhältnis zur Arbeitsgesellschaft stünden insbesondere die Gesichtspunkte

- Einfluss der Technik auf den Wandel der Berufsklassifikation,
- Globalisierung und Europäisierung im Hinblick auf Arbeitsmarktveränderungen und
- seit Anfang der 1990er Jahre Transformation der neuen Bundesländer

im Vordergrund. Die Indikatorfunktion des Berufs im Hinblick auf die soziale Differenzierung werde in der soziologischen Forschung unter den Gesichtspunkten

- des Verhältnisses von Bildung und beruflicher Positionierung und der weiteren Beziehung zu den Kategorien soziale Herkunft und Schichtung sowie
- der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

thematisiert. Hinsichtlich der beruflichen Fachkulturen würden die Phänomene Dienstleistungsberufe, Professionen und das Verhältnis von Beruf und Selbständigkeit in besondere Weise relevant. Die Bedeutung des Berufs für Sozialisations- und Identitätsbildungsprozesse wird soziologisch vor allem hinsichtlich

- des Aufbaus bestimmter Arbeitshaltungen und Wertbindungen,
- der biografischen Relevanz des Berufs,
- des Erwerbs von individuellen Qualifikationen und
- des Verhältnisses von Berufsqualifikationserwerb und Persönlichkeitsentwicklung

analysiert.

Eine Verknüpfung der mikro- und makrotheoretischen Analysen im Hinblick auf ausbildungsrelevante Aspekte und somit unter einem spezifisch bildungsgangorientierten Erkenntnisinteresse unterbleibt. Ähnlich ist auch Corsten (2001, 80) zu interpretieren, wenn er darauf hinweist, dass die interpretativ-biografische Berufsforschung grundsätzlich die Möglichkeit

böte, kulturelle, soziokognitive und individuelle Aspekte im Zusammenspiel zu rekonstruieren und auf die verlaufsstrukturellen Ergebnisse zu beziehen, dies aber kaum geschehe. Er kommt in seiner Expertise deshalb zu der Gesamteinschätzung, dass hier ein deutliches Defizit der aktuellen (soziologischen) Berufsforschung läge. Ursächlich für das Nebeneinander dieser soziologischen Forschungen sei vor allem die Wahl divergenter Forschungsmethoden. Qualitative und quantitative Methoden bezögen sich nicht nur nicht aufeinander, sondern auch innerhalb beider Richtungen fehlten - aufgrund „gefährlicher Übervorsicht“ und „Bescheidenheit“ - die wechselseitigen Bezugnahmen, bleibe der theoretische Gehalt der Arbeit sehr häufig durch die Wahl der Methode mehr als nötig eingeschränkt. Obwohl die berufliche Bildung in den 1990er Jahren praktisch und bildungspolitisch erheblich an Relevanz gewonnen habe, sei die Soziologie auch in diesen Fragen nahezu völlig abwesend (a.a.O., 80).

Die in der obigen Tabelle aufgeführten und die weiteren soziologischen Studien enthalten Aussagen und Vorstellungen über die Entwicklung von Arbeit im gesamtgesellschaftlichen Kontext, die innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik unter spezifischen Fragestellungen vielfach rezipiert wurden. Zu diesen Fragestellungen gehören z. B. Lernen und Arbeiten im Team, Selbstorganisationsprozesse, unternehmerisches Handeln und Denken, Umgang mit Kooperationen wie auch Qualifikationen und Rationalisierung oder auch die De- bzw. Höherqualifizierung.

Die auf betriebliche und schulische Ausbildung bezogene berufliche Ordnungspolitik hat häufig genug diese - vom wissenschaftlichen Status her als Thesen fungierenden - Aussagen zur Basis realer Ausbildungsprogramme gemacht. Das darin liegende Risikopotential ist im Sinne einer Folgenbewertung bis heute nicht ernsthaft aufgearbeitet worden.

2.3.3 Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Der Umfang der im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) realisierten Forschungsvorhaben ist so groß, so dass sich sui generis ein Auswahlproblem stellt. Für diese Arbeit - und damit im Speziellen für die

Curriculumkonstruktion im Sinne von Information und Legitimation als Referenzwissen - haben die Forschungen des IAB dort einen Sinn, wo sie Übergangsproblematiken offen legen, wo sie Strukturbrüche benennen, wo sie Qualitätsverschiebungen erklären oder Flexibilitäts- und Mobilitätsbarrieren identifizieren. Die weiteren, über diese Themen hinausgehenden Forschungsaktivitäten werden aber nicht vorab ausgeblendet, sondern zunächst in der Breite rezipiert, um nicht durch Ausschluss unnötige Eingrenzungen zu diesem Zeitpunkt der Konzeption in Kauf nehmen zu müssen.

Um dazu ein Beispiel zu geben: Das IAB betreibt eine so genannte Existenzgründungsforschung, weil die Bundesagentur für Arbeit Existenzgründungshilfen für Arbeitslose zur Verfügung stellt. Wenn die Fragen der unternehmerischen Selbständigkeit bzw. berufsbildungswissenschaftlich gesehen die Frage der Autonomie darin eine besondere Rolle spielt, was hinsichtlich der Curriculumkonstruktion unabdingbar zu bedenken ist, dann ergibt sich *kein* Ausschlussargument für die diesbezügliche Forschung des IAB im Rahmen dieser Rezeption. Erst die Einzelfallprüfung erbringt den Beleg der Relevanz bzw. Irrelevanz.

Die seit Anfang der 1960er Jahre im Zuge einer generellen Einstellungsveränderung (Bildung als Investitionsfaktor) in der Bundesrepublik Deutschland etablierte bildungsökonomische Bedarfsprognostik hat aufgrund grundlegender struktureller Probleme (u. a. time-lags: Beschäftigungssystem - Bildungssystem; Ausbildungsordnungsprozesse - berufliches Erstausbildungswesen) kaum Erfolge aufzuweisen. Auch die angesichts der in den 1970er Jahren auftauchenden Arbeitsmarktungleichgewichte revidierte Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung hin zu einer Flexibilitätsforschung war nicht in der Lage, die Abstimmungsproblematik zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem auch nur annähernd zu lösen: die Mitte der 1980er Jahre einsetzende angebotsorientierte Wirtschaftspolitik war offensichtlich mit den Integrationsbemühungen des Flexibilitätsansatzes nicht vereinbar. Die betriebsstrategische Segmentations- theorie (Dual Labor Market Theory, vgl. u. a. Piore 1967; Sengenberger 1978) bestätigte aus ihrer spezifischen Sicht sogar die arbeitsmarktbezogenen Entgrenzungsphänomene der 1980er und 1990er Jahre, ohne eine qua-

lifikationstheoretische Antwort auf die Ungleichheiten und Engpässe am Arbeitsmarkt hervorzubringen; und das, obwohl dieser Ansatz von einer zentralen Bedeutung der betrieblichen Personalpolitiken für die Arbeitsmarktentwicklung und speziell dessen Segmentierung ausging.

Vom gesellschaftspolitischen Auftrag und dem Forschungsgegenstand her, so meine These, wäre die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung, welche curriculare Fragestellungen auf die Subjektperspektive zentriert (vgl. Buchmann 2004b), von Bedeutung. Aus dieser Perspektive sind sowohl die Formgebung professioneller Arbeit als auch deren temporäre Dimensionen bzw. Kombinatoriken ebenso wie die vorzufindenden Lebenslagen der Subjekte forschungsrelevant.

2.3.3.1 Der gesellschaftspolitische Auftrag des IAB

Schon in der Weimarer Republik zeigte sich das durch Massenarbeitslosigkeit verursachte Legitimationsproblem in den Demokratien kapitalistischer Gesellschaften: Die mit der Weltwirtschaftskrise in unmittelbarem Zusammenhang stehende hohe Zahl der Arbeitslosen bereitete schließlich den Boden für die nationalsozialistische Diktatur von 1939-1945.

Genau über diesen Zusammenhang, nämlich der Interdependenz der Legitimation des politischen Systems und der wirtschaftlichen Wohlfahrt der Bürger, war man sich später in der noch jungen Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland bewusst, als man das Stabilitätsgesetz, das Arbeitsförderungsgesetz und später das Berufsbildungsgesetz implementierte.

Die Bundesanstalt für Arbeit als politische Institution zur Sicherung von Gleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt steht nun seit längerem vor der Aufgabe, den gesellschaftlichen Transformationsprozess mit dem sich verfestigten Problem der Massenarbeitslosigkeit zu bewältigen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist als Geschäftsbereich Bestandteil der Hauptstelle der Bundesagentur für Arbeit.

Der Forschungsauftrag des IAB ist im Sozialgesetzbuch (SGB III, §§ 280, 282, 283) umschrieben. Danach hat die Bundesagentur die Aufgabe, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben. Die Forschung richtet sich mit dem Ziel der wissenschaftlichen Politikberatung an die Behörde selbst sowie an öffentliche Instanzen und Institutionen im Umfeld - orientiert an dem Ziel Vollbeschäftigung.

2.3.3.2 Berufs- und Qualifikationsforschung im IAB

Die Qualifikationsforschung im IAB ist eine Qualifikationsebenenforschung, in der die marktbezogene Schwellenbetrachtung in der Tradition der Bildungsökonomie dominiert (vgl. Dostal 2003, 211).

Gründungsimpuls des IABs sowie auch des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) war eine erste ökonomische Rezession und eine Entwicklung wie sie üblicherweise mit dem Terminus „Bildungskatastrophe“ umschrieben wurde (vgl. Picht 1965). Somit ist das Erkenntnisinteresse des Instituts ursprünglich vor allem auf die volkswirtschaftliche Wohlfahrt gerichtet und orientiert sich insofern an einer Arbeitsmarkttheorie, die in einer bildungsökonomischen Tradition die Bestimmungsgrößen zwischen Beschäftigungs- und Bildungssystem sucht. Dabei stehen die im zeitlichen Ablauf beobachtbaren Qualifikationsveränderungen und deren Analyse sowie die darauf bezogenen Prognosen im Mittelpunkt des Interesses, die dann zur Plausibilisierung einer Höher-, Dequalifizierungs, Segmentations-/Polarisierung oder Andersqualifizierungsthese herangezogen werden.

Die Bildungsökonomie hat seit Anfang der 1960er Jahre zwei Hauptrichtungen von Bedarfsprognosen hervorgebracht:

- Den Manpower-Requirement-Approach (MRA), der ausgehend vom Bruttoinlandsprodukt die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung in unterschiedlichen Erwerbsbereichen vorausschätzt und darauf bezogen den Bedarf an Arbeitskräften prognostiziert. Der MRA orientiert sich somit am geschätzten Bedarf des Beschäftigungssystems.

- Den Social-Demand-Approach (SDA), der ausgehend von der Bevölkerungsstruktur und den Bildungsbedürfnissen die Schulstruktur für die Zukunft fortschreibt.

Dass beide Ansätze jeweils nur einen Teilaspekt der insgesamt komplexen Abhängigkeitsstruktur zu erfassen versuchen, wurde auch im IAB schnell erkannt (vgl. Klose 1987). In der Folge gab es dort Versuche, diese Ansätze weiterzuentwickeln (z. B. durch den Flexibilitätsansatz, vgl. Mertens 1979).

Das IAB hat gegenwärtig in der Tradition des Manpower-Ansatzes für das Bildungs-, Ausbildungs-, und Beschäftigungssystem mit der Bildungsgesamtrechnung (BGR) eine Gesamtsicht aller Bestände und Bewegungen geschaffen, mit der sich die Dynamik innerhalb und zwischen den einzelnen Teilbereichen abbilden lässt. Da alle Informationen nach Alter und Geschlecht differenziert vorlägen, sei es möglich, die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe verschiedener Jahrgangskohorten über die Zeit hinweg zu verfolgen (vgl. Kleinhenz, 507 ff.). Die BGR stelle damit - ähnlich wie die Arbeitskräftegesamtrechnung (AGR) des IAB und die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) - eine detaillierte quantitative Grundlage für Politik, Planung und Forschung zur Verfügung, nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Projektion langfristiger qualifikationsspezifischer Entwicklungen. Die auf dem Prinzip der Entropie-Optimierung beruhende ENTROP-Methode wäre für Zwecke des IAB entwickelt worden. Sie könne überall dort eingesetzt werden, wo mehrdimensionale Matrizen (Tabellen) mit Strömen oder Beständen aus heterogenen Informationen geschätzt werden sollten. In der Bildungsgesamtrechnung des IAB und bei der Projektion regionaler Beschäftigung würde auf dieser Methode zentral aufgebaut. Der ENTROP-Algorithmus generiere Tabellen, die einer vorgegebenen Referenztable so ähnlich wie möglich sind und die gleichzeitig einem Satz von linearen Gleichungen und Ungleichungen - als Restriktionsvorgaben - genügen (vgl. ebd.). Projektionen über die zukünftige Struktur der Beschäftigung würden in der Öffentlichkeit und in der Politik immer wieder gefordert. Insbesondere beim IAB würden derartige Projektionen in möglichst detaillierter Form regelmäßig nachgefragt. Als Antwort auf die Wünsche hätte das IAB seit Mitte der 1980er Jahre in Zusammenarbeit mit der

Prognos AG Projektionen erarbeitet, die auf der Methode der modifizierten Trendextrapolation beruhen. Die Ergebnisse werden nach Sektoren, Tätigkeiten und Qualifikationsebenen differenziert. Der Projektionshorizont liegt bei 15 bis 20 Jahren und könnte somit wichtige Hinweise für eine prospektiv ausgerichtete curriculare Gestaltung liefern.

In Anlehnung an die bereits angedeutete Kritik ist jedoch auch auf einige grundsätzliche, in der Methodik begründete Schwächen von Prognosen hinzuweisen. Die Ausgangsdaten können niemals wirklich die aktuelle Situation berücksichtigen wie das Beispiel der Deutschen Vereinigung 1989 zeigt (vgl. Tessaring 1991, 55). So können Prognosen in aller Regel nur *ceteris paribus* die Fortschreibung des status quo in die Zukunft leisten, da sie zwangsläufig von derzeitigen Konstellationen und Verhältnissen ausgehen und diese unter günstigen, mittleren bzw. schlechten Bedingungen für die Zukunft fortschreiben.

Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit die zeitliche Verschiebung der Verwertbarkeit von Bildung ("time lag" durch lange Investitionszeiten) prognostisch berücksichtigt wird. Die Besetzung von Qualifikationsstufen¹⁶ erfolgt nicht naturgesetzmäßig, sondern ist unternehmenspolitisch gesteuert. Das heißt, welche formalen Qualifikationsabschlüsse als notwendige Voraussetzung für Positionen in Unternehmen gefordert werden, entscheiden die Unternehmen autonom. Es besteht insofern kein linearer Zusammenhang zwischen formalem Bildungsabschluss und einer bestimmten hierarchisch positionierten Beschäftigung im Unternehmen. Prognosen können also in Bezug auf künftige Bedarfe an formalen Qualifikationen maximal tendenzielle Aussagen treffen. Die meisten Prognosen werden deshalb mit dem Hinweis versehen, dass sie auf keinen Fall den Anspruch erheben, als Grundlagen für individuelle Bildungsentscheidungen dienen zu können. Tessaring (1991, 50) führt in diesem Zusammenhang an, dass Diskrepanzen zwischen den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes und

¹⁶ Mit Qualifikationsstufen werden die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse hierarchisch differenziert (Stufe I: ohne Berufsabschluss, Stufe II: mit Lehre/Berufsfachschule, Stufe III: Fachschule, Stufe IV: Hochschule (Fachhochschule oder Universität); vgl. BMBW 1990, 65).

der Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers zwar mikroökonomisch, aber nicht auf einer makroökonomischen Ebene abgebildet werden können. Gerade solche Detailprobleme - so Tessaring - spielen aber in der Ausbildungs- und Berufswahl eine entscheidende Rolle. Weiter heißt es, dass Vorsicht bei der unreflektierten Übernahme globaler Modellrechnungen auf individuelle Entscheidungen geboten ist. Somit können Projektionen nur eine untergeordnete Rolle bei der Entscheidung für die an sich komplexen Ausbildungs- und Berufswahlprozesse spielen.¹⁷ So erforderten die Märkte eher generalisierende Informationen und Verhaltensstrukturen, während Bildung und Beschäftigung zur Individualisierung tendierten (vgl. Dostal 2003, 221). An dieser Stelle werden wir von Wissenschaftlern des IAB implizit auf erziehungswissenschaftliche Phänomene verwiesen, da Bildungsprozesse es immer mit der Einzigartigkeit und Unwiederholbarkeit der Personen zu tun haben:

“Träger von Qualifikationen ist immer das Individuum. Insofern gibt es so viele Qualifikations- bzw. Kompetenzmuster wie es Menschen gibt. Die Versuche, menschliche Arbeitskraft selektiv zu standardisieren, indem lediglich jene Qualifikationselemente berücksichtigt wurden, die aktuell abgefragt wurden, haben zu Unterforderung und somit wenig menschengerechten Arbeitsbedingungen mit negativen Folgen für Individuum und Gesellschaft geführt (siehe dazu die lange Diskussion über Taylorismus, Fordismus und Arbeitsstrukturierung)“ (Dostal 2003, 219).

Die gegenwärtige Berufs- und Qualifikationsforschung als Teilbereich der Forschungslandschaft des IAB steht im Zusammenhang mit der Wachstums- und Beschäftigungstheorie einerseits und der Konjunktur- und Ein-

¹⁷ Dostal (2003, 223) verstärkt das Argument insofern, als er ausführt: “Die Beratung von Berufswählern sowie der Arbeitsmarkt in allen seinen Ablaufstrukturen leiden unter dieser Unschärfe (der Projektionen - U. B.). Klare Empfehlungen sind nicht mehr möglich, die Verwirrung wird immer deutlicher und in dieser Situation versuchen externe Akteure, beispielsweise die Medien, in einer umsetzungsbezogenen Reduktion der erkennbaren Komplexität einfache Rezepte zu generieren, die dann von den Betroffenen und Rat-suchenden gerne aufgegriffen und häufig in einer Überreaktion befolgt werden. Die Wissenschaft steht diesen Entwicklungen hilflos gegenüber, da sie nicht in der Lage ist, eine begründete Alternative zu bieten, die vergleichbaren Rezeptcharakter hat.”

kommenstheorie andererseits. Unter diesen Erkenntnisperspektiven werden eher ökonomische Fragestellungen im Sinne der optimalen Allokation der Ware Arbeitskraft aufgenommen. Innerhalb der ökonomischen Wende in der Qualifikationsforschung dominiert zunächst die überbetriebliche Arbeitsmarktforschung mit einer Zielstellung, die nach Erklärungen und Projektionen von Beschäftigungsverhältnissen in makroökonomischen Zusammenhängen fragt. Seit Mitte der 1980er Jahre führt die Erkenntnis, dass sich Beschäftigungseffekte vor allem in den kleineren und mittleren Betrieben ergeben, zu einer betrieblichen Wende in der Arbeitsmarktforschung, die den Unternehmen Informationen für personalpolitische Entscheidungen liefert. Gefragt werde in diesem Zusammenhang nach den betriebsinternen Arbeitsmärkten sowie deren Zusammensetzung und Entwicklung im Kontext des technisch-ökonomischen Wandels (vgl. Huisinga 2003).

Durch die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) ist versucht worden, die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit berufsbildungswissenschaftlicher Forschung zu verbinden (siehe Abschnitt 2.2.2). Dieses Vorhaben kann als Versuch eingeschätzt werden, die inhaltliche Trennung von Qualifikations- und Curriculumforschung durch eine institutionelle Zusammenführung „zu heilen“.

Es sei dabei erkennbar geworden, dass das Forschungsfeld des IAB in seiner vollen Breite in nur geringem Umfang Übereinstimmungen mit der Berufsbildungsforschung zeigte. Lediglich die Berufs- und Qualifikationsforschung, als ein Arbeitsbereich im IAB, der etwa 10 % der IAB-Kapazität beansprucht und aktuell sechs Wissenschaftler/innen umfasst, sei auf den der Berufsbildungsforschung benachbarten Gebieten tätig (vgl. Dostal 2003). Dostal führt weiter aus, dass sich die Fachleute der Bildungsforschung und die der Arbeitsmarktforschung auf ihre angestammten Bereiche zurückzögen, während die Arbeitsmarktforschung und mit ihr die arbeitsmarktbezogene Berufs- und Qualifikationsforschung weitgehend allein die Brücke schlagen müsse (vgl. ebd.).

Im folgenden Abschnitt wird der aktuelle Stand der Forschung des IABs in seinen Grundzügen referiert, um anschließend anhand einzelner Themen

die Grenzen und Möglichkeiten der Berufs- und Qualifikationsforschung für die Curriculumkonstruktion zu diskutieren.

2.3.3.3 Der aktuelle Stand der Berufs- und Arbeitsmarktforschung

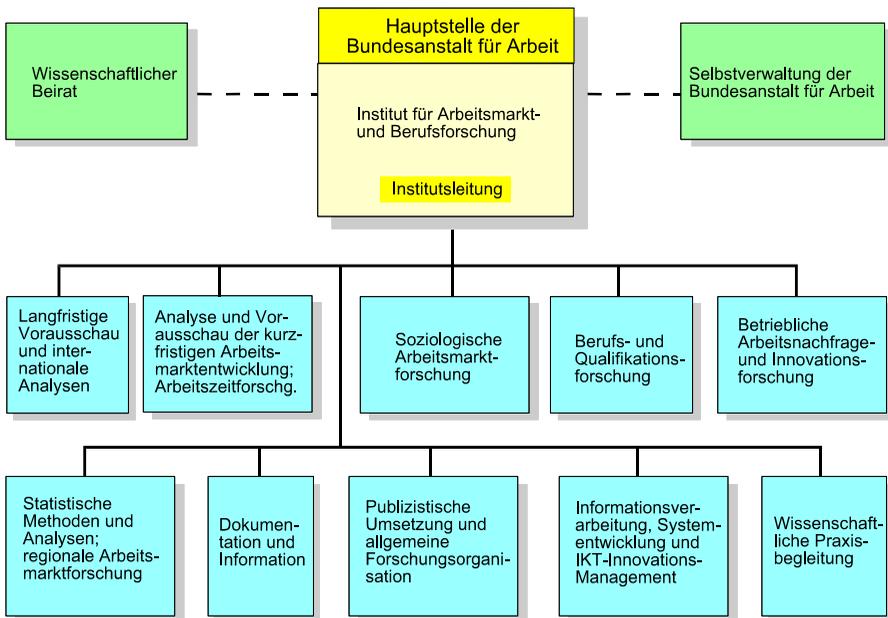


Abbildung 10: Die Forschungsfelder im IAB (www.iab.de)

Die IAB-Wissenschaftler (vgl. Kleinhenz 2000, 475 ff.) unterstreichen, dass Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB ein wesentlicher Teil des gesetzlichen Auftrags an die Bundesanstalt für Arbeit ist. In diesem gesetzlichen und institutionellen Rahmen sei Berufsforschung von Anfang an so konzipiert gewesen, dass es ein Anliegen aller Forschungsbe-

reiche im IAB war bzw. sein sollte, auch beruflich relevante Fragestellungen zu behandeln. Ihre Ausgestaltung und Konkretisierung habe Berufsforschung jedoch vor allem im Arbeitsbereich „Berufs- und Qualifikationsforschung“ erfahren.

Durch das im Jahr 2000 veröffentlichte IAB-Kompodium erhält man einen Einblick in den aktuellen Forschungsstand des Instituts (Kleinhenz 2000). Der Band richtet sich darüber hinaus - als eine Art Rechenschaftsbericht - an die öffentlich interessierten Bürger und an Lehrende sowie Studierende der Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit in Mannheim. Der Herausgeber widmet der Veröffentlichungsaktivität des Instituts den neunten Abschnitt des Bandes (vgl. ebd., 557 ff.): Der Forschungsauftrag des IAB könne danach nur gemeinsam mit dem Informations- und Umsetzungsauftrag sinnvoll erfüllt werden. „Öffentlichkeit“ von Forschung sei eines ihrer konstituierenden Merkmale. Dies gelte insbesondere auch für die Forschungseinrichtung einer Behörde, die dem Anspruch eines kundenorientierten Dienstleistungsunternehmens genügen wolle.

Das Konzept der wissenschaftlichen Veröffentlichungen im IAB werde zunächst in den Rahmen des wissenschaftlichen Produktionsprozesses gestellt. Dabei nehme die wissenschaftliche Veröffentlichung eine Mittlerposition ein zwischen der Wissensproduktion durch Forscher und der Aufnahme des Wissens durch Fachkollegen und die interessierte Öffentlichkeit.

Die Produktion und Distribution wissenschaftlicher Fachinformation diene besonders dem Feld der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, auf dem Wissenschaftler zahlreicher Disziplinen mehr oder weniger kontinuierlich arbeiten, der Orientierung über den aktuellen Forschungsstand und stelle damit eine wichtige Rahmenbedingung effizienter Forschungsorganisation und -allokation dar.

Ende 1998 begann das IAB mit dem Aufbau des **plattformübergreifenden allgemeinen Analyse- und Informationssystems (pallas)**. Verbunden mit **pallas** sei die Vision, mit Hilfe eines integrierten Analyse-, Informations- und Wissensmanagementsystems als zentrales Nervensystem der „Denk-

fabrik" IAB, den Wissenschaftlern ein leistungsfähiges "Produktions- und Distributionssystem" zu schaffen.

Im Folgenden wird der aktuelle Forschungsstand im IAB skizziert, um nach berufsbildungswissenschaftlich relevanten Themen und Ergebnissen zu suchen. Die Inhalte der IAB-Forschung lassen sich in neun Abschnitte gliedern, wobei folgend die Themen paraphrasiert werden, die weiter unten nicht mehr explizit als Bezugspunkte der Erörterung dienen:

1. Datensätze, Datengrundlagen
2. Zur Funktionsweise des Arbeitsmarktes
3. Arbeitsmarktprojektionen und Simulationen
4. Betriebliche Arbeitsstrukturen, betriebliche Arbeitsnachfrage
5. Regionale Arbeitsmärkte
6. Chancengleichheit und Arbeitsmarkt
7. Beschäftigungssystem und Arbeitsmarktpolitik - Wirkungsanalysen
8. Ausbildung und Beruf, Berufseinmündung, Berufsverlauf
9. Informationsdienstleistungen.

Im Hinblick auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes erarbeitet das IAB seit 1969 im Rahmen eines Dauer-Forschungsprojekts ausführliche Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnungen. Im Beitrag (Kleinhenz 2000) werden die Komponenten dieser Rechnungen erläutert. Ein weiterer Aufsatz beschäftigt sich mit dem Analyseinstrument Beschäftigungsschwelle als zentrale Determinante der Erwerbstätigkeit.

Als Maß für das Arbeitskräfteangebot berechnet das IAB darüber hinaus ein Erwerbspersonenpotenzial, das definiert ist als das unter Vollbeschäftigungsbedingungen sichtbare Arbeitsangebot und das dazu neben den Erwerbspersonen der amtlichen Statistik auch die „Stille Reserve“ einbezieht. Eine weitere Mitteilung zur ökonomischen Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen illustriert am Beispiel des Arbeitsrechts, wo die theoretisch-konzeptionellen Bezugspunkte institutioneller Analysen liegen und welche Möglichkeiten sich daraus für die Untersuchung von Rechtsänderungen

ergeben. Die Forscher diskutieren des Weiteren das Messproblem und die Definition von Langzeitarbeitslosigkeit. Weitere Untersuchungsgegenstände sind hier:

- Der Beitrag von Existenzgründungshilfen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit;
- Wandel der Erwerbsformen (vgl. ausführlich weiter unten);
- eine Abhandlung über makroökonomische Wirkungen mikroökonomischer Erfolge, in der gezeigt wird, dass aus der Beobachtung des betrieblichen Personalgeschehens nicht ohne weiteres Rückschlüsse auf gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekte möglich seien;
- Arbeitsförderung in einer wettbewerblich organisierten Wirtschaft;
- Wandel der Arbeitsvermittlung durch Deregulierung und wirtschaftliche Integration sowie
- Arbeitskräftewanderungen in der EU.

Auch befassen sich die Forscher mit Arbeitsmarktprojektionen und Simulationen, indem sie über längerfristige Arbeitskräftebedarfsprojektion und Politiksimulation im IAB sowie die Analyse und Vorausschau der kurzfristigen Arbeitsmarktentwicklung berichten.

Nachfolgend werden Fragen der betrieblichen Arbeitsstrukturen und der betrieblichen Arbeitsnachfrage behandelt. Aus der Theorie der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung ließen sich sowohl arbeitsplatzsparende als auch beschäftigungsfördernde Wirkungen von Innovationen ableiten.

Zur Herstellung einer größeren Transparenz auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes würden seit 1989 in West- und seit 1992 in Ostdeutschland repräsentative Betriebsbefragungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot und Stellenbesetzungsvorgängen durchgeführt.

Die Analyse der Determinanten der Arbeitsnachfrage hätte in den letzten 20 Jahren in den amtlichen Statistiken eine Veränderung der Beschäftigtenstruktur zugunsten von höherqualifizierten Arbeitnehmern ergeben. Im Zuge dieser Entwicklung habe sich die Zahl der Ungelernten sowohl relativ als auch absolut verringert.

Aus der Einsicht, dass sich Berufsbezeichnungen, wie sie nach der Berufsklassifikation in ihrer Struktur festgelegt sind, nur bedingt zur Beschreibung des technischen und sozioökonomischen Wandels eignen würden - Berufe seien ihrer Natur nach mehrdimensional und würden sich veränderten Arbeitsaufgaben in vielfacher Weise anpassen -, wurde im IAB das Konzept der Tätigkeitsmerkmale zum "Arbeitsmittel"-Konzept entwickelt (vgl. weiter unten).

Die regionalen Arbeitsmärkte werden unter folgenden Gesichtspunkten erforscht: Das IAB betreibe Regionalforschung, um Erkenntnisse über die Ausbildung regionaler Disparitäten und die Funktionsweise regionaler Arbeitsmärkte zu gewinnen. Diese Forschung diene gleichzeitig der Analyse und Beratung regionaler Arbeitsmarktpolitik und trage schließlich zur Gewinnung von allgemeinen Erkenntnissen in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei.

In methodischer Hinsicht gehe man mit der Mehrebenenanalyse vor, eine Art der statistischen oder ökonometrischen Modellierung, bei der gleichzeitig Variablen der Mikroebene (z. B. zu individuellen Personen) und der Makroebene (z. B. zu Regionen) einbezogen werden.

Die Erklärung unterschiedlicher Entwicklungen von Regionen stelle ein wichtiges Gebiet in der Regionalforschung dar. Ein Instrument zur Analyse speziell der regionalen Beschäftigungsentwicklung sei die deterministische Shift-Share-Methode.

Seit 1998 würden die Mittel der Ermessensleistungen der Arbeitsmarktpolitik - also u. a. Qualifizierungsmaßnahmen und ABM - aus einem gemeinsamen Budget bezahlt, dem so genannten Eingliederungstitel. Zur Verteilung der Budgetmittel in Höhe von jährlich rund 14 Milliarden Euro auf die Regionen der Bundesrepublik Deutschland wurde im IAB in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein Arbeitsmarktgesamtindikator entwickelt. Kriterien für die Entwicklung seien gewesen:

- Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Sozialgesetzbuchs;
- größtmögliche Effizienz des Mitteleinsatzes;

- Transparenz der Vorgehensweise;
- Offenheit für notwendige geschäftspolitische Entscheidungen sowie die
- wissenschaftlich-formale Korrektheit in der Umsetzung.

Die Wirkungen des Zusammenhangs von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarktpolitik sind ebenfalls Gegenstand der Betrachtung. So behandelt ein Beitrag grundlegende Aspekte der Bildung von Vergleichsgruppen für die mikroökonomische Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente, gefolgt von Ausführungen über die Evaluation von Neuansätzen in der Arbeitsmarktpolitik. Am Beispiel der beruflichen Qualifizierung Arbeitsloser werden im Folgebeitrag Probleme der Evaluation diskutiert. Sie bestünden vor allem darin, dass die Einsichten in die Dynamik und die Wirkmechanismen der Vorgänge am Arbeitsmarkt und der arbeitsmarktpolitischen Eingriffsmöglichkeiten noch unzureichend seien. Die Forscher legen weiter dar, dass die Erfolgsfeststellung beruflicher Rehabilitation sowohl unter theoretischen als auch unter methodischen Gesichtspunkten nach wie vor problematisch ist.

Der Problemstellung von Ausbildung und Beruf, Berufseinmündung, Berufsverlauf ist der achte Teil gewidmet, in dem sich der Diskurs mit dem Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB beschäftigt, wonach der für die Berufsforschung zentrale Berufsbegriff vor dem Hintergrund einer dynamischen Arbeitswelt in die Kritik geraten sei. Wegen der Verkürzung auf die Tätigkeitsdimension könne er seine Kontinuität auf dem Weg zu offenen und flexiblen Arbeitsstrukturen nicht weiter wahren.

Darüber hinaus suchen die IAB-Mitarbeiter nach der Bedeutung von Erfahrungswissen und Handlungskompetenz als Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung.

Da Erfahrungswissen als maßgebliche Komponente des beruflichen Könnens bzw. der Handlungskompetenz angesehen werde, sei es auch für den Leistungserfolg, insbesondere für die Zuverlässigkeit und Effizienz von Arbeitssystemen, bestimmend. Soweit Erfahrungswissen aus "schweigendem" Wissen bestehe, könnten sich allerdings leicht Probleme für die traditionelle außerbetriebliche berufliche Weiterbildung ergeben. Dabei könne

die zu Recht geforderte "Passung" zwischen Fähigkeitsprofil und Anforderungsprofil nur in dem Maße erreicht werden, in dem konzeptionell begründet eine Kopplung von institutionalisierter außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung und betrieblicher Weiterbildung vorgenommen werde.

Hinsichtlich der Problematik von Ausbildung und Beruf, Berufseinmündung, Berufsverlauf etc. verweisen die IAB-Forscher auf methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung.

Diese Skizze des Forschungsprogramms und der Ergebnisse zeigt die Vielfalt der im IAB realisierten Forschungsvorhaben, die im wissenschaftlichen Personal sowie in der Kooperation mit weiteren Forschungseinrichtungen zum Ausdruck kommt. Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse unter dem Gesichtspunkt ihrer Bedeutung für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung betrachtet.

2.3.3.4 Bedeutung der Berufs- und Arbeitsmarktforschung - für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung

Im Hinblick auf die Forschungsthemen und -ergebnisse des IAB stellt sich die Frage, ob und inwieweit eine Kompatibilität mit dem auf Subjektentwicklung fokussierten berufsbildungswissenschaftlichen Erkenntnisinteresse angenommen werden kann und damit Antworten auf berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschungsfragen erwartet werden können.

Das IAB entwickelt zur Beschreibung neuer Entwicklungen im Beschäftigungssystem verstärkt *quantitative* Verfahren.¹⁸ So zeigen die IAB-

¹⁸ Explizit befassen sich folgende Veröffentlichungen mit der Methodik quantitativer Verfahren: Die IAB-Beschäftigtenstichprobe; Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Analysepotenziale, Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB), Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland - Konzeption und inhaltliche Schwerpunkte der BIBB/IAB-Erhebungen; BA-Geschäftsstatistik und Forschung; Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve - Konzeption und Berechnungsweise; Längerfristige Arbeitskräftebedarfsprojektionen und Politiksimulation des IAB; Analyse und Vorausschau der kurzfristigen

Forscher beispielsweise unter Bezug auf Datensätze und Datengrundlagen, dass mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe seit 1995 der wissenschaftlichen Öffentlichkeit ein mächtiger Personen-Längsschnittdatensatz zur Verfügung stünde. Befragungen zum IAB-Betriebspanel würden seit 1993 jährlich in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland bei nunmehr mehr als 16.000 Betrieben durchgeführt. Durch die Zusammenführung der Daten des IAB-Betriebspanels und der Beschäftigtenstatistik werde der Linked Employer-Employee-Datensatz im IAB (LIAB) erzeugt. Da die amtliche Statistik keine vollständigen Informationen über die Qualifikation der Erwerbsbevölkerung, die Anforderungen der Arbeitswelt und das Arbeitsmarktgeschehen liefere, habe sich das IAB in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung mit den so genannten BIBB/IAB-Erhebungen eine eigene empirische Datenbasis geschaffen.

Diese nicht unproblematische Sichtweise im Hinblick auf die Anwendung quantitativer Verfahren¹⁹ wird im IAB selbst ebenfalls kritisch betrachtet: Empirische Ergebnisse würden in letzter Zeit eine Tendenz zu unspezifischen Aussagen zeigen. Eindeutige Zusammenhänge seien kaum noch erkennbar oder nur dort, wo die Kategorien hoch aggregiert seien. Als wesentlicher Grund für diese Schwierigkeiten werde immer wieder die hohe Entwicklungsdynamik aller gesellschaftlichen Bereiche angeführt. Es wür-

Arbeitsmarktentwicklung; Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot und Stellenbesetzungsvorgänge; Mehrebenenanalyse; Analyse regionaler Beschäftigungsentwicklung mit einem ökonometrischen Analogon zu Shift-Share-Techniken; Prozess- und kontextorientierte Begleitforschung zu arbeitsmarktpolitischen Programmen; Soziale Experimente und Modellversuche; Ein Beitrag zur Evaluation von Neuansätzen in der Arbeitsmarktpolitik; Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB; Die Bildungsgesamtrechnung des IAB; Das ENTROP-Verfahren zur Schätzung von Beständen und Strömen in Bildungswesen und Arbeitsmarkt; Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung; Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen - der IAB/Prognos-Ansatz

¹⁹ Auf methodologischer Ebene lässt sich das Problem anhand des Positivismusstreits in der deutschen Soziologie nachzeichnen (vgl. Adorno u. a. 1969).

de beispielsweise deutlich, dass der Personalbedarf nicht mehr nach den überkommenen Strukturen einzuordnen sei (vgl. Kleinhenz 2000).²⁰

Vorhandene Ordnungsprinzipien der Klassifikationen scheinen also dysfunktional zu werden. Nachfolgend wird eine Annäherung an das Problem versucht, die Bedeutung der IAB-Forschungsergebnisse für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung herauszustellen, indem zentrale Forschungsfelder als Bezugspunkt für die Erörterung ausgewählt werden. Dazu gehören

- die Bedeutung neuer Technologien für künftige Arbeitsmarktentwicklungen (IAB-Prognos-Studien),
- die Phänome Wandel des Normalarbeitsverhältnisses sowie
- die Segmentation des Arbeitsmarktes.

2.3.3.5 Die IAB-Prognos-Studien

Mitte der 1980er Jahre habe die Frage nach der Rolle neuer Technologien für die künftige Arbeitsmarktentwicklung eine große Rolle gespielt. Bezüglich der globalen Wirkung neuer Technologien auf die Zahl der Arbeitsplätze haben Schlagworte wie „Job-Killer“ oder „Job-Knüller“ die Runde gemacht. Auch hinsichtlich der Wirkungen des technischen Fortschritts auf die Beschäftigungsstruktur seien die Meinungen weit auseinander gegangen. Kontroverse Hypothesen in Richtung Höherqualifizierung, Dequalifizierung bzw. Polarisierung seien im Zusammenhang mit der Anwendung neuer Technologien diskutiert worden. Zur Beantwortung der damit auftretenden Fragen erstellte die Prognos AG seit 1985 in enger Kooperation mit dem IAB Projektionen der Arbeitslandschaft, aggregiert nach Sektoren und Tätigkeiten.

²⁰ Dies zeigen beispielsweise immer neue Fachrichtungskombinationen (Hybridberufe, „Bindestrich-Fachrichtungen“, Generalisten). Die Diskussion der Entberuflichung schließt hier an (vgl. Buchmann 2004).

Zu den bisherigen Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen des IAB gehören:

- (1) Die Zukunft der Arbeitslandschaft - Zum Arbeitskräftebedarf nach Umfang und Tätigkeiten bis zum Jahr 2000 (vgl. Rothkirch/Weidig 1985) und: Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahr 2000 (vgl. Rothkirch/Weidig 1986).
- (2) Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen (vgl. Hofer/Weidig/Wolff 1989). Zusätzlich hat Tessaring 1994 eine Qualifikationsprojektion vorgelegt, die auf dieser Tätigkeitsstudie aufbaute.
- (3) Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahre 2010 (Weidig/Hofer/Wolff 1996); Arbeitslandschaft der Zukunft: Quantitative Projektion der Tätigkeiten (Weidig/Hofer/Wolff 1998).
- (4) Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau (Weidig/Hofer/Wolff 1999);
- (5) Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010 (Schüssler/Spiess/Wendland/Kukuk 1999).

Die Ergebnisse der Zusammenarbeit waren für das IAB eine zentrale Basis, um Aussagen über die langfristige Entwicklung der Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt treffen zu können. Zusätzlich waren die Ergebnisse dieser Studien Basis für die im IAB durchgeführte Projektion des künftigen Qualifikationsbedarfs.

Den Ausgangspunkt der IAB/Prognos-Projektionen bilde die Beschäftigungsentwicklung, gegliedert nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeiten bzw. ihren Kombinationen und zwar deshalb, weil die Veränderung der Arbeitslandschaft aus ganz unterschiedlichen Einflüssen resultiere: Zum einen könne der sektorale Wandel allein zu einer Veränderung der Tätigkeitsstrukturen führen (z. B. hin zu mehr Dienstleistungstätigkeiten). Zum anderen könne der technische Fortschritt, etwa in Form von produktionstechnischen oder -organisatorischen Veränderungen die Tätigkeitsstrukturen auch innerhalb der Wirtschaftszweige beeinflussen.

Die Ergebnisse der IAB/Prognos-Projektionen belegten, dass es aufgrund der neuen Technologien entgegen einer weit verbreiteten öffentlichen Meinung weder zu einer exogenen, vom Wirtschaftswachstum unabhängigen Beschleunigung des Produktivitätsfortschritts noch zu einem Innovations-schub käme. Weder die These vom "Job-Killer" noch die These "Job-Knüller" sei damit empirisch neuen Technologien zurechenbar. Entscheidend für die künftige Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze seien sozio-ökonomische Faktoren und deren künftige Entwicklung.

Die bereits in der Vergangenheit zu beobachtenden Tendenzen des sektoralen Strukturwandels - weg von der Landwirtschaft und dem warenproduzierenden Gewerbe hin zu den Dienstleistungen - dürften sich in ihren Grundzügen auch in Zukunft fortsetzen. Aber, so Prognos (Barth u. a. 1998, 21):

"Der Weg in eine industriefreie Gesellschaft ist für die Bundesrepublik nicht zu erkennen, und er ist auch auf sehr weite Sicht unwahrscheinlich. Zu eng sind zahlreiche Dienstleistungen an die Industrie gekoppelt, als dass sie sich ohne Fühlungsnähe zu Industrieunternehmen auf weltmarktfähigem Niveau halten könnten. Zwar wird der industrielle Sektor rein quantitativ künftig weiter an Bedeutung verlieren, aber als Impulsgeber für neue Entwicklungen wird er noch lange Zeit wichtig bleiben."

Fazit sei also eine Dienstleistungsgesellschaft mit industriellem Nährboden.

Im Detail zeigen die Studien folgende sektorale Trends: Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes werden fast alle Zweige verlieren, am stärksten der Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, die Chemie und Mineralölverarbeitung, die Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, Uhren, EBM, Spiel- und Sportwaren sowie das Leder-, Textil- und Bekleidungs-gewerbe. In Dienstleistungsbranchen (tertiäre Sektoren) werden höhere Beschäftigungsanteile erwartet, u. a. durch den auch in Zukunft anhaltenden Prozess der Ausgliederung von Unternehmensteilen und Betriebsfunktionen (Outsourcing). Ein weiterer nicht unerheblicher Teil der Beschäftigungsgewinne in expandierenden Wirtschaftszweigen ist auf eine neue Arbeitsteilung zwischen öffentlichen, halböffentlichen und privaten Anbietern von Dienstleistungen zurückzuführen, wie sie im Gesundheitswesen, in Bildung und Wissen-

schaft und bei kulturellen Dienstleistungen vorzufinden sind. Die stärksten Beschäftigungsgewinne werden in folgenden Wirtschaftszweigen erwartet:

- Beratung, Planung, Werbung etc.
- Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte
- Medien, Kunst, Unterhaltung, Verlage, Fotogewerbe etc.
- Gaststätten, Beherbergungsgewerbe
- Gesundheits- und Veterinärwesen (Unternehmen, freie Berufe).

Sektorale Strukturen seien als Orientierungsrahmen nur begrenzt aussagefähig, insbesondere für die individuelle Berufswahl ebenso wie bei der Suche nach einer geeigneten Ausbildung. Innerhalb der Sektoren würden sich vielfältige Berufs- und Tätigkeitsspektren zeigen, die in einer derartigen Projektion aufgegriffen werden sollten. In der Tradition der IAB/Prognos-Projektionen hätten deshalb aussagefähige Tätigkeitsfelder eine besondere Bedeutung. Die Ergebnisse auch der Tätigkeitsprojektion folgten dem sektoralen Trend hin zur Dienstleistung. Es werden primäre und sekundäre Dienstleistungstätigkeiten unterschieden, wobei die sekundären, zu denen Forschung und Entwicklung, Organisation und Management wie auch Beraten, Betreuen, Lehren, Publizieren u. Ä. gezählt werden, ihre Anteile bei den Beschäftigten erheblich erweitern könnten. Dieser Trend ist Ergebnis aller IAB/Prognos-Studien, sodass diese sekundären Dienstleistungen als Hoffnungsträger für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung im Vordergrund stünden. Allerdings werde dort mit einem deutlich steigenden Teilzeitanteil gerechnet, sodass das Arbeitsvolumen nicht in dem Maße zunehme wie die Zahl der Arbeitsplätze. Die Beschäftigungsentwicklung im Bereich primärer Dienstleistungen (Handelstätigkeiten, Bürotätigkeiten sowie Allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern) sei in früheren Projektionen eher pessimistisch eingeschätzt worden. Diesbezüglich kommen die jüngste Projektion zu einem anderen Ergebnis: Insbesondere die Bürotätigkeiten, für die früher noch deutliche Beschäftigungseinbrüche vermutet wurden, werden danach sogar leicht zunehmen ebenso wie die Handelstätigkeiten. Lediglich bei den allgemeinen Diensten wird weiterhin ein Rückgang der Arbeitsplät-

ze erwartet. Die Verlierer des Tätigkeitsstrukturwandels seien die produktionsnahen Tätigkeiten. Hier schlage der Strukturwandel besonders kräftig durch und betreffe alle Teilbereiche, also sowohl Gewinnen/Herstellen als auch Maschinen einrichten, warten und reparieren (vgl. Kleinhenz 2000, 547 ff.).

Welche Konsequenzen können aufgrund dieser Ergebnisse für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung gezogen werden? Eventuell könnte man aus den Prognosen ein Arbeitskräfteangebot von beispielsweise Waren- und Dienstleistungskaufleuten extrapolieren. Ob allerdings ein solches Angebot an Ausbildungsplätzen auch auf Nachfrage trifft, ist eine andere Frage (vgl. Huisinga 1990, 204). Hinzu kommt ein weiteres Problem, dass auf der Ebene der statistisch-methodischen Erfassung der Dienstleistungsgesellschaft liegt.²¹ Da sich die Frage, welche Berufe in der Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit zum Dienstleistungsbereich gehören, nicht eindeutig beantworten lässt, weil einzelne Berufe verschiedenen Berufsbereichen zugeordnet werden könnten, die Bundesagentur aber nur eine Zuordnung vornimmt, ist die Verwendung der Gesamtzahlen der Berufe in den Sektoren anhand der IAB/ Prognos-Studien zum Zwecke der Konstruktion eines Curriculums, welches sich auf die Branchen und Sektoren beziehe, ein äußerst problematisches Vorhaben (vgl. Huisinga 1990, 201).

Eine andere Perspektive stellt in den Prognos-Studien die Darstellung der Entwicklung der Tätigkeitsanforderungen dar. Anspruchsvolle Tätigkeiten (die überwiegend von formal Höherqualifizierten übernommen werden dürften) umfassen Führungsaufgaben, Organisation und Management, qua-

²¹ Neben Unterschieden in der statistischen Klassifikation orientiert sich die Soziologie etwa an gesellschaftlichen Fragen, z. B. welche Berufsgruppen zur Elite gehören. Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik orientiert sich überwiegend am Begriff Schlüsselqualifikation als Element der Konstitution eines neuen Berufsverständnisses. Die dem IAB zugrunde liegende volkswirtschaftliche Betrachtung ist in sich wiederum heterogen. In der ökonomischen Theoriebildung finden sich zwei zentrale Denkfiguren. Bei der ersten handelt es sich um eine Einteilung der Volkswirtschaft unter dem Gesichtspunkt von Branchen und bei der anderen geht man von den Tätigkeiten aus funktionaler Perspektive aus (vgl. hierzu ausführlich Huisinga 1990)

lifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren usw. Ihre Bedeutung werde weiter zunehmen. Die Zahl der Arbeitskräfte, die Tätigkeiten mit mittlerem Anforderungsniveau ausüben, werde leicht zurückgehen. Für einfache Tätigkeiten würden auch weiterhin immer weniger Arbeitskräfte nachgefragt. Jedoch bleibe ein nicht zu vernachlässigender Anteil erhalten. Wie hoch dieser letztendlich sei, werde allerdings ganz wesentlich davon abhängen, ob und wie die Politik hier steuernd eingreife (Stichwort "Niedriglohnsektor").

Neu an der jüngsten Studie sei der Grad der Differenzierung der Qualifikationsebenen. Während sich die bisherigen Schätzungen lediglich auf die berufliche Ausbildungsabschlüsse stützten, könne in der neuen Projektion auch die allgemeine Schulbildung zusätzlich berücksichtigt werden. In den Grundtendenzen würden die Projektionsergebnisse denen des formalen Qualifikationsbedarfs folgen. Auch hier werde mit einer deutlichen Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte gerechnet, während umgekehrt der Bedarf an Akademikern weiter steigen werde. Auf den beiden mittleren Ebenen "Lehr- und Fachschulabschluss" würden zusammen nur noch leichte Beschäftigungsgewinne erzielt. Die Studie verdeutliche aber auch den hohen Stellenwert der höheren Abschlüsse allgemeiner Schulen für die künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Letzteres weist auf das so genannte Qualifikationsparadox (vgl. Mertens 1984)²² und die Segmentation des Ausbildungsmarktes hin. Unter dem Gesichtspunkt einer demokratischen Gesellschaft ist in Anbetracht der Prognosen die Implementation des bildungspolitischen Ziels Chancengleichheit aufgrund mangelnder Durchlässigkeit gefährdet.

Bestätigt sich bei der Prüfung der IAB-Forschungsergebnisse auch die These der Segmentation des betriebsinternen Arbeitsmarktes? So fragen die Wissenschaftler im IAB: "Hatten die Stimmen Recht, die behaupteten, dass

²² Baethge und Oberbeck (1986) stellen für den Bürobereich einen verstärkten Rückgriff auf Abiturienten und Hochschulabsolventen und damit für die *verbleibenden Angestellten* eine Polarisierung der Ausbildung durch Ausweitung der Ausbildung für Bürokaufleute und Bürogehilfen einerseits und neue Angebote für Abiturienten andererseits fest.

dort, wo neue Technologie eingesetzt wird, herkömmliche berufliche Qualifikationen entwertet oder gar nicht benötigt werden (Dequalifizierungsthesen, Polarisierungsthesen). Findet tatsächlich eine "dritte technische Revolution" statt? Oder hat sie sogar schon stattgefunden?" (Kleinhenz 2000, 277). Das IAB habe seit Ende der 1960er Jahre wiederholt Wirkungen und Ursachen der Veränderung von Berufen und Arbeitsplätzen unter dem Einfluss der technischen Änderungen untersucht. Als besonders aussagefähig erweise sich das Merkmal „Arbeitsmittel“. Dabei wurden Erwerbstätige schon in mehreren Erhebungen gefragt, mit welchen Werkzeugen, Maschinen oder Anlagen sie bei ihrer Arbeit zu tun haben und welches Arbeitsmittel sie am häufigsten benutzen. Ähnlich wie bei der Zuordnung der Wirtschaftszweige zum primären, sekundären und tertiären Sektor im Fourastié'schen Sinne (vgl. Fourastié 1954), ließen sich auch beim Tätigkeitsmerkmal "Arbeitsaufgabe" primäre, sekundäre und tertiäre Funktionen unterscheiden. Das Arbeitsmittelkonzept gebe Auskunft über die Art der verwendeten Geräte und Maschinen, aber es ließe nicht unmittelbar und direkt Rückschlüsse darauf zu, wie sich bestimmte Technologien (z. B. flexible Fertigungssysteme) - die gemeinhin als neu oder modern bezeichnet würden - im Zeitablauf durchgesetzt hätten.

Der Einsatz bestimmter Arbeitsmittel ließe nicht nur auf die Art der Tätigkeit in einem Beruf schließen, sondern auch auf dessen "Modernität" und damit im weitesten Sinne auf seine Zukunftsaussichten. Es bestehe offensichtlich eine Wechselbeziehung zwischen dem Vordringen neuer Techniken und der Beschäftigtenentwicklung. In Berufsbereichen mit unterdurchschnittlicher Verbreitung "moderner" Arbeitsmittel sei die Zahl der Erwerbstätigen seit Ende der siebziger Jahre ständig zurückgegangen. Parallel dazu seien eine kontinuierliche Expansion im Dienstleistungssektor und eine allgemeine Tertiarisierung zu beobachten. Deutlich werde, dass computergesteuerte Arbeitsmittel (höchste Automatisierungsstufe) am häufigsten in Dienstleistungsberufen eingesetzt würden: Bürocomputer, Laptop und Terminals würden vor allem von Angehörigen der Büroberufe (z. B. Verwaltungs-, Büroberufe 93 %) als Arbeitsmittel genannt. Gleichauf lägen Planungs- und Laborberufe (93 %), es folgten Dienstleistungskaufleute (73 %) im Handel, bei Banken und Versicherungen. Selbst im Berufsbereich

“Naturprodukte gewinnen” (z. B. Landwirte, Gärtner) setzten sich computergesteuerte Arbeitsmittel langsam durch. Mehr als ein Viertel (27 %) der in diesen Berufen arbeitenden Erwerbstätigen verende zumindest gelegentlich eines dieser Geräte. Ein noch differenzierteres Bild entstehe bei der Betrachtung der Verwendung von computergesteuertem Gerät nach der Intensität des Einsatzes. Während im Berufesektor “Dienstleistungen, Infrastrukturaufgaben” immer mehr Berufstätige überwiegend (“hauptsächlich”) mit Computern arbeiten, würden die Anteile im Produktions- und Instandhaltungssektor nicht so stark steigen.

Dies zeige sich beinahe typisch im Berufsbereich “Maschinen, technische Anlagen montieren und warten”. In diesem Berufsbereich seien vor allem hochqualifizierte Fachkräfte (Elektroniker, Werkzeugmacher, Mechaniker etc.) tätig. Dort werde in geringem Maß “überwiegend” mit computergesteuertem Gerät gearbeitet, während der Verbreitungsgrad im Vergleich zu anderen Produktionsberufen sehr hoch läge.

Ein steigender Einsatzmix von verschiedenen Werkzeugen, Geräten und Maschinen (traditionelle Werkzeuge plus neue Technik) kennzeichne die Tätigkeit von qualifizierten Fachkräften in den Werkstätten der Bundesrepublik.

Diese Befunde unterstützten die These, dass in einer hochtechnisierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft die tayloristische Arbeitsteilung nicht weiter voranschreite. Im Gegensatz zur ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts entstünden wieder Arbeitsplätze, an denen Teilaufgaben zusammengeführt werden (z. B. integrierte Sachbearbeitung, fallbezogene Facharbeit u. Ä.). Somit entwickelten sich trotz - oder wegen - des Vordringens moderner Technologien neue Produktionsformen, bei denen vorhandene Techniken an die neuen Arbeitsplatzstrukturen angepasst würden.

Dies gilt nicht für die betriebsinternen Teilarbeitsmärkte²³ - so lassen sich die diesbezüglichen Ergebnisse der soziologischen Dienstleistungs- und

²³ Im Automobilbau sieht das SOFI eine Renaissance des Fließbandes durch das Organisationsprinzip des “Flexibilisierten Taylorismus”. Schumann und andere (...) konstatieren, dass solange die arbeitsteilige Fließbandfertigung im Einheitstakt des Bandes als Struk-

Industriestudien interpretieren, auf die in folgendem Exkurs Bezug genommen wird, um über die Korrelation der Ergebnisse von Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und soziologischen Studien im Industrie- und Dienstleistungsbereich, deren berufsbildungswissenschaftliche Relevanz zu prüfen.

Exkurs: Ergebnisse der soziologischen Industrie- und Dienstleistungsforschung

Allein der Einsatz des Computers ziehe nicht zwangsläufig die Rücknahme der Arbeitsteilung nach sich. Das zeigen die von Baethge/Oberbeck (1986) untersuchten Dienstleistungsbereiche des Handels, der Industrieverwaltung, und der kommunalen Verwaltung, der Versicherungen und Banken. Sie sind charakterisiert durch technische und organisatorische Rationalisierungen, durch die Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnik, eine „weitreichende Umgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, der Formen der gesellschaftlichen Kommunikation und der Steuerung betrieblicher Entscheidungsprozesse“ (1986, 20). Neben der Frage nach der Gestaltbarkeit solcher Prozesse stellen Baethge/Oberbeck als ein Ergebnis ihrer Analyse eine als Hauptrichtung der Entwicklung der Qualifikation zu charakterisierende “Dequalifizierung der *verbleibenden* (Hervorhebung U. B.) Dienstleistungstätigkeiten” heraus. Sie unterteilen die Dienstleistungsarbeit in drei Hauptfunktionstypen (Kaufmännischer Marktgestalter als Funktionstyp I), Prüfer von Vertragskonditionen und Leistungsansprüchen (Funktionstyp II) und Abwickler von Geschäftsabschlüssen und Bestandspflegearbeiten (Funktionstyp III).²⁴

turierungsprinzip wirksam ist, restriktive Arbeitsformen im Kern bestehen blieben - auch in der leanen Fabrik stelle das “Montieren” nach wie vor den zeitlich-sachlichen Hauptbestandteil der Arbeitsaufgabe dar. Auch dem leanen Betriebstyp sei das Taylorsche Prinzip einer optimalen zeitlichen und methodischen Durchdringung der Arbeit inhärent (346).

²⁴ Zum Funktionstyp I: Kaufmännischer Marktgestalter. Hierzu gehören Akquisition und Gestaltung der Leistungskonditionen und Vertragsmodalitäten, Analyse der Marktstrukturen und Auswertung von Geschäftsangeboten und Leistungsbilanzen, Regulation der

Für den Zusammenhang von Techniknutzungskonzepten und ökonomisch begründeten Geschäftspolitiken unterscheidet Baethge neben der Nutzungsform "Management und Personalinformationssysteme" auf der höheren Hierarchieebene drei Nutzungsformen auf den und unteren und mittleren Beschäftigungsebenen:

1. "die Automatisierung ganzer Vorgänge oder größerer Sequenzen,
2. die computergesteuerte Vorgangssachbearbeitung, bei der die Abwicklung eines Vorgangs ganz oder in ihren wesentlichen Schritten durch gezielte Hinweise auf die Bearbeitungsreihenfolge und die inhaltliche Bearbeitungsfolge vom Computer vorgegeben wird;
3. die computerunterstützte Vorgangssachbearbeitung, bei der die für die Bearbeitung eines Vorgangs relevanten Informationen und Bearbeitungsunterlagen über elektronische Dateien zur Verfügung gestellt werden, der Sachbearbeiter aber eigenständig und ohne direkte ablaufbezogene Steuerungsvorgaben des EDV-Systems mit diesen Daten arbeitet" (Baethge 1994, 36 f.).

Bei den Qualifikationseffekten der ersten beiden Nutzungsformen, die überall dort anzutreffen seien, wo größere Mengen stark formalisierter Informationen bzw. Daten zu bewältigen sind, etwa im Versicherungs-

Rahmenbedingungen des innerbetrieblichen Vollzugs abgeschlossener Verträge. Die Tätigkeitsstrukturen des ersten Funktionstyps lassen sich qualifizieren als: unmittelbarer Marktbezug des Arbeitshandelns, prinzipielle Offenheit der Kooperationsstruktur, begrenzte zeitliche Planbarkeit und damit einhergehende Bewältigung von ad hoc Situationen. Funktionstyp II: Prüfer von Vertragskonditionen und Leistungsansprüchen. Neben einer kundenorientierten Ausgestaltung der Geschäftsbeziehungen zeichnet sich dieser Funktionstyp durch die Ausrichtung der Entscheidungsgrundlagen anhand feststehender Regelungswerke (allgemeine Vertrags- und Gesetzesgrundlagen) aus. Das Arbeitshandeln folgt im Prinzip einer kontinuierlichen und weitgehend gleichförmigen Zeitstruktur. Funktionstyp III: Abwickler von Geschäftsabschlüssen und Bestandspflegearbeiten. Hierzu gehören Tätigkeiten der Nachbearbeitung, der innerbetrieblichen Administration und Assistenzleistungen. Die Tätigkeiten im Funktionstyp III besitzen "keinen direkten oder mittelbaren Einfluss auf die Gestaltung von Geschäftsabschlüssen und Leistungsbescheiden." (Baethge 1986, 185). Die Autoren gehen davon aus, dass sich alle Dienstleistungstätigkeiten in diesen drei Funktionstypen zugeordnet werden können.

dienst, müsse man sich nicht lange aufhalten, sie lägen auf der Hand: Die Automatisierung von Vorgängen eliminiere mit der Verlagerung der Bearbeitung vom Menschen auf den Computer die vorher für seine Erledigung erforderlichen Qualifikationen, wie rudimentär diese vorher auch immer gewesen sein mögen. Computergesteuerte Sachbearbeitung reduziert somit die Qualifikationen sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der Durchführungsebene der Arbeit, indem sie die Sachbearbeiter auf der einen Seite nur entlang eines eingeschränkten Informationssatzes führe, ihnen auf der anderen Seite die Chance zur selbstständigen Organisation der Arbeitsschritte und damit auch die Ausbildung des eigenen Arbeitsstils nähme (vgl. ebd.).

Wie der Arbeitsplatz gestaltet und damit auch die zum Einsatz kommende Technik konstruiert wird, hänge also vor allem von der betrieblichen Rationalisierungsstrategie ab. Bereits in einer Studie über die "Computerunterstützte Verwaltung: Auswirkungen der Reorganisation von Routinetätigkeiten" haben Gottschall, Mickler und Neubert (1985)²⁵ als einen der wichtigsten strukturierenden Momente bezüglich

²⁵ Die Autoren konstruieren drei Arbeitsstrukturtypen, wobei es sich um Arbeitstypen handelt, die überwiegend von Frauen besetzt werden: Massensachbearbeitung, routinisierte Zeitarbeit, routinisierte Sachbearbeitung. Als eigenständig organisiertes typisches Tätigkeitsfeld ist die Massensachbearbeitung in der Lieferantenbuchhaltungen von Industrieverwaltungen und in den Inkasso-Abteilungen von Privatversicherungen vorzufinden. Die Arbeit ist geprägt von Prüf- und Buchungsarbeiten. Weitere Kennzeichen sind: kaum fachspezifische Qualifikationen, keine kooperativen Umfeldbeziehungen zu anspruchsvolleren Tätigkeiten, bevorzugter Gegenstand des EDV-Einsatzes in Form von Automatisierung der Arbeitsvorgänge. Als typisches Arbeitsfeld findet sich die routinisierte Zuarbeit im Einkauf und in der Verkaufsabwicklung von Industrieverwaltungen, in der Bestandsverwaltung von Privatversicherungen und im Meldebereich von Sozialversicherungen. Es sind vor allem Assistenz Tätigkeiten (Karteiführung, Terminverfolgung, Schreiarbeit) sowie im Ansatz fach- und vorgangsbezogene Bearbeitungsaufgaben zu bewältigen. Weitere Berufskennzeichen sind: geringer Umfang von fachspezifischen Kenntnissen, ein personell festgelegter Bezug zu qualifizierter Sachbearbeitung im Rahmen eines gemeinsamen Sachgebiets. Die gesamte Funktion ist vom EDV-Einsatz und von arbeitsorganisatorischen Veränderungen betroffen. In den Industrieverwaltungen gehört zur routinisierten Vorgangssachbearbeitung die Massenrechnungsprüfung und die Verkaufsabrechnung, bei den Versicherungen die Antragsprüfung, die Ver-

der Art und des Verlaufs technisch-organisatorischer Veränderungen die wirtschaftliche Situation in den einzelnen Betrieben durch eine Befragung ausgemacht. Bei bedrohlicher Geschäftssituation erfolgten danach Rationalisierungsprozesse hauptsächlich unter Kostengesichtspunkten. Diese führten zu einem rigorosen EDV-Einsatz bei gleichzeitigem Festhalten an traditionellen Arbeitsteilungsstrukturen. Die Auswirkungen seien dann drastischer Personalabbau und erhebliche Leistungsverschärfung bei gleichzeitigem Festhalten an traditionellen Arbeitsteilungsstrukturen. Werde durch Rationalisierung eine höhere Effizienz von Mengenproblemen angestrebt, so werde stärker auf eine Mitbeteiligung der Mitarbeiter gesetzt.

Huisinga (1990) macht darauf aufmerksam, dass, wenn die empirischen Befunde der oben vorgestellten IAB/Prognos-Studie nicht aus den langfristig wirksamen Produktionskonzepten, sondern aus den Bedingungen der Durchsetzung spezifischer Rationalisierungsstrategien resultierten, dann müsste man sie als friktional bedingte Reste klassifizieren, die in einem später "normal gedachten Arbeitsablauf" wieder zurück genommen werden könnten. Die qualifizierte Produktionsarbeit würde dann ausschließlich der temporären Sicherung an den Schnittstellen zur Integration hochtechnisierter Arbeitsprozesse dienen. Eine auf eben diesen empirischen Befunden beruhende Curriculumkonstruktion als Modernisierungsprozess erwiese

sicherungskontenführung sowie die Antrags- und Bestandsverwaltung. "Im Zentrum stehen hier in großem Umfang anfallende, gleichwohl vorgangsbezogene Bearbeitungstätigkeiten, deren Bearbeitungscharakter sich aus den Erfordernissen sachlicher Prüfung ergibt. Sie ziehen als unmittelbare Folge Dokumentationsaufgaben für vor- und nachgelagerte Verwaltungsbereiche nach sich, deren Bearbeitungscharakter sich aus den Erfordernissen sachlicher Arbeit ergibt und erfordern z. T. kundenbezogene Außenkontakte. Die hier typische strenge Arbeitsteilung führt zu einer Trennung zwischen Hilfs- und Massenarbeiten einerseits und qualifizierten Bearbeitungsvorgängen andererseits, die in sich wiederum hoch spezialisiert erledigt werden. Dieser Bereich ist charakterisiert durch - zumindest ausschnittshafte fachspezifische Qualifikationsanforderungen - sachliche Bezüge zu verschiedenen im Umfeld befindlichen, routinisierten wie qualifizierten Anforderungen, - technisch-organisatorische Rationalisierungszugriffe, die z. T. nicht auf die routinisierten Bereiche selbst, sondern auch auf die angrenzenden qualifizierten oder routinisierten Funktionskreise zielen (Gottschall u.a. 1985, 26)."

sich dann langfristig als Fehlinvestition. Ein solches Dilemma zwingt die Berufsbildungsforschung dazu, das Verhältnis von Arbeit, Bildung und Qualifikation, gesellschaftlicher Allokation, und Persönlichkeitsentwicklung eigenständig zu bestimmen. Ansonsten geriete sie in die Gefahr, von anderen wissenschaftlichen Disziplinen und deren Fehleinschätzungen abhängig zu werden. Wollte man diesen Autonomieanspruch einlösen, müsste man die disziplinäre Identität als berufsbildungswissenschaftliche festigen, da Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder der Arbeits- und Industriesoziologie (siehe 2.3.2) nicht fraglos übernommen werden könnten.

Neben dem in den Prognos-Studien nicht explizit angesprochenen Phänomen der Segmentation der Tätigkeiten eröffnet die Erweiterung der IAB/Prognos-Studie im Hinblick auf das Arbeitsmittelkonzept auch sonst wenig Überraschendes: der Einsatz des Computers in der informationstechnischen Arbeitswelt schreite weiter voran. Was aber bedeutet das für die Ausgestaltung beruflicher Curricula? Was und wie sollen Schüler im Umgang mit dem Computer lernen? Gehört eine Programmiersprache auch dazu? Entscheidend ist in diesem Kontext die *Gestaltung* von Technik und Arbeit (vgl. Rauner 2003), die über eine Anpassungsqualifizierung hinausgeht. Was Anpassungsqualifizierung meint, wird deutlich, wenn man die Verwendung des Computers durch eine Schreibkraft - also anstelle einer Schreibmaschine - in den Blick nimmt. Es entsteht dabei keine qualitative neue Stufe der Qualifikation im Sinne von Weltaufschluss und Weltverfügung (vgl. Holzkamp 1993). Im Gegenteil können durch das angespannte Sitzen vor einem Bildschirm mit der einhergehenden Leistungsverdichtung neue Arbeitsbelastungen entstehen.

Es erscheint darum wichtig, die Erkenntnis im IAB, nach dem die Beschäftigungsentwicklung keinem Technikdeterminismus folgt, sondern durch sozioökonomische Faktoren, den einzelbetrieblichen, personalpolitischen Rekrutierungsstrategien beeinflusst wird, noch einmal zu betonen. Das gleiche gilt auch für die Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen, die durch die Dehnbarkeit und Flüchtigkeit der Arbeitsplätze, basierend auf einer betriebswirtschaftlichen Rationalisierungslogik, gekennzeichnet sind.

Kritisch zu betrachten ist die These der IAB-Prognos-Forscher hinsichtlich der Rücknahme tayloristischer Arbeitsteilung. Darüber hinaus lassen sich aus dem Tätigkeitskonzept des IAB in Anlehnung an Huisinga (1990, 207) keine Schlüsse hinsichtlich der Bedarfe an Arbeitsvermögen ziehen, weil

- a) die Tätigkeitsgruppen konstruiert und nicht empirisch evaluiert und gewonnen sind;
- b) die Tätigkeitsstruktur lediglich auf der Verteilung der Beschäftigten beruht; eine tatsächliche qualitative Veränderung in den Tätigkeitsbereichen bleibt dagegen offen;
- c) die Aggregation auf einem volkswirtschaftlich so hohen Niveau erfolgt, dass sich für die Bildungspolitik kein aussagekräftiger Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten und dem Berufs- und Ausbildungssystem herstellen lässt;
- d) die Forschung über die Auswirkungen von Technologie- und Technikeinsatz und über den Wandel der Berufsperspektiven durch den Computereinsatz Qualifikation vorwiegend als Arbeitsmitteleinsatz realisiert, der quantitativ Segmentationslinien in den Tätigkeitsprofilen aus dem Blickfeld verliert.

Das Problem der Segmentation des Arbeitsmarktes wird weiter unten wegen seiner zentralen Bedeutung für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung wieder aufgegriffen. Zuvor wird der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses als weiteres Schlüsselphänomen meiner Fragestellung in den Blick genommen.

2.3.3.6 Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses

Das Thema "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" sei erstmals Anfang der achtziger Jahre in der wissenschaftlichen Diskussion aufgetaucht - so die Autoren im IAB (vgl. Kleinhenz 2000, 135). Angesichts der mit den Veränderungen der Normalarbeitsverhältnisse einhergehenden Entwicklungen (vgl. Kocka/Offe 2000, Pongratz/Voß 2003) konkretisiert sich insbe-

sondere die antinomische Beziehung von langfristigen Bildungszielen einerseits und kurzfristigen ökonomischer Rationalität andererseits.

Das "Normalarbeitsverhältnis" charakterisiere eine spezifische Organisation der Arbeit. Es basiere auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Das "Normalarbeitsverhältnis" fungiere als ein Leitbild, an dem sich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive noch immer orientierten. Arbeit wird in der Sichtweise des Normalarbeitsverhältnisses als juristische Figur interpretiert. Die Ergebnisse des IABs belegen, dass eine solche Forschung notwendig ist: Selbständige Erwerbsformen außerhalb des Landwirtschaftssektors hätten seit den 1980er Jahren an Bedeutung gewonnen, während der Anteil selbständiger Landwirte über den gesamten Zeitraum drastisch zurückgegangen sei. Besonders stark wären die Anteile Selbständiger ohne Mitarbeiter gewachsen. Unter ihnen werde auch eine wachsende Zahl so genannter Schein-Selbständiger vermutet, die arbeitsrechtlich den Arbeitnehmern zuzuordnen wären. Bei den abhängig Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte, Beamte) falle die erhebliche Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitigem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung auf. Bei den "Normalarbeitsverhältnissen" (hier abgegrenzt als abhängige unbefristete Vollzeitbeschäftigung) zeichne sich seit den 1980er Jahren ein Bedeutungsverlust ab.²⁶ Befristete Arbeitsverhältnisse - als temporäre Sonderfor-

²⁶ Im Hinblick auf die Ergebnisse des IAB bezüglich der Veränderung des Normalarbeitsverhältnisses ist darauf hinzuweisen, dass Hannah Arendt bereits in den frühen 1950er Jahren, der (ersten) Phase der Automation in der Bundesrepublik, die These von der Krise der Arbeitsgesellschaft in die Debatte eingebracht hat. Die Befreiung von der Last der Arbeit und vom Joch der Notwendigkeit sei eigentlich ein uralter Menschheitstraum, aber ausgerechnet jetzt, wo der erträumte Segen Wirklichkeit werde, habe er sich längst in einen verhängnisvollen Fluch verwandelt:
"Denn es ist ja eine Arbeitsgesellschaft, die von den Fesseln der Arbeit befreit werden soll, und diese Gesellschaft kennt kaum noch vom Hörensagen die höheren sinnvollerer Tätigkeiten, um derentwillen die Befreiung sich lohnen würde" (Arendt 1960, 11). Während Hannah Arendt den Diskurs über Arbeit als einer *conditio humanum* erweitert, fasst

men von Vollzeit- oder (in geringerem Umfang) Teilzeitbeschäftigung - würden insgesamt zunehmen. Dabei veränderten sich die Anteile in Westdeutschland seit den 1980er Jahren nur wenig. Die Zahl überlassener Leiharbeitnehmer habe sich seit Mitte der 1980er Jahre sehr dynamisch entwickelt. Wenngleich diese Erwerbsform bisher kein wesentliches Gewicht darstelle. Aus empirischer Sicht lasse sich folgendes Zwischenfazit festhalten: Der Anteil der "normalen Vollzeit-Dauerarbeitsverhältnisse" habe in den letzten beiden Dekaden gegenüber anderen davon abweichenden Erwerbsformen abgenommen. Die Gewichte zwischen den Beschäftigungsformen hätten sich vor allem zugunsten abhängiger Teilzeitbeschäftigung (überwiegend von Frauen) und Selbständigkeit (vorwiegend außerhalb der Landwirtschaft) verschoben. Außerdem seien nicht unbeträchtliche Ausdifferenzierungsprozesse bei den verschiedenen Beschäftigungsformen sichtbar geworden (z. B. in Form der größeren Bedeutung von Einpersonenselbständigen oder geringfügiger Beschäftigung als besonderer Form der Teilzeitarbeit).

Als Bestimmungsfaktoren für den Wandel führt das IAB strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, einen sektoralen Strukturwandel und demographische Aspekte an. In den Industrieländern breche Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben weg und es entstünden neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor sowie in kleineren und mittleren Betrieben. Erhöhe sich aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Anpassungsbedarf auch im Personalbereich (z. B. aufgrund von Auftragsschwankungen oder durch unterschiedliche Inanspruchnahme von Dienstleistungszeiten), sei die Nutzung möglichst flexibler Beschäftigungsformen mehr und mehr gefragt. Für die zunehmende Zahl kleiner Betriebe im Dienstleistungssektor, die flexibel auf Marktprozesse reagieren müssen, seien Beschäftigungsformen attraktiv, die nicht-standardisierte Arbeitszeiten (z. B. in Form von Teilzeit und Möglichkeiten der Vereinbarung von Überstunden) vorsehen und mit geringeren Beschäf-

das IAB Arbeit in der institutionalisierten Ausprägung des Normalarbeitsverhältnisses im wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismus und interpretiert somit Arbeit als vor allem juristische Figur.

tigungsrisiken (z. B. durch den Einsatz befristeter Beschäftigung oder die Vergabe von Werkverträgen an Selbständige) einhergehen. Ein Charakteristikum westlicher Industriegesellschaften sei die zunehmende Erwerbsorientierung, die vor allem in höheren Frauenerwerbsquoten zum Ausdruck käme. Dieser Prozess, bei dem der Haushaltskontext mehr und mehr in den Blickpunkt der ökonomischen Betrachtung gerät, gehe einher mit vielfältigen Flexibilisierungswünschen aufgrund heterogener Bedürfnisse "neuer" und "traditioneller" Gruppen von Erwerbstätigen: Arbeitnehmer seien nicht mehr von vornherein auf eine bestimmte Beschäftigungsform festgelegt. Die Anforderung an die Erwerbsarbeit laute, dass sie je nach individueller Lebenslage auch mit anderen Aktivitäten (Ausbildung, Familienarbeit, Ehrenamt etc.) vereinbar sein soll.

Insbesondere flexible Formen der Teilzeitbeschäftigung würden diesem Vereinbarkeitsgesichtspunkt Rechnung tragen - heißt es im IAB. Auch könnte es ein ausgeprägtes Interesse von Arbeitnehmern an befristeter Beschäftigung geben, falls nur diskontinuierliche Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten vereinbar sei oder lediglich der kurzfristigen Aufbesserung der Haushaltskasse (z. B. bei Saisonbeschäftigung) dienen solle. All dies würde auf weniger geradlinige Erwerbsbiographien hinauslaufen, in denen Erwerbspersonen unterschiedlichste Erwerbsformen hinter- oder nebeneinander durchlaufen. Insofern müssten die Übergangsmöglichkeiten zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit sowie zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen in der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik größere Aufmerksamkeit finden.

Nur wenn die Sicherung der physischen Existenz vom Normalarbeitsverhältnis entkoppelt werden könnte, also konkret, die Sozialleistungen wie Rente oder Krankenversicherung nicht beitragsfinanziert sind, führen perforierte Arbeitsbiographien nicht in die Gefahr der sozialen Unsicherheit. Materielle Sicherheit eröffnet hier auch neue Freiräume (vgl. i.d.S. z. B. Urban 2004). Die Sicherung des Lebensunterhaltes durch Erwerbsarbeit ist historisch betrachtet zwar ein relativ junges Phänomen industrialisierter Gesellschaften (vgl. Dostal 1998), gleichwohl ist es in dieser kurzen Zeit zu einem zentralen gesellschaftlichen Versorgungsmodus geworden.

Auf der gesellschaftlichen Ebene suchen die Forscher im IAB nach Einflussfaktoren, die für die Erklärung des oben referierten empirischen Phänomens in Betracht kommen. Mit Blick auf die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen müsse Arbeitslosigkeit als "Push-Faktor" betrachtet werden. Die weniger regulierten Arbeitsverhältnisse würden, diesem Argument folgend, größere Anreize für Unternehmen darstellen, neue Mitarbeiter einzustellen. Hierzulande sorgten hohe und infolge der Wiedervereinigung stark gestiegene Sozialabgaben auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage - ohne ausreichende Kompensation durch moderate Löhne - dafür, dass der Faktor Arbeit teurer geworden sei und unter sonst gleichen Bedingungen weniger nachgefragt werde. Die Folge sei eine Substitution von Arbeit durch Kapital bzw. das Verschwinden erwerbswirtschaftlicher Aktivitäten vom regulären Markt zugunsten von Eigen- oder Schwarzarbeit. Neben der Finanzierung sei auch die Ausgestaltung der sozialen Sicherung von Bedeutung. In Deutschland sei eine überwiegend durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanzierte Rente die zentrale Basis für die Alterssicherung.

Nach Angaben der OECD habe Deutschland im Jahr 1999 3,42 % des Bruttoinlandsprodukts für Lohnersatzleistungen (2,12 %) und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (1,30 %) ausgegeben. Zu letzteren gehörten zum einen Subventionen, die wie im Falle von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit befristeter Beschäftigung einhergehen, oder auf eine Förderung selbständiger Tätigkeit zielen. Zum anderen könnten auch Beurlaubungsprogramme (wie z. B. Bildungs- oder Erziehungsurlaub) insbesondere den Einsatz befristeter Beschäftigung begünstigen, weil in vielen Fällen ein Ersatzarbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs zum Zuge komme. Das System der Arbeitsförderung wurde in den 1990er Jahren verändert und Anfang 1998 reformiert, angelehnt an Entwicklungen in anderen Ländern der Europäischen Union. Arbeitsmarktpolitische Programme würden nunmehr verstärkt auf betriebsnahe Maßnahmen und damit auf Brücken in Richtung regulärer Beschäftigung setzen. Insbesondere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verlören zunehmend an Bedeutung. Schließlich stellten auch Beschäftigungsschutzbestimmungen eine wichtige Rahmenbedingung für die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen dar. Je stärker die Kündi-

gungsbeschränkungen für normale Beschäftigung ausfallen, desto mehr sei damit zu rechnen, dass Ausweichreaktionen in weniger geschützte Beschäftigungsformen (z. B. Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge) stattfinden. Im internationalen Vergleich seien die deutschen Regelungen der Beschäftigungssicherheit als eher restriktiv einzustufen. So weise der OECD-Indikator zur Regelungsdichte in diesem Bereich unter 26 Ländern Deutschland Platz 20 zu.²⁷

Als Fazit und Ausblick hebt das Institut den institutionellen Rahmen der Beschäftigungsformen als wesentlichen Faktor hervor. In dieser Hinsicht ist "Normalarbeit" in Dänemark und Deutschland (soweit in der europäischen Arbeitskräftestatistik messbar) qualitativ nur eingeschränkt vergleichbar. Die im Vergleich zu Deutschland geringeren Sozialabgaben und die geringere Regulierung begünstigen in Dänemark die unbefristete Vollzeitbeschäftigung.

Mit den in Dänemark praktizierten Flexicurity-Konzepten gelänge es offensichtlich, Flexibilität mit sozialer Sicherheit so zu verbinden, dass die gewünschte stärkere Mobilität auf dem Arbeitsmarkt von allen Akteuren akzeptiert werde, ohne als Bedrohung empfunden zu werden.

²⁷ Der deutsche Arbeitsmarkt sei „erstarrt und unbeweglich“ - so formuliert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA-pro-job.de). Die Forschungsergebnisse des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts der Hans-Böckler-Stiftung machen dagegen deutlich, dass je nach Konjunkturlage jährlich zwischen 3,5 und 4,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst und etwa ebenso viele wieder neu abgeschlossen werden. Dieser Umschlag entspricht einer Größenordnung von zwischen 10 % und gut 13 % der Gesamtbeschäftigung. Weiter wird behauptet, dass der Kündigungsschutz einen Bremsklotz für die Beschäftigung darstellt (BDA-pro-job.de). Internationale Vergleiche zwischen Kündigungsschutzregelungen verschiedener Länder (OECD-Outlook 1999) zeigen zwar eine hohe Regelungsdichte des Kündigungsschutzes. Andere Länder, deren Arbeitsmärkte in den 1990er Jahren bessere Daten hatten als die Bundesrepublik, weisen aber sowohl geringere (Vereinigtes Königreich) als auch höhere Kündigungsschutzstandards (Niederlande) auf. Zudem zeigt der internationale Vergleich, dass in Ländern mit einem vergleichsweise geringen Kündigungsschutzniveau keine wesentlich günstigere Wachstumsentwicklung zu verzeichnen ist; ähnliches gilt für den Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungswachstum.

Das Institut hält mit Blick auf die zu erwartenden Veränderungen beim Wandel der Erwerbsformen zumindest zwei Szenarien für denkbar:

- (1) Einen zunehmenden Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses durch noch mehr Vielfalt bei den Beschäftigungsformen,
- (2) Eine Reform des Normalarbeitsverhältnisses (z. B. durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder durch den Abbau nicht mehr zweckmäßiger oder überholter Regulierungen) mit der Folge einer Bremsung der Erosionstendenzen.

Es sei heute noch nicht vorherzusagen, welches der beiden Szenarien sich in der zukünftigen Arbeitsmarktwirklichkeit durchsetzen werde. Klar scheine aber zu sein, dass Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können. Aufgabe der Arbeitsmarktforschung wäre es dabei, einen theoretisch und empirisch fundierten Bezugsrahmen zu entwickeln.

Als Flexibilitätsbarriere betrieblicher Organisationsentwicklung wird in der Forschergruppe des IAB auch gegenwärtig der über den Beruf hergestellte Zusammenhang von Qualifizierung, Arbeitsmarktplatzierung und Statuszuweisung gesehen. Damit gerate auch das Bildungssystem unter Modernisierungsdruck. Arbeitslosigkeit, Beschäftigungskrise, Arbeitsmarktproblemgruppen einerseits, Arbeitskräftemangel (z. B. Facharbeitermangel), offene Stellen, unbesetzbare Arbeitsplätze andererseits, seien Widersprüche, Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt, die es gemäß den Grundannahmen der klassischen und neoklassischen Arbeitsmarkttheorie gar nicht geben dürfte, denn diese gehen von dem Modell des Arbeitsmarktgleichgewichts aus, das sich bei Störungen durch den ausgleichenden Angebot-Nachfrage-Mechanismus und den Lohn als Regulator immer wieder selbsttätig einpendelt.

Demgegenüber geht das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation von den Ungleichgewichten, Unregelmäßigkeiten, Ungleichheiten und Diskrepanzen des Arbeitsmarktes aus und setzt der neoklassischen Theorie des Arbeitsmarktgleichgewichtes jene der Arbeitsmarktungleichgewichte, die

Existenz dauerhafter Ungleichheit von Arbeitsmarktchancen entgegen (vgl. Georg/Sattel 1995).

2.3.3.7 Segmentation des Arbeitsmarktes und Chancengleichheit

Während die Tätigkeit im IAB zu Beginn verstärkt die These der Segmentierung des Arbeitsmarktes rezipierte und diese empirisch fundiert ausformulierte, zeichnet sich gegenwärtig eine Orientierung an arbeitsmarktpolitischen Normen ab, die sich aus einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik heraus legitimieren, wie an der Skizze zum Wandel des Normalarbeitsverhältnisses deutlich geworden ist. Demnach ist das individuelle Arbeitssubjekt für seine Lage selbst verantwortlich. Vorgaben des SGB III beschränken den Forschungsauftrag des IAB auf die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die sich aus einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik ableiten (vgl. Kleinhenz, 159 ff.). Chancengleichheit wird in der horizontalen Dimension der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern diskutiert, in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung als Problem von Arbeitsmarkt und Chancengleichheit unter dem Fokus als spezifisches Forschungsfeld und Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) betrachtet. Dabei werde in Anlehnung an die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU ein "Gender Mainstreaming"-Ansatz zunehmend auch in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB mit einbezogen. Ein weiterer Blick werde auf die Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen durch das TOTAL EQUALITY Konzept gerichtet. Als eine Möglichkeit einer konsequenten betrieblichen Umsetzung wird die enge Verknüpfung von Equality und Quality vorgenommen. Dadurch sollen vorhandene Potenziale besser genutzt, der Personaleinsatz effizienter gestaltet und zur Chancengleichheit von Mann und Frau beigetragen werden.

Allerdings gerät die ursprüngliche Frage sozialer Ungleichheit, die Verknüpfung von Berufsposition und sozialer Lebenslage aus dem Blickfeld, was im Übrigen dem soziologischen Mainstream der Sozialstrukturfor-

schung von der Ungleichheitsforschung zur Vielfaltsforschung entspricht (vgl. Geißler 1998).

Dagegen ist das Segmentationskonzept eng mit der Ungleichheitsforschung verknüpft. Im Mittelpunkt steht die Untersuchung der betrieblichen Strategien zur Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft, die eine Aufspaltung des Arbeitsmarktes in voneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte hervorrufen. Als zentrales Kriterium für die Herausbildung von Arbeitsmarktsegmentation gilt Qualifikation, die (als Qualifikationsanforderungen) sowohl die Struktur der Arbeitsplätze als auch (über die darauf bezogenen Berufsausbildungen) die individuellen Voraussetzungen der Arbeitskräfte bestimmt. Da die Segmentationstheorie²⁸ im Kern eine Qualifikationstheorie sei, ließe sich mit ihr der Zusammenhang von Qualifizierung und beruflicher Arbeitsmarktplatzierung erschließen (vgl. auch zum Folgenden Georg/Sattel 1995).

Auf der Grundlage empirischer Studien in den USA und der Bundesrepublik lassen sich zwei Typen von Arbeitsmarktsegmentierung unterscheiden: Der duale und der triale Arbeitsmarkt.

Der zweigeteilte Arbeitsmarkt (Dual Labor Theorie)

Er ist durch eine vertikale Segmentationsstruktur gekennzeichnet. Einem primären Sektor mit relativ stabilen, gut bezahlten Beschäftigungsverhältnissen steht ein sekundärer Sektor mit schlecht entlohnenden relativ instabilen Arbeitsverhältnissen gegenüber. Im Primärsektor, der aus geregelten, zuschnittsbeschränkten und daher als intern bezeichneten Teilarbeitsmärkten besteht, herrschen qualifikationsgerechte Arbeitsbedingungen und günstige Aufstiegsmöglichkeiten für gut ausgebildete Arbeitskräfte. Der primäre Sektor wird hauptsächlich aus Arbeitsplätzen in ökonomisch starken, tech-

²⁸ Schon 1956 hat Pollock (vgl. Ders. 1956) darauf hingewiesen, dass die zunehmende Informatisierung von Produktion und Dienstleistung den Arbeitsmarkt segmentiere. Kern und Schumann greifen dies mit ihrer These von 1984 über das "Ende der Arbeitsteilung?" wieder auf (Kern/Schumann 1984).

nisch fortgeschrittenen, krisenfesten Großunternehmen gebildet. Dagegen umfasst der sekundäre Sektor die Arbeitsplätze in mittleren und kleinen Betrieben des wirtschaftlichen Randbereichs, die stark konjunkturabhängig, technologisch rückständiger und weniger standardisiert arbeiten. Zum sekundären, externen Sektor zählen auch die Randbelegschaften großer Betriebe. Primärer und sekundärer Sektor sind relativ gut voneinander abgeschottet, die Mobilität zwischen ihnen - vor allem von unten nach oben - ist stark eingeschränkt.

Der dreigeteilte Arbeitsmarkt

Lutz und Sengenberger (1974) entwarfen auf der Basis eigener empirischer Untersuchungen den dreigeteilten Arbeitsmarkt für die Bundesrepublik Deutschland. Ihre zentrale Annahme beinhaltet, dass die primäre Ursache von Arbeitsmarktsegmentation im betrieblichen Interesse an der kontinuierlichen Nutzung von spezifisch qualifizierter Arbeitskraft liege. Dieser betriebsstrategische Ansatz geht davon aus, dass die Personalpolitik der Betriebe eine zentrale Ursache für die Arbeitsmarktsegmentation bilde im Zusammenwirken mit anderen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen. Die Dominanz der einzelbetrieblichen Beschäftigungsstrategien sei verantwortlich für die Dreiteilung in ein betriebsinternes, ein berufsfachliches und in ein unstrukturiertes Segment.

Der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt stellt als Jedermann-Teilarbeitsmarkt eine Restgröße dar, weil er jene Arbeitskräfte umfasst, die auf den anderen Teilarbeitsmärkten keinen Zugang gefunden haben. Hier werden lediglich unspezifische Qualifikationen angeboten und gesucht, d. h. Arbeitskräfte mit generellen Mindestfähigkeiten wie mit einem Mindestmaß an körperlichen und geistigen Fähigkeiten und Leistungsbereitschaft. Es gibt auf diesem Teilarbeitsmarkt keine qualifikatorisch bedingten Mobilitätseinschränkungen. Die instabilen Beschäftigungsverhältnisse führen zu geringer Betriebsbindung und häufigem Arbeitsplatzwechsel ohne Lohneinbußen oder Statusverlust, da die Qualifikationen dadurch nicht (weiter) entwertet werden.

Auf diesem Arbeitsmarkt befinden sich als Beschäftigungsgruppen hauptsächlich ausländische Arbeitnehmer, Frauen sowie freigesetzte Arbeitnehmer ohne Zertifikat aus strukturschwachen Wirtschaftsbereichen. Sie werden vorwiegend in der Serien- und Massenproduktion mittelgroßer Industriebetriebe eingesetzt. Die Mehrheit der Frauenarbeitsverhältnisse ist in diesem ungünstigen Arbeitsmarkt angesiedelt.

Im berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt korrespondierten die Struktur der Arbeitsplätze und die Qualifikationsanforderungen mit den Berufsbildern. Diese berufliche Prägung der betrieblichen Arbeitsorganisation schließt Arbeitskräfte ohne entsprechend zertifizierte Qualifikation aus und macht damit den berufsfachlichen Arbeitsmarkt zu einem geschlossenen Segment. Aufgrund der Standardisierung sowohl der Facharbeiterqualifikation auf der Angebotsseite als auch der Anforderungen auf der Arbeitsplatzseite gäbe es keine Hindernisse wie Qualifikationsverlust oder lange Einarbeitungszeiten, so dass die zwischenbetriebliche, horizontale Mobilität innerhalb der Branche bei gleich bleibender Tätigkeit relativ hoch sei. Beruflicher Aufstieg, vertikale Mobilität durch Qualifizierung oder Eintritt in den betriebsinternen Arbeitsmarkt sind möglich, aber nicht garantiert. Das Beschäftigungsniveau auf dem fachlichen Teilarbeitsmarkt erweise sich als stabil. Die Beschäftigungsverhältnisse seien aber eher instabil, denn die Einstufung z. B. als Facharbeiter gewährleiste eine bestimmte tariflich abgesicherte Lohnhöhe, die nicht unter- wohl aber überschritten werden könne. Die Fluktuation der Arbeitskräfte sei relativ hoch, weil durch die Berufsbindung dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des Betriebswechsels ohne Qualifikationsverlust ermöglicht werde.²⁹ Die Arbeitsplätze des berufsfachlichen Arbeitsmarktes fänden sich konzentriert in Unternehmen mit Einzel- fertigung, vor allem in Handwerksbetrieben. Den typischen Arbeitnehmer stellen der männliche Inländer, der häufig älter als 35 Jahre ist, aber auch jüngere Personen, die nach einem Betriebswechsel eine längerfristig befriedigende Position suchen.

²⁹ Hier bleibt allerdings die zunehmende Verbetrieblung der Ausbildung unberücksichtigt, die die Berufsbindung ohne Betriebsbindung aushöhlt.

Um Stabilität und Anpassungsflexibilität zu erreichen, müssten Unternehmen danach streben, von den Schwankungen auf den Absatz-, Kapital-, Zulieferer- und Arbeitsmärkten möglichst wenig beeinträchtigt zu werden. Zur Sicherung der betrieblichen Autonomie gegenüber dem Arbeitsmarkt diene den Unternehmen insbesondere die betriebspezifische Qualifizierung auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt, um durch betriebspezifische Qualifizierung des Arbeitsvermögens zwischenbetriebliche Mobilität zu erschweren, die Konkurrenz mit anderen Arbeitsnachfragern zu vermeiden, die Ergebnisse von Ausbildungsinvestitionen nicht zu verlieren, die arbeitsorganisatorischen und motivationalen Vorteile erhöhter Betriebsbindung nutzen zu können. Außerdem mache die komplexe Produktionstechnologie die betriebspezifische Qualifizierung notwendig. Da die qualifizierte Belegschaft nicht einfach ersetzbar sei, werde sie auch in konjunkturellen Krisen gehalten. Diese Bevorzugung führe zu einer Differenzierung in Stamm- und benachteiligte Randbelegschaften. Die auf den jeweiligen betriebsinternen (z. B. Polizisten, Lehrer etc.) Teilarbeitsmarkt gehandelten Qualifikationen seien ganz spezifische, auf den Arbeitgeber bezogen und nur dort verwertbar. Der Betrieb habe quasi ein Monopol auf den Erwerb und die Anwendung solcher Qualifikationen. Die Zugangsvoraussetzung zu diesem Teilarbeitsmarkt sei die Betriebszugehörigkeit.

Mobilität verlaufe im Betrieb vorrangig vertikal von unten nach oben und sei an die Anpassung der Qualifikation an die jeweils veränderten Anforderungen gebunden. Die zwischenbetriebliche Mobilität sei qualifikations- und gratifikationsbedingt erheblich reduziert, die Beschäftigungsstabilität aus denselben Gründen hoch. Die Löhne lägen aufgrund von Prämien oft über dem Tariflohn und die Sozialleistungen gingen über die gesetzlichen hinaus. Daran werde deutlich, dass der betriebliche Teilarbeitsmarkt überwiegend auf Großbetriebe konzentriert ist.

Statistische Diskriminierungen (Langzeitarbeitslose, Ausländer, Mitarbeiterkind etc.) bewirkten die soziale Schließung der betriebsinternen Teilarbeitsmärkte, da die negativ stigmatisierten Arbeitskräfte trotz Nachweises der erforderlichen Ausbildungsabschlüsse oder schulischen Qualifikationen benachteiligt werden.

Die Tendenz der Aufsplitterung der Berufsausbildung (bspw. weniger anspruchsvolle Ausbildungsberufe für Hauptschüler oder Maßnahmekarrieren) stehe in enger Verbindung mit der Dualisierung des Arbeitsmarktes. Die Betriebe nutzen dann die formalen Bildungsabschlüsse als notwendiges aber nicht hinreichendes Selektionskriterium.

Mit der Erosion des berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes (bspw. durch statusinadäquate Beschäftigung) zugunsten der geschlossenen betriebsinternen Segmente und des offenen Jedermann/-frau-Marktes geht eine Verstärkung der Diskriminierung und eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit einher.

Die an den Ausbau beruflicher Weiterbildung geknüpften Erwartungen, dass sich mit diesem Instrument die sozialen Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeitsplätzen und Berufskarrieren zumindest teilweise kompensieren lassen, halten der empirischen Prüfung nicht stand. Denn die Abschottung betrieblicher Weiterbildung gegenüber Betriebsexternen lässt die Segmente öffentlicher Weiterbildung als eine Art Reparaturinstanz für Arbeitsmarktkrisen zurück (vgl. Georg/Sattel 1995).

In ihrer gegenwärtigen Struktur trägt die Weiterbildung eher dazu bei, die Segmentierung der Teilarbeitsmärkte zu verstärken (Weiterbildungsspirale). Unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit laufen damit die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie oben referiert, ins Leere. Die Deregulierung des Kündigungsschutzes, die Etablierung von „Ich-AGs“ und „Mini Jobs“ zielen auf den Ausbau des Jedermann/-frau-Arbeitsmarktes und tragen so zu einer Verfestigung der Segmentationslinien bei. Der geringe Erfolg der beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Kompensation von Ungleichheit zwingen dazu, die Curricula der Weiterbildung stärker kritisch zu prüfen und darüber hinaus die Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung erneut zu diskutieren (vgl. dazu auch den Kollegstufenversuch NRW, u. a. Schenk/Kell 1978).

Mit der Neo-Taylorisierung im Zuge der schlanken Produktion hat sich die Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes für die Zeit nach 1990 bestätigt (vgl. Huisinga 1996a, Corsten/Lempert 1997), denn kaum noch die Hälfte der ausgebildeten Fachkräfte verbleiben in einem Erwerbarbeitsverhältnis,

das ihrem Ausbildungsberuf entspricht. Insgesamt verschärft sich die Tendenz der statusinadäquaten Beschäftigung.

Die IAB-Forschung hat zentrale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere im Hinblick auf Segmentationen und Segregationen herausgearbeitet, die für die Arbeitschneidungen und damit auch für die Bedarfe an Arbeitsvermögen von zentraler Bedeutung sind.

2.3.4 Technikforschung

Neben der bereits behandelten Industrie- und Dienstleistungsforschung ist im Folgenden eine - wenn auch nicht immer aufrecht zu erhaltende und nur für Analysezwecke sinnvolle - Differenzierung im Hinblick auf eine Technikforschung zu betrachten, die der Perspektive und Notwendigkeit eines interdisziplinären Technik-Ansatzes folgt. Während die erstgenannten industriesoziologischen Forschungen soziale Aspekte der mit der Technik einhergehenden gesellschaftlichen Phänomene im Blick hatten und haben, werden hier solche Ansätze betrachtet, die einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zuträglich sein könnten. Zu analytischen Zwecken wird eine kurze Skizze der Periodisierung von Phasen der Technisierung in der Bundesrepublik im Hinblick auf ihren zentralen Beitrag für die Vergesellschaftung von Arbeit nachgezeichnet und damit auch für die Bildungsganggestaltung thematisiert. Der Beitrag zeigt also, wie im Rahmen einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung die technischen Diffusionsprozesse so zu konzipieren sind, dass sie als Orte der gesellschaftlichen Gestaltung mit und durch Technik konkret werden. Diese Konkretion kann immer nur im Hinblick auf einen realen ausgewählten gesellschaftlichen Handlungsbereich erfolgen. Die diesbezügliche Qualifikationsforschung ist immer Begleitforschung (vgl. Huisinga 1996a). Für die BRD lassen sich folgende Großphasen mit Dominanzen ausmachen.

2.3.4.1 Phasen der Technisierung

1957 - 1967: Nach dem so genannten „Sputnik-Schock“³⁰ (1957), der nicht nur einen Technologie-Wettlauf zwischen den Industriestaaten in Gang setzte, sondern auch die Mitte der 1950er Jahre einsetzende Automatisierungsdebatte (vgl. Pollock 1956³¹) in der Bundesrepublik verschärfte, und dem daran anknüpfendem Prognostizieren einer „Bildungskatastrophe“ (Picht 1965), die sich vor allem an einem viel zu geringen Akademiker-Output des Bildungssystems festmachte, erfuhren Fragen der Technisierung - vor allem auch im Hinblick auf gesellschaftlichen wie individuellen Wohlstand - zu Beginn der 1970er Jahre an Bedeutung (Beispiele: NC-Technik, Informationstechnik, Werkstofftechnik). Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass man das „Zurückfallen“ der Bundesrepublik hinter andere Staaten mit hoch entwickelter Technologie - speziell in der Raumfahrt-technologie - an zu wenig Hochschulabsolventen vor allem im technischen Bereich festmachte, knüpfte man an Technikentwicklung, -ausbau und -reproduktion *an sich* die Hoffnung auf erhebliche Fortschritte für das volkswirtschaftliche Wachstum. Unter dem Eindruck einer Wettbewerbsverschärfung, des Technikschocks und einer sich abzeichnenden territorialen Bedrohung (Stichwort: Mauerbau) förderte die Bundesregierung ideell wie finanziell insbesondere die Bereiche Luft- und Raumfahrt, Kernenergie und Militärwesen, was unter anderem die Einrichtung einer zentralen forschungspolitischen Administration auf Bundesebene und die Implementierung zahlreicher Großforschungsinstitute zur Folge hatte.

Parallel dazu forciert zu Beginn der 1960er Jahre der industrielle Strukturwandel steigende Einkommen, die eine überdurchschnittliche Nachfrage nach industriell gefertigten Gütern nach sich ziehen. Die Bürogeräte- und

³⁰ Ausgelöst durch den Start des sowjetrussischen Satelliten „Sputnik I“, der am 04.10.1957 83,6 kg schwer seinen Weg in die Erdumlaufbahn antrat.

³¹ Mit Automation bezeichnete Pollock „bestimmte, der gegenwärtigen Phase der technischen Entwicklung eigentümlichen Methoden der automatischen Erzeugung und Verarbeitung von Gütern (Produktion) und der Herstellung und Verarbeitung von Informationen (Buchhaltung, Lagerhaltung usw.)“ (Ders. 1956, 5).

Datenverarbeitungsgerätebranchen profitieren hier ebenso wie die elektrotechnische Industrie, der Fahrzeugbau aber auch Optik und Feinmechanik, während die Nahrungsmittel-, Bekleidungs- und Einrichtungsindustrie unterdurchschnittlich wachsen und sich in den Bereichen Schiffsbau, Bergbau und Stahlindustrie ernsthafte Schwierigkeiten abzeichnen.

Die Bundesregierung setzt vor diesem Hintergrund und angesichts der sich mit Ende der 1960er Jahre abzeichnenden Rezession bei ihrer Forschungsförderung auf die Lösung von Zukunftsaufgaben und längerfristigen Wachstumsperspektiven. So sollen Branchen, die Schlüsselprodukte produzieren (etwa Nahrung und Energie) erhalten werden, die Anpassung von Wirtschaftszweigen an unumgängliche strukturelle Wandlungsprozesse gefördert werden und zukunftsorientierte und -sichernde Branchen wie Raumfahrt, Meeresforschung und Kernenergie (vgl. Forschungsbericht IV 1969) ausgebaut werden.

1967 – 1972: Phase gezielter Innovationspolitik bzw. offensiver Technologie- und Wirtschaftspolitik. In diesen Zeitraum greift z. B. in den Betrieben das Zweite Programm „Datenverarbeitung-Technologien-Elektronik“ mit den Schwerpunkten Schaffung von ausreichenden akademischen Ausbildungsmöglichkeiten, Ausstattung von Hochschulen mit Rechenanlagen, verstärkte Erschließung von Anwendungsmöglichkeiten für DV-Anlagen, Entwicklung standardisierter Software sowie einer generellen Förderung industrieller Forschung und Entwicklung.

1972 – Ende der 1970er Jahre: Phase einer Verschärfung der ökonomischen Lage vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden neuen Arbeitsteilung und finanziellen Ressourcenverteilung im Weltmaßstab (Globalisierung). Unter mentalen Gesichtspunkten greift vor allem die Ölkrise, die in Verbindung mit der DM-Aufwertung zahlreiche Branchen unter erhöhten Anpassungsdruck setzt. Eine Verschiebung des Wechselkursgefüges nach dem Zusammenbruch des Weltwährungssystems, eine zunehmende Import- und Exportkonkurrenz wie auch ein deutlicher Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise und die Forcierung der technologischen Entwicklung in Teilbereichen sind die Folge. International zeichnet sich an Stelle der Differenzierung zwischen den Industrieländern ein Verdrängungsprozess ab, der

auch in der Bundesrepublik eine anhaltende Wirtschafts- und Beschäftigungskrise nach sich zieht. Politisch versucht der Staat dieser Situation mit umfassenden Modernisierungskonzepten - wie sie im Gutachten der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (1976) entwickelt wurden - zu begegnen. Ziel ist es, Instrumente und erste grobe Anwendungskriterien zu entwickeln, die der Stärkung des Wettbewerbsprozesses am Markt dienen. Sie spricht sich deshalb u. a. dafür aus,

„dass auf Teilgebieten Zielsetzungen über die Richtung des wirtschaftlichen und sozialen Wandels in fortschreibungsfähigen Kriterienkatalogen festgelegt werden sollten“ (Dies. 1976, 11).

Aus strukturpolitischen Erwägungen sei vor allem die Förderung energie- und rohstoffsparender sowie umweltschonender Technologien, ebenso zu betreiben wie eine auf die Bedürfnisse von Entwicklungsländern abgestimmte Technologieentwicklung (Rohstoffe) und die Förderung von Basistechnologien, die branchenübergreifend innovativ wirken (Beispiel: Mikroelektronik) (a.a.O.). Die Fördersumme für Forschung und Technologieprojekte erreicht einen Höchststand bei gleichzeitig eingeschränkten Finanzierungsmöglichkeiten.

Ab Ende der 1970er Jahre: Phase einer deutlichen Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, die einhergeht mit unzureichender Entwicklung der gesamtgesellschaftlichen Nachfrage, industriellen Überkapazitäten, partiellen Marktssättigungen, Investitionsschwächen aufgrund gesunkener Kapitalrentabilität sowie weiteren Sekundäreffekten aufgrund des Investitionsrückgangs. Als „neue“ gesellschaftliche Antinomien werden in dieser Zeitphase Fragen von Integration versus Atomisierung bzw. Miniaturisierung relevant. Damit ist der Verteilungsspielraum - auch der der Forschungs- und Technologiepolitik - deutlich eingeschränkt, in dem Gutachten der „Kommission für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel“ ist von der „[...] schwersten Wachstumskrise der Nachkriegszeit [...]“ (1976, 245) die Rede. Die staatlichen wie privaten Investitionen in Forschung und Entwicklung stagnieren, als „Lösung“ wird bei einer deutlichen Verengung des Finanzrahmens einzig die Effizienzsteigerung des forschungs- und technologiepolitischen Instrumentariums gesehen. Das allerdings setzt eine kriti-

sche Hinterfragung und Analyse der forschungs- und technologiebezogenen Ziele wie Instrumente voraus. Der Einsatz der Lasertechnik z. B. im Handel, bei Banken und Versicherungen (Stichworte: Scanning, Strichcode, vgl. dazu Huisinga 1996a) hat hier zusätzliche Rationalisierungspotentiale erschlossen.

Als politische Folge der ökonomischen Krise kommt es 1983 zum Regierungswechsel, der eine Neuausrichtung der Haushalts- und Wirtschaftspolitik in Richtung konsequenter Angebotspolitik als staatlich organisierte verordnete Umverteilung nach sich zieht. Erhebliche Einschnitte in das soziale Sicherungssystem sind die Folge.

Seit Anfang der 1990er Jahre hat das verlangsamte Wirtschaftswachstum in allen gesellschaftlichen Bereichen tiefgreifende Rationalisierungen hervorgerufen, die sich vor allem einer extensiven Nutzung von Technisierungs- und Informatisierungspotentialen in Verbindung mit tiefgreifenden organisatorischen Restrukturierungen (vgl. Lean Production, New Public Management) verdanken, wie sie insbesondere in neuesten kompakten Softwarelösungen zu finden sind (vgl. beispielsweise Content-, Prozess- und Beratungsportale).

Mit Anfang der 2000er Jahre kommen offensichtlich die Gewinne der Restrukturierungen aus den 1990er Jahren zum Tragen: Der (informations)technische Rationalisierungsschub - insbesondere im Feld der Bewältigung von Massenkundenkontakten (vgl. Teil III dieser Arbeit) - entfaltet eine neue Qualität (Beispiele: Response Management, Datenanreicherung, Data-Mining, Data-Warehouse, Customer Relationship Management, Enterprise Resource Planning (ERP), Enterprise Application Integration (EAI), Finanz- und Riskmanagement, Supply Change Management, Business Intelligence, Human Resource Management, Product Life Circle Management (PLM) und jüngst Radio Frequency Identification (RFID), Service Oriented Architecture (SOA)). Als nutzungsrelevante Technik werden von Experten - betrachtet man etwa die technischen Entwicklungen, welche das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als Korrekturfaktoren für die Trendexplorationen zugrunde legt -

- a) die *Organisations- und Kommunikationstechniken* (Verkehrstechniken, Nachrichten- und Kommunikationstechniken, Informationsbasierte Mehrwertdienste, Büro- und Organisationstechniken),
- b) die *Automations- und Steuerungstechniken* (Produktionsplanung und Qualitätsmanagement, Produktionssteuerung und -logistik, Bearbeitungs- und Verfahrenstechniken) sowie
- c) die *Materialbe- und -verarbeitungstechniken* (Prozess- und Verfahrenstechniken, Komponenten- und Bauteilintegration, Material- und Werkstofftechniken)

in den Blick genommen (vgl. Kleinhenz 2000, 549). An den vom IAB zugrunde gelegten Korrekturfaktoren ist zu erkennen, mit welcher Zeitverzögerung das IAB den Faktor Technik forschungsstrategisch realisiert.

2.3.4.2 Zur Theorie der Technisierung von Gesellschaft

Der Stand der diesbezüglichen Forschung - so konstatierte Huisinga bereits 1996 unter Bezug auf Schumm/Weber (1989) - kann als unzureichend in Bezug auf die oben erläuterte gesellschaftliche Bedeutung der Technik bewertet werden (Huisinga 1996a, 6). Diese Feststellung gilt nach wie vor, sieht man von der zitierten Arbeit Huisingas ab, in der eine Analyse der Technisierung im Einzelhandel über die Warenwirtschaftssysteme als regulative Zentren erfolgte, und der insofern also einen (disziplinenübergreifenden) Zusammenhang von Technik und Ökonomie und Bildung fokussiert.

Die vorliegenden Ansätze zur Theorie einer Technisierung der Gesellschaft - allesamt älteren Datums - sind zum einen auf Teilbereiche fokussiert wie etwa auf Fragen der ökologischen oder sozialen Folgen von speziellen Techniken. Hier standen (und stehen) die Folgen der Atomenergienutzung ebenso wie beispielsweise die Technisierung der Teeernte und die damit in unmittelbarem Zusammenhang stehende chemische Verseuchung der Teeplantagen im Zentrum des Forschungsinteresses, ohne dass diese in ihrer übergeordneten gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Dimensionierung analysiert wurden. Die zahlreichen - überwiegend arbeitswissen-

schaftlich orientierten - Einzelprojekte im Rahmen des bundesweiten (politisch initiierten) Technikforschungsprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ und mehr noch der Nachfolgeinitiativen „Arbeit und Technik“ und seit 2000 „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ sind hier als Partialstudien ebenfalls zu zuordnen.

Oder aber es handelt sich eher um Ansätze genereller Art wie die Studien von Pollock (1956) und Friedmann (1959), beides frühe Ansätze der Frankfurter Schule, sowie die „Systemtheorie der Technik“ von Ropohl (1979). Darüber hinaus versuchten einige der generelleren Studien das Schisma von Systemwelt einerseits und Lebenswelt andererseits mittels Analyse ihrer Interferenzen zu überwinden (Joerges 1988, Hörning 1988 sowie Biermann/Monse 1988 und 1990 zit. nach Huisinga 1996a). Diesen Studien gemeinsam sei, dass sie ihre Erklärungsmuster weder singulär auf eine bestimmte Technik noch auf Lebenswelt oder Systemwelt beschränkten, ohne dass allerdings deutlich würde, in welchem Maße sie Technisierung als tragenden Lebensprozess von Gesellschaft begreifen und somit *zugleich Theorie der Technisierung wie Theorie der Gesellschaft* (Hervorhebung im Original) seien (Huisinga 1996a, 7). Unter Rückbezug auf die Kritische Theorie, insbesondere auf die Forderungen Adornos die gesamte Soziologie betreffend (vgl. Ders. 1979), konstatiert Huisinga Interdisziplinarität als ein Muss für die Technisierungsforschung als Erforschung gesellschaftlicher Prozesse und zwar über die

„... Addition einzelwissenschaftlicher Blickrichtungen, die für sich genommen - trotz aller Berechtigung für Details und Spezialfragen - gesellschaftlich lediglich Restgrößen treffen“ (Huisinga 1996a, 7)

hinausgehend. Insbesondere im Hinblick auf die Fragen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung scheint mir diese Forderung von hoher Plausibilität und Dringlichkeit, insofern als sie Ausgangspunkt für die notwendige curriculare Verschränkung von qualifikatorischen Anforderungen und individueller Entwicklung und Entfaltung bzw. Subjektbildung markiert.

Am Beispiel der Hochtechnologie zeigt Huisinga (2003, 103), dass über die Auseinandersetzung mit der Spezifik der Wissensbasen Entscheidungs-

grundlagen geschaffen werden können in Bezug auf die Konstruktion von Bildungsgängen und zwar über

- a) das notwendige intellektuelle Ausbildungsniveau bzw.
- b) die soziale Positionierung einer beruflichen Ausbildung in diesem Bereich und
- c) deren Anschlussmöglichkeiten im Bildungssystem.

Dabei geht es zunächst um die Frage, ob der so genannte Hochtechnologie-sektor ein Wachstumsbereich ist, möglicherweise sogar zu einer Wachstumsbranche wird, damit ein Bedarf an Arbeitsvermögen induziert wird, welche der nichtakademischen Ausbildungslogik folgt. An diesem Punkt setzen die nachfolgenden Überlegungen an.

Mit Schlüssel- bzw. Hochtechnologien bezeichne man in aller Regel in zusammenfassender und generalisierender Form verschiedene und unterschiedlich *relevante Wissenschaftsgebiete* und *Praxisbereiche*. Damit stellt sich ein erstes Problem, nämlich das der Homogenität und die auf die Homogenität bezogene Einheit der Wissensbasen. Manchmal erfolge eine Reduzierung auf die Informations- und Kommunikationstechnologie oder auch eine Zuspitzung auf das Wissenschaftsgebiet der Mikroelektronik- oder Computertechnologie. Unter Anlehnung an die öffentlich geförderten Forschungs- und Wirtschaftsprogramme und an die Systematik des Bundesamtes für Statistik, das im Rahmen des Außenhandels so genannte forschungsintensive Erzeugnisse notiere, fasst Huisinga die Gebiete der Hochtechnologie in heuristisch-erkenntnisorientierter Absicht folgendermaßen:

Hochtechnologie-Gebiete	
<i>Schlüsseltechnologien (Wissensgebiete)</i>	<i>Forschungsintensive Erzeugnisse (Spitzentechnik in Praxisbereichen)</i>
Chemische Prozesstechnik	Chemische Erzeugnisse
Materialtechnologie (z. B. Supraleitung)	Radioaktive Stoffe Schädlingsbekämpfung, Pflanzenschutz, Saatgut Biotechnologische, pharmazeutische Wirkstoffe, Arzneimittel
Mikrosystemtechnologie	
Nanotechnologie	
Biomedizinische Forschung	Kernreaktoren, Turbinen, Großforschungsgeräte
Luft- und Raumfahrttechnik	Kriegsschiffe, Waffen, Munition, Sprengstoffe
Informations- und Kommunikationstechnologie	Elektronik, Informations- und Kommunikationstechnik
Gentechnologie	Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen
	Integrierte Schaltungen
	Nachrichtentechnik
	Instrumente/Spitzeninstrumente
	Medizinische Diagnosegeräte
	Luft- und Raumfahrzeuge

Abbildung 11: Wissensgebiete und Praxisbereiche der Hochtechnologie (Huisinga 2003, 110-111).

Für Fragen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung sei dabei von Bedeutung, dass es zwar einen grundlegenden Zusammenhang zwischen Hochtechnologie als Wissenschaftsgebiet und Hochtechnologie als forschungsintensivem Erzeugnis/Spitzenprodukt gäbe, jedoch das Wissenschaftsgebiet nicht im Erzeugnis aufgehe und das Erzeugnis auf mehr als das Wissenschaftsgebiet angewiesen sei. Daraus entsteht ein zweites Problem, nämlich das der Wissensintegration.

Unter Rückbezug auf die entsprechenden Vorarbeiten u. a. von Ropohl wird ein drittes Problem sichtbar, nämlich das der Analyse des technischen Könnens, des funktionalen Regelwissens und des technischen Gesetzeswissens. Hierbei ist jeweils ausdifferenzieren auf welcher Niveauebene die Analyse zu erfolgen hat. Dabei kommt es nicht darauf an, sich auf eine klassifizierende Darstellung des Wissens in seinen Präsenzformen zu beschränken, sondern dessen bedeutsame kognitive Spezifika und unterscheidbare funktionalen Bestimmungen zu berücksichtigen. Huisinga (2003, 111) entwirft eine Wissenstypik, die als heuristisches Schema der wichtigsten Wissensformen und ihrer Charakteristika zu verstehen ist und die es im Hinblick auf die gesellschaftliche Verwertung im Kontext der Produktion ausdifferenzieren gälte. So kann die wissensbezogene Struktur der Hochtechnologiefächer und deren Verwendungskontext in der Produktion expliziter Gegenstand der Gestaltung von Curricula werden.

Matrix der bedeutsame kognitive Spezifika und unterscheidbare funktionalen Bestimmungen		
<i>Wissensformen</i>	<i>Charakteristikum</i>	<i>Funktionen in Arbeitsprozessen</i>
Deklaratives Wissen	„Haben“, „Zuordnen“	Benennen zwecks Verständigung in Kooperation
Prozedurales Wissen	Anwendungsbezogenes operatives Wissen	Routine operational und effizient erledigen
Systemisches Wissen	Regelwissen über Kausalitäten	Zusammenhänge beachten und Interdependenzen berücksichtigen
Problemlösewissen	Methodenwissen	Störungen erkennen und beseitigen
Reflexives Wissen	Selbstwahrnehmung und Kritik	Eigene Entwicklung und Entfaltung (Selbstmanagement)
Metakognition	Produktives Infragestellen	Change Management, Qualitätssicherung, Konflikt Management

Abbildung 12: Wissenstypik im Feld der Hochtechnologie (Huisinga 2003, 111)

Eine solche Systematik, die die kognitiv wichtigen wissenschaftlichen Relevanz- und Aussagensysteme, also Sprachsysteme, Erkenntnismuster, Logiken, Gesetze usw. berücksichtigt, liegt für den Bereich der Qualifikationsforschung bisher nicht vor; man reduziert die relevanten Fachgebiete häufig genug auf eine Zusammenschau der Formalaspekte.

2.3.4.3 Zwischenfazit

Mit Blick auf den vorgestellten Ansatz sollte deutlich werden, dass eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung nicht ohne eine Theorie der Technisierung als Theorie der Gesellschaft existieren kann. Mit ihr wäre einer der zentralen Kritikpunkte an der herkömmlichen Qualifikationsforschung geheilt, nämlich über keine Rahmentheorie der Gesellschaft zu verfügen. Mit einer Theorie der Technisierung als Theorie der Gesellschaft gilt gleichzeitig die Interdisziplinarität der diesbezüglichen Forschungen als gesetzt. Von erheblichem Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklung ist offensichtlich der Einsatz bzw. ebenso der Nichteinsatz von Technik, der damit in höchstem Maße sozial bedingt ist (vgl. dazu Pollock 1956 und insbesondere Ropohl 1979; Rammert 1983; Huisinga 1996a). Dass Technik einen Einfluss auf Gesellschaft bzw. auf die gesellschaftliche Entwicklung hat, ist in der Tat nicht sonderlich neu und hinlänglich belegt. Der berühmt-berüchtigte Abituraufsatz „Fluch oder Segen der Technik?“ steht für diese Frage und den Typus prototypisch. Die Einsicht, dass Technik sozial bedingt sei, und deshalb erforscht werden muss, setzt sich erst mit Beginn der 1980er Jahre durch; studieren lässt sich dies an der Entstehung der Techniksoziologie, der Technikfolgenbewertung und der sozialwissenschaftlichen Technikforschung (vgl. Jokisch 1982, Huisinga 1985, Joerges 1988, Bungard/Lenk 1988, Dierkes 1997). Die gesellschaftliche Diffundierung dieser Einsicht wird jedoch von der Qualifikationsforschung nicht handlungsleitend zur Kenntnis genommen. Dort wo diese Entwicklung für die berufs- und wirtschaftspädagogische Bildungsgangentwicklung zentral gewesen wäre, hat ebenfalls keine Entwicklung stattgefunden. Bedenkt man zudem das „Verbundvorhaben sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung“ (IfS Frankfurt, INIFES Stadtbergen, ISF München, SOFI

Göttingen), dann erscheint dieser Umstand noch weniger plausibel. Ziel dieses Verbundvorhabens war es,

„die unterschiedlichen technischen Entwicklungspfade und die in der Diskussion befindlichen Leitbilder für zukünftigen Technikeinsatz über die wissenschaftliche Auseinandersetzung hinaus einer breiteren Öffentlichkeit transparent zu machen, sowie mögliche und tatsächliche Auswirkungen für Arbeit, Beschäftigung und gesellschaftliche Verkehrsformen aufzuzeigen“ (vgl. sofi-goettingen.de).

Mit einem regelmäßig erscheinenden Jahrbuch wurde zu einzelnen Themenschwerpunkten ein Überblick über den jeweiligen Stand der sozialwissenschaftlichen und sozioökonomischen Technikforschung präsentiert. Bis 1996 publizierte der Verbund fünf Jahrbücher. Seit 1997 wurde der Verbund unter dem Titel "Technikeinsatz und gesellschaftliche Modernisierung; eine sozialwissenschaftliche Bestandsaufnahme" weitergeführt. Bis 2000 erschienen fünf Jahrbücher unter der Herausgeberschaft der vier beteiligten Forschungsinstitute (Schwerpunkt Dienstleistungsarbeit 1992; Schwerpunkt Produktionsarbeit 1993, Schwerpunkt Technik und Medizin 1994, Schwerpunkt Technik und Region 1995, Schwerpunkt Reorganisation 1996, Schwerpunkt Moderne Dienstleistungswelten 1997, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit 1998, Schwerpunkt Arbeitsmarkt 1998/99, Schwerpunkt Innovation und Arbeit 2000), die das Wechselspiel von Technikentwicklung und gesellschaftlichen Anforderungen im Sinne einer Weichenstellung für eine „nachhaltige“ technisch-ökonomische sowie sozialverträgliche Entwicklung beleuchten sollten. Im Einzelnen ging es darum,

- gesellschaftliche Chancen und Gefährdungen von Technikentwicklung herauszuarbeiten,
- das organisatorische Umfeld der Technikentwicklung zu analysieren,
- Entwicklungspfade von Technologien zu verfolgen sowie
- Möglichkeiten und Grenzen politischer Regulation des Technikentwicklungsprozesses zu hinterfragen.

- Handlungsoptionen für Technikselektion und mögliche Folgen transparent machen, sowie ihre Kompatibilität mit gesellschaftlichen Werten und Erwartungen zu überprüfen.

Das Verbundvorhaben zeigt noch einmal die Notwendigkeit der Rezeption von techniksoziologischen, technikfolgenbewertenden und techniksozialen Forschungsergebnissen und es verweist auf die Entwicklung einer diesbezüglichen Berichterstattung. Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass ein bundesweiter Technikbericht - vergleichbar dem Berufsbildungsbericht - bisher fehlt, findet eine systematische Korrelation technischer Entwicklungen bzw. Möglichkeiten mit Fragen von Aus- und Weiterbildung nicht statt. Die daraus entstehenden strukturellen Mismatches sind im Verlauf dieser Arbeit mehrfach benannt und belegt worden.

Ein aktuelles Beispiel, das um weitere aus fast allen „Branchen“ vielfältig ergänzt werden könnte, ist aus dem Gesundheitswesen entnommen: Die informations- und kommunikationstechnologischen Lösungen im gesamten stationären Versorgungsbereich sind um ein Vielfaches weiterentwickelt worden (z. B. DRG-Abrechnungssysteme, Pflegedokumentationssysteme, Diagnoseprogramme insbesondere bei bildgebenden Diagnosesystemen, Logistiksoftware, Internetapotheken etc.) und sollen auf Wunsch des Gesetzgebers in einer bundesweiten Patientendatenbank vernetzt werden. In die entsprechenden beruflichen Curricula haben weder diese technischen und technologischen Entwicklungen und noch weniger deren Nutzungspotentiale bisher Eingang gefunden. Hier setzt man weiterhin auf „Lernen am Arbeitsplatz“ bzw. (kurzfristige) betriebliche Schulungsmaßnahmen, die ausschließlich auf die Bedienungsfunktionen gerichtet sind. Das verstärkt die auch in dieser Arbeit vertretene These, dass die diesbezügliche bisherige aus berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive unzulängliche Qualifikationsforschung die Gestaltung des gesellschaftlichen Einflussbereiches preisgibt und die Marktlogik deshalb die ihr eigene Dynamik entfalten kann. Diese Dynamik droht unter den gegenwärtigen Bedingungen zur Segmentation und Segregation mit einem breiten Segment des Jedermann/Jederau-Arbeitsmarktes (ohne Ausbildung) und einem kleineren Rest „Professioneller“ zu führen. Dieser segmentierte bzw. segregierte

Arbeitsmarkt weist zudem auch eine geschlechtsspezifische Komponente auf: Das kleinere professionelle Segment entwickelt sich - obwohl die Gesundheitsberufe klassisch weiblich besetzt sind - zu einer männlichen Domäne.

Globale Techniksteuerungsinstrumente haben sich in der Bundesrepublik bisher noch nicht entwickeln können. Dieses Defizit tritt dann regelmäßig zutage, wenn konkrete Folgen (Beispiel: Mismatches auf dem Arbeitsmarkt) oder Ängste (Beispiel: Gentechnik) im Zusammenhang mit Technisierung entstehen. Übersehen wird diesbezüglich allzu leicht und häufig, dass bei verspätet erkannten Folgen technologischer und technischer Entwicklungen deren demokratisch legitimierte Steuerung schwierig und bzw. nicht mehr möglich ist.

An dieser Stelle wage ich die folgende These: Erfolgt keine rationale Steuerung und Regelung zwischen dem Beschäftigungs- und dem Bildungssystem im Hinblick auf technische und technologische Entwicklungen (die ihre Bedeutung für die Entwicklung der Arbeitsvermögen und der Arbeitskraft haben), dann sind Mismatches zwangsläufig die Folge. Die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung wird deshalb die diesbezüglichen Forschungsergebnisse zu rezipieren haben und als Beitrag für eine Versachlichung der Steuerung von Bildungsgangfragen eine Berichterstattung implementieren müssen. Diese ist somit als konstitutives Element einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zu sehen.

2.4 Reflexionen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zur „Passungs“problematik zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

Angesichts der disparaten Entwicklung der gesellschaftlichen Aspekte und Zusammenhänge, wie sie üblicherweise mit Bildung und Qualifizierung bezeichnet werden, ist im Kontext der Fragen um zukünftige Qualifikationsentwicklungen und Bedarfe an Arbeitsvermögen vor allem der Beruf als „Lösungsmodell“ für die Passung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem immer wieder zum Gegenstand des wissenschaftlichen Diskurses

geworden. Innerhalb der berufsbildungswissenschaftlichen Teildisziplin, die sich originär mit den Fragen von Ausbildung und Beruf beschäftigt - der Berufs- und Wirtschaftspädagogik - ist vor allem die jeweils aktuelle und die zukünftige Bedeutung des Berufs in dieser Hinsicht ausgesprochen konträr diskutiert worden. Die Facetten dieser Diskussion, die bildungstheoretische Elemente enthalten, die Fragen des Berufsethos tangieren, die Problematik der Berufsbildkonstruktion, Fragen der Qualifizierung und Sozialisierung, Fragen des Verhältnisses zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und Fragen des Berufs als didaktischem Mittelpunkt oder organisierendem Prinzip, können in dieser Arbeit nicht nachgezeichnet werden. Sie sind für den Gang der Argumentation auch entbehrlich, jedoch nicht entbehrlich ist zu zeigen, dass die Geschichte der Berufs- und Wirtschaftspädagogik immer wieder von der Sorge um das Wegfallen des Berufes bzw. des Berufsbegriffs als Programmatik der Verallgemeinerung erwerbsbezogener Bildungsprozesse gekennzeichnet ist. Über die Kategorie des Berufs hat die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, wie Blankertz (1963) in seiner Schrift „Berufsbildung und Utilitarismus“ gezeigt hat, ihre Autonomie und gesellschaftliche Anerkennung als wissenschaftliche Disziplin definiert. Um so mehr muss sie um ihre zentrale Kategorie streiten bzw. kämpfen und diese legitimieren, wenn im Prozess der gesellschaftlichen Entwicklung über die Veränderung der Arbeitsschneidung der erwerbsbezogene Bildungsprozess prekär wird. Dieser „Mechanismus“ führt zu einer Beschäftigung mit sich selbst, die aber den Blick auf das Beschäftigungssystem verstellt. Die (selbstreferentielle) Debatte um Ver- und Entberuflichung, die es deshalb zu rezipieren gilt, führt allerdings in dieser Hinsicht nicht weiter. Die Autonomie, eine gesellschaftliche Anerkennung der Disziplin sowie der Anspruch auf Subjektbildung lassen sich über selbstreferentielle Diskurse nicht sichern.

Zuvor ist jedoch Terminologisches zum Beruf auszuführen. Über den Begriff des Berufes hinaus wird im weitaus größeren Maße den Berufsbildern eine steuernde und kommunikative Funktion im Rahmen einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zu gemessen. Das ist anschließend zu zeigen, bevor auf die „Verberuflichungsdebatte“ eingegangen wird.

2.4.1 Zum Beruf

Die Bedeutung des Begriffs „Beruf“ wird über die Breite der Verwendung in unterschiedlichen Forschungskontexten deutlich, so dass man im Hinblick auf den Berufsbegriff fast von einem „aufgeladenen Begriff“ sprechen kann.

Als Gegenstand der (Berufs)Soziologie, der (Berufs)Pädagogik wie auch der Berufsbildungsforschung ist der Beruf ebenso allgegenwärtig wie in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die sich beispielsweise mit der statistischen Aufbereitung berufsrelevanter Daten beschäftigt. Darüber hinaus werden (staatlich anerkannte Ausbildungs-)Berufe nach Berufsordnungsmitteln und zwar im Hinblick auf Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenlehrplan und Prüfungsordnungen systematisiert und 93 Berufsgruppen zugeordnet. Des Weiteren verfügen wir über eine differenzierte Berufssystematik der so genannten Erwachsenenberufe. Allerdings sind weder Berufsklassifikation und -statistik noch Ausbildungsberufe und Erwachsenenberufe nach einheitlichen Prinzipien organisiert. Entsprechend vielfältig stellt sich das Spektrum möglicher Systematisierungen und Definitionen dar. Das zugrunde liegende Berufsverständnis differiert in einer entsprechenden Vielfalt. So bedient sich die Statistik und Arbeitsmarktforschung zum Beispiel zwei unterschiedlicher Grundkonzepte zur Erfassung der Erwerbsstruktur. Einerseits wird das arbeitende Individuum in den Mittelpunkt gestellt und über den (ausgeübten nicht den erlernten) Beruf - in den so genannten *Berufszählungen* - die spezifische Bündelung der konkreten Tätigkeiten³² der erwerbstätigen Person erfasst. Andererseits orientiert man sich an kollektiven Arbeitsorganisationseinheiten wie Arbeitsstätte, Betrieb oder Unternehmen und zieht zur Typisierung der vorherrschenden wirtschaftlichen Tätigkeiten in diesen aggregierten Einheiten

³² Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht von ca. 22.000 Tätigkeiten aus, die nicht mit der „Klassifikation der Berufe“ übereinstimmen, und zu spezifischen Bündelungen aggregiert werden (vgl. dazu Kling 1985).

den Wirtschaftszweig³³ heran, hier haben wir es mit den so genannten *Arbeitsstättenzählungen* zu tun (vgl. Huisinga 1990, 43). Die in diesen Statistiken zugrunde gelegten hochaggregierten Daten sind aber keine empirisch fundierten Größen, sondern beruhen auf - zugegebenermaßen plausibel erscheinenden - Konstruktionen von Tätigkeitsformen, können insofern auch nicht für Aussagen über zukünftige Qualifikationsprofile genutzt werden. Sie können lediglich die quantitativen Veränderungen in der erhebungstechnisch vorgegebenen Tätigkeitsstruktur dokumentieren, nicht jedoch die realen quantitativen und qualitativen Veränderungen am Arbeitsplatz (zur Kritik vgl. Huisinga 1990, 79-94). Für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung sind diese Daten als Abbildung eines *konstruierten* Status quo, ohne prospektive Ausrichtung (kein Nachweis qualitativer Veränderungen) und aufgrund der Tatsache, dass

„empirische Ergebnisse in dem hier betrachteten Forschungsfeld (...) insbesondere in letzter Zeit eine Tendenz zu unspezifischen Aussagen (zeigen)“
(Dostal 2003, 222),

wenig hilfreich. Betrachtet man die Verwendungsradien des Begriffs in diesen Forschungskontexten, dann stößt man allerdings auf das Problem von Interferenzen. Dieses Problem kann man u. a. an der Berufssystematik deutlich machen. Einen aktuellen Überblick über die Berufsverständnisse gibt Dostal im Handbuch Berufsbildungsforschung (Dostal 2005). Er stellt dabei auf folgende besonders relevante Aspekte der Definition und Abgrenzung von Beruf heraus:

- Die Freiheit der Berufswahl als Basis der freien Entfaltung der Persönlichkeit (GG Art. 2 und 12);
- Beruf im Zentrum der Lebensplanung (vgl. Crusius/Wilke 1979);
- Beruf als Gliederungsprinzip der Gesellschaft (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980);
- Beruf zur Stabilisierung und Tradierung sozialer Rollen (Hesse 1972);

³³ Das Statistische Bundesamt unterscheidet 2003 17 (A - Q) Wirtschaftszweige mit den entsprechenden Unterkategorien (vgl. DESTATIS, WZ 2003).

- Beruf zur sozialen Allokation (vgl. Crusius/Wilke 1979);
- Berufsschutz (Arbeitsförderungsgesetz, SGB, inzwischen wieder aufgegeben);
- Beruf als Bündelung von Werten in einer Erwerbsgesellschaft;
- Berufstätigkeit als Nutzung von spezifischen Qualifikationsressourcen (Dostal 2005, 105).

Aufgrund der berufsbildungswissenschaftlichen Fokussierung dieser Arbeit konzentriere ich mich im Folgenden auf einige gängige Systematisierungsversuche in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Terminologisch wird in eher allgemein gehaltener Form der „Beruf“ definitorisch gefasst, während spezifischere Beschreibungen, dessen, was unter Beruf verstanden wird, dann überwiegend auf das *Berufsbild* fokussiert wird. Unter dem Stichwort “neue Berufe” wurde und wird innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik in erster Linie eine fachdominante Ausbildungsordnungsforschung (vgl. Rauner 2002) in den Blick genommen.

2.4.2 Zu den Berufsbildern

Ausgehend von einer neueren Berufsbild-Definition im Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Kaiser/Pätzold 1999, 86) lässt sich eine erste globale inhaltliche Annäherung an den Begriff vornehmen: Ein Berufsbild beschreibt die für einen Beruf typischen Inhalte und Sachverhalte wie Qualifikationen, Tätigkeitsbereiche etc. (vgl. Benner 1999, 86). Nach Benner lassen sich prinzipiell zwei Arten von Berufsbildern unterscheiden: das *autonome* auf der freiheitlichen Selbstverwirklichung der beteiligten Berufsinhaber beruhende und von diesen inhaltlich definierte Berufsbild und das *rechtlich* verfasste Berufsbild, das per Gesetz oder Rechtsverordnungen definiert ist.

Dem rechtlichen Berufsbild kommt in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik eine besondere Bedeutung zu, da es rechtsverbindlich die spezifischen Inhalte und Bedingungen des Qualifikationserwerbs für einen Beruf fest schreibt und somit die curriculare Basis für berufs- und wirtschaftspädago-

gisches Handeln in Berufsaus- und Weiterbildungsprozessen darstellt (vgl. ebd.).

2.4.2.1 Berufsbilder im Kontext (berufs)ordnungspolitischer Bemühungen³⁴ - das rechtliche Berufsbild

Mit den ersten Berufsabgrenzungen der Facharbeiter-Grundberufe 1926 durch Heilandt³⁵ wurden so genannte *Berufsbilder* herausgegeben, so dass von Beginn an eine vertikale (hierarchische) und horizontale (berufsinhaltliche) Ordnung und Unterscheidung industrieller Berufe vorgenommen wurde: Denn diese Liste der Facharbeiter-Grundberufe umfasst 53 Berufe, die sich in fachlicher Hinsicht unterscheiden und sich gegenüber Spezialarbeiter-Berufen (Angelernte) und Hilfsarbeiter-Berufen (Ungelernte) abgrenzen. Zwecks Ergänzung und Differenzierung dieser ersten Definitionen erarbeitete der DATSCH (Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen) 1936 „Leitsätze für die Anerkennung von gelernten Facharbeiterberufen und von Lehrberufen“. Das *Berufsbild* stellte eines der sogenannten Ordnungsmittel (neben Berufsbildungsplan, Berufseignungsanforderungen und Prüfungsanforderungen) dar, die der DATSCH für die systematische Regelung der Berufsausbildung in anerkannten Lehr- und Anlernberufen - auf der Basis gesammelter fachlicher Erkenntnisse aus der Berufspraxis - nutzbar gemacht hat. Das Berufsbild listete jeweils

- die Bezeichnung,
- die Dauer der Lehrzeit,
- das Arbeitsgebiet/den Gegenstandsbereich
- und die notwendigen sowie erwünschten Inhalte der Ausbildung

³⁴ Vgl. u. a. Blankertz/Derbolav/Kell/Kutscha 1995.

³⁵ Grundlage für diese Veröffentlichung waren die Berufsbilder der Lehrberufe, die von der Lehrlingskommission des Verbandes Berliner Metallindustrieller 1926 herausgegeben wurde (vgl. Verband Berliner Metallindustrieller 1926).

der Lehr- und Anlernberufe auf. Die Liste der 1937 bis 1946 erlassenen Lehrberufe verdeutlicht, dass dem dabei verfolgten Grundsatz, die Anzahl der anerkannten Lern- und Anlernberufe möglichst niedrig zu halten, nicht entsprochen werden konnte: Waren 1937 noch 118 Lehrberufe aufgelistet, existierten 1944 bereits 333 Lehr- und 266 Anlernberufe. Da seit 1942 reichseinheitlich verbindliche Lehrvertragsmuster bzw. Anlernvertragsmuster zugrunde gelegt wurden, erfolgte über diese Normierung eine direkte Einflussnahme auf die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung. Da das Ordnungsmittel als Vertragsteil galt, war vertraglich festgelegt, welche Kenntnisse und Fertigkeiten Lehrlinge in ihrer Ausbildung erlernen mussten. Die Verbindung des Lehrvertrags mit dem jeweiligen Berufsbild unterstützte eine weitere Institutionalisierung der Berufsausbildung, die sich im Weiteren von handwerklichen Vorstellungen löste und industrietypische Formen annahm (z. B. Lehrwerkstätten, Grundkurse).

Diese in den 1920er Jahren begonnene Ordnungsarbeit wurde nach 1947 zunächst von zwei Arbeitsstellen für den gewerblichen und den kaufmännischen Bereich und ab 1951 von der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung (AAB) fortgeführt. Für das Handwerk galt eine abweichende Regelung: Die Positivliste A - eine Anlage zum Gesetz zur Ordnung des Handwerks vom 17.09.1953 - legte den Rahmen für die weitere Entwicklung der Berufsbilder fest, die dem Institut für Berufserziehung im Handwerk an der Universität Köln oblag. Auf Vorschlag des AAB hat der Bundeswirtschaftsminister bis 1969 275 Ausbildungsberufe gestrichen. Mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBIG) 1969 erfolgten die Anerkennung von Ausbildungsberufen sowie der Erlass von Ausbildungsordnungen ausschließlich über Rechtsverordnungen. Damit wurde auch die Unterscheidung von Lehr- und Anlernberufen aufgehoben sowie die Führung und jährliche Veröffentlichung einer Liste der anerkannten Ausbildungsberufe initiiert (vgl. § 30 BBIG). Nach dieser Liste hat sich die Anzahl der Ausbildungsberufe kontinuierlich verringert (1984: 434; 2000: 348).

Die Anerkennung von Lehr- und Anlernberufen und deren Regelung durch Ordnungsmittel haben die Berufsschule nicht zuletzt über eine inhaltliche

Orientierung an den in Berufsbildern festgelegten und überwiegend für den unmittelbaren Berufsbezug funktionalen Qualifikationen entscheidend geprägt.

Die öffentlich-rechtlichen Berufsbilder stellen in Bezug auf Kenntnisse und Fertigkeiten Mindeststandards dar, die im Rahmen einer breit angelegten und auf eine qualifizierte berufliche Tätigkeit abzielenden Berufsausbildung sein sollen. Sie implizieren eine explizit beabsichtigte und erwünschte Gestaltungsfunktion des BBIG sowie der darauf basierenden von den zuständigen Bundesministern zu erlassenden Ausbildungsordnungen. Art. 12 GG Ab 1 (freie Berufs-, Arbeitsplatz- und Ausbildungsstättenwahl) schützt das Individualrecht gegen ungerechtfertigte staatliche Eingriffe. Das BBIG kommt dieser geforderten Schutzfunktion mit Implementierung der Vertragsfreiheit nach.

Eine breite curriculare Diskussionsbasis lässt sich in Bezug auf die Ausbildungsordnungsforschung demnach eher nicht konstatieren. Obwohl in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik - wie das folgende Beispiel zeigt - bereits in den frühen 1960er Jahren curriculare Ansätze für die Konstruktion von Berufsbildern entwickelt wurden, haben diese die weitere Ordnungsarbeit nicht nachhaltig steuern können. Das heißt, diesbezügliche wissenschaftlich fundierte konzeptionelle Ansätze liegen durchaus vor, werden allerdings von den Akteuren staatlicher Ordnungsarbeit nicht rezipiert, so dass nach wie vor eine relativ unverbundene Koexistenz von Curriculumforschung und Curriculumentwicklung konstatiert werden muss (vgl. Buchmann 2004 und 2005).

2.4.2.2 Berufsbilder im Kontext berufs- und wirtschaftspädagogischer Curriculum-Entwicklung - das objektive und das subjektive Berufsbild

Kell (1963, 63) betont in seiner Arbeit „Zur Problematik des Lehrberufs Fachkaufmann im Radio(Photo-)Handel“ die zentrale Stellung der Berufsbilder innerhalb der Berufsordnungsmittel und bemängelt gleichzeitig deren diffusen Gebrauch in der Literatur, so dass tendenziell die Gefahr bestehe,

dass die Ausbildungs- und Bildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen Berufe - aufgrund mangelhafter oder falscher Berufsbilder - auf einer wenig soliden Basis stünden. Kell unterscheidet zwecks systematischer Analyse *objektive* und *subjektive* Berufsbilder (ebd., 62-74).

- *das objektive Berufsbild*

Das induktiv zu gewinnende objektive Berufsbild soll die objektiven Verhältnisse eines Berufs umreißen, die Kell mit Bezug auf Laube (1954) als „berufskundliches Bild eines Berufes“ beschreibt. Nach Laube soll das Berufsbild „die Feststellung von Umfang, Aufbau und Zusammenhang der Berufsaufgaben und -leistungen in sachlicher, körperlicher und seelischer Beziehung unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Berufsumwelt und -entwicklung enthalten“ (ebd., 531; zitiert nach Kell 1963, 63). Kell erweitert diese Definition um das nach Schlieper (1956) objektive Merkmal „Berufsbezeichnung“ und verzichtet gleichzeitig zunächst auf eine Berücksichtigung der Berufsentwicklung sowie der physio-psychischen Berufsanforderungen, um sein Berufsbild als „umfassendes sachliches Zustandsbild“ (ebd.) zu entwerfen, das mit Bezug auf Schlieper (1956, 122) einen „getreuen Spiegel eines Berufes“ darstellt. Kell weist an gleicher Stelle darauf hin, dass ein solches objektives Berufsbild in Anlehnung an Erbach (1959) wegen seiner Stellung zu allen übrigen Berufsordnungsmitteln auch als „primäres Berufsbild“ bezeichnet werden könnte und damit auch dem „Arbeitsbild“ Scharmanns (Scharmann/Dürhörer 1951, 19) vergleichbar sei.

Ausgangspunkt für den Entwurf von objektiven Berufsbildern seien in jedem Fall Betriebsanalysen, da die betrieblichen Funktionen nun einmal die realen Gegebenheiten der Berufe darstellen und sie dort auch ausgeübt werden (Kell 1963, 64). Arbeitswissenschaft und Organisationsforschung sind damit als Hilfswissenschaften für betriebsanalytische Aufgaben heranzuziehen. Ausgehend von betrieblichen Organisationsschemata sind die von den zentralen Aufgaben abgeleiteten Einzelaufgaben zu analysieren, die die wesentlichen Komponenten der Funktion darstellen, „die aus der Zuordnung von Aufgabe und sachlichem Hilfsmittel zum Aufgabenträger unter Berücksichtigung der Umweltbedingungen entstehen. Der Mensch hat diese Funktion mit bestimmtem Ziel, mit bestimmten Hilfsmitteln unter

bestimmten allgemeinen Bedingungen als seine Leistung zu erfüllen“ (ebd., 64-65, mit Bezug auf Gross 1953). Die Charakteristika solcher Funktionen sind nach Kell Bestandteile des objektiven Berufsbildes, so dass diesbezügliche Analysen u. U. nicht auf selbständige Elementaraufgaben begrenzt werden können, sondern bis in die einzelnen Arbeitselemente eines Arbeitsablaufs vordringen müssen (ebd.). Mit Bezug auf Kosiol (1962) entwickelt Kell für die kaufmännische Aufgabe „Verkauf eines Rundfunkgerätes“ ein Modell für eine solche eingehende Funktionsbeschreibung (ebd., 66-67). Er problematisiert in diesem Kontext auch die Begrenztheit rein organisatorischer Aufgabenanalysen, die die physio-psychischen Vorgänge im Arbeitsprozess vernachlässigen und trägt diesem Defizit in seinem Modell über die methodische Berücksichtigung der physio-psychischen Komponente (als Sonderspalte) Rechnung. Eine hohe Anzahl auf der Basis solcher Modelle erarbeiteten Funktionsbeschreibungen sollen dann den Entwurf eines objektiven Berufsbildes erleichtern. “Die Summe der Funktionsbeschreibungen aller kaufmännischen Aufgaben in den für den gesamten Wirtschaftszweig repräsentativen Betrieben umfasst die Berufsinhalte der objektiven Berufsbilder aller kaufmännischen Berufe, allerdings in betriebstypischen Ausprägungen. Werden verschiedene Aufgaben übereinstimmend in mehreren Betrieben eines oder vieler Wirtschaftszweige auf einen Aufgabenträger vereinigt, so erlangen die Betriebsberufe in der Berufswelt allgemeine Geltung. Aus den einzelnen betriebstypischen Berufsinhalten bilden sich die berufstypischen heraus“ (ebd., 69). Aus der Kombination berufstypischer Tätigkeiten entstehen die Erwachsenenberufe, die nach Kell - aufgrund ihrer einzelbetrieblichen Ausrichtung - nicht Ziele einer Berufserziehung sein können, so dass er die objektiven Berufsbilder auch nicht zu den Berufsordnungsmitteln im engeren Sinne zählt. Die Ausbildungsberufe sollen anerkanntermaßen den Zugang zu mehreren Erwachsenenberufen ermöglichen, deshalb ist über die Funktionsbeschreibungen hinaus ein weiterer Schritt notwendig, um aus dezidiert pädagogischer Sicht zu klären,

- welche Berufsinhalte allen kaufmännischen Erwachsenenberufen gemeinsam sind,
- in welchem Umfang sie in jedem Erwachsenenberuf vorhanden sind,

- ob diese Berufsinhalte Teil einer allen kaufmännischen Lehrberufen gemeinsamen Grundbildung oder
- eher - im Sinne Sprangers - eines einzigen kaufmännischen Lehrberufes als „Urberuf“ sein sollen (ebd., 70).

Damit wendet Kell sich den subjektiven Berufsbildern der Lehrberufe, den Lehrbildern bzw. Berufserziehungsbildern zu.

- das subjektive Berufsbild

Mit der Trennung von objektivem und subjektivem Berufsbild wird gleichzeitig auch eine Arbeitsteilung und Zuständigkeitsregelung vorgenommen: für die Analyse des „wirtschaftlichen Seins“ und dafür geeigneter Methoden sind Arbeitsanalytiker und Betriebswirte zuständig, während den Wirtschaftspädagogen die Aufgabe obliegt, aus „Zustandsbildern des beruflichen Seins“ „sollensbestimmende Folgerungen“ abzuleiten, das heißt, Berufserziehungsbilder zu entwerfen (ebd., 72). Kell weist an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sich auch nur auf solche Berufserziehungsbilder die Forderung nach Entwicklung von Berufsbildern mit expliziter pädagogischer Zielsetzung beziehen kann. Die Frage, wie man methodisch von der Vielzahl objektiver Berufsbilder zu dem Berufserziehungsbild eines Lehrberufs gelangt, beantwortet Kell dahingehend, dass für die Berufserziehung das pädagogische Ziel des Lehrberufs entscheidend ist, welches nicht aus den materialen Anforderungen der objektiven Berufsbilder abgeleitet werden kann (73). Es geht vielmehr darum, unter Berücksichtigung der beim objektiven Berufsbild zunächst ausgeschlossenen physiopsychischen Komponenten und der Berufsentwicklung das Ziel des Lehrberufs im Berufserziehungsbild zu entwickeln. Dabei beeinflussen also neben den sachlich-wirtschaftlichen Aspekten (objektive Berufsbilder) physiologische, psychologische, soziologische und pädagogische Aspekte das Berufserziehungsbild, welches dann wiederum als Basis für den Berufsbildungsplan und - zumindest theoretisch - auch für den Lehrplan und die Prüfungsanforderungen fungiert.

Mit der Trennung von objektivem und subjektivem Berufsbild macht uns Kell zugleich auf einen für erziehungswissenschaftliche Analysen funda-

mentalenen Sachverhalt aufmerksam. Er konstatiert nämlich, dass die sogenannten objektiven Berufsbilder keine hinreichende Basis für eine gesellschaftliche Ausbildung seien. Zu klären sei das Verhältnis von objektiven Berufsbildern zu den pädagogischen Zielen, die er für entscheidend hält. Erst aus dieser Zusammenschau ergäbe sich die Basis für den Berufsbildungsplan und dann auch für den Lehrplan und die Prüfungsordnung.

Kritische anzumerken sind m. E. folgende Aspekte, die allerdings weniger den theoretischen Überlegungen und Ausführungen an sich, denn den zugrundeliegenden Situationen geschuldet sind:

- Das objektive Berufsbild beruht im Wesentlichen auf statisch-funktionalen Analysen, die angesichts der Tatsache, dass sich Situationen heute anders gestalten, zu eng angelegt sind.
- Die am Betrieb ansetzenden Analysen greifen ebenfalls zu kurz, da sich die betrieblichen Funktionen im gesellschaftlichen Kontext volkswirtschaftlicher Arbeitsteilung verändern.
- Die Analysen zum objektiven Berufsbild sind eher retrospektiv angelegt bzw. spiegeln höchstens den Status Quo, eine Zukunftsorientierung fehlt jedoch.

Huisinga/Lisop (2002, 12) haben unter Berücksichtigung sowohl des gesamtgesellschaftlichen Strukturwandels als auch eines solchen von Branchen, Institutionen und Organisationen sowie von Arbeitsmarktpolitik, Bildungs- und Sozialpolitik einen „Konstruktionsrahmen für Berufsbilder wie Curricula“ (ebd., 11) entwickelt.

2.4.2.3 Berufsbild im Kontext der berufsbildungswissenschaftlich-arbeitsorientierten Qualifikations- und Curriculumforschung - das Konstrukt-Produkt „Beruf“ bei Lisop und Huisinga

In einer ersten Definition unterscheiden Lisop/Huisinga (1982, 416) folgende Determinanten von Berufen:

- Eine volkswirtschaftlich, betriebswirtschaftliche und privatökonomische Relevanz;
- die zu einem relativ geschlossenen System gefügte Kombination von Wissen und Können;
- die Notwendigkeit und Kontrolliertheit von Ausbildung;
- den Ausbildungsabschluss als Berechtigungsausweis für die Integration ins Arbeitsfeld sowie
- die Hoffnung auf Lebenssinn bei entsprechend glückender Integration in den Arbeitsprozess.

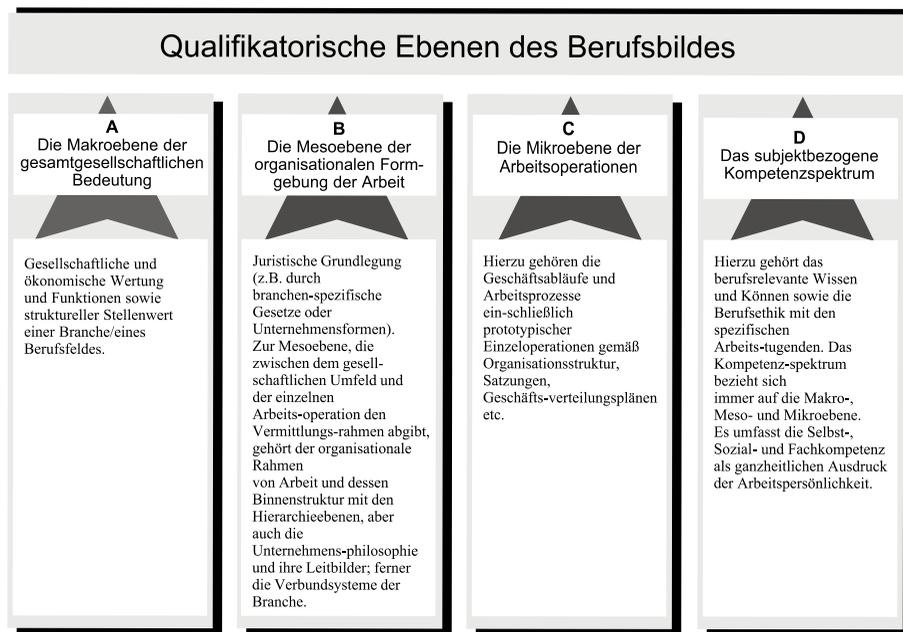


Abbildung 13: Konstruktionsrahmen für Berufsbilder und Curricula (Huisinga/Lisop 2002, 12)

Zudem verweisen sie auf die gesellschaftliche Integrations- und Statuszuweisungsfunktion von Berufen und dessen Rolle hinsichtlich der Erfüllung von Lebenssinn. Während die Determinanten auch weiterhin Gültigkeit für sich in Anspruch nehmen könnten, würden die Statuszuweisungs- und Integrationsfunktion und damit zwangsläufig auch die Lebenssinnggebung durch den Beruf brüchig (vgl. Lisop 2002, 21). Denn durch die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse und Telearbeitsplätze sowie nur bedingt freiwilliger „selbständiger“ Erwerbsarbeit finde eine zunehmende Entwertung des Berufs statt, die sich u. a. in einer Abkopplung der Akteurinnen und Akteure von ihrem Beruf erkennen lasse, wie man insbesondere bei Entlassungen oder strukturellen Veränderungen der Arbeitsnachfrage feststellen könne. Gleichzeitig bleibe gesellschaftliche Integration in weiten Teilen an Erwerbsarbeitsverhältnisse gekoppelt. Lisop und Huisinga definieren Beruf insofern als

„ein tendenziell komplexes, d. h. ganzheitliches, umrissenes aber verzweigtes System von Tätigkeiten, die gesellschaftlichen Aufgabencharakter haben und zu deren Bewältigung besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erworben und als Qualifikationsnachweis öffentlich ausgewiesen werden müssen. Die Ausübung erfolge als Beitrag zum Sozialprodukt im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und zur Sicherung des privaten Lebensunterhalts“ (a.a.O., 21).

Besondere Aufmerksamkeit sowohl in Bezug auf den Berufsbegriff wie auch hinsichtlich der Realisierung von Beruflichkeit erfordere allerdings eine „spezifische Gegensätzlichkeit“. Als die Verbindung von Abstraktem insofern, als Beruf ein zuvor gesellschaftlich definiertes Tätigkeitssystem im Sinne von „Konstrukt auf dem Papier“ darstellt und Konkretem, nämlich die faktische Ausübung von Tätigkeiten meint, die als „Produkt“ von Persönlichkeit, Ausbildung, Erfahrung, Betriebsstruktur, Wirtschaftsstruktur, Gesellschaftsstruktur, Technik und Ökonomie entsteht. Vermittelnd zwischen beiden fungiere die Ausbildung. Sie sichere die gesellschaftliche Reproduktion dieser Implikationsstruktur in der nachwachsenden Generation. Vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels und seiner Dynamik lasse sich allerdings die Flüchtigkeit bzw. die Oszillierung des Berufsbegriffs erkennen. Unter Rückbezug auf das Theorem „Freisetzung und Ver-

gesellschaftung“ nach Negt/Kluge (1976), das den historischen Bewegungsprozess von Gesellschaften als einen solchen der permanenten Formgebung und Formaflösung von Institutionen, Organisationen, Arbeits-, Wissens-, Rechts- und Wertesystemen wie auch Denkmustern, Lebensstilen und Gebräuchen beschreibt, ist dann zu fragen, was angesichts aktueller Entwicklungen an der Beruflichkeit und damit letztlich an traditionellen Reproduktionsmustern freigesetzt und wie sie neu vergesellschaftet werden.

2.4.3 Zur Ver- und Entberuflichungsdebatte

Die berufs- und wirtschaftspädagogische Berufsdiskussion ist über die Jahrzehnte regelmäßig und - je nach Konjunktur - unter Ver- oder Entberuflichungstendenzen geführt worden. An dieser Stelle geht es nicht darum, diese Diskussion im Einzelnen historisch-systematisch nachzuzeichnen, sondern Zäsuren in den Blick zu nehmen, die der Aufklärung für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung wie für die Curriculumkonstruktion bedeutsamer innerdisziplinärer Entwicklungen bzw. Präferenzen dienen.

In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik werden Becks (1986) Thesen zur Individualisierung, Enttraditionalisierung und Freisetzung im Kontext einer eher sozialstrukturellen Argumentationslinie auf die Auflösungs- und Individualisierungsprozesse der Moderne und deren Auswirkungen auf die beruflich verfasste Erwerbsarbeit dahingehend interpretiert, dass mit ihnen ein Verlust ehemals vorhandener Sicherheiten und Schutzfunktionen einhergeht. Insbesondere in qualifikationsbezogenen Entmischungs- und Reorganisationsphasen wird regelmäßig das Phänomen *Entberuflichung*³⁶

³⁶ Entberuflichung wird hier im originären berufs- und wirtschaftspädagogischen Sinne als Entkopplung von Berufsbezeichnung, -bildern, -ordnungen, Rahmenlehrplänen und ausgeübter Tätigkeit verstanden. In jüngster Zeit bedient sich auch die Gerontologie dieser Begriffe. Dann ist ein auf das Lebensalter bezogenes (häufig erzwungenes) frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gemeint. Beide Begriffsbedeutungen thematisieren m. E. zwei Aspekte des gleichen Sachverhalts (Entkopplung von Beruf - als Bündelung

bzw. „neue Beruflichkeit“ diskutiert. Damit werden terminologisch seit mindestens den 1950er Jahren aus Sicht der Berufs- und Wirtschaftspädagogik solche sozialstrukturellen Tendenzen umschrieben, die zur kontrovers diskutierten These von der „Auflösung der beruflich verfassten Arbeitsgesellschaft“ geführt haben. Angesichts einer Entwicklung von einem frühen calvinistisch-ethischen Berufsbegriff hin zu einem funktionalistisch-spezialisierten Berufsverständnis moderner Industriegesellschaften stellte Scharmann bereits 1956 fest, dass „die Entwicklung der modernen Wirtschaftsverfassung ... immer mehr zu einer Auflösung des traditionellen Berufsgedankens („Verarmung des Berufsinhaltes“) und der ihm gemäßen Arbeitsformen“ tendiere (Scharmann 1956, 3). In Verbindung mit den in den 1970er Jahren ins (wissenschaftliche) Blickfeld gerückten kritischen Übergängen zwischen *Arbeit* im Sinne von Ungelernten-Tätigkeit, *Beruf* als eine Ausbildung voraussetzende Tätigkeit³⁷ und *Profession* als systematisiertes und verwissenschaftlichtes Berufswissen³⁸ wird in Verbindung mit technologischen Neuerungen und neuen Formen der Rationalisierung in der industriellen Produktion innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik die Frage, wie die gesellschaftlichen Prozesse zu interpretieren sind und wie darauf reagiert werden sollte, kontrovers diskutiert.

von Kompetenzen und Qualifikationen, die vom Subjekt durch Berufsbildung erworben wurden, - und Tätigkeit/Disembodiment)

- ³⁷ Diesbezüglich konstatierte Erna Barschak bereits in den 1920er Jahren (unter Rückbezug auf E. Schindler und J. Wilden), dass die „streng geregelte, durch Vertrag fest umgrenzte Berufsausbildung innerhalb eines Lehrbetriebes, [...] sich in einer Auflockerung befindet“, „[...] sich das Lehrverhältnis in seiner ursprünglichen Gestalt fast nur noch auf dem Lande und in kleineren Städten erhalten habe“ (Barschak 1929, 62).
- ³⁸ Anna Siemsen hat bereits 1926 auf diese Problematik aufmerksam gemacht, indem sie einerseits auf das „Berufsproblem der Arbeiterschaft“ (Dies. 1926, 90-101) aufmerksam macht, gleichzeitig aber auch mit Blick auf die „bürgerlichen Berufe“ (Handel und Verkehr, freie Berufe) konstatiert, dass sich in ihnen „[...] in höherem Maße als in der Landwirtschaft und Industrie die selbständigen Existenzen erhalten (haben). Trotzdem lässt sich auch hier ein Abgleiten derselben ins Angestellten- oder Lohnverhältnis wahrnehmen, schneller im Handel, langsamer im Beamtentum und in den eigentlich akademischen Berufen“ (Siemsen 1926, 77).

Die mit dem Entberuflichungs-Terminus umschriebenen Problematisierungen der Beruflichkeit haben in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik eine lange Tradition. Bereits in den 1920er Jahren thematisiert Eduard Spranger die für den Beruf relevanten gesellschaftlichen Umschichtungen und fokussiert diese auf die Frage, ob es zukünftig noch Dauerberufe und weiterhin eine freie Berufswahl geben könne (Röhrs 1963, 181) bzw. „ob wir nach einer Kulturperiode weitgehender Berufsspezialisierung etwa in eine neue Periode hinübergewechselt sind, in der das Maximum der *Umstellungsfähigkeit* dem unentrinnbaren Diktat der Verhältnisse am besten entspricht“ (183). Die Vorstellung seines Freundes Kerschensteiner von der `beruflichen Meisterschaft als edelstem Menschentum` sieht Spranger dementsprechend als Ideal, das von einer großen Zahl der Erwerbstätigen nicht mehr gelebt werden könne (183).

Ebenso wies Fischer darauf hin, dass „um in einer völlig rationalisierten Produktion einen rasch gelernten Handgriff zu tun oder eine sonstige ausführende Arbeit zu vollziehen, ... man nicht einmal lesen und schreiben zu können (brauche)“ (Röhrs 1963, 46). Berufs-, Studien- und Hochschulen seien in gleicher Weise als Instrumente der wirtschaftlichen Versorgung entwertet, mindestens zufällig geworden. Die berufliche Durchbildung sei weitgehend entbehrlich geworden und werde noch entbehrlicher gemacht durch die technische Arbeitsrationalisierung, die den ausführenden Arbeiter weitgehend auswechselbar mache, die gelernten durch angelernte, diese durch ungelernete, die traditionellen Räume männlicher und erwachsener Arbeiter durch weibliche und jugendliche ersetze (ebd., 46-47; i.d.S. auch Siemsen 1926).

Auch Scharmann (1963) sah den Zenit der beruflich organisierten Arbeit bereits überschritten, als er die Aussage traf „diese Entwicklung (der Arbeit zur Berufsarbeit, Anm. U.B.) erreicht ihren Höhepunkt im Berufsethos der Aufklärung und des klassischen Idealismus, um von da an im Zuge fortschreitender Mechanisierung der industriellen Arbeitstechnik ihren vocativen und ethischen Gehalt mehr und mehr einzubüßen“ (211). Für den überwiegenden Teil der Erwerbstätigen bestünde „in der gegenwärtigen Kultur- und Gesellschaftskrise“ (als eine spezifische Interpretation der Mo-

derne, Anm. U.B.) damit die Gefahr, „daß sich der Berufsgedanke in eine typische „Ideologie“ und die Berufsarbeit in einen kommerziellen Job verwandeln“ (ebd.).

Trotz der „Weitsicht“ der frühen „Berufs- und Wirtschaftspädagogen“ hat man innerdisziplinär systematisch am Konstrukt Beruf festgehalten, dessen Ideologielastigkeit verdrängt und sogar eine theoretische Fundierung über die Berufsbildungstheorie weiter vorangetrieben, deren Diskussion sich verselbstständigt hat und mit den Auseinandersetzungen zwischen Blankertz (1965) und Abel (1963) bzw. Lange (1970) und Zabeck (1972) ihr (vorläufiges) Ende gefunden hatte.

Jüngste Entwicklungen, wie sie etwa als Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft wahrgenommen werden, fungieren zudem als Indikatoren für die Auflösungstendenzen der Normalarbeitsverhältnisse bzw. für ein „dejobbing“ (Glötz 1996), die dann ebenfalls als Hinweis auf eine stetig fortschreitende Entberuflichung interpretiert werden.

Einige jüngste Argumentationslinien in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Die jüngsten Diskussionen und Argumentationslinien in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik nehmen nun die Befunde der Industriesoziologie, der Angestelltenuntersuchungen, der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung usw. zum Wandel der Erwerbsarbeit und speziell der Arbeitsteilung, also die Entwicklungen im Beschäftigungssystem, zum Anlass, um die lange Tradition der (Ent)Beruflichungsdiskussion auch unter Internationalisierungsaspekten fortzuführen, indem sie über die „Beruflichkeit als `organisierendes Prinzip` der deutschen Berufsausbildung“ (Deißinger 1998) oder über das „Ende oder Wandel der Beruflichkeit? - Beruf und Berufspädagogik im Wandel“ (Gonon 2001) nachdenken.

Deißinger geht von der „methodologischen Fragwürdigkeit der Kategorie `duales System` und ihrer „Untauglichkeit zur Bestimmung des Eigencharakters der deutschen Berufsausbildung“ (16) aus. Er versucht über die Einführung einer Kategorie „Qualifizierungsstil“ (1998, 15), dessen spezifische deutsche Ausprägung als berufsorientierte zu begründen. Gemein-

sam mit der Beruflichkeit als „organisierendem Prinzip“ konstituiere der Qualifizierungsstil „regulative Ideen“, über die man die Berufswirklichkeit neu in den Blick nehmen könne (17). Deißinger kommt zu dem Ergebnis, dass dem Berufsprinzip nach wie vor zentrale Funktionen sowohl im Hinblick auf spezifische Muster der *beruflich-gesellschaftlichen* Integration, als auch unter *ordnungspolitisch-organisatorischen* Gesichtspunkten und mit Bezug auf *didaktisch-curriculare* Aspekte attestiert werden können (vgl. ebd., 248-254, Herv. Deißinger). Deißingers Analytik wirft folgende Fragen auf: Erstens bleibt ungeklärt, was Deißinger unter Berufswirklichkeit versteht. Zweitens scheint Deißinger zu unterstellen, dass das Beschäftigungssystem beruflich organisiert sei. Drittens unterstellt er, dass der Beruf die primäre gesellschaftliche Integration leiste und dass der Beruf an sich Kriterien für didaktisch-curriculare Aspekte liefern würde. Alle diese Punkte lassen sich kontrovers diskutieren. Seine Feststellungen veranlassen Deißinger anschließend, die Entwicklungen - mit Bezug auf die Thesen von Kern/Schumann (1984) „zum `Ende der Arbeitsteilung` sowie die im Zeichen der Neubestimmung beruflicher Kompetenzen stehenden betrieblichen Organisations- und Personalentwicklungsparadigmen“ in Richtung einer „mit neuen Qualitäten ausgestatteten Verberuflichung“ zu deuten (256) und „die dem `dualen System` gegenüber artikulierte Kritik“ (17) zu relativieren.

Gonon (2001) rekurriert angesichts der „Veränderung individueller Erwerbsbiographien wie auch ... (der) permanenten Umgestaltung der Arbeitswelt“ auf ein *pädagogisches* Konzept des Berufes, welches durch eine „bereichsübergreifende Universalisierung“ eine „erstaunliche Flexibilität und Stabilität“ erhalte (404). „... Beruflichkeit wird als *pädagogische* Kategorie (Herv. Gonon) bestimmt, die anschlussfähig ist für wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel“ und die als Orientierungsformel erlaube, bildungspolitische, lernorganisatorische und didaktische Ziele zu verknüpfen (ebd.). Mit Bezug auf die klassische Berufspädagogik (Kerschensteiner, Spranger, Fischer) werde Beruflichkeit nicht mit, sondern *gegen* (Herv. Gonon) den Wandel in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft konstruiert“ (406), gehe es bei Beruflichkeit „nicht nur um die Reproduktion der Fachlichkeit durch Einbezug der nachwachsenden Generation, sondern

auch um die Erzeugung eines beruflichen Ethos“ (408). Damit stellt sich die Frage, wie man angesichts sich auflösender Stabilisierungsmomente überhaupt noch ein „berufliches Ethos“ erzeugen kann. Gonon geht davon aus, dass Beruflichkeit mit Bezug zu Ziertmann „in ein Bildungsgesamt“ eingebunden sei und sich „nicht aus der Ableitung betrieblicher Erfordernisse, sondern aus einer Perspektive des Bildungssystems selbst ergebe“ (410-411). Er schließt explizit „eine allzu enge Kopplung mit der Dynamik der Arbeitswelt bzw. eine stringente Herleitung betrieblicher Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse als Angelpunkt der beruflichen Bildung aus“ (412). Dabei betont er den integrativen Charakter des pädagogischen Konzeptes im Hinblick auf eine „politisierte Fachlichkeit, durch integrative Bildungspolitik und durch eine sozial abgefederte Kompromissbildung der involvierten Akteure“ (413), ohne allerdings deutlich zu machen, woran sich „die Standards“ (412) dieses Konzeptes orientieren sollten. Das pädagogische Konzept als solches zumindest liefert keine Integration. Somit müsste man nach Gonon davon ausgehen, dass der soziale Aushandlungsprozess integrierend wirkt, was nichts anderes bedeuten würde, als dass der Kompromiss zwischen den involvierten Akteuren allein Integration sichere. Kompromissbereitschaft in diesem Sinne wäre aber nur ein Versprechen auf Integration, die i. d. R. einer eigenen Konstruktionslogik gehorcht. Eine solche - auf den akteurstheoretischen Bezugspunkt konzentrierte - Sichtweise impliziert zudem, dass politische Konsense die wissenschaftliche Konstruktion von Curricula ersetzen können, was letztendlich maximal eine autoritär erzwungene Integration herbeiführen kann.

Der Blick auf die Definitionen und die berufs- und wirtschaftspädagogische Diskussion macht deutlich, dass das Phänomen „Beruf“ unter folgenden verschiedenen Dimensionen thematisiert wird, nämlich im Hinblick auf

- die Ausbildung spezifischer Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse im Sinne einer formalen „Qualifikation“,
- die Herausbildung (berufs)spezifischer Identitäten,
- den Erwerb sozialer Statuspositionen ebenso wie
- sich abzeichnende notwendige Qualifikationserfordernisse in unterschiedlichen Erwerbsbereichen und nicht zuletzt

- die Ausbildung von Tugenden und sozialer Normierungen über den Beruf.

2.4.4 Modernisierungsantworten auf das Passungsproblem - Zur Binnendifferenzierungsthese

Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, so lautete die anfangs getroffene Aussage, wurde immer wieder durch veränderte Konstellationen in der gesellschaftlichen Arbeitsschneidung herausgefordert, ohne dass es ihr gelungen wäre, das Passungsproblem zu lösen. Die Logik des Misslingens lässt sich auch an den Diskursen um die Modernisierung der beruflichen Bildung in den letzten 20 Jahren zeigen. Zwei gegensätzliche Gruppen von Positionen können als Beleg für diese Auffassung herangezogen werden. Zur Kontrastierung der Binnendifferenzierungsthese wird zunächst die Position von Geißler/Orthey skizziert, weil sie ihren Blick vom beruflichen Bildungswesen nach „außen“ wendet und dabei einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung im Hinblick auf die Bedeutung der Kategorie Arbeit sowie der Problematik der pädagogischen Verluste der Rationalisierung wichtiger Ideengeber ist.

„Aus-laufender Betrieb“ - so charakterisierten Geißler und Orthey in ihrem Buch „Der große Zwang zur kleinen Freiheit“ (vgl. Geißler/Orthey 1998, 165) bissig die industrielle Berufsausbildung. Das Urteil stützen sie auf folgende Argumente:

1. Es lässt sich zeigen, dass die öffentlichen Verlautbarungen von Arbeitgebervertretern, Gewerkschaften, Politikern und Verbänden zu einer Selbstbewunderung neigen. Die ritualisierten Podiumsdiskussionen folgen den immer gleichen Strukturen der „Heiligsprechung“ (a.a.O., 166). Insgesamt herrscht eine „Bestandserhaltungsrhetorik“ vor. Diese Selbstsicht sei kaum mit der nüchternen Bestandsaufnahme in Einklang zu bringen: „Ebenso wie Venedig (in der Renaissance, U.B.), hat das Duale System seine ehemals innovative Funktion heute verloren (vgl. dazu auch Dostal 2000). Die Welt verändert sich schneller denn je, aber nicht mehr in Venedig und nicht im und durchs Duale System der

Berufsausbildung. Dieses System hat - ebenso wie dies auch bei Venedig der Fall ist - seine Zukunft bereits hinter sich. Landauf, landab bekommt man zu hören, daß die ‚Herausforderungen von morgen nicht mit den Qualifikationen von heute zu bewältigen‘ seien“ (a.a.O., 167).

2. Den Innovationsverlust bringen Geißler und Orthey zunächst unter Rückgriff auf Arendt (vgl. Arendt 1960) mit dem Verlust des „Berufsmenschentums“ in Verbindung. Arendt unterscheidet im Hinblick auf das tätige Leben drei Tätigkeitsformen: das Arbeiten, das Herstellen und das Handeln. Arbeiten bringt nichts hervor als die Reproduktion des organischen Lebens selbst. Herstellen führt zu künstlichen Gegenständen, die sich zu einer gemachten Welt relativer Beständigkeit vereinen. Handeln und Sprechen im Umgang mit anderen erzeugen die individuelle Lebensgeschichte. Die nach Arendt zitierte Deutung der menschlichen Tätigkeitsformen trifft vor allem für die Lebenspraxis des antiken Stadtstaates, in gewissen Grenzen aber auch noch für die des christlichen Mittelalters zu. In der Neuzeit dagegen haben der Verlust der Öffentlichkeit in der Massengesellschaft, das mechanistische Weltbild und die experimentell-technisch orientierte Naturwissenschaft sowie die Verabsolutierung der Zweck-Mittel-Rationalität zunächst das Handeln zugunsten des Herstellens verdrängt. Aber die neuzeitliche Vernachlässigung der Welt gegenüber dem schieren Leben, die Instrumentalisierung des Herstellens für die Reproduktion des Lebens, die Aufgabenzerlegung in der herstellenden Produktion und deren Verselbständigung zum Selbstzweck sowie die organistische Rhythmisierung maschinisierter Herstellprozesse haben schließlich auch das Herstellen auf das Niveau des Arbeitens abgesenkt. Neuerdings scheint schließlich auch diese Arbeitsgesellschaft zu Ende zu gehen, weil einerseits die automatische Fabrik die Arbeit zu ersetzen beginnt und weil andererseits auch die noch tätigen einzelnen mehr und mehr im automatischen Funktionieren des bloßen Lebensprozesses versinken. - Soweit Arendt.
3. Geißler und Orthey folgen Arendt in ihrer Argumentation und stützen ihre These vom Verlust des „Berufsmenschentums“ auf eine Disparität zwischen der am Herstellungsparadigma orientierten Berufsausbildung und einem Typus an industrieller Produktion, der durch technisch-

funktionale Tätigkeitsinhalte charakterisiert ist. Die Differenz führe zum Bedeutungsverlust herkömmlicher beruflicher Ausbildung. Die in diesem Zusammenhang von Geißler und Orthey vermutete Entwicklung hin zu einem Job in verschiedenen Tätigkeitsfeldern muss empirisch überprüft werden, fungiert also nur als Hypothese. Die konstatierte Disparität - auch wenn man der Auffassung über die menschlichen Tätigkeitsformen von Arendt nicht folgen will - belegen das auch in dieser Arbeit festgestellte Passungsproblem.

4. Ein weiteres Argument für den Innovationsverlust gründen die Autoren auf einen paradoxen Verschiebungseffekt: „Die Berufsausbildung, wenn erfolgreich abgeschlossen, ist kein Abschluß mehr, sie ist nur mehr die Qualifikation für die Teilnahme am lebenslangen Lernprozeß“ (Geißler/Orthey 1998). Diese Abwertung der beruflichen Erstausbildung kann durch eine Vielzahl an Aussagen in offiziellen Dokumenten zur Berufsbildung und Verbandsaussagen belegt werden. Die in den gleichen Schriften geforderte Attraktivität des Dualen Systems steht dabei in einem gewissen Widerspruch.
5. Die Liberalisierung des Kapital-, Waren- und Dienstleistungsverkehrs (z. B. durch das GATT oder WTO) unterwirft, obwohl die nationalen Politiken sie selbst mitgestalten, die nationale Politik den direkten Welt handelsstrategien. So verliert auch die Berufsbildungspolitik in diesem Zusammenhang die Kontrolle über die Problemdynamiken, es wird nur mehr defensiv gehandelt. Ihrem Charakter nach entwerten diese defensiven Argumente und Strategien die Entwertung des beruflichen Bildungswesens.
6. Schließlich argumentieren die Autoren, dass das berufliche Bildungswesen die Passung auch deshalb nicht herstellen könne, weil Wissen zunehmend in den gesellschaftlichen Verwendungskontexten zur Ware wird. Der Begriff der Schlüsselqualifikationen spiegelt diese Entwicklung, insofern für den Arbeitsprozess einerseits möglichst konkrete Wissensquanten zu vermitteln sind, andererseits aber auch eine rasche Trennung von nicht mehr adäquatem Wissen möglich sein muss. Schlüsselqualifikationen sind, so betrachtet der Ausdruck dafür, „daß in der modernisierten Moderne die Qualifikation als umfassende, aber nicht vorab

festlegbare konkrete Qualifikation für einen sich permanent und immer rascher erneuernden Verwertungsprozeß der Arbeitskraft nützlich ist“ (Geißler/Orthey 1998, 187).

Geißler/Orthey stellen ihre Antworten, indem sie auf Arendt zurückgreifen, sehr bewusst in den Kontext der Diskussion um die Entwicklung von Arbeit, speziell ihrer Rationalisierung. Sie lassen sich dabei jedoch lediglich auf die Ebene ideengeschichtlicher Widerspiegelung der Wirklichkeit ein, legt Arendt doch großen Wert auf historische Begriffsanalysen. Darüber hinaus erscheint die Unterscheidung nach Arbeiten, Herstellen und Handeln höchst künstlich. Arendts Technikverständnis ist viel zu sehr an der handwerklichen Technik orientiert, als dass sie zu einer angemessenen Einschätzung der technisierten Industriearbeit hätte gelangen können. Auch ist die Frage aufzuwerfen, wie es zu beurteilen ist, dass Arendt durchgängig die Zwecke zuungunsten eines höheren Sinns diskreditiert: Im Arbeiten geht es, neben der Lebenserhaltung, vor allem um die Erfahrung des Lebensprozesses; im Herstellen geht es nicht so sehr um Mittel zur Erleichterung der Arbeit, sondern vor allem um Symbole für die Dauerhaftigkeit der Welt; und das Handeln wird schon gar nicht im Dienste der Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse gesehen, sondern als Selbstzweck, dessen Sinn einzig im Zustandekommen von individuellen Geschichten und kollektiver Geschichte bestehen soll.

Oder wird vielleicht zu recht damit geltend gemacht, dass die moderne Zweckrationalität des Utilitarismus und Hedonismus die Menschen hat vergessen lassen, dass sie ganz wesentlich auch auf Sinn angelegte Lebewesen sind, in ihrem Selbstwertgefühl und in ihrem Selbstverständnis angewiesen auf etwas, das außerhalb ihrer selbst liegt?

Damit verspielen Geißler/Orthey die Chance, die berechtigte Kritik einer gesellschaftlichen Lösung des Passungsproblems zuzuführen, was wiederum in einem gewissen Missverhältnis zu ihren Ausführungen um die Liberalisierung des Welthandels steht und die daraus resultierenden Bedarfe an Arbeitsvermögen. Ähnlich verhält es sich mit ihrer Schlüsselqualifikations-Interpretation. Beide Gesichtspunkte, so die hier vertretene Auffassung, sind klärungsbedürftig im Rahmen einer berufsbildungswissenschaftlichen

Qualifikationsforschung. Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf die mächtigen Kapitalvolumina, die im Rahmen der Liberalisierung des Kapitalverkehrs als Venture- oder Risikokapital in den Markt penetriert werden und zur Reorganisation der internationalen Arbeitsschneidung führen. Unter der Kategorie Entmischung wird im nächsten Kapitel auf sie eingegangen. Bezüglich der Schlüsselqualifikation thematisieren Geißler/Orthey ein Phänomen, das in der Berufsausbildung weitgehend ungelöst ist. Gemeint ist das angesprochene Verhältnis einer notwendigen Qualifizierung, die jedoch so offen ist, dass sich daraus in gegebenen Verwendungskontexten rasch ein konkretes Arbeitsvermögen generieren lässt. An anderer Stelle haben Huisinga und Buchmann dieses Steuerungsproblem die Reorganisation des Verhältnisses von Allgemeinbildung und Spezialbildung genannt (vgl. Huisinga/Buchmann 2003). Dahinter steht die Frage, wie sich aus den empirischen Wissensbasen in den Bedarfen an Arbeitsvermögen dessen generierende Strukturen exemplarisch so fassen lassen, dass eben nicht nur das unmittelbare marktverwertbare Wissen entsteht.

Die andere Gruppe von Positionen ist unter die Binnendifferenzierungstheorie zu subsumieren. Diese Zuordnung wird so in dieser Arbeit getroffen, wobei das abgrenzende formale Kriterium dieser Zuordnung das explizite Fehlen der Bezugnahme auf eine Außendimension, also den Bedarf an Arbeitsvermögen, ist. Legitimatorische Bezugnahmen begründen deshalb keine Ausklammerung von der getroffenen Zuordnung.

Die These von der Binnendifferenzierung, d. h. der Modernisierung beruflicher Bildung durch Differenzierung der Prozesse und Strukturen beruflicher Bildung stützt sich auf die Systemtheorie Luhmanns.³⁹ Danach ist das Duale System beruflicher Bildung ein „soziales System spezifischer Prägung“ (vgl. Kutscha 1990, 289). Gemeint ist, dass die Dualität, die duale Organisationsform keine spezifische Systemeigenschaft ist. Deshalb kann

³⁹ Eine Auseinandersetzung mit der Systemtheorie Luhmanns kann hier nicht erfolgen. Verwiesen sei auf die folgenden Schriften: Luhmann, Niklas/Schorr, Eberhard (1988): Reflexionsprobleme im Erziehungssystem. Frankfurt am Main. Suhrkamp. Lenzen, Dieter/Luhmann, Niklas (Hrsg.) (1997): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Kutscha auch formulieren, dass das große Modernisierungsprojekt in der Ausdifferenzierung des Dualen zum Pluralen System der beruflichen Bildung besteht (vgl. Kutscha 1993, 41). Demgegenüber bestünden die Systemleistungen in seiner Öffentlichkeit und Systematisierung.

„Systematisierung ist nach Kutscha die standardisierte Abgrenzung und Differenzierung der Qualifikationsprozesse und -inhalte durch Ordnungsmittel. Diese Systematisierung wiederum habe zwei Seiten: den sachlichen wie zeitlichen Aspekt der Ausbildung und den sozialen Aspekt. Letzterer drückt sich nach Kutscha durch Öffentlichkeit aus. Öffentlichkeit beinhaltet das verallgemeinerbare Interesse des Gemeinwesens an Bildung“ (Huisinga/Lisop 1999, 196).

Das grundlegende Entwicklungsprinzip des beruflichen Bildungswesens ist nach Kutscha ein Systemfindungsprozess, welcher der Logik „Modernisierung durch Differenzierung“ folgt. Dabei scheint sich die bislang starre Trennung zwischen beruflicher Erstausbildung, dem allgemeinen Bildungswesen sowie der beruflichen Weiterbildung aufzulösen (vgl. Kutscha 1993, 41). Zur Folge hat diese Sicht, dass man nur noch in den Kategorien „Systemdifferenzierung“ und „Koordination“ zu denken braucht, um Antworten auf das Passungsproblem zu finden: „Modernisierung der Berufsbildung im Spannungsfeld von Systemdifferenzierung und Koordination“ lautet denn auch der Beitrag von Kutscha auf dem ersten Forum Berufsbildungsforschung 1993 der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz. Er weist damit in eine Richtung, die auch Fragen der Qualifikationsprozesse den Ordnungsmitteln überlässt. Eine gewisse Entkopplung wird damit in Kauf genommen und die Passungsproblematik der Kontingenz, d. h. der Zufälligkeit des Marktes, überlassen.

Lösungen werden dann nur noch in der Binnendifferenzierung des Systems gesucht. Zu solchen Lösungen gehört u. a. die Modularisierung, das E-Learning, die Lernfeldkooperation oder etwa das Lebenslange Lernen.

An der Modularisierungsdiskussion, die wegen ihrer inhaltlichen Bestimmungen und Modulabgrenzungen im Grunde ein originäres Interesse an den Bedarfen an Arbeitsvermögen haben müsste, wird im Folgenden die Selbstisolierung skizziert.

Ab ca. 1994 greifen Berufs- und Wirtschaftspädagogen vermehrt das Thema Modularisierung der Berufsausbildung auf. Die Aktualität des Themas zeigen Arbeiten bis zum heutigen Tag. Der Ausgangspunkt der Modularisierung war politischer Natur, ging es doch um den zunehmenden Druck des europäischen Integrationsprozesses. So votierte die Europäische Kommission schon mindestens seit Mitte der 1980er Jahre für eine verstärkte Berücksichtigung modularer Strukturen (vgl. diverse Grundsatzpapiere; Weißbuch 1995; ebenso wie einzelne Rechtsakte, die sog. Modul-Beschlüsse von 1990 und 1993). Auch sah die Europäische Kommission in der Anlage zur Entsprechungsentscheidung vom 16.7.1985 das englische Modell des durchmodularisierten Zertifizierungssystems der NVQ's (National Vocational Qualifications) als Vorbild für eine Berufsausbildung an. Schließlich implementierten eine ganze Reihe von Mitgliedstaaten modulare Strukturen mit mehr oder weniger großem Erfolg. Auch wenn diese zwischenzeitlich bereits realisierten modularen Strukturen heterogener Natur sind (vgl. van Cleve/Kell 1996), üben sie im Rahmen eines offensichtlich schleichenden Konvergenzprozesses unverkennbar einen zunehmend stärker werdenden Anpassungsdruck auf Mitgliedstaaten wie etwa die Bundesrepublik Deutschland aus.

Im Kontext dieser Europäisierung steht die Modularisierung sowohl als ordnungspolitisches als auch didaktisches Prinzip im Mittelpunkt unterschiedlicher Interessen. Die damit thematisierten Veränderungen scheinen eine neue Qualität in die Diskussion um die Reorganisation von Wissensbeständen und die Entberuflichung der Erwerbsarbeit zu expedieren.

Dabei ist auch der Modularisierungsgedanke gar nicht so neu. Bereits Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre stellte er einen zentralen Aspekt der damaligen bildungspolitischen Diskussionen dar. Er findet sich in den Empfehlungen des Deutschen Bildungsrats in Form eines Kurs- bzw. Baukastensystems wieder, wenn im Strukturplan für das Bildungswesen von „abgeschlossenen Lerneinheiten“ die Rede ist, die „variabel zusammengesetzt“ und sukzessive erworben, die „Organisierung individueller Lernschritte und das Erreichen gesteckter Lernziele“ unterstützen sollen (1970, 201). Der Modularisierungsgedanke kommt auch im Begründungszusam-

menhang für den Kollegsulversuch NRW und hier speziell in seinem „offenen“ Curriculum zum Tragen, wenn das Aufbrechen der geschlossenen Lehrgangsstrukturen traditioneller Berufsausbildungsgänge angestrebt wird (Blankertz 1972, 6).

Kutscha hat die Überlebensfähigkeit des Dualen Systems der Berufsausbildung und damit des größten Teils der klassischen Berufe bereits vor gut einem Jahrzehnt (1992a, 50) daran festgemacht, inwieweit

- (a) eine Koordination durch die Dezentralisierung der Ausbildungsplanung,
- (b) Vielfältigkeit in Form modularisierter und individuell kombinierter Lehr-/Lernarrangements, die
- (c) eingebunden sind in ein System anschlussfähiger Bildungsgänge,

gelingt. Mit diesen Perspektiven hat Kutscha meiner Einschätzung nach einerseits die Entwicklung treffend charakterisiert, andererseits ist zu fragen, woher denn die Inhalte der Module genommen werden sollen.

Folgt man der einschlägigen Literatur, dann herrschen zunächst Modellvorstellungen vor. Sie differenzieren nach dem

- Supplementierungsmodell (hier handelt es sich um Zusatzelemente zur Ausbildung, die konsekutiv oder integrativ angeboten werden);
- Differenzierungsmodell (es handelt sich um ein Kombinationskonzept, welches Doppel- und Mehrfachqualifizierungen ermöglicht);
- Fragmentierungsmodell (die Module existieren eigenständig ohne strukturellen Zusammenhang und werden zertifiziert) (vgl. Deißinger 1996).

Weitere Schwerpunktbildungen sind

- berufsbildungspolitischer Art, insofern erörtert wird, ob das Konzept der Modularisierung das Berufskonzept substituiert;
- didaktisch-methodischer Art, weil sie nach den Gestaltungs- und Gliederungsprinzipien als übergeordnetes Bildungskonzept fragen;

- integrationsorientierter Art, da sie nach der konsistenten Teilqualifikation, die aus dem Gesamtfeld der Berufsqualifikation geschnitten wird, fragen;
- der Weiterbildung geschuldet, weil sie mögliche zertifizierbare ergänzende Zusatzqualifikationen erörtern;
- kompensatorischer Art, da es um die Förderung strukturell benachteiligter Arbeitskräfte (Behinderte, Jugendliche, (Langzeit-)Arbeitslose, Frauen etc.) geht.

Eine jüngere Veröffentlichung von Faßhauer u. a. mit dem Titel „Beweglichkeit ohne Beliebigkeit“ (vgl. Faßhauer u.a. 2001) rückt schließlich die Modularisierungsthematik speziell auf die Ebene der Persönlichkeitsentwicklung, von Rhetorik, Prüfungstraining oder die themenzentrierte Interaktion, um einen Teilabschnitt dieses Sammelbandes zu charakterisieren.

Die Spannweite der Thematisierung von Modularisierung korreliert fast ausnahmslos mit einer selbstreferentiellen Perspektive, die der Wirkung des systemtheoretischen Paradigmas folgt, auch wenn die je eigene Position objektiv davon abweichen sollte.

Mit Blick auf Realentwicklungen kommt es in fast allen Branchen zur Auslagerung von Funktionen in suboptimale Portale (Outsourcing), werden die Schneidungen der Erwerbsarbeitsplätze und die dafür eingeforderten Qualifikationen unter den Beteiligten neu ausgehandelt, entstehen im Zulieferbereich Systemverbände, wird die Fertigungstiefe in der Produktion reduziert, werden entsprechende Prozesse im Rahmen von Dienstleistungsaufgaben in so genannten Call Centern, Kunden-Service-Centern, Bürgerbüros oder Gesundheitszentren etc. bei Banken, Versicherungen, im Handel oder auch im Gesundheitswesen reorganisiert. Damit ist die Problematik der so genannten Entmischungsprozesse angesprochen, die sich u. a. als Fusionen, Ausgründungen, Outsourcing oder Konsolidierungen beobachten lassen. Diese Prozesse verlaufen nicht standardisiert, sondern sind als Reaktionen

auf spezifische (ökonomische) Anliegen und in diesem Sinne als marktlagengerechte Bedürfnisbefriedigungsstrategien zu interpretieren.⁴⁰

In den Diskursen und Debatten, die sich der Binnendifferenzierung zurechnen lassen, wird diese Entwicklung regelmäßig ausgeblendet.

2.4.5 Zur berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung

Der *Bremer Ansatz* zur berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung nimmt das diagnostizierte erziehungswissenschaftliche Qualifikationsforschungsdesiderat speziell in der Berufspädagogik zum Anlass, um unter Rückbezug

- a) auf die Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschung, welche die Veränderung der Formgebung gesellschaftlicher Arbeit auf die Informatisierung, Technisierung und Verwissenschaftlichung ganzer Produktionssysteme zurückführen, und
- b) die „Wende in der Didaktik beruflicher Bildung hin zum *Arbeitsprozesswissen* (Hervh. i. O.) und zu einer gestaltungsorientierten Berufsbildung“ (Rauner 2004, 15),

eine auf die Erforschung des beruflichen Arbeitsprozesswissens gerichtete Berufsbildungs- und Curriculumforschung zu implementieren (a.a.O.). Diese sei - so es um berufsspezifische Inhalte gehe - auf die berufswissenschaftliche Forschung angewiesen. Die Aktualität und den Bedarf an berufswissenschaftlicher Forschung macht Rauner daran fest, dass

- dem umfangreichen Programm bildungsplanerischer Aktivitäten bei zunehmender Zahl an der neu zu ordnenden Berufe und der zu entwi-

⁴⁰ Am Beispiel *Call-Center* sind wir diesen gegenwärtigen Entwicklungen im ökonomischen System mit realempirischem Bezug nachgegangen, um damit einen ersten Beitrag zur aktuellen, aber auf eine lange Tradition zurückblickende berufs- und wirtschaftspädagogische (Berufs)Diskussion - wie sie derzeit u. a. von Deißinger (1998), Gonon (2001) oder Sloane (2001) weitergeführt wird - zu leisten (vgl. Huisinga/Buchmann 2007).

ckelnden Curricula ein unterentwickeltes methodisches Forschungs- und Entwicklungsinstrumentarium gegenüber stehe;

- die innovative Qualität des Berufsbildungssystems vor allem auf der Professionalität der Berufspädagoginnen und -pädagogen beruhe, diese aber gründe - soweit es die berufsbildenden Schulen beträfe - auf einer wissenschaftlichen Berufsschullehrerausbildung, in deren Zentrum das Studium einer beruflichen Fachrichtung stehe. Die Entwicklung beruflicher Fachrichtungen im System der universitären Fächer sei auf eine entwickelte berufswissenschaftliche Forschung und Lehre angewiesen;
- es - trotz Schlüsselqualifikationsdebatte - nach wie vor auf Fachwissen ankomme, aus dem berufliche Könnerschaft resultiere, was eine durch die Expertise- und Lernforschung begründete Herausforderung für die Erforschung der Inhalte und Formen berufsförmiger Arbeitsprozesse und beruflicher Bildungsprozesse darstelle (vgl. Rauner 2002, 444 ff.).

Als berufswissenschaftliche Forschungs- und Entwicklungsfelder stellt Rauner vier miteinander verschränkte Felder für Forschung und Lehre heraus:

1. Die Genese und Entwicklung der Inhalte und Formen berufsförmiger Facharbeit, der Qualifikationsanforderungen sowie der darauf bezogenen Berufe und Berufsfelder;
2. die Inhalte beruflicher Bildung als Dimension der Analyse, Gestaltung und Evaluation fachrichtungsspezifischer Bildungs-, Qualifizierungs- und Sozialisationsprozesse;
3. die Analyse und Gestaltung von lernförderlicher Facharbeit, also ihre Methoden, Werkzeuge und Organisation wie auch die Anforderungen, die an sie gestellt würden;
4. schließlich gehe es um die Gegenstände von Facharbeit, die für die gewerblich-technischen Wissenschaften die berufsfeldspezifische Technik sei, welche es zu handhaben, zu warten und zu reparieren sowie in der Mensch-Maschine-Interaktion lernförderlich zu gestalten gelte (Rauner 2002, 448 f.).

Differenziere man die Felder der berufswissenschaftlichen Forschung unter Bezugnahme auf die Forschungspraxis weiter aus, so ließen sich folgende Forschungsfelder identifizieren:

Die *berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung* habe in erster Linie das Ziel, die für einen Beruf charakteristischen Arbeitsaufgaben und die in diesen inkorporierten Qualifikationsanforderungen zu identifizieren und zu untersuchen, welchen didaktischen Stellenwert diese Aufgaben für die Kompetenzentwicklung habe. Die berufswissenschaftliche Methodenforschung gehe von der Annahme aus, dass die bei der Erforschung der empirischen Grundlegung eines Curriculums vorgegebenen didaktischen und pädagogischen Konzepte in der methodischen Anlage der Qualifikationsforschung ihren Niederschlag finden müsse.

Die berufswissenschaftliche Forschung und die Fachdidaktik habe schon immer die *Entwicklung beruflicher Curricula* als ihre Aufgabe betrachtet. Welche Qualität ein spezifisches Wissen in Bezug auf eine berufliche Problemstellung habe, sei eine inhaltliche Frage nach dem richtigen Wissen oder nach dem Grad der inhaltlichen Angemessenheit des Wissens für das je spezifische Problem und keine lerntheoretische Frage zum Beispiel hinsichtlich von mehr oder weniger „trägem“ oder falschem Wissen. Insofern sei die Analyse und speziell die Entwicklung beruflicher Curricula besonders auf eine interdisziplinäre Forschung und Entwicklung angewiesen, da nicht nur der Zusammenhang von Arbeit, Technik und Bildung in historischer wie prospektiver Perspektive zu berücksichtigen sei, sondern auch der Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen (der Arbeit und Technik-Forschung, der Sozialisationsforschung, der Lernforschung) spezifischen Berufen oder Berufsfeldern Rechnung zu tragen hätten.

Die *Berufsentwicklung* sei ein weiteres Forschungsfeld der berufswissenschaftlichen Forschung, das sich insbesondere bezöge auf

- die Entwicklung von Kriterien für Berufs- und Berufsfeldentwicklung;
- einer darauf bezogenen empirischen Forschung zur inhaltlichen Beschreibung von Berufen (Berufsbildern) sowie

- die Ermittlung berufscharakteristischer Arbeitsaufgaben und zukünftig auch
- auf die Fragen einer Internationalisierung der Berufsentwicklung zu richten sei.

Eine Untersuchung über den *Zusammenhang von beruflicher Bildung und betrieblicher Organisationsentwicklung* habe gezeigt, dass eine Hinwendung der Berufsbildungsforschung zu interdisziplinärer Forschung und Entwicklung notwendig sei, in der neben den berufsbezogenen Fächern und der Berufspädagogik auch die betriebsbezogenen Sozialwissenschaften einbezogen werden müssten. Aus dem Wechselverhältnis zwischen technologischen Innovationen im Prozess der betrieblichen Organisationsentwicklung und Personalentwicklung einerseits und der im Unternehmen vorhandenen Qualifikationen als Potentiale für technologische Innovationen andererseits ergäben sich vielfältige berufswissenschaftliche Forschungs- und Entwicklungsaufgaben.

Lernen in Arbeitsprozessen tangiere in der technisch-gewerblichen Berufsbildung relativ häufig die *Mensch-Maschine-Interaktion*, welche einen Paradigmenwechsel in der Technikgestaltung markiere. Damit werde die berufswissenschaftlich zu bearbeitende Frage aufgeworfen, wie die Funktionen und Aufgaben im Zusammenspiel zwischen maschinellen Funktionen und menschlicher Arbeit zu gestalten seien. Zu klären sei dabei u. a. die Frage nach der Interaktion zwischen künstlicher und menschlicher Intelligenz. Das berufswissenschaftliche Forschungs- und Erkenntnisinteresse liege auf der Gestaltung einer lernhaltigen Mensch-Maschine-Interaktion.

Im Hinblick auf *Industriekultur und Technologietransfer* gehe es auch im Kontext der Internationalisierung der technisch-ökonomischer Entwicklung, welche Bedeutung der berufsförmig organisierten Arbeit und der beruflichen Qualifizierung als einer Transfergröße zukomme. In den bisherigen berufswissenschaftlichen Untersuchungen seien bereits Erkenntnisse über die industriekulturelle Determination technologischer, organisatorischer und qualifikatorischer Prozesse und Produkte gewonnen worden (vgl. Rauner 2002, 448-466).

Die berufswissenschaftliche Diskussion und Forschung habe sich dem Arbeitsprozesswissen als einem Schwerpunktthema zugewandt, welches in der berufswissenschaftlichen, arbeitswissenschaftlichen und berufspädagogischen Diskussion der 1990er Jahre breit aufgegriffen worden sei, nachdem bereits in den 1980er Jahren auf die strategische Bedeutung dieses Wissens im Hinblick auf eine gestaltungsorientierte Berufsbildung aufmerksam gemacht wurde (vgl. Rauner 2002). Der Bremer Forschungsansatz zielt nun darauf, Konzepte des Arbeitsprozesswissens wie sie u. a. von Fischer (2000) entwickelt wurden, für die Curriculumentwicklung fruchtbar zu machen.

Theorien, Methoden und Erkenntnisse zum Lernen im Kontext von bzw. in Korrespondenz zur beruflichen Arbeit seien bisher in erster Linie von der Expertiseforschung und den sie tragenden Wissenschaften entwickelt worden. Da die Arbeitswissenschaften diesbezüglich über eine entwickelte Tradition der Analyse und Gestaltung von Arbeitsprozessen verfügten, ergäben sich vielfältige Berührungspunkte zu der berufspädagogischen und berufswissenschaftlichen Forschung. Während allerdings das arbeitswissenschaftliche Erkenntnisinteresse darin liege, dass die Analysen auf die Aspekte der Arbeitsbelastung und der Gesundheit, auf die Humanisierung des Arbeitslebens und den Gesundheitsschutz ebenso zielten wie auch auf die Qualifizierung der Beschäftigten, betrachte die von der Berufsbildungsforschung realisierte Berufs- und Berufsfeldentwicklung und die darin eingeschlossenen beruflichen Aufgaben vor allem unter dem subjektbezogenen Aspekt von Lernen, Bildung und Kompetenzentwicklung, als Lernen im Prozess der Arbeit (vgl. Rauner 2004, 31 f.).

Ausgehend von der Annahme, dass sich die Mensch-Maschine-Interaktionen durch veränderte Kopplungsstrukturen auszeichnen, komme es in bestimmten Berufen zu Konvergenzen hinsichtlich des Arbeitsprozesswissens, die eine Verschmelzung erwarten lasse, welche letztlich antitayloristisch wirksam werde. Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht ist die Verschmelzung von Arbeitsaufgaben insofern von Bedeutung als damit quasi zwangsläufig eine Form von Wissensintegration angesprochen ist und folglich die curriculare Frage nach dem Verhältnis von allge-

meiner und spezieller Bildung neu zu klären wäre als auch die Frage danach, wie das wissenschaftliche Wissen ausgewiesene Bereiche des Handlungswissens präformiert. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass sowohl die künstliche Intelligenz-Forschung als auch die soziologische Technikforschung das Feld der Mensch-Maschine-Kopplung vielfältig bearbeitet hat. Diese Forschungen werden allerdings im Bremer Ansatz nicht zur Geltung gebracht.

Der Bremer Ansatz geht von einem Set an beruflich realen Arbeitsaufgaben aus, die in Lernaufgaben transformiert werden. Dabei geht es um die Entschlüsselung des in der nach fachlichen Domänen organisierten Berufsarbeit inkorporierten Wissens und Könnens, d. h. um für einen Beruf charakteristische Arbeitsaufgaben. Über welches Können und welches explizite und implizite Wissen verfügen beispielsweise Industrieelektroniker in ihrer Domäne der Instandhaltung von komplexen netz-, computer- und medienintegrierten industriellen Prozessen? Erst diese Ebene der Ausdifferenzierung der Qualifikationsforschung begründe ihre didaktisch curriculare Relevanz (vgl. Rauner 2003). Als Instrument fungieren Experten-Facharbeiter-Workshops, die nach einem heuristischen Schema angelegt werden und auf die Identifizierung von Aufgaben und Lernbereichen gerichtet sind, aber keine Kriterien zur systematischen Konstellation solcher Aufgaben im Curriculum liefern. Offen bleibt, wie die beruflichen Arbeitsaufgaben als Kriterien für die exemplarische Konkretisierung zu Ausbildungsinhalten für die faktischen Aufgaben führen (können).

Rauners Einschätzung, mit den Bildungs- bzw. Erziehungswissenschaften verbinde die Berufswissenschaften das Erkenntnisinteresse an der Analyse und Gestaltung von Lernen, Qualifizieren und Bildung“ (Rauner 2002, 467) ist allerdings nicht zu zustimmen, da das bildungs- bzw. erziehungswissenschaftliche Erkenntnisinteresse gerade nicht auf das Lernen, Qualifizieren und Bildung *an sich* gerichtet ist, sondern auf die *Entwicklung und Entfaltung des Subjekts* ggf. in Lern-, Qualifizierungs- und Bildungsprozessen.

2.5 Zusammenfassung

Betrachtet man aus einer berufsbildungswissenschaftlichen Perspektive das institutionelle Gefüge der Qualifikationsforschungen in der Bundesrepublik Deutschland in seiner Gesamtheit, so lassen sich für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung folgende Konsequenzen ziehen aus den Forschungsdesigns und Ergebnissen der Forschungsbereiche bzw. -institute:

- Die politischen Interventionen spiegeln in erster Linie die für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung typischen Passungsprobleme und bestätigen grundlegend den diagnostizierten Handlungsbedarf. Aus den Interventionen selbst lassen sich jedoch keine direkten wissenschaftlichen Methoden oder gar Forschungsdesigns entwickeln. Die interventionspolitische Ebene trägt damit vor allem zur Legitimation einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung bei. Die Existenz dieses auf Akteurebene angesiedelten politischen Steuerungsmechanismus verweist aber darauf, dass eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung nicht ohne diesbezügliche Akteursforschung auskommen wird. Sind es doch die Akteure, die mit ihrem Wissen und Können sowie ihren Interessen Ziele steuern, Interessen organisieren, Institutionen zentrieren, Handlungswissen aufbauen, Ressourcen verteilen, Spielräume schaffen oder damit verbundene langfristige Stabilitäten ansteuern. Diese Prozesse, also ihre Verlaufsformen, Hemmnisse und Beförderungen, gälte es im Rahmen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zu identifizieren und mit Hilfe eines Akteursansatzes einer perspektivischen vergleichenden Forschung so zu untersuchen, dass die Folgen aus den jeweiligen Aushandlungsprozessen im Hinblick auf die gesellschaftliche Nachfrage an Arbeitsvermögen „greifbar“ wird.

Diesen Gedanken der Früherkennung verfolgt im Prinzip die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen - FreQueNz -, die selbst jedoch kein Akteurskonzept entwickelt hat. Sie macht also auf die Notwendigkeit von „Prognostik“ im Hinblick auf die Erforschung von Bedarfen an Arbeitsvermögen aufmerksam und stellt darüber hinaus das

Erfordernis einer wissenschaftlichen Feldforschung deutlich heraus. Feldtheorie beleuchtet die dynamischen Beziehungen zwischen Subjekten und den Gruppierungen, Institutionen und Organisationen, in denen gelebt und gearbeitet wurde. Das Kernanliegen der Feldforschung besteht darin, eine räumlich und sozial bestimmte Untersuchungseinheit durch möglichst wenig Eingriffe und Veränderungen zu beobachten, zu dokumentieren, Material und Befunde zu erheben und die „gefundenen“ Daten zu Erkenntnissen zu verdichten und zu verallgemeinern. Diese relativ allgemein gehaltene Formulierung ist im Hinblick auf die Belange einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zu spezifizieren. Die FreQueNZ-Initiative weist diesbezüglich in eine Richtung, Untersuchungseinheiten berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung auf der „Exoebene“ anzusetzen. Damit sind solche Knotenpunkte und Verdichtungen gemeint, von denen aus Weltaufschluss möglich wird, ist doch zugleich die Perspektive von Curriculumkonstruktion Subjektbildung. Eine systematische Grundlegung ist FreQueNz bisher allerdings nicht gelungen. Zentral fehlt ihr die Subjektperspektive und damit auch eine Orientierung an curricularen Fragestellungen bzw. Gestaltungsoptionen.

Der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) ist vor allem die Hervorhebung der Notwendigkeit von Interdisziplinarität und der Bündelung von Kräften im Hinblick auf eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung zu verdanken. Auch wenn diese Forderungen auf einer relativ allgemeinen Ebene bleiben und von daher - wie mit Blick auf die politischen Interventionen insgesamt - eher eine nach wie vor offene Problemlage hinsichtlich der interdisziplinären Anlage von Qualifikationsforschungen festzustellen ist.

- Die sozialwissenschaftlichen Qualifikationsforschungen machen deutlich, dass weder Analysen allein der Werte- und Normendiskussionen auf der Makroebene, noch solche der Lehr-Lern-Prozesse ausschließlich auf der Mikroebene Subjektbildung konstatieren. Offensichtlich - nimmt man den Streit um die Vorherrschaft des Primats von makro- bzw. mikrobezogenem Zugang zum Untersuchungsfeld ernst - gelingt es kaum,

vom jeweiligen Zugriff aus zur Curriculumkonstruktion zu gelangen. Entweder hat man es erkenntnistheoretisch mit einem Ableitungsproblem zu tun oder mit einer Verallgemeinerung, die so wiederum keine Gültigkeit beanspruchen kann. Für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung entsteht deshalb die Frage nach dem Zugriff auf die zu konfigurierende Untersuchungseinheit. Diese Einheit wird nach den bisherigen Erkenntnissen so beschaffen sein müssen, dass sich daraus wesentliche Erkenntnisse im Hinblick auf die Arbeitsvermögen gewinnen lassen. Deutlich wurde bereits, dass die Einheit mit Hilfe der Feldforschung zu konzipieren ist. Steuernd treten die vier qualifikatorischen Ebenen des Berufsbildes hinzu, durch die das Wissen und Können in der Untersuchungseinheit fokussiert werden kann. Die Einheit selbst muss dabei immer ein technisch-organisatorisch, sowie technisch-ökonomisch sozialer Komplex sein, in dem sich Gesellschaft bzw. Arbeit konfiguriert. Diese Einheit ist dort „zu finden“, wo gesellschaftliche Handlungskomplexe nach einer Rationalisierung streben bzw. einen Engpass darstellen. Die Komplexe selbst sind als intermediäres Feld zu konzipieren.

Weiterhin machen die sozialwissenschaftlichen Qualifikationsforschungen auf den Umstand aufmerksam, dass technische und technologische Entwicklungen einen konstitutiven Teil der von der Qualifikationsforschung zu bearbeitenden Gegenstandsbereiche darstellen.

Die Diskussion über die Qualifikationsforschungen des IAB als Teil der Bundesagentur für Arbeit nötigt noch einmal, deren Verdienste um die Überprüfung der theoretischen Positionen der Segmentierung und Segregation hervor zu heben. Sie liefern für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung den wichtigen Hinweis auf die Befassung mit Fragen der Arbeitsschneidung. Segmentation und Segregation scheinen dabei zwei eher zufällige Aufarbeitungen der Gesamtproblematik der Organisation gesellschaftlicher Arbeit als Ganzes zu sein, also ihrer Schneidung.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lassen sich nämlich eine ganze Reihe weiterer Erscheinungsformen gesellschaftlicher Arbeitsteilung ausma-

chen. Aktuell diskutierte sind die um das Normalarbeitsverhältnis (vgl. z. B. Kocka/Offe 2000) oder um die Trias Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, öffentliche Arbeit (vgl. z. B. Rifkin 1996).

Das vom Allgemeinen der Arbeitsschneidung durch die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Gesonderte führt mithin auf das generelle zu fokussierende Problem zurück. Von einer parzellierten Problemerkennung aus, und das kann für berufsbildungswissenschaftliche Zusammenhänge typisch sein, ist Subjektbildung kaum möglich.

- Technik (zum Begriff vgl. Ropohl 1979) gehört unzweifelhaft zu den unabdingbaren Faktoren moderner gesellschaftlicher Wertschöpfung. Zwar determiniert sie diese nicht in einem strengen Sinne, aber über die Kategorie der Produktivität wird ihre Bedeutung unmittelbar einsichtig. Die Entwicklung der modernen industriellen Gesellschaft hängt in hohem Maße von ihrer Fähigkeit ab, die jeweils epochal bedeutsame Technik, d. h. die damit verbundene Technologie (technisches Gesetzeswissen, funktionales Regelwissen) und das technische Können zu beherrschen. Es ist das Verdienst der Technikforschung (instrumentelle Technikforschung, soziale Technikforschung, Technikfolgenbewertung) deutlich gemacht zu haben, dass die Formen gesellschaftlicher Arbeitsschneidung ebenso wie deren Hervorbringungen und die konkrete Erscheinungsform von Produktions- und Distributionsprozessen immer sowohl präformierende Rahmenbedingungen und Nucleus bestimmter technologischer und technischer Entwicklungen als auch selbst deren Produkt sind. Technik und Arbeit sind mit anderen Worten aufeinander verwiesen. Die Fähigkeit und die Befugnis zum Umgang mit und zur Gestaltung von sowohl technischem als auch technologischem Potential als auch den wechselseitigen gesellschaftlichen Austauschprozessen ist das ureigenste Anliegen aller Subjektbildungsprozesse. Von diesem Standpunkt her ist zu verstehen, dass eine berufsbildungswissenschaftliche Analyse auf die Erforschung dieser Potentiale in ihren Wechselbeziehungen angewiesen ist. Wichtige Impulse gehen hier von der Technikforschung (im weitesten Sinne) aus.

Diese macht zu Recht darauf aufmerksam, dass ihr Gegenstandsbereich - die technischen und technologischen Entwicklungen - als Basis aller gesellschaftlichen Wertschöpfungsprozesse zu betrachten sind und insofern unabdingbar Gegenstand von Qualifikationsforschungen sind.

- Der für diese Arbeit zentrale Referenzbezug berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung liegt einerseits in der Ver- und Entberuflichungsdebatte, andererseits in der Binnendifferenzierungsperspektive. Der eigentümliche Wechselbezug beider Diskussionsstränge führt zu einer gewissen Aporie und induziert eine Bewegung, die von Ökonomen als „Selbsteilungskräfte des Marktes“ bezeichnet werden. Damit ist gemeint, dass das Ausbildungsmodell in der Bundesrepublik weitgehend durch eine Verrechtlichung sowie eine Konsensbildung gesteuert wird. Beide Prinzipien scheinen aber ihre Strukturierungskraft zu verlieren, weshalb von einer Entgrenzung der Ordnungspolitik zu sprechen ist. An deren Stelle tritt substituierend die Marktlogik mit Prinzipien wie Wettbewerb, Preiskalkulation, Gewinnerzielung, Produkt- und Leistungsorientierung. Der öffentliche Bildungsauftrag folgt der realen Subsumption unter ein ökonomisches Verwertungsinteresse. Im Prozess der realen Subsumption unter das Erwerbswirtschaftsprinzip entstehen zugleich auch neue und öffentlich nicht regulierte und konkretisierte Ausbildungsstrukturen, die theoretisch und praktisch der Vertragslogik folgen. Für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung wird daraus der Schluss gezogen, sie auch marktlogisch und vertragstheoretisch anzulegen.
- Der Bremer Qualifikationsforschungsansatz integriert eine Reihe jener Gesichtspunkte, die auch für diese Untersuchung zentral sind, nämlich die Außenorientierung hin auf die Prozesse der Arbeit. Darin sind die Technik- und die Technologie-Perspektive hervorgehoben: Prozesse der Informatisierung, Technisierung und Verwissenschaftlichung werden auf das *berufliche* Arbeitsprozesswissen hin erforscht. Eine solche Festlegung offenbart zugleich eine Differenz zur berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung. Die berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung des ITB geht von der Annahme aus, dass Arbeits-

prozesse berufsförmig organisiert seien. Diese Auffassung ist mehr als fragwürdig (vgl. Huisinga 2005b). Darüber hinaus beschränkt sich die berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung auf die Erforschung des *beruflichen* Arbeitsprozesswissens, um daraus charakteristische Arbeitsaufgaben zu entwickeln für verschiedene Kompetenzniveaus.

Demgegenüber reklamiert die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung - grundgelegt durch einen „breiten“ Wissensbegriff - nicht lediglich ein operationales Arbeitsprozesswissen, sondern Wissen als Erkenntnis des Grundes, d. h., ein Erkennen von Begründungszusammenhängen für die Entstehung von Bedarfen an Arbeitsvermögen und zwar im Hinblick auf die dabei relevanten Gesamtfunktionalitäten.

Das Arbeitsprozesswissen wird im Bremer Ansatz nicht monodisziplinär erforscht. Ausdrücklich wird die interdisziplinäre Perspektive, die auch den berufsbildungswissenschaftlichen Ansatz kennzeichnet, betont. Diese Koinzidenz stützt somit den vorgelegten Ansatz.

Schließlich ist auf die gemeinsame Grundposition hinzuweisen, dass pädagogische Konzepte, also solche der Subjektbildung, leitend in der Anlage der Qualifikationsforschung wirken. Der Bremer Ansatz realisiert diesen Anspruch methodisch über Facharbeiter-Experten-Workshops, während sich diese Arbeit an der bildungstheoretischen Position von Lisop/Huisinga orientiert, ohne diese selbst zum Gegenstand der Auseinandersetzung zu machen.

Abgrenzend ist hinzuweisen auf die Unterschiedlichkeit der benutzten Referenzbegriffe:

- a) Die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung ist nicht auf den Berufsbegriff angewiesen, orientiert sich stärker an der Leitidee der Subjektbildung. Die Arbeit selbst zeigt auch die zunehmende inhaltliche Funktionslogik dieser Kategorie.
- b) Anliegen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung ist auch nicht die *Berufsentwicklung*. Im Zentrum stehen Möglichkeiten der Subjektentwicklung und -entfaltung unter Nutzung von Bildungsgängen.

Insgesamt kann festgehalten werden: Eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung hat die Bedarfe an Arbeitsvermögen bzw. Arbeitskraft zu erheben und zu analysieren. Sie ergeben sich aus komplexen gesellschaftlichen Konfigurationen aufgrund technischer, technologischer, ökonomischer und sozialer Entwicklungen. Damit verändern sich auch die Bedarfe an Arbeitsvermögen bzw. Arbeitskraft bzw. des dort inkorporierten Wissens und Könnens, die zu untersuchen sind. Dieser Forschungslogik entsprechend, und das war in diesem Kapitel zu zeigen, nimmt sie

- spezifische Akteurskonstellationen in den Blick (Akteurskonzept⁴¹);
- schneidet sie die jeweilige Untersuchungseinheit nach feldlogischen Gesichtspunkten (Feldkonzept, Arbeitsschneidung);
- ist sie auf interdisziplinäre Zugänge angewiesen;
- berücksichtigt sie gesellschaftliche Technisierungsprozesse (Gesellschaftstheorie der Technisierung);
- stellt sie auf nachweisbare Prozesse der Marktlogik (Wettbewerb, Preissteuerung, Leistungs- und Gewinnorientierung) ab

und fokussiert in diesem intermediären Komplex die Bedarfe an Arbeitsvermögen als konkretes Wissen und Können zwecks Gewinnung von Weltanschluss, Weltverfügung und Weltgestaltung.

Die Konzeption dieses Ansatzes berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung ist so angelegt, dass aus den vorliegenden Widersprüchen die jeweils vorwärtstreibenden Elemente geortet und zu einem Ansatz berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung verdichtet werden können.

Im vierten und fünften Kapitel, also dort, wo als Untersuchungseinheit das Gesundheitswesen im Zentrum steht, finden diese Zugriffe eine Anwendung. Sie sind dort jedoch nicht isoliert und auch nicht in aller Vollständig-

⁴¹ In Bezug auf die Aufklärung des Akteurshandelns und der informellen Entscheidungsprozesse wären u. a. die mikropolitischen Ansätze der Organisationstheorie (vgl. z. B. Kepper et al. 1988, Ortmann et al. 1997) zu prüfen und ggf. heranzuziehen (vgl. dazu auch Büchter 2005).

keit nachgewiesen. Insofern differieren in diesen Teilen der Arbeit Darstellungslogik und Forschungslogik. Das vierte und fünfte Kapitel folgten also in dieser Fassung noch der Forschungslogik.⁴²

⁴² Eine redaktionelle Überarbeitung zu einem späteren Zeitpunkt kann diese Differenzen heilen.

3. Zur Neuvergesellschaftung von Arbeit

3.1 Zu den Begriffen Arbeit, Arbeitsvermögen, Wissen und Können

Arbeit

Arbeit wird alltagspraktisch eher als „Normalarbeitsverhältnis“ betrachtet und damit vorrangig als juristische Figur interpretiert, die mindestens die formalen Voraussetzungen, die zeitliche Strukturierung, die inhaltlichen Anforderungen und Fragen der Entlohnung regelt. Normalarbeitsverhältnisse scheinen allerdings zunehmend an Bedeutung zu verlieren; so waren 1998 zwar noch 56,3 % der Erwerbstätigen

- als Arbeiter oder Angestellte (ohne Auszubildende, Beamte, Soldaten, Selbständige, mithelfende Familienangehörige),
- in Vollzeitbeschäftigung (also mit einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden oder mehr) und
- in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

beschäftigt, gleichzeitig sind aber die Teilzeitarbeitsverhältnisse zwischen 1985 und 1998 von 11,6 % auf 18,7 % gestiegen. Tendenzen zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses zeigten sich insbesondere am Phänomen Leih- oder Zeitarbeit (vgl. Schmid 2000, 270-271). Mit der Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen gerät zwangsläufig die Frage des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem in den Blick, das wiederum im Hinblick auf die Gestaltung und Steuerung von Bildungsgängen relevant ist.

Im Kontext dieser Untersuchung kommt der Kategorie Arbeit ein besonderer Stellenwert zu. Arbeit ist die Kategorie der gesellschaftlichen Veränderung. In ihr vollziehen die Menschen materielle und geistige Produktion, die sich in den Produkten ihrer Arbeit materiell gegenständlich kristallisiert. In den Arbeitsprodukten erkennt sich der Mensch selbst in entäußerter sinnlich-gegenständlicher Form wieder. Die Umwandlung der Arbeit aus

einer Prozessform in eine gegenständliche Form bedeutet Verkörperung und Vergegenständlichung geistiger Kräfte und Fähigkeiten in den Arbeitsprodukten. So verstanden wird Arbeit zu einem Konzept zur begrifflich einheitlichen Erfassung der Aneignung, „eine anthropologische, erkenntnistheoretische und soziologische Kategorie“ (Fichtner 1996, 49).

Zur berufsbildungswissenschaftlichen Kategorie wird Arbeit dadurch, dass die gesellschaftliche Produktion auf die Subjekte rückverwiesen ist. Lisop/Huisinga verstehen Arbeit deshalb als bildungstheoretische Grundkategorie, die zugleich Medium wie Ziel der Subjektbildung ist (vgl. Lisop/Huisinga 2004, 428). Mit Bezug zum gesellschaftlich arbeitsteiligen Verständnis umfasst Arbeit aus berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive einerseits die Erwerbsarbeit, aber auch öffentliche Arbeit ebenso wie die private Reproduktionsarbeit. Insofern korrespondiert dieser Arbeitsbegriff in hohem Maße mit genau den Kompetenzbereichen, die bereits der Deutsche Bildungsrat bei seinen Vorstellungen zur „Neuordnung der Sekundarstufe II“ als in allen Bereichen der Sekundarstufe II unter Reproduktionsgesichtspunkten notwendig zu entwickelnde bzw. fördernde Kompetenzen bezeichnet hat, nämlich neben fachlichen auch gesellschaftlich-politische und humane Kompetenzen (Deutscher Bildungsrat 1974, 49-50). Soweit in und durch Arbeit menschliche Potenziale entäußert, angeeignet und entfaltet werden können, so dass Identitätsbildung stattfinden kann, ist Arbeit sinnerfüllte Tätigkeit.

Die Subjektbildung sei als *Entfaltung des Humanvermögens* in der Dialektik von Mensch und Natur sowie Individuum und Gesellschaft zu betrachten. Das anthropologisch weite Arbeitsverständnis schütze davor, den Arbeitsbegriff in Berufs- oder Erwerbsarbeit aufgehen zu lassen und ihn so aufgrund gesellschaftspolitischer Krisen - wie etwa angesichts der Vernichtung von Erwerbsarbeitsplätzen - pädagogisch für verzichtbar zu halten (vgl. Lisop/Huisinga 2004, 429).

Auf dieses weite Verständnis von Arbeit ist eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung angewiesen, weil empirisch nachweisbar die Vergesellschaftung von Arbeit nicht auf die so genannte Erwerbsarbeit beschränkt ist. Das zeigt sich deutlich auch im Gesundheitswesen. Von

daher versteht sich auch die Wahl der Kategorie Arbeitsvermögen in dieser Arbeit.

Arbeitsvermögen

Der Begriff Arbeitsvermögen hat trotz

- historisch breiter Diskussion in den Sozialwissenschaften (vgl. z. B. Negt/Kluge 1981),
- einer über viele Jahre „prominenten Rolle“ (Pfeiffer 2003, 212) in der feministischen Debatte und nicht zuletzt
- einer Erweiterung des Arbeitsbegriffs in der Neuzeit,
- einer verstärkten Subjektorientierung (z. B. Voß/Pongratz 1997),
- der Analyse von Phänomenen der Subjektivierung (z. B. Baetghe 1991) wie
- der Entgrenzung von Arbeit in soziologischen Forschungskontexten

(auch) keinen nachhaltigen Eingang in die Qualifikationsforschung gefunden.

Unter den Bedingungen der erwerbswirtschaftlichen Warenproduktion (Warenrationalität) formuliert das Beschäftigungssystem in aller Regel einen Qualifikationsbedarf eingeschränkter Art. Es handelt sich um den spezifischen Tauschwert der Ware *Arbeitskraft* in einer kurzfristigen Verwertungsperspektive. Eine auf Subjektbildung zielende Qualifikationsforschung steht damit vor dem Problem, dass sich die Entfaltung der Subjekte auf der Basis spezifischer Qualifikationsbedarfe kaum realisieren lässt. Die gesellschaftlichen Implikationen dieser Einschränkung müssen an dieser Stelle nicht weiter interessieren. Um das formulierte berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisinteresse zu sichern, bedarf es einer erweiterten Kategorie. Der Begriff Arbeitsvermögen (bzw. Humanvermögen) als Potentialgröße ist offener Natur und verweist auf seine konkrete Formbestimmung, d. h. auf Entwicklung und Entfaltung. Genau darin korreliert er mit dem berufsbildungswissenschaftlichen Interesse.

Als Vermögen ist er der Inbegriff aller menschlichen Fähigkeiten, die er in Bewegung setzt, sooft er Gebrauchswerte irgendeiner Form produziert. Arbeitsvermögen und Arbeitskraft stehen in einem dialektischen Verhältnis zueinander. Als Gebrauchswertseite der Arbeit sei das Arbeitsvermögen die zentrale Kategorie, um gesellschaftliche Transformationsprozesse auch in ihren qualitativen Auswirkungen auf das Subjekt fassen zu können (vgl. Pfeiffer 2004).

Wissen

Für den Wissensbegriff findet sich im wissenschaftlichen Kontext keine allgemeingültige Definition. Allgemeine Konkretisierungen lauten etwa „etwas im Gedächtnis, im Bewusstsein haben“, „Kenntnisse von etwas haben“, „etwas gelernt, erlebt, erfahren haben, so dass man es jederzeit anwenden, zum Ausdruck bringen kann“ etc.

In einer philosophischen Begriffsdeutung meint Wissen gleichermaßen

- eine *Fähigkeit*, einen Gegenstand so *aufzufassen*, wie er wirklich beschaffen ist,
- die *Fähigkeit*, mit den Gegenständen des Wissens erfolgreich *umgehen* zu können,
- den *epistemischen Zustand*, in dem sich das Subjekt aufgrund der erfolgreichen Ausübung seiner Erkenntnisfähigkeit befindet,
- den *Inhalt*, auf den sich eine erkennende Person sich bezieht wie auch
- die *Aussage*, in der man das Ergebnis eines Erkenntnisvorgangs sprachlich fasst.

Bezogen auf das Subjekt zeichnet sich Wissen durch das Merkmal *Gewissheit* und in objektiver Hinsicht durch das Merkmal *Angemessenheit* aus. In der Philosophie wird Wissen vor allem als bestimmte Fähigkeiten zur Legitimation von Meinungen oder auch zur Erklärung von Tatsachen verstanden. Im vorphilosophischen Kontext wurde Wissen als besondere Zugangsweise zu einem Sachverhalt bzw. als Vertrautheit mit einem Sachverhalt verstanden, während für die moderne Erkenntnistheorie das proposition-

nale Wissen in Form von angemessenen, gerechtfertigten Meinungen im Vordergrund steht.

Der Ausdruck Wissen geht etymologisch auf die indogermanische Sprachwurzel `vid` zurück, die `sehen` und `Licht` bedeutet und die zahlreiche Wörter ausgebildet hat, die ebenfalls soviel wie Wissen bedeuten oder aber damit in einem so engen inhaltlichen Zusammenhang stehen - wie `evidere`(sehen), `evidenz` oder `Idee` - , dass sie in den philophischen Auseinandersetzungen um Natur, Umfang und Grenzen von Wissen eine wichtige Rolle spielen (vgl. dazu im Einzelnen Ritter/Gründer/Gabriel 2004).

Die Epistemologie, die Lehre der Erkenntnis, trägt den Wortstamm für Wissen (episteme) im Namen und der althochdeutsche Begriff *wischan* bedeutet *gesehen haben*. Wissen führt erst dann zur Erkenntnis, wenn die Bedeutung der Einzelinformation im Hinblick auf die Lösung einer Aufgabe, eines Problems erkannt wird. Zu lösende Probleme und Aufgaben sind historisch wie regional variabel, was den Schluss nahe legt, dass Wissen im Kontext sozialer Beziehungen verortet zu sehen. Philosophische Wissensforschungen beschäftigen sich u. a. mit Fragen der Wissensarchitektur (vgl. Weber/Nagenborg/Spinner 2002).

Pädagogisch wird Wissen als im Gedächtnis einer Person gespeicherte und reproduzierbare Beobachtungen, Erfahrungen, Kenntnisse und Einsichten über vielfältige Wirklichkeitsbereiche konkretisiert, die einerseits die Folge unbeabsichtigter Lernprozesse seien, andererseits aber auch die Voraussetzung für bewusste Lern-, Denk- und Problemlöseprozesse darstellten, von denen aus ein Individuum die Welt interpretiere und verändernd auf sie einwirke. Wissen beruhe auf Gewissheiten und begründbaren Erkenntnissen, insofern unterschiede es sich vom Glauben und Meinen. Da Wissen auf eigene oder übernommene Lernerfahrungen zurück zu führen sei und der menschliche Organismus nicht bereits von Geburt an über Wissen verfüge, habe es keinen voraussetzungslosen Anfang, sei erweiter- wie korrigierbar (vgl. Schaub/Zenke 1995).

Aus soziologischer Perspektive bezieht sich Wissen dann auch auf das Verhältnis von Denken und Welt oder wie Berger/Luckmann präzisieren, Wissen sei die Gewissheit, dass Phänomene wirklich sind und bestimmbare Eigenschaften hätten (Berger/Luckmann 1980). In wissenssoziologischen Untersuchungen wird Wissen nicht nur philosophisch begründet, sondern ist immer eingebunden in Fragen nach der Institutionalisierung des Wissens oder anders ausgedrückt nach den Orten und den Formen der Wissensproduktion und dessen Bedeutung für gesellschaftliche Entwicklung. Damit ist ein wissenschaftlicher Forschungs- und Diskurszusammenhang in den Blick zu nehmen, der seit Mitte des letzten Jahrhunderts explizit unter dem - eher allgemeinen - Terminus „Wissengesellschaft“ relevant bzw. realisiert wird. Allerdings analysierten bereits Marx, Weber und Sombart die frühe Industriegesellschaft im Hinblick auf die Veränderung kognitiver Muster, also (auch) als Wissensgesellschaft. Während Marx bereits allgemein auf die Bedeutung des Weltmarktes für eine kontinuierliche Revolutionierung von Wissenschaft, Technik und Industrie verwies, stellten Sombart und Weber eine zunehmende Rationalisierung, Systematisierung und Verwissenschaftlichung gesellschaftlicher Praktiken im modernen Kapitalismus heraus. Bell (1985) formuliert als Charakteristika der postindustriellen Wissensgesellschaft

- a) die zentrale Stellung theoretischen Wissens sowie
- b) die bedeutsamer werdende Abhängigkeit der technologischen Entwicklung vom vorhandenen Wissen:

„Die nachindustrielle Gesellschaft ist in zweifacher Hinsicht eine Wissensgesellschaft: einmal, weil Neuerungen mehr und mehr von Forschung und Entwicklung getragen werden (oder unmittelbarer gesagt, weil sich auf Grund der zentralen Stellung theoretischen Wissens eine neue Beziehung zwischen Wissenschaft und Technologie herausgebildet hat); und zum anderen, weil die Gesellschaft - wie aus dem aufgewandten höheren Prozentsatz des Bruttosozialprodukts und dem steigenden Anteil der auf diesem Sektor Beschäftigten ersichtlich - immer mehr Gewicht auf das Gebiet des Wissens legt“ (Bell 1985, 219).

Für die 1960er und 1970er Jahre sind die Verständnisse von Wissen in einer Wissensgesellschaft - als dienstleistungsorientierte, verwissenschaftlichte und akademisierte - gekennzeichnet durch

- einen Ausbau des Dienstleistungsbereichs, der wissensbasierte Wirtschaftsaktivitäten (mit)befördert hat;
- eine Verwissenschaftlichung der Produktion, nicht zuletzt befördert durch expandierende Forschungsaktivitäten in staatlichen und privaten Institutionen;
- eine zunehmende Professionalisierung der (häufiger akademisch ausgebildeten) Erwerbstätigen.

Die seit Ende der 1990er Jahre entwickelten, jüngeren sozialwissenschaftlichen Konzepte zur Wissensgesellschaft fokussieren insbesondere

- die *strategischen Orte der Wissensproduktion*; so etwa Rammert (vgl. 1999), wenn er reklamiert, dass das Konzept der Wissensgesellschaft mit dem Nachweis stehe und falle, dass die Produktion, Verteilung und Reproduktion von Wissen in der gegenwärtigen Gesellschaft eine führende strategische Bedeutung erlange. „Es gilt vorrangig, strategische Sozialräume der Produktion und Verteilung von Wissen zu identifizieren, die konstitutiven Praktiken und Objekte zu beobachten und ihre Vernetzung und Institutionalisierung von lokalen Ordnungen zu globalen Regimes zu verfolgen“ (Rammert 1999, 44).
- Die Bedeutung von Innovationen, über die sich eine Wissensgesellschaft definiere: „Von einer Wissensgesellschaft oder einer wissensbasierten Gesellschaft lässt sich sprechen, wenn zum einen die Strukturen und Prozesse der materiellen und symbolischen Reproduktion einer Gesellschaft so von wissensabhängigen Operationen durchdrungen sind, dass Informationsverarbeitung, symbolische Analyse und Expertensysteme gegenüber anderen Faktoren der Reproduktion vorrangig werden“ (Willke 1998, 355). Eine entscheidende weitere Voraussetzung der Wissensgesellschaft sei, dass „Wissen und Expertise einem Prozeß der kontinuierlichen Revision unterworfen sind und damit Innovationen zum alltäglichen Bestandteil der Wissensarbeit werden“ (a.a.O.).

Die sozialwissenschaftliche Wissensforschung macht zum einen auf die generelle Bedeutung und unabdingbare Funktionalität von Wissen - als Wissensentstehung, -verwertung und -reproduktion - für die gesellschaftliche Entwicklung unter modernen Bedingungen aufmerksam und zwar in einem Schnittfeld von Wirtschaft, Wissenschaft und Technik, das eine auf Innovationen gerichtete Eigendynamik entwickelt. Zum anderen wird aber auch deutlich, dass das Nichtvorhandensein von Wissen bzw. das Nichtwissen zu einem gesellschaftlichen Problem wird, das u. a. zu Unsicherheiten, Risiken, Brüchen, Friktionen etc. führen kann. Die mit der Entwicklung hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft bzw. Wissensgesellschaft einhergehenden Risikolagen müssen ebenfalls Gegenstand wissenschaftlicher Forschung sein; in einem solchen Forschungskontext wäre dann u. a. die Verteilungs- und Verfügungsfrage von Wissen zu klären oder anders ausgedrückt, die Kopplung von bestimmten Wissenskontingenten an Qualifikationen bzw. Arbeitskraftpotentiale.

Innerhalb der Erziehungswissenschaft ist Wissensforschung zu einem großen Teil als Systematisierungsforschung angelegt, die darauf abzielt, die unterschiedlichen Wissensformen¹ in kohärente Systematiken einzuordnen.

Für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung ist jedoch - mit der Perspektive auf eine Bildungsgang- und Curriculumkonstruktion - die mit neuen Arbeitsschneidungen einhergehenden Veränderungen der Wissensintegration in Arbeitsvermögen zentral und damit auch die Verfügungen der Subjekte über spezifische Wissenskontingente. Insofern kann von einer partiellen Koinzidenz mit der philosophischen und soziologischen Wissensforschung ausgegangen werden, die allerdings im Einzelnen zu prüfen wäre. Wissen sei als Erkenntnis des Grundes immer zugleich auch ein Erkennen von Begründungszusammenhängen. Ein völlig isoliertes Wissen eines einzelnen widerspräche dem Wesen des Wissens und sei un-

¹ Unterschieden werden zum Beispiel die Wissensformen: Deklaratives, prozedurales, systemisches Wissen, Problemlösewissen, reflexives Wissen und die Metakognition (vgl. auch Kapitel 2, Abschnitt 2.3.4). Weiterhin wird auch zwischen narrativem und diskursivem Wissen oder zwischen operativem Wissen und Orientierungswissen unterschieden.

möglich. Die Wissenschaft dringe zu den Begründungszusammenhängen methodisch vor (vgl. Müller/Halder 1974). Hier setzt die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung an.

Können

Alltagssprachlich wird *Können* im Sinne von *Könnerschaft* oder *Meisterschaft* benutzt, womit die Gabe, häufiger jedoch die (durch Bildung, Übung, Ausdauer und/oder Fleiß) erworbene Fähigkeit bezeichnet wird, sachverständig bzw. kunstfertig in speziellen Handlungsfeldern (z. B. Kunst, Wirtschaft, Sport) Besonderes zu vollbringen (also imstande sein, zu etwas fähig sein, etwas gelernt haben). Träger dieser ausgeprägten Fähigkeiten werden als *Könnner* oder *Meister* bezeichnet.

Der Begriff *Können* ist kein Gegenstand wissenschaftlicher Forschungen; insofern ist er nicht als wissenschaftlich definierter Begriff zu interpretieren. Gleichwohl hat er eine hohe und auch aktuelle umgangssprachliche Relevanz im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und hat in einem begrenzten Umfang - in Symbiose mit dem Wissensbegriff - Eingang in die Wissenschaftsterminologie gefunden, dann nämlich, wenn „Wissen und Können“ als konstitutiver Bestandteil des menschlichen Arbeitsvermögens in den Blick genommen werden.

3.2 Risikolagen und Steuerungsfragen in modernen industriellen Gesellschaften

Die gegenwärtigen gesellschaftlichen Strukturen für berufliche Ausbildungsprozesse sind als solche der Moderne durch Ambivalenzen und Unsicherheiten ebenso wie durch Unübersichtlichkeit, Individualisierung und Rationalisierung gekennzeichnet, um nur einige wenige, aber für das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem und die Fragen der Passung zentrale Aspekte zu nennen. Die Vergesellschaftung von Arbeit erfolgt in den Antinomien der modernen Gesellschaft unter Bedingungen, die sich aus berufsbildungswissenschaftlicher Perspektive mit dem Gegensatzpaar „Orthodoxie und Avantgarde“ (Lisop 1992, 59) oder soziologisch in

der Antithetik von „Globalisierung und Fragmentierung“ (Menzel 1998) fassen lassen.

So gestaltet sich insbesondere das Verhältnis Individuum - Gesellschaft paradox und kompliziert, weil es einerseits individualisiert und andererseits standardisiert ausgestaltet ist. Die traditionellen Vorstellungen von Beruf stoßen angesichts der aktuellen Vergesellschaftungsform von Arbeit als Orientierungsmuster der nachwachsenden Generation offensichtlich an seine Grenzen, wie etwa die so genannten Mismatches am Arbeitsmarkt (siehe Abschnitt 3.2.3 unten) und ebenso ein - davon nicht unabhängig zu betrachtendes - verändertes Berufswahl-Verhalten von Jugendlichen (vgl. Renker 2001) vermuten lassen. Der allseits beschworene Mythos vom Lebenslangen Lernen tut sein Übriges, um die Leitfunktion von Beruf als Unsicherheitsbewältigungs“größe“ zu konterkarieren. Denn: Die berufliche Erstausbildung scheint nur noch notwendige aber nicht mehr hinreichende Voraussetzung, um einerseits am Arbeitsplatz, aber auch in anderen gesellschaftlichen Kontexten bestehen zu können.

Die Wirkgefüge und ambivalenten Kräfte, die in modernen Gesellschaften relevant werden, müssen nachvollzogen und verstanden werden, um gestaltend in die sich entwickelnden gesellschaftlichen Strukturen eingreifen zu können. Hier liegt der forschungsstrategische Reiz an der Aufklärung der antinomischen Bedingungen der Moderne, nämlich „das Projekt der Moderne“ im Sinne Habermas` (1981) voranzutreiben und nicht fatalistischen Positionen das Wort zu reden wie sie sich u. a. in dem „zerstörten Traum des utopischen Zeitalters“ (Fest 1991, zit. nach Lisop 1992, 60), der „Schuld der Moderne“ (Fußmann 1991, zit. nach Lisop 1992, a.a.O.) oder auch in der ungeliebten Moderne und darin ausdrücken, dass die Zukunft nicht beginnen könne (Luhmann 1990, zit. nach Lisop a.a.O.).

3.2.1 Gesellschaftliche Bedingungen der Moderne

In dem philosophischen Begriff der *Moderne* drückt sich neben dem Bewusstsein für eine kulturgeschichtliche Übergangsepoche vom Alten zum Neuen in Europa (seit Mitte des 20. Jahrhunderts) erstmalig auch eine his-

torische Singularität aus, die Max Weber dazu veranlasste, sie als „Zeitalter des okzidentalischen Rationalisierungsprozesses“ (Horster 2000, 351) zu bezeichnen. Dieser Rationalisierungsprozess habe die Auflösung der Vorstellung einer Einheit der Welt bewirkt und dazu geführt, dass die normative Verbindlichkeit einheitlicher Weltdeutungen und deren soziale Integrationskraft zerfielen. Gleichzeitig setzte ein Ausdifferenzierungsprozess von Wissenschaft, Ethik/Moral und Kunst ein, der von Beginn an höchst ambivalent erfahren wurde und die weitere gesellschaftliche Entwicklung in hohem Maße geprägt hat. So bemühten sich zeitgenössische Philosophen wie Hegel, Hölderlin oder auch Schelling angesichts der mit der europäischen Industrialisierung einhergehenden Entwicklung (Säkularisierung, Individualisierung, Zunahme sozialer Problemlagen) unter Rückgriff auf die Antike, die Einheit des Individuums mit der Gemeinschaft zu rekonstruieren. Die Philosophen der Aufklärung wie Kant, Voltaire, Rousseau, Montesquieu oder Leibniz sind demgegenüber fortschrittsoptimistisch gewesen, hatten die Zukunft im Blick und hofften auf die positive Wirkung der modernen Wissenschaften, der Kunst, des moralischen Fortschritts und der Gerechtigkeit gesellschaftlicher Institutionen (vgl. auch Habermas 1981). Erst nach dem 1. Weltkrieg und den damit verbundenen katastrophalen Erfahrungen konstatierten Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen übereinstimmend, dass mit der funktionalen Differenzierung der einheitlichen Kultur der traditionellen Gesellschaft in die verschiedenen Expertenkulturen moderner Gesellschaften, „...das soziale Wertgefüge jene ethische Gestaltungskraft verloren (habe), die es dem Einzelnen bislang erlaubte, sein Leben sinnvoll auf ein gesellschaftliches Ziel hin auszudehnen“ (Honneth 1994, 29). Auch Baumann (2003) zeichnet das Bild einer Moderne, in der sich viele herkömmliche Strukturen auflösen, dabei flüchtig und weniger fassbar werden. Schaltzentren der Macht gäbe es nicht mehr, das Kapital reise mit leichtem Marschgepäck nämlich Aktenkoffer, Notebook und Handy, Individuen gewöhnen zwar an Freiheit, müssten aber mit erheblichen Anstrengungen ihre sozialen Bindungen immer wieder neu herstellen.

3.2.2 Risikogesellschaft und die neue Vergesellschaftung von Arbeit

Aus sozialstruktureller Perspektive zeichnet Beck (1986) den Weg unserer Gesellschaft in eine riskante Moderne nach. Auf diesem Weg entwickle sich das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft in der Weise paradox und kompliziert, als dass es gleichzeitig zu individualisierten und standardisierten Lebenslagen und Biographien käme (ebd., 205). Der Aufbruch in die Moderne ist nach Beck wesentlich durch zwei Zielvorstellungen gekennzeichnet: (1) Durch den im Kantschen Sinne „Ausgang des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit“ und (2) durch die Auflösung der Ständegesellschaft zugunsten einer chancengleichen, leistungsorientierten Gesellschaft. Ein weiteres Kennzeichen der Moderne sei die mit diesen Zielperspektiven verbundene Möglichkeit für jedes Individuum, seine Stellung in der Gesellschaft durch eigene Leistung zu beeinflussen. Die durch den Verlust der traditionellen Einbindungen und Verpflichtungen des Einzelnen gewonnene individuelle Freiheit stelle sich in der Folge durchaus problematisch dar. Den mit diesen Entwicklungen einhergehenden „Individualisierungsschub“ macht Beck (1986, 229) an folgenden Phänomenen fest:

- (1) Sozialität wird zur individuellen Aufgabe. Das heißt, Traditionen, Werte und Sozialstrukturen sind grundsätzlich optional, können also von der einzelnen Person angenommen werden oder auch nicht.
- (2) Soziale Position und Erfolg in der Gesellschaft hängen vom Grad der individuellen Bildung ab. Individualisierung werde damit zur fortgeschrittensten Form der markt- und bildungsabhängigen Vergesellschaftung.
- (3) Die entstehenden Individuallagen seien durch und durch (arbeits-)marktabhängig. Mit anderen Worten, die jeweilige Situation der einzelnen Person werde bestimmt durch den unvermeidlichen Bezug zum Arbeitsmarkt, was der Einzelne dann nicht als gesellschaftliches, sondern als individuelles Problem erfahre. Arbeitslosigkeit z. B. sei zwar

nach wie vor ein ökonomisch bedingtes Kollektivschicksal, werde aber von den Betroffenen als individuelle Problemlage gedeutet.

Nach einer anfänglichen Phase, in der technischer Fortschritt zur Mehrung des Reichtums bei kalkulierbarem Risiko für den Einzelnen geführt habe, sei nun am Ausgang der Moderne ökologisch und ökonomisch der Punkt gekommen, an dem die „Risiken und Selbstbedrohungspotentiale“ (Beck 1986, 25) ein global unüberschaubares Ausmaß angenommen hätten. Risikoverteilung und Handlungsmöglichkeiten seien immer weniger individuell durchschau- und steuerbar und zunehmend bildungsunabhängiger. Die zunehmende Orientierungslosigkeit in modernen Gesellschaften sieht Beck auch im Zusammenhang mit der Tatsache, dass die Moderne zwar traditionelle gewachsene Sozialstrukturen überwunden, aber keine wirklichen alternativen Formen zur Angst- und Unsicherheitsbewältigung hervorgebracht hat. Die damit verbundene Notwendigkeit zur Entwicklung individueller Bewältigungsstrategien interpretiert Beck so eher als Zwang, denn als individuelle Freiheit. Der Mensch werde - mangels alternativer Vergesellschaftungsformen - dazu gezwungen, sich selbst zum Zentrum der eigenen Lebensplanung und -führung zu machen.

In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sind die Vorstellungen und Aussagen der soziologischer Studien - insbesondere solche der Industrie- und Angestelltensoziologie - unter eher speziellen Fragestellungen aufgegriffen worden, nämlich im Hinblick auf die Ver- bzw. Entberuflichung gesellschaftlicher Arbeit und der damit unmittelbar in Zusammenhang stehenden Frage nach der Aufrechterhaltung der Reproduktionsfunktion des Dualen Berufsausbildungssystems (vgl. Kapitel 2 dieser Arbeit).

Die Berufsbildung ist vom Risikoprozess der Moderne unmittelbar betroffen, nicht zuletzt, da sich die Antinomien in der beruflichen Ausbildung und demnach an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in besonderer Weise offenbaren. Damit wird die Moderne - über den zentralen disziplinären Forschungsgegenstand Berufsbildung - auch für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik unter einer berufsbildungswissenschaftlichen Analyseperspektive relevant.

Die mit den Entwicklungen in der Moderne einhergehenden Problemkonstellationen werden in jüngster Zeit auch im Wissenschaftsjargon häufiger mit dem bisher vor allem im ökonomischen Sprachgebrauch genutzten Terminus „Mismatches“ umschrieben (vgl. z. B. Bullinger/Tombeil 2000, 16; Entorf 2000). Dessen - trotz primär ökonomischem Impetus - letztlich gesamtgesellschaftliche Bedeutung soll im Folgenden unter Rückbezug auf die entsprechenden Konkretisierungen der Europäischen Zentralbank verdeutlicht werden.

3.2.3 Ein Phänomen der Risikogesellschaft: Mismatches am Arbeitsmarkt

3.2.3.1 Zum (ökonomischen) Begriff „Mismatch“

Gemeinhin bezeichnet man die Abweichung von einem perfekten „Match“ als „Mismatch“. Um das Ausmaß an Mismatch operationalisierbar zu machen, sei es ratsam, von einem hypothetischen „optimalen“ Match als Benchmark auszugehen (vgl. Entorf 2000, 10). Bezogen auf den Arbeitsmarkt, das heißt konkret auf den Ausgleich von Qualifikationsangebot (Arbeitssuchenden) einerseits und Qualifikationsnachfrage (offenen Stellen) andererseits, kann „Optimalität“ zum einen die Match-Qualität der im Matching-Prozess abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse betreffen. Hier steht die quantitative und qualitative Frage im Vordergrund, ob die Profile der Arbeitsplatzanforderungen von den Arbeitsplatzbewerbern vollständig ausgefüllt werden. Solche perfekten Matches seien die Grundlage dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse. Eventuelle spätere Trennungen vom Arbeitsplatz erfolgten dann im Prinzip nur rezessionsbedingt; wenn man vom Problem obsolet werdender Arbeitsplätze einmal absieht (*qualitätsorientiertes Match*).

„Optimalität“ kann aber auch unter einer rein mengenorientierten Zielfunktion definiert werden, also unter der Perspektive, möglichst schnell viele neue Arbeitsplätze entstehen zu lassen. Damit ist das konventionelle Idealbild flexibler Arbeitsmärkte ohne Mismatch in den Blick genommen, in

dem lediglich Formen friktioneller² Arbeitslosigkeit auftreten. In diesem Sinne seien etwa die populären Mismatch-Indikatoren à la Jackman und Roper (1986) oder Jackman, Layard und Savouri (1991) konstruiert, nämlich als kurzfristige Maximierung der Anzahl der Neueinstellungen bei gegebener Anzahl von Arbeitslosen und offener Stellen (*mengenorientiertes Match*).

Als Idealfall bezeichnet man eine Situation, wenn beide Optimalitätskriterien gleichzeitig erfüllt sind. Dann wäre die Anzahl der Neueinstellungen H maximal, während gleichzeitig die Anzahl der Trennungen S aufgrund perfekter Matches minimal ist. Als Differenz ergibt sich das maximale Beschäftigungswachstum ($H_{\max} - S_{\min}$). Mismatch ergibt sich dann als Abweichung des Optimal-Zustands vom Ist-Zustand:

$$(1) \text{ Mismatch} = (H_{\max} - S_{\min}) - (H_{\text{ist}} - S_{\text{ist}}).$$

Die Mismatch-Problematik reduziere sich in dieser ersten Definition auf die Abhängigkeit von zwei Wahrscheinlichkeiten: erstens als Arbeitsloser einen Arbeitsplatz zu finden und zweitens als Erwerbstätiger seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Mismatch sei insofern eine Funktion der Findungsrate f und der Separationsrate s :

$$(2) \text{ Mismatch} = g(\text{Findungsrate}, \text{Separationsrate}).$$

In der zweiten Definition bedeuten hohe Findungsraten und geringe Separationsraten ein geringes Ausmaß an Mismatch. Hier ergebe sich eine unmittelbare Affinität zum Konzept der „natürlichen“ Arbeitslosigkeit im Sinne von Mankiw (1998), bei der gleichfalls die Höhe an Mismatch durch die

² Unter *friktioneller* Arbeitslosigkeit fassen Beck, Fischer, Dornbusch (1997) den „Bodensatz an Arbeitslosigkeit“ im Sinne von Unvermittelbaren und Job-Hopper in kurzzeitige Arbeitslosigkeit. Franz (1999) bezeichnet sie als „natürliche“ Arbeitslosenquote im Sinne von Friedman (1968)“. Mankiw (1998), geht davon aus, dass sich friktionelle Arbeitslosigkeit aufgrund der Tatsache ergebe, dass Arbeitsplatzsuche wegen unterschiedlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberprofile, divergierender Präferenzen und Fähigkeiten sowie eingeschränkter Mobilität und unvollständiger Informationen Zeit benötige.

Findungsrate und durch die Separationsrate determiniert werde (vgl. Entorf 2000, 10 f.).

3.2.3.2 Das Beispiel: EZB: „Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des EURO-Währungsgebiets“

Die Europäische Zentralbank veröffentlichte im März 2002 eine Studie zu den „Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des EURO-Währungsgebiets“ (EZB 2002). Ausschlaggebender Faktor dafür, dass diese Studie vom geldpolitischen Ausschuss des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) unter Beteiligung weiterer Experten der Zentralbanken des Eurosystems erstellt wurde, war (und ist) die Tatsache, dass sich die Arbeitslosenquote im Euro-Währungsgebiet im Jahr 2001 auf 8,5 % belief, während die Unternehmen im EURO-Raum gleichzeitig über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen klagten. Das Überangebot an Arbeitskräften einerseits bei gleichzeitig unbefriedigter Nachfrage nach Arbeitskräften andererseits lasse darauf schließen, dass das Eurogebiet nur unzureichend in der Lage sei, Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften in Einklang zu bringen.

Für die Geldpolitik seien aber effiziente Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt zwingend notwendig und zwar aufgrund folgender Logik:

1. Ein funktionierender Arbeitsmarkt habe direkte Auswirkungen auf das wirtschaftliche Umfeld, in dem die Geldpolitik durchgeführt wird insofern, als eine ineffiziente Allokation der Arbeitskräfte das Produktionspotential mindere und kurzfristig das ohne inflationäre Spannungen erreichbare Wachstum dämpfe. Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in die Richtung, dass Angebot und Nachfrage besser aufeinander abstimbar seien, ließe ein vorübergehend höheres volkswirtschaftliches Potentialwachstum im EURO-Raum erwarten, bis auch eine höhere Beschäftigungsquote erreicht sei.
2. Darüber hinaus könnten Engpässe am Arbeitsmarkt, die auf ineffiziente Abstimmungsprozesse zurückzuführen seien, preistreibend wirken,

wenn sie zu über die Zunahme der Arbeitsproduktivität hinausgehenden Lohnsteigerungen führten. Zudem gehe man davon aus, dass effektivere Abstimmungsprozesse zwischen Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften im Sinne von Ausgleichsprozessen auch den mit Konjunkturaufschwüngen, dem Strukturwandel und der demografischen Entwicklung einhergehenden Risiken (z. B. Arbeitskräftemangel, Aufwärtsdruck der Löhne und Preise) besser begegnet werden könne.

3. Die Experten gehen zudem davon aus, dass „eine höhere Effizienz beim Arbeitsmarktausgleich im EURO-Währungsgebiet in Verbindung mit einem erhöhten Maß an Lohnflexibilität ... die Reaktion der Löhne und Preise auf geldpolitische Maßnahmen beschleunigen und die kurzfristigen Auswirkungen der Geldpolitik auf die Realwirtschaft abschwächen (dürfte)“ (EZB 2002, 4). Die stabilitätsorientierte Geldpolitik der Europäischen Zentralbank würde durch die verbesserte kurzfristige Wechselwirkung zwischen Inflation und Wachstum erleichtert.
4. Für die Teilnehmerländer der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) seien effizient funktionierende Arbeitsmärkte deshalb von erheblicher Bedeutung, weil diese „nicht mit länderspezifischen geld- und wechsellkurspolitischen Maßnahmen auf asymmetrische wirtschaftliche Schocks“ (a.a.O.) reagieren könnten.

Mit Bezug zu dieser Argumentationslinie verfolge man das Ziel, empirisch-statistisches Material über die Ausgleichsprozesse zusammen zu stellen sowie Maßnahmen zu deren Verbesserung zu erörtern. Dabei kristallisierten sich relativ schnell einige grundlegende Problematiken heraus, die eine Analyse der Ausgleichsprozesse erschweren. Diese Prozesse lassen sich vor allem in ihrer Veränderung nur deshalb schwer beschreiben und analysieren, weil die Datengrundlage insbesondere hinsichtlich ihrer Qualität und Vergleichbarkeit unzureichend sei. Diese Einschätzung bezieht sich vor allem auf die Angaben zu offenen Stellen, die für die EURO-Länder überhaupt nur partiell vorliegen und auch dann offensichtlich nur zu einem kleineren Teil der tatsächlich freien Stellen erfassen. Da es im Berichtszeitraum zudem Veränderungen in diesem Erfassungsgrad gegeben habe, sei die Vergleichbarkeit der Ergebnisse im Zeitverlauf gestört. Statistische

Probleme in den Mitgliedsstaaten erschwerten zudem die Datenanalyse über Langzeitarbeitslosigkeit. Der geldpolitische Ausschuss des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) warnt deshalb vor Überinterpretationen des Datenmaterials und hat sich selbst eine Beschränkung zu ungunsten „voreiliger Schlüsse“ (EZB 2002, 5) im Bericht verordnet und auf entsprechend vorsichtige Formulierungen bei der Ergebnisdarstellung geachtet.

Das unbefriedigende Verhältnis zwischen der Anzahl der Arbeitslosen und dem Angebot an offenen Stellen werde durch „unterschiedliche Schocks in der Wirtschaft“ beeinflusst:

- Konjunkturschwankungen (Abhängigkeit der offenen Stellen von der Entwicklung der Gesamtnachfrage)
- Strukturellen Wandel (Auswirkungen von technologischem Fortschritt und/oder veränderten Außenhandelsstrukturen auf die Zusammensetzung der Nachfrage nach Arbeitskräften)
- Veränderte Struktur der Erwerbsbevölkerung (aufgrund demografischen Wandels und veränderter Erwerbsbeteiligungsstrukturen).

Inwieweit solche „ökonomischen Schocks“ Ausmaß und Dauer der Mismatches am Arbeitsmarkt steuern, hängt zum einen davon ab, mit welcher Art und welchem Umfang von Ungleichgewichten man es zu tun hat und zum anderen inwieweit der Arbeitsmarkt dazu in der Lage ist, diese abzufedern. So wird in der Studie davon ausgegangen, dass hinsichtlich der Dauerhaftigkeit der am Arbeitsmarkt herrschenden Ungleichgewichte folgende Unterscheidungen möglich seien (vgl. EZB 2002, 8):

- *Friktioneller Mismatch*: Da es faktisch eine gewisse Zeit dauert, eine Arbeitsstelle zu finden oder eine Stelle zu besetzen, sind auch auf gut funktionierenden Arbeitsmärkten kurzfristig offene Stellen und Arbeitslose unvermeidbar. Die Höhe dieses Mismatch hänge entscheidend von der Effizienz hinsichtlich der Einholung, Verarbeitung und Auswertung aller notwendigen Informationen seitens der Arbeitssuchenden wie der Arbeitgebenden ab.

- *Konjunkturbedingter Mismatch*: Konjunkturbedingte Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt sollten in der Regel vorübergehenden Charakter haben. Solche temporären Einflüsse können allerdings dauerhafte Wirkungen zeigen, wenn der Arbeitsmarkt eher schwerfällig und somit nicht in der Lage ist, sich veränderten Gegebenheiten kurzfristig anzupassen. Dann nämlich erreiche die Arbeitslosigkeit bei einem eintretenden Konjunkturaufschwung gegebenenfalls nicht einmal mehr ihr Ausgangsniveau, sondern verstetige sich auf höherem Niveau, weil das „Humankapital im Verlauf der Anpassungsphase an Wert verloren hat (das so genannte Hysterese-Phänomen)“ (a.a.O., 8).
- *Struktureller Mismatch*: Da sich die bestehende Arbeitskräfteangebotsstruktur nur zeitlich verzögert an veränderte Anforderungen auf der Nachfragerseite hinsichtlich Ausbildung, Beruf, Sektor und Region anpasse, sei der Einfluss des strukturellen Wandels auf Mismatches am Arbeitsplatz in aller Regel von längerer Dauer. Hier sind explizit die so genannten time lags bei der Qualifikationsanpassung in Aus- und Weiterbildungsprozessen angesprochen, aber auch die Veränderungen bei der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, die sich nachhaltig auf die Arbeitsmarktungleichgewichte auswirken.

Eine flexible Lohnfindung, die ausreichend differenzierte Anpassungen der Löhne je nach Konjunkturschwankungen, strukturellem Wandel und Änderungen der Erwerbsbevölkerungszusammensetzung beinhaltet, sei - so die EZB-Studie (2002, 8) - entscheidend für die Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Als Beispiel für diesen konstatierten Zusammenhang wird eine im Verhältnis zu den Lohneinkünften zu großzügig bemessene Arbeitslosenunterstützung angeführt, die die Anreize zur Stellensuche verringere und somit die Ungleichgewichte bzw. Mismatches am Arbeitsmarkt weiter verschärfe.

Mit Bezug zu diesen analyserelevanten Vorannahmen kommt die Studie zusammengefasst zu folgenden deskriptiven Ergebnissen:

Für Ende der 1990er Jahre lässt sich in allen Ländern des EURO-Gebietes eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation konstatieren, sowohl in Bezug

auf ein Beschäftigungswachstum wie auch hinsichtlich des Abbaus von Arbeitslosigkeit; allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Die Beschäftigung wuchs zwischen 1997 und 2001 vergleichbar mit der Entwicklung in den Vereinigten Staaten. Auch der „starke zahlenmäßige und prozentuale Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit, der während des Konjunkturaufschwungs von 1997 bis 2000 in den meisten Euro-Ländern und im Euro-Raum insgesamt zu verzeichnen war“ (EZB 2002, 5), schein(e) ein Indiz für die Entspannung der Arbeitsmärkte gegen Ende der 1990er Jahre zu sein. Die Größenordnung lege die Interpretation dieser Entwicklung über ein rein konjunkturelles Phänomen hinaus nahe. Diese aus Arbeitgebersicht Verknappung der (potentiellen) Arbeitskräfte stand offensichtlich gleichzeitig mit zunehmenden qualifikatorischen und regionalen Mismatches in Zusammenhang. Hier geht man davon aus, dass sich die Struktur des Arbeitskräfteangebots nur schwer an die veränderte Nachfrage nach Arbeitskräften anpasse. Diese veränderte Nachfrage sei auf das „zunehmend von Wettbewerb geprägte globale Umfeld und den raschen technologischen Wandel zurückzuführen“ (a.a.O.). Die vorhandenen Mismatches hätten sich in Verbindung mit der angespannten konjunkturellen Lage in bestimmten Sektoren und Regionen in einem Aufwärtstrend der Löhne gezeigt, ohne dass sich dies auf den gesamten Euroraum niedergeschlagen hätte; nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Tarifparteien überwiegend Lohnzurückhaltung geübt hätten.

Für die 1990er Jahre insgesamt geht man von einer nicht unerheblichen Heterogenität der Arbeitsmärkte im Eurogebiet aus. Hier zeige die Analyse erhebliche Unterschiede in der ländertypischen Entwicklung der Arbeitslosigkeit einerseits und der offenen Stellen andererseits. Mit Hilfe der so genannten Beveridge-Kurve wurden die veränderten Relationen zwischen Arbeitslosenquote und der Quote an offenen Stellen dargestellt. Eine konstatierte Verschiebung dieser Kurve für den überwiegenden Teil der Länder nach außen sei auf eine Ausweitung der qualifikatorischen und berufsbedingten Mismatches im Verlauf des Untersuchungszeitraumes zurückzuführen. Gezielte Arbeitsmarktrefor(m)en hätten ihr Übriges zum kräftigen Beschäftigungswachstum und zum deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit beigetragen. Und das, obwohl das globale Umfeld durch zunehmenden

Wettbewerb gekennzeichnet sei und der technologische Wandel mit einer erhöhten Nachfrage nach Fachkräften einhergehe. Beide Entwicklungen würden die negativen Folgen bestehender Schief lagen am Arbeitsmarkt eher verstärken. Die Wirkungen der Reformen im Sinne eines besseren allgemeinen Funktionierens des Arbeitsmarktes lassen sich - so der Ausschuss - nur schwer abschätzen. Die erhobenen Daten legten zudem nahe, dass es nach wie vor in vielen Bereichen gravierende Ungleichgewichte gäbe, die hinreichend Aktionsfelder für arbeitsmarktpolitische Reformmaßnahmen böten.

Der Ausschuss empfiehlt den Euroländern entsprechend, die grundlegenden Ursachen dieser Ungleichgewichte im eigenen Land zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Explizit genannt werden abschließend als Maßnahmen zur effizienteren Gestaltung des Ausgleichsprozesses und flexibler Arbeitsmärkte: eine effizientere Arbeitsvermittlung, flexiblere Lohnstrukturen bei einer größeren Lohndifferenzierung, eine Verbesserung der schulischen und beruflichen Ausbildung, lebenslanges Lernen, eingebunden in Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems, wenige restriktive Kündigungsschutzbestimmungen, flexiblere Arbeitszeiten sowie mobilitätsfördernde Maßnahmen.

Die bisherigen Reformen werden in der Studie als nicht weitreichend genug eingeschätzt, so dass sich weiterhin Mismatches im Sinne einer anhaltend hohen Arbeitslosenquote, geringer Erwerbsbeteiligung und sich unterschiedlich entwickelnden Arbeitsmärkten im Euroraum erkennen ließen und entsprechend großen Handlungsbedarf induzieren.

Diese unter ökonomischen Gesichtspunkten erstellte Studie zu zentralen Ungleichzeitigkeiten im Arbeitsmarktgeschehen greift die zentralen Aspekte der Reproduktionsfrage auf. Der Versuch, die Problematik auf der Basis empirisch-statistischer Verfahren einer Lösung zuzuführen, wird - so lassen sich die entsprechenden Hinweise in der Studie interpretieren - als wenig Erfolg versprechend eingestuft. Der sich aus der Gegenüberstellung der Daten ergebende Interpretationsspielraum verlangt offensichtlich nach qualitativ-hermeneutischen Verfahren, um der Komplexität des Ursachengeflechts gerecht werden zu können.

3.2.4 Entwicklungen der Moderne aus Sicht der Erziehungswissenschaft

Innerhalb der Erziehungswissenschaft sind die Entwicklungen moderner Gesellschaften nicht explizit als Forschungsgegenstand wissenschaftstheoretisch bearbeitet worden. Allerdings ist das professionelle (pädagogische) Handeln im Feld durch vier konstitutive (Grund)Antinomien in besonderer Weise beeinflusst, die sich im sozialen und kulturellen Modernisierungsprozess herausgebildet haben und mit fortschreitender Modernisierung spezifische Ausprägungen annehmen: Freiheit und Zwang, Organisation und Interaktion, pädagogische Einheitsentwürfe und kulturelle Vielfalt ebenso wie Nähe und Distanz. Damit sind soziale Widerspruchsverhältnisse impliziert, die an den Bezugspunkten pädagogischen Handelns (Person, Gesellschaft, Kultur, Natur) als Spannung zwischen allgemeiner und spezieller Bildung, Unterricht und Erziehung, Disziplinierung/Sozialisierung und Reifung/Wachsenlassen sowie Selbstbildung und Entwicklung eine je spezifische Ausprägung erfahren (vgl. Helsper 2000, 15 ff.). Als besondere pädagogische Herausforderung stellt sich dann die Vermittlungsaufgabe in diesen Antinomien dar. Diese gesellschaftliche Aufgabe hat für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik besondere Konsequenzen, da ihr Aktionsfeld im Schnittfeld u. a. kultureller und wirtschaftlicher Ziele, Bedürfnis- und Aufgabenkonstellationen angesiedelt ist. So machte Kutschka (1990) darauf aufmerksam, dass die Antinomien Öffentlichkeit-Privatheit einerseits und Systematik-Konfusion andererseits ein wesentliches Moment der nichtakademischen beruflichen Ausbildung im Dualen System ausmachen. Insofern nämlich, als die Berufsschule maßgeblich dazu beigetragen habe, berufliche Qualifizierung zu systematisieren und mit den begrenzten Möglichkeiten der Schule Öffentlichkeit herzustellen. Diese Phänomene ließen sich weiterhin als generelle Dimensionen identifizieren, in denen nicht nur der „Systemfindungsprozess“ des beruflichen Ausbildungssystems, sondern des Berufsbildungssystems insgesamt vorangeschritten sei (Ders. 1990, 291). Systematisierung von Berufsbildung bedeute Abgrenzung und Differenzierung der Qualifikationsprozesse wie -inhalte nach generalisierbaren Ordnungsstandards im Sinne z. B. der Ausbildungsordnungen. Somit be-

ziehe sich Systematisierung auf den sachlichen und zeitlichen Aspekt, während Öffentlichkeit auf den sozialen Aspekt der Ausdifferenzierung des beruflichen Ausbildungssystems im Hinblick auf verallgemeinerbare Interessen des Gemeinwesens abstelle. Vor dem Hintergrund der Dominanz unternehmerischer Entscheidungsbefugnisse insbesondere hinsichtlich der Vergabe von Ausbildungsplätzen und der Durchführung und Kontrolle der Berufsausbildung sei die Forderung nach öffentlicher Verantwortung für die Berufsausbildung als Ausdruck eines Reformanspruchs zu verstehen, bei dem es darum ginge, der ungleichgewichtigen Kompetenzverteilung zwischen staatlicher und privater Sphäre bei der Wahrnehmung öffentlicher Interessen in der Berufsausbildung gegenzusteuern (Kutscha 1990, 292).

Beispielhaft wäre hier weiterhin auf ein zentrales Widerspruchsverhältnis hinzuweisen, das den Bereich Bildung insgesamt und die berufliche Bildung in besonderer Weise tangiert: Bildung zwischen Staat und Markt (vgl. Kell 1996). Die Tragweite der Thematik wird u. a. daran deutlich, dass die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) zu dieser Thematik 1996 ihren zweijährig stattfindenden (Gesamt-)Kongress organisiert hat.

Die im Kontext der speziellen Antinomie Staat-Markt (inhaltlich) relevante Fragestellung, ob sozialen oder ökonomischen Zielen jeweils vorrangig Bedeutung beigemessen wird, ist im je historischen Kontext variabel und beruht auf in aller Regel institutionalisierten Aushandlungsprozessen, die durch die gegensätzlichen Ansprüche moderner Gesellschaften eine besondere Brisanz erhalten.

Weiterhin ließen sich die Antinomien Universalität-Spezialität, Autonomie-Scheinautonomie, Normalität-Abweichung, Gleichheit-Ungleichheit, Fördern-Auslesen, Integration-Separation, Individualisierung-Pluralisierung, Institutionalisierung-Auflösung und Utilitarismus-Zweckfreiheit ebenso wie Konsens und Gegensatz im Sinne Bourdieus (vgl. Ders. 1998) als für das berufliche Bildungswesen relevante Widerspruchsverhältnisse konkretisieren.

Jüngere Untersuchungen fokussieren explizit Fragen der curricularen Gestaltung angesichts aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen (vgl. z. B. Clement 2003, Bruchhäuser 2003). Sie erfassen analytisch Antagonismen und Aporien in der beruflichen Bildung, wenn etwa im Hinblick auf die Realisierungschancen des Lernfeld-Konzeptes Fachsystematik und Situationsorientierung in den Blick genommen werden (Clement 2003). Bruchhäuser diagnostiziert mit der „gegenwärtigen Konjunktur eines situationsorientierten Selbstverständnisses in der Didaktik des beruflichen Lernens [...] eine Abwendung von der wissenschaftsorientierten Leitvorstellung bei der Konstruktion von Curricula“, die als monistische Konstruktionsratio einer paradigmatischen gebundenen Mängelminimierung verhaftete bliebe (2003, 494). Beide Ansätze realisieren eine aktuelle Bestandsaufnahme und Problemerkennung im Hinblick auf die Lernfeldorientierung in der Curriculumentwicklung, bleiben aber letztlich der (klassischen) Diskussion um Wissenschaftsorientierung versus Situationsorientierung in gewisser Weise verhaftet. Die auch in diesen Positionen zum Ausdruck kommenden Passungsprobleme scheinen mir weder über die Curriculumentwicklung als Gestaltungspraxis (in den beruflichen Schulen) allein lösbar, noch über eine Berücksichtigung anderer Konstruktionsaspekte seien sie erkenntnistheoretischer, sozialwissenschaftlicher oder neurodidaktischer Art.

Der hier vertretene berufsbildungswissenschaftliche Ansatz knüpft zwar an die Problemerkennungen an, zieht aber insofern andere Schlüsse, als er aus einer explizit berufsbildungswissenschaftlichen Perspektive die Entstehungskontexte von Bedarfen an Arbeitsvermögen in den Blick nimmt; wenn man so will, also das Prinzip der Wissenschaftsorientierung und das Prinzip der Situationsorientierung forschungsstrategisch im Medium der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung neu zusammenführt und weiterentwickelt, um das gesamte Spektrum der curriculumrelevanten Implikationen und damit die gesamte Konstitutionslogik von Curricula in der modernen Gesellschaft erfassen zu können.

3.2.5 Zwischenfazit

Moderne Gesellschaften, dies kann als Zwischenergebnis festgehalten werden, produzieren offensichtlich Risikolagen, die aus Antinomien entstehen. Mit den Auswirkungen solcher Antinomien hat es die Berufsbildungswissenschaft generell und im Besonderen die Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu tun, weil das soziale Wertgefüge an Steuerungskraft verliert, die es dem Einzelnen bislang erlaubte, sein Leben gesellschaftlich zielbezogen einzustellen. Beck belegt die antinomischen Auswirkungen mit dem Terminus Risikolagen, konkret Individualisierung und Enttraditionalisierung.

Berufsbildung, die an der Schnittstelle zwischen dem Beschäftigungssystem und dem Bildungssystem steht, ist vom Steuerungsverlust der sozialen Wertgefüge doppelt betroffen, weil die Schwellenproblematik (1. Schwelle, 2. Schwelle) die gesellschaftliche Zielorientierung immens erschwert und die Qualifikationsfunktion sich nicht mehr unmittelbar auf die neu sich ergebenden Arbeitsschneidungen beziehen lässt. Dieses Dilemma führt zu einer Entkopplung von der Ordnung der Ausbildungsberufe, mit der Folge, dass die Betriebe und Institutionen ihre Bedarfe zunehmend funktional anderweitig decken, nämlich über Technisierung, Informatisierung wie z. B. auch über In- und Outsourcing-Prozesse. So geraten wesentliche Teile der korporatistisch verfassten Berufsausbildung unter Legitimationsdruck und unterliegen einem cultural lag bzw. tragen zu einem Mismatch am Arbeitsmarkt bei.

Zu einem Risiko für das Beschäftigungssystem wie für die individuelle Qualifizierung kann diese Entkopplung dann werden, wenn die der neuen Arbeitsteilung entsprechenden Wissensbestände und die zu Bildungsgängen verfassten Wissensbestände keine „Schnittmenge“ mehr haben. Das generelle Risiko dieser Bedingungen in der Moderne besteht für die nachwachsende Generation in der Gefahr einer - angesichts der realen Arbeitsteilung - unangemessenen Allokation von Wissensbeständen, die letztlich einen sozialen Ausschluss vom Beschäftigungssystem zur Folge haben kann. Die Gefahr für die Betriebe besteht darin, dass sie temporär nicht die benötigten Qualifizierten erhalten, weshalb sie sich diesbezüglich funktio-

nal anderweitig orientieren. Die prinzipielle Schwierigkeit, curriculare Wissensbestände und damit die Arbeitsvermögen aktuell zu halten, wird durch solche Entkopplungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem zusätzlich verschärft.

Ein empirisch mehrfach beobachtetes Phänomen, das auf eine neue Stufe der Vergesellschaftung von Arbeit schließen lässt (vgl. z. B. Kocka/Offe 2000), ist die verstärkte Privatisierung von Aus- und Weiterbildungsprozessen, die die Systematik und Öffentlichkeit der Berufsausbildung als „[...] Abgrenzung und Differenzierung der Qualifizierungsprozesse und -inhalte nach verallgemeinerbaren Ordnungsstandards [...]“ (vgl. Kutscha 1990, 291) unter zeitlichen und sachlichen wie auch im Hinblick auf den sozialen Aspekt der Ausdifferenzierung des beruflichen Ausbildungssystems im Sinne von „verallgemeinerbaren Interessen des Gemeinwesens“ (a.a.O., 292) konterkariert. Die Lernfeldentwicklung ist in diesem Sinne Teil der Symptomatik, die auf eine Auflösung bestehender Ausbildungsstrukturen und deren Privatisierung bzw. Verbetrieblichung und damit auf eine Verschiebung in der dialektischen Beziehung der Antinomien Öffentlichkeit und Privatheit verweist. Denkt man diese Entwicklung zu Ende, dann hätten wir es zukünftig möglicherweise mit einem Marktmodell in der Ausbildung zu tun (vgl. Greinert 1988 und 1995). Greinert unterscheidet in seiner Typologie der Berufsausbildungssysteme in Anlehnung an Max Webers Herrschaftssoziologie drei grundsätzliche „legitime“ (Herv. i. O.) Regelungsmuster im Bereich der beruflichen Bildung nämlich Tradition, Markt und bürokratische Rationalität, denen sich wiederum bestimmte Grundtypen beruflicher Ausbildungssysteme zuordnen lassen (vgl. Greinert 1995, 31). Marktregulierte Ausbildungssysteme finden sich demnach vor allem in den USA, Großbritannien und Japan, während er das deutsche Berufsausbildungssystem demgegenüber als Mischtyp bezeichnet, in dem eine Kombination von Marktregelung und staatlicher bzw. bürokratischer Flankierung feststellbar sei. Damit sei allerdings nicht nur das *System* der Berufsausbildung typologisiert, sondern auch die beruflichen *Lernformen*. Insofern könnten traditionelle Lernformen, also z. B. Imitationslernen und Identifikationslernen, von marktorientierten Formen wie z. B. Training on the Job, Produktionsschulprinzip, Competency Based Training oder modulare

Berufsausbildung von schulorientierten, rationalistischen Lernmodellen wie Lehrgangsausbildung, berufstheoretischer Unterricht oder projektorientierte Berufsausbildung unterschieden werden (a.a.O., 34). Die in diesem Kontext der Lernformen weiterhin relevanten Antinomien fokussieren sich auch auf Kurzfristigkeit versus Langfristigkeit der Qualifizierungsergebnisse. Legt man die von Greinert entwickelte Differenzierung der Systeme und Lernformen zu Grunde, so wird die Auflösung und Neujustierung des bisherigen deutschen Berufsausbildungssystems in Richtung Marktmodell offensichtlich, man denke nur an die zahlreichen Modularisierungsbestrebungen oder Verlagerungen von Qualifizierungsprozessen in arbeitsplatznahe Trainings.

Weitere Indizien für eine neue Vergesellschaftungsstufe sind die zunehmende Akademisierung (Duales Studium, Bachelor, neue Studiengänge im Gesundheits- und Pflegebereich) in prosperierenden Wirtschaftssegmenten ebenso wie die Regulierung von z. B. Massenkundenkontakten als einem wichtigen Teil kaufmännischer Sacharbeit über so genannte Call- bzw. Service Center. In letzterem Handlungskomplex spiegelt sich die Transformation kaufmännischer Arbeit und der mit ihr verknüpften Wissensbestände in besonderer Weise: Massenkundenkontakte führen in der traditionellen Organisation von Vertrieb/Verkauf bzw. Service/Kundenberatung zu Engpässen aufgrund von Personalbedarf bzw. anders betrachtet zu Zeit- und Kostendruck. Kostendruck und Wettbewerbsfähigkeit erlauben jedoch keine quantitative Lösung, z. B. durch Erhöhung des Personalbestandes. Die Lösung erfolgt vielmehr qualitativ durch eine völlige Neuorganisation der Arbeit mit neuen Wissensstrukturen. In diesen Prozessen, die im Rahmen der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung mit der Kategorie Entmischung gefasst werden, lösen Unternehmen heute fast immer die bestehenden, institutionell verfassten Arbeitsstrukturen bzw. -komplexe auf und es entstehen neuartige Organisationsformen von Arbeit. Diese neuen Organisationsformen implizieren auch eine neue Form der Arbeitsschneidung und damit neuartige Wissensstrukturen. Curriculare Überlegungen zur Gestaltung von Bildungsgängen bedürfen entsprechender empirisch abgesicherter Erkenntnisse, um die Anschluss-, Konkurrenz- und Innovationsfähigkeit des (Berufs)Bildungssystems zu sichern.

Dieser Ausblick auf die Berufsausbildung konkret betreffenden Auswirkungen von Antinomien und Steuerungsverlusten war nur möglich unter der Annahme gewisser neuer Steuerungskompensationen. Solche Steuerungskompensationen und ihre Entwicklung sind im Folgenden in den Blick zu nehmen, weil von ihnen nachweislich eine Gestaltungskraft ausgeht, die sowohl die Arbeitsschneidung als auch die Arbeitsvermögen betrifft.

3.3 Zur Risikominimierung durch neue Steuerungsmodelle

Politisch und ökonomisch betrachtet, gewinnen seit Mitte des 20. Jahrhunderts die Fragen gesellschaftlicher Transformation an Bedeutung, die wiederum erhebliche Konsequenzen für die hier im Mittelpunkt stehende Passungsproblematik und damit für die Zukunftsoffenheit des Bildungssystems nach sich ziehen.

Bereits seit den 1940er Jahren wurden Fragen der technischen und technologischen Entwicklung und der sich entwickelnden Dienstleistungsgesellschaft in den Blick genommen (vgl. z. B. Fourastié 1949) sowie Anfang der 1970er Jahre in den USA eine Diskussion zur postindustriellen Gesellschaft in Gang gesetzt (vgl. Bell 1985), die in jüngerer Vergangenheit im Hinblick auf informations- und wissensgesellschaftliche Phänomene weitergeführt wird. Diskutiert werden vor allem der Rückgang unmittelbarer Produktionsstätigkeiten zugunsten von Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich wie auch eine zunehmende Verwissenschaftlichung erwerbsarbeitsrelevanten Wissens, der damit einhergehende Wertewandel ebenso wie eine neue Rationalisierungsqualität jenseits nationalstaatlicher Grenzen, die in der Folge einen erhöhten Wettbewerbsdruck über alle Wirtschaftssegmente hinweg produziert.

Auf wirtschaftspolitischer Ebene finden diese Entwicklungen ihren Ausdruck im so genannten GATS-Abkommen (General Agreement on Trade in

Services), das als Agreement der Welthandelsorganisation (WTO³) den Handel von Dienstleistungen u. a. in den Bereichen Energie- und Wasserversorgung, Bildung, Gesundheit, Öffentlicher Verkehr, Post und Telekommunikation liberalisiert und privatisiert. In der Folge wird in den 144 unterzeichnenden Mitgliedsländern nicht mehr der Staat eine Grundversorgung seiner Bürgerinnen und Bürger verantworten müssen, sondern (z. T. weltweit agierende) Konzerne entscheiden über wichtige (auch soziale) Leistungsangebote.⁴

Dieser Wettbewerbsdruck verdichtet sich im Kontext kaufmännischer Sacharbeit - auf die ich mich exemplarisch beziehe - insbesondere im Management- und Logistikbereich und überall dort, wo wir es mit der Bewäl-

³ Nach achtjährigen Verhandlungen einigten sich am 15. April 1994 die Unterzeichnerstaaten des GATT in Marrakesch auf eine Abschlusserklärung, die die so genannte Uruguay-Runde beendete und die Strukturen der Welthandelspolitik grundlegend veränderte. Gab es bis dahin nur das GATT, ein 1947 geschlossenes Abkommen, mit dem in mehreren Verhandlungsrunden Zölle und Handelsbeschränkungen für Waren abgebaut wurden, so entstand nun die Welthandelsorganisation (WTO). Die WTO ist nicht mehr nur ein Vertrag, sie ist eine internationale Organisation mit Sitz in Genf, mit - bedingt durch einen eigenen Streitschlichtungsmechanismus (Dispute Settlement) - einiger Durchsetzungskraft. Ein festgelegter Zeitplan verhindert ein Verschleppen der Verfahren und da die Ablehnung eines Berichts nur im Konsens geschehen kann, erhalten die Entscheidungen faktisch automatisch Rechtskraft. Zwar hatte auch das GATT ein eigenes Sekretariat und Mechanismen zur Streitschlichtung, diese waren jedoch häufig langwierig und weit weniger durchsetzungsfähig. Neben der organisatorischen Struktur hat sich aber insbesondere auch der Aufgabenbereich verändert und geht nun weit über den Handel mit Waren hinaus. Im Wesentlichen umfasst das Vertragswerk der WTO drei Abkommen:

(1) das seit 1947 bestehende GATT,

(2) das Dienstleistungsabkommen GATS und

(3) das Übereinkommen über handelsbezogene Aspekte der Rechte des geistigen Eigentums (TRIPS). Das GATT-Abkommen ist aus bildungswissenschaftlicher Perspektive von Bedeutung, da im Rahmen dieses Abkommens auch Bildung zur Ware wird.

⁴ Rifkin wertet das GAT-Abkommen, den Maastrichter Vertrag und die Schaffung der NAFTA, der nordamerikanischen Freihandelszone, als „deutliche Anzeichen dafür, dass sich globale Machtverhältnisse ändern“, denn „hunderte von Gesetzen, die den freien Handel der transnationalen Firmen beeinträchtigen, werden dadurch null und nichtig“ (Rifkin 1996, 178).

tigung von Massenkundenkontakten zu tun haben. Das ist u. a. im Handel, bei Banken und Versicherungen, den Energieversorgern und Telekommunikationsdienstleistern ebenso wie im Gesundheitswesen und in der Öffentlichen Verwaltung der Fall.

Der Rationalisierungsdruck in diesen Bereichen führt zur Auflösung bestehender Arbeitsorganisationsstrukturen und -prozesse und forciert deren Restrukturierung unter Kostendämpfungsgesichtspunkten. Als diesbezügliche Verfahren lassen sich seit etwa Mitte der 1990er Jahre in verstärktem Masse Outsourcingprozesse, Fusionen, Kapitalallokationen, Konsolidierungsmaßnahmen etc. beobachten. Als Phänomene dieser Entwicklungen entstehen verbreitet Call Center, Shopping Center, Logistik Center, Bürgerbüros, Beratungs- und Gesundheitscenter etc. Um den reproduktionsrelevanten und damit curricular bedeutsamen Aspekten dieser Phänomene auf den Grund zu gehen, bediene ich mich des berufsbildungswissenschaftlichen Erkenntnisparadigmas "Entmischung" (vgl. Buchmann 2003, 2004a, b und 2005). Diese empirisch gewonnene Figur dient dazu, freigesetzte Formen von Arbeit zu identifizieren.

Im Folgenden wird zunächst auf angesichts der skizzierten Phänomenallage relevant werdenden - und von der OECD seit Beginn der 1990er Jahre geforderten⁵ - neuen Außensteuerungsmodelle eingegangen - konzentriert auf das für die kaufmännische Sacharbeit zentrale Modell des New Public Managements (NPM). Diese neuen Steuerungsmodelle betreffen sowohl den Arbeitsmarkt als auch das Bildungssystem im Hinblick auf deren interne Produktivität, damit sind sie von erheblichem Interesse für die Reproduktionsfragen. Dann wird das berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisparadigma *Entmischung* konturiert und anhand des Phänomens *Outsourcing* konkretisiert.

⁵ Argumentiert wird diesbezüglich mit einer zu großen Bindung von Anteilen der gesellschaftlichen Wertschöpfung im Rahmen des Staatsverbrauchs bzw. der Staatsquote.

3.3.1 Die neuen (Außen)Steuerungsmodelle

Mit Steuerungsmodellen werden in Wirtschaft und Verwaltung die jeweils vorherrschenden Organisationsmodelle bezeichnet (vgl. z. B. Beyer 2000, Meyer 2001), an denen Zielsetzung, Aufbau, Aufgaben und Handlungsoptionen, Hierarchien, Positionen, aber auch wissenschaftliche Relevanz- und Aussagensysteme wie Erkenntnismuster, Sprachsysteme, Gesetze und Logiken etc. im Sinne eines Paradigmas orientieren. Angesichts des gesellschaftlichen Strukturwandels werden traditionelle Organisationsmodelle offensichtlich z. T. dysfunktional und werden in diesen Fällen durch neue Steuerungsmodelle ersetzt.

Organisationssoziologische Ansätze in der Wirtschaft und in der Verwaltung

Scott (1986) unterscheidet organisationssoziologische Ansätze in rationale und natürliche Systeme. Im ersten Fall wird die Bedeutung der offiziellen Aufbau- und Ablauforganisation betont, im zweiten Fall wird hervorgehoben, dass die tatsächlichen Abläufe weniger von der Formalstruktur als von organisationsinternen Macht-, Austausch- und Verhandlungsprozessen bestimmt werden. Darüber hinaus unterscheidet Scott geschlossene und offene Systeme: erstere folgen dem einmal definierten Zweck, die zweiten aktualisieren ihre Ziele und Methoden in Abstimmung mit der Umwelt.

Organisationssoziologische Ansätze		
	Rationale Systeme - fokussieren Strukturdimension -	Natürliche Systeme - fokussieren Prozessdimension -
Geschlossene Systeme - fokussieren Binnen-dimension -	zweckrational gestaltete Bürokratien (Max Weber)	Formale Strukturen weniger wichtig als informelle Beziehungen
Offene Systeme - fokussieren System-Umwelt-Beziehungen -	Ressourcen- und Umwelt-abhängigkeit von Organisationen	Innerorganisatorische Austauschbeziehungen (Bestandserhaltungsorientierung)

Abbildung 14: Organisationssoziologische Ansätze (vgl. Scott 1986)

Als Prototyp der rationalen, umweltgeschlossenen Organisationen lässt sich die von Max Weber beschriebene klassische Bürokratie bezeichnen (vgl. Weber 1972). Diese ist gekennzeichnet durch

- hauptamtliche, qualifizierte Mitarbeiter,
- definierte Kompetenzen,
- strenge Regelgebundenheit der Arbeit,
- Formalisierung und exakte Dokumentation der Tätigkeiten,
- eine hierarchische Koordinierung (Dienstwege) sowie
- eine nicht regelgebundene Organisationsspitze.

Als wahrscheinlich älteste nach diesem bürokratisch-hierarchisch-regelorientierten Typ organisierte Institutionen gelten die Katholische Kirche und das Militär. Die Übertragung dieses Organisationskonzepts auf die Industrie war eine der herausragenden Leistungen des 19. Jahrhunderts: Sie ermöglichte erst, die hohe Anzahl gering oder gar nicht qualifizierter Mitarbeiter effizient zu koordinieren.

Im Kontext *wirtschaftlichen Handelns* hat vor allem das Ende der Massenproduktion ursächlich dazu beigetragen, dass das bisherige bürokratische Organisationsmodell obsolet wurde. Als Auslöser für diesen Wandel werden nicht nur die neuen technischen Möglichkeiten der Informationsverarbeitung und veränderte Marktanforderungen und -chancen (Stichwort: Diversifizierung) betrachtet, sondern auch veränderten Erwartungen und Fähigkeiten der Beschäftigten (Stichwort: Wertewandel).

Seit den 1980er Jahren wird deshalb versucht, „lernende Organisationen“ zu entwickeln. Diese unterscheiden sich in folgenden vier Dimensionen von dem bisherigen, bürokratischen Organisationsmodell:

Ansätze der „lernenden Organisation“		
	Strukturdimension (Neuordnung von Zuständigkeiten)	Prozessdimension (Aushandlungsprozesse)
Binnenmodernisierung	Dezentralisierung von Verantwortung; größere Transparenz der Organisationsprozesse	Intensivere horizontale Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette
Außenorientierung	Flexiblere Prozesse und exaktere Auftragssteuerung	Intensivere Kooperationen mit Kunden, Konkurrenten und Zulieferern

Abbildung 15: Ansätze der „lernenden Organisation“ (vgl. Heidenreich 2000)

Ansätze der „lernenden Organisation“ setzen im Hinblick auf die Binnenmodernisierung organisatorischer Strukturen auf eine Dezentralisierung von Verantwortung, indem z. B. ergebnisverantwortliche Geschäftsbereiche und Gruppenarbeit etabliert werden (Stichwort: Lean Management). Eingebunden in entsprechende Modernisierungsmaßnahmen werden vernetzte Informationssysteme und neue Controllingverfahren, mit dem Ziel, die Transparenz der Organisation zu erhöhen. Insofern wird die dezentrale

Ergebnisverantwortung gestärkt, da jede Gruppe für die Erreichung der Ziele zuständig ist, die sie sich gesetzt hat. Weiterhin wird - etwa durch EDV-gestützte Informationssysteme - eine Flexibilisierung der Fertigung und eine exaktere Auftragssteuerung angestrebt. Auch setzen Unternehmen auf eine Stärkung der horizontalen Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette. Es werden z. B. Projektgruppen eingerichtet, um die Entwicklung neuer Produkte durch eine intensivere Kooperation zwischen Vertrieb, Service, Fertigung und Entwicklung zu beschleunigen und kostengünstiger zu gestalten. Der Aufbau von Kooperations- und Innovationsnetzwerken mit Zulieferern, Kunden wie auch Konkurrenten markiert einen weiteren Schritt. Eine schnellere wie auch flexiblere Entwicklung und Fertigung neuer Produkte wird durch Just-in-time-Lieferkonzepte, Entwicklungspartnerschaften, strategische Allianzen und nicht zuletzt durch gemeinsame Normierungen zu fördern versucht.

Nach diesen Prinzipien strukturierten „lernenden Organisationen“ wird sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungsbereich erhebliche Bedeutung beigemessen (vgl. z. B. Heidenreich 2000).

Mit dem „neuen Steuerungsmodell“ verfolgt man in der öffentlichen Verwaltung ein ähnliches Konzept. Ziel sei es, einen Wandel von der Behörde zum politisch gesteuerten Dienstleistungsunternehmen zu vollziehen. Als zentrale Aspekte des „neuen Steuerungsmodells“ sind folgende Punkte in den Blick zu nehmen:

- Über eine Produktdefinition und -budgetierung vollzieht sich ein Wandel von der Input- zur Outputsteuerung;
- an die Stelle bisheriger Trennung von Fach- und Ressourcenverantwortung tritt eine dezentrale Verantwortung in den Fachbereichen;
- statt einer Verantwortungsvermischung von Politik und Verwaltung setzt man nun auf eine klare Aufgaben- und Verantwortungsteilung;
- Controllingabteilungen sichern die Kontextsteuerung;
- innerorganisatorische Leistungsabsprachen ersetzen die bisherigen Einzelanweisungen;
- die Etablierung einer neuen Wettbewerbs- und Kundenorientierung.

Nachdem bereits in den USA, Kanada und Neuseeland erfolgreich die offensichtlich dysfunktional werdenden Bürokratiemodelle in der öffentlichen Verwaltung durch neue Steuerungsmodelle abgelöst wurden, erreichte die bundesdeutsche Reformdebatte 1993 mit der Vorstellung eines neuen Steuerungsmodells, das eng an wirtschaftliche Reorganisationsmodelle den „schlanken Staat“ favorisierte, durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt)⁶ ihren vorläufigen Höhepunkt (vgl. u. a. Heidenreich 2000).

Theoretische Grundlagen des New Public Managements

Das New Public Management (NPM) konnte sich politisch seit den 1990er Jahre angesichts sich abzeichnender Haushaltsdefizite als Grundprinzip ökonomisch-rationalen staatlichen Handelns in den unterschiedlichen Bereichen staatlicher Aufgaben etablieren. Ähnlich wie das Lean Management als neues Orientierungsmuster traditionelle Managementstrategien angesichts steigenden Kosten- und Wettbewerbsdrucks abgelöst hat, zielt das neue Steuerungsmodell NPM darauf, die Kommunalverwaltung in ein öffentliches Dienstleistungsunternehmen umzuwandeln.

Der Begriff New Public Management (NPM) ist allerdings in seiner Bedeutung zunächst unbestimmt. Er wird je nach Autor, Perspektive und Theoriezugehörigkeit

- als Sammelbegriff verwendet für unterschiedliche Theorieansätze,
- als Schlagwort für ein generell neues Paradigma innerhalb der Verwaltungswissenschaften oder
- als Element des Wandels zu einer „postmodernen Verwaltung“ (König 1997, 21); hier steht er neben Begriffen wie z. B. „neues Steuerungsmodell“ (KGSt 1993).

⁶ Die kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) veröffentlicht ihre Gutachten und Berichte online (www.kgst.de).

Bis zum Ausgang des 20. Jahrhundert basierte das herkömmliche Organisationsprinzip der öffentlichen Verwaltung auf dem Bürokratiemodell von Max Weber (vgl. Weber 1972). In diesem Modell spiegeln sich die zu Zeiten Webers aktuellen gesellschaftspolitischen Problem- und Regelungsfelder der Verwaltung im europäischen Raum wider, die sich vor allem in der gesellschaftspolitischen Herausforderung einer rationalen Ausübung legaler Herrschaft konzentrieren. In diesem Kontext war das Modell „Bürokratie“ funktional im Hinblick auf die anstehenden Aufgaben. Ziel war es, die personengebundene, patriarchalische Herrschaft und die damit einhergehende subjektive Willkür durch korrekte, personenunabhängige, sachbezogene und dabei nachvollziehbare Umsetzung vorgegebener Regeln abzulösen. Das Modell betont Rechtsbindung, Unparteilichkeit, Professionalität, Gleichbehandlung und Kontrollierbarkeit des Verwaltungshandelns (vgl. Budäus 1998, 1).

„Grundlage war die abstrakte Regelbindung und der Glaube an die Legitimität dieser Regeln. Das Problem der rationalen Ausübung legaler Herrschaft stellte sich Anfang dieses Jahrhunderts nun aber nicht nur im Verhältnis von Bürger zu Staat, sondern in gleichem Maße auch für die industriellen Großunternehmen. So gingen auch das Scientific Management und das Industrial Engineering von der Vorstellung einer mechanistischen Einbindbarkeit des Menschen in den arbeitsteilig organisierten Produktionsprozeß aus. Die praktische Umsetzung des Scientific Management erforderte entsprechend ein effizientes Organisationsmodell, das die mechanistische, durch den Produktionsprozeß bestimmte Verhaltensweise der Unternehmensmitglieder auch tatsächlich gewährleistete. Private Unternehmen orientierten sich zunächst an den Erfahrungen der öffentlichen Verwaltung, d. h. an dem Bürokratiemodell. Bürokratie und Scientific Management sind historisch gesehen von daher lediglich zwei unterschiedliche Seiten ein und derselben Medaille (vgl. Reichard 1995, 59 ff.). Arbeitsteilung als ökonomisch-technische Dimension und bürokratische Herrschaftsausübung als soziologische Dimension stellen Anfang dieses Jahrhunderts die beiden Grundpfeiler für die effiziente Steuerung von Großorganisationen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich dar“ (ebd., 2).

Angesichts der oben bereits skizzierten Entwicklungen verabschieden sich privatwirtschaftliche (Groß)Unternehmen nun aber sukzessive von bürokra-

tischen Managementkonzepten. Die veränderten Anforderungen dynamischer Umwelten und Marktentwicklungen machten offensichtlich organisatorische Umstrukturierungen und Anpassungsprozesse notwendig, begleitet von einem Wandel des organisatorischen Grundverständnisses von Unternehmen.

In den komplexen Verwaltungsorganisationen des Staates gestaltete sich diese Entwicklung etwas anders, insofern als sie bis dato keinem existentiellen Modernisierungsdruck unterlagen. Erst die Kombination aus Modernisierungs- und Leistungslücke einerseits und einer rapide abnehmenden Finanzierbarkeit der bisher öffentlich wahrgenommenen Aufgaben, aber auch der Dysfunktionalitäten öffentlicher Bürokratien lassen Innovationen, Bedarfsorientierung und Wirtschaftlichkeit in den Vordergrund treten (vgl. Budäus/Grüning 1998, S. 4 ff.).

Nun gab es auch in der Vergangenheit durchaus Reformbestrebungen öffentlicher Verwaltungen. In der Bundesrepublik Deutschland waren dies etwa Versuche und Ansätze der Dienstrechtsreform, Entbürokratisierungsprogramme, Aufgabenkritik, Gebietsreform u.a.m. (vgl. König 1989, 1738 ff.). Diese stellten aber grundsätzlich nicht die Orientierung am Bürokratiemodell und damit das klassische Paradigma der Verwaltungswissenschaften in Frage. Auch wenn sich im Zeitablauf durchaus die Funktionen und Kompetenzen von Verwaltungen geändert haben, so vollzog sich jedoch keine strukturelle Änderung des Verwaltungsmodells.

NPM steht vor diesem Hintergrund für die konkrete praktische Erfahrung, dass die bürokratisch ausgerichtete Detailsteuerung nicht mehr geeignet ist, den relevanten gesellschaftlichen Anforderungen hinreichend Rechnung zu tragen. Die bürokratische Organisationsstruktur ist zum Ende des 20. Jahrhunderts selbst zu einem Problem geworden. NPM steht für entsprechende Lösungsversuche. Die Dysfunktionalitäten des Bürokratiemodells geben Anlass, neue Organisationsformen zu suchen.⁷

⁷ An diesem Punkt setzen auch andere Autoren mit ihren Erklärungsmodellen an. Etwa Pinkwart (Ders. 2000, 43): „Neben der überwiegend verwaltungsextern bedingten Ressourcenlücke wurde die in Deutschland Anfang der 90er Jahre erst mit erheblicher Zeit-

Von daher steht NPM im derzeitigen Entwicklungsstadium inhaltlich auch weniger für ein neues Paradigma, sondern zunächst nur für die Herbeiführung eines Paradigmenwechsels. Dabei spielt ohne Zweifel die Orientierung an privaten Unternehmen und den dort praktizierten Management-techniken eine wesentliche Rolle. Ob - und ggf. in welcher inhaltlichen Ausprägung - in Zukunft überhaupt noch ein einheitliches Modell (analog zum Bürokratiemodell der Vergangenheit) für öffentliche Verwaltungen maßgebend sein wird, ist zurzeit zumindest offen. Wahrscheinlicher dürfte eher die Ausformulierung und Entstehung einer Reihe unterschiedlicher, aufgaben- und situationsabhängiger Ansätze sein. NPM ist damit auch Ausdruck der Kritik an der Vorstellung einer einheitlichen und weitgehend homogenen öffentlichen Verwaltung.

Die inhaltliche Abgrenzung und Strukturierung des Verständnisses von NPM im Sinne des erwähnten Sammelbegriffes für eine neue Entwicklung des öffentlichen Sektors vollzieht sich nach Budäus (1998, 3 f.) auf drei Ebenen.

1. Ebene: Der allgemeine, grundlegende Funktionswandel des Staates und öffentlicher Verwaltungen (Schuppert 1998) als erste Ebene beziehe sich auf die Erkenntnisse über das Staatsversagen und damit auf den wachsenden Zweifel an einer generellen staatlichen Kompetenz für Problemlösungen und nicht zuletzt an der Finanzierbarkeit der bisherigen Strukturen und Verhaltensweisen. Hieraus resultiere dann zunächst einmal die generelle Tendenz des Zurückdrängens von Staatstätigkeit durch Aufgabenabbau, Privatisierung und die Entwicklung ganz neuer, teilweise recht innovativer

verzögerung eingeleitete Reformbewegung aufgrund einer Vielzahl interner Managementdefizite notwendig. Die identifizierte Modernisierungslücke (...) reicht auf kommunaler Ebene, angefangen von einer überwiegend an kurzfristigen Tagesproblemen ausgerichteten Verwaltungsführung (Strategielücke), über die schleichende Aushöhlung des Leitbilds einer ortsnah und bedarfsgerecht agierenden kommunalen Selbstverwaltung (Legitimitätslücke), über wachsende Steuerungsdefizite in der Kernverwaltung und beim kommunalen Beteiligungsmanagement (Managementlücke), bis hin zu Defiziten in der Mitarbeiterführung und der Personalentwicklung (Motivationslücke) sowie weiter abnehmender Konkurrenzfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gegenüber der Privatwirtschaft im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte (Attraktivitätslücke).“

Organisationsformen, wie sie sich beispielsweise im Zusammenhang mit der Diskussion um Public Private Partnership zur Zeit ganz konkret entwickelten (Budäus/Eichhorn 1997). Hierzu gehöre auch der zunehmende Wandel vom produzierenden Staat zum gewährleistenden Staat. In diesem Zusammenhang werden Verwaltungen von zahlreichen Autoren ganz neue Rollen zugewiesen (Schuppert 1998).

Die Zielsetzung dieser international zu beobachtenden Grundorientierung bestehe allgemein darin, Handlungs- und Gestaltungsspielräume von Verwaltungen und Politik zurückzugewinnen (Osborne/Gaebler 1993). Das Kernproblem hierbei liege offensichtlich in der Frage, welche Aufgaben vom Staat wahrgenommen werden sollen und welche von Dritten.

2. Ebene: Die zweite Ebene des NPM beziehe sich auf jene konkreten Reforminitiativen, die schwerpunktmäßig die Struktur- und Handlungsbedingungen des öffentlichen Sektors als Ganzes betreffen. Diese externe Strukturreform umfasse schwerpunktmäßig Ansätze zur Schaffung von Wettbewerbsbedingungen, eine stärkere private Finanzierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen durch die Nutzer sowie die Schaffung von Wahlmöglichkeiten der Nutzer. Als theoretische Erklärungs- und Gestaltungsgrundlagen der externen Strukturreform würden derzeit vor allem die Public Choice-Theorie und andere Ansätze der modernen Institutionenökonomie herangezogen (Downs 1994; Niskanen 1971).

3. Ebene: Die dritte Ebene schließlich, die Binnenreform, werde durch Begriffe wie "Managerialismus" und "Public Management" abgedeckt. Sie befasse sich mit der internen Reform von Strukturen, Verfahren und personalem Verhalten in öffentlichen Verwaltungen. In Deutschland konzentriere sich diese Ebene bisher überwiegend auf die kommunale Ebene unter dem Begriff „Neues Steuerungsmodell" (KGSt 1993). Wesentliche, teilweise sich in der Umsetzung befindende, teilweise als normative Forderung beschriebene interne Reformelemente hierbei seien:

- Dezentralisierung,
- Kongruenz von Ressourcen- und Fachkompetenz,
- Globale Budgetierungskonzepte,

- Kosten- und Leistungsrechnung,
- Controlling,
- Personalentwicklung,
- Kontraktmanagement und
- Bürger-/Kundenorientierung.

Hinsichtlich der Binnenmodernisierung lassen sich wie bei der externen Strukturreform unterschiedliche Entwicklungslinien und Schwerpunkte beobachten. Hier setzen Verwaltungen teilweise so genannte *harte* Reformelemente, z. B. die Einführung von Kostenrechnungen und produktorientierten Haushalten, um oder aber sie präferieren *weiche* Reformelemente, die schwerpunktmäßig auf die Entwicklung von Leitbildern, Personalentwicklung und Organisationskultur gerichtet sind (vgl. Klages 1997). Die generellen Überlegungen zum New Public Management hat Budäus (1981, 6) in folgender Übersicht zusammengefasst, die dann im Folgenden weiter ausgeführt werden.

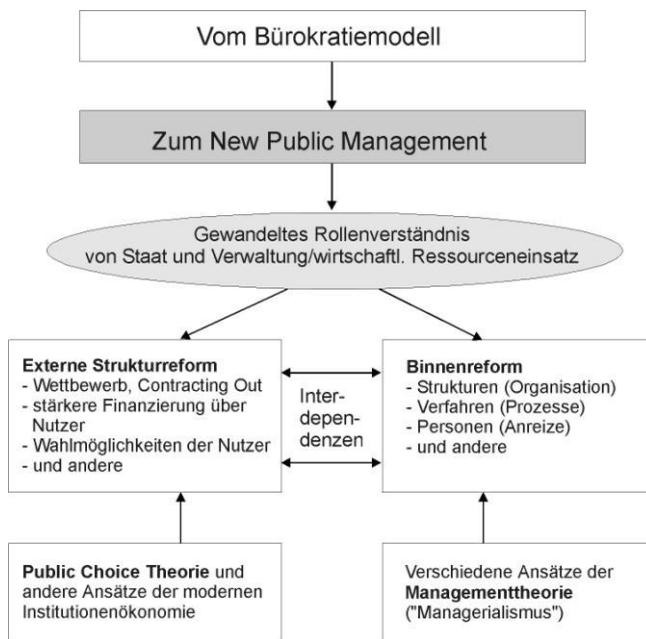


Abbildung 16: Vom Bürokratiemodell zum New Public Management (Quelle: Budäus 1998, 6)

Zur Binnenmodernisierung des Staates (Hintergründe, Leitbild und Maßnahmen)⁸

Die zweite ordnungspolitische Stoßrichtung - neben der Neubestimmung öffentlicher Aufgaben - bildet die Binnenmodernisierung des öffentlichen Sektors. Leitbild dieser Binnenmodernisierung ist das Konzept des NPM, welches sich durch Einbeziehung von privatwirtschaftlichen Managementelementen in den öffentlichen Sektor auszeichnet und damit vor allem die allgemein vermutete Effizienzlücke des öffentlichen Sektors ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückt.

⁸ Vgl. dazu Nascher/Bogumil 2000.

Insbesondere in den angelsächsischen Ländern und hier am radikalsten in Neuseeland und Großbritannien sind weitreichende Umstrukturierungsprogramme des öffentlichen Sektors gemäß den Prinzipien des NPM angelaufen und durchgeführt worden (vgl. dazu Osborne/Gaebler 1992). In Deutschland hingegen sei erst seit Anfang der 1990er Jahre auf kommunaler Ebene mit der Einführung des NSM das Stadium der theoretischen Diskussion verlassen worden. Allerdings befindet sich die Einführung von NSM auch auf kommunaler Ebene vielfach noch in der Phase erster experimenteller Erprobungen.

Neue Anforderungen an den Staat: das veränderte Umfeld am Ende des 20. Jahrhunderts

Zum Ausgang des 20. Jahrhunderts verändern sich aufgrund des gesellschaftlichen Wandels die Anforderungen an die staatliche Politik und Verwaltung in Deutschland. Naschold (1993, 64) benennt folgende vier Faktoren, aus denen der Modernisierungsdruck resultiert.

1. Neuartige Typen von Problemlagen

- Veränderte makroökonomische Konstellation (Druck zum Abbau/ Umbau des Staates);
- Bürgererwartungen nach Selbstbefähigung und Auswahlmöglichkeiten sowie nach kundenorientierter, flexibler Qualitätsproduktion anstelle bürokratisch-tayloristischer Massenproduktion;
- Schleichende Katastrophen⁹ bei schwachen Signalen (Seuchen, Unwetter u. a.);

⁹ Die schleichende Katastrophe ist eine Analysefigur, die zuerst von dem Politikwissenschaftler Carl Böhret beschrieben wurde: „Typisch für ‚schleichende Katastrophen‘ ist es also, dass sie sich entweder langsam aufstauen, bis sie wegen einer letztlich marginalen Bedingung in eine katastrophische Situation ‚umkippen‘ (Beispiel: Verseuchung der Nordsee: Aussterben einer Tierart); oder dass sie erst als im Nachhinein erkennbare ‚katastrophische Anhäufung‘ mit immer gefährlicheren Folgen auftreten (Beispiel: Ansteigen der Allergierkrankungen, Absterben von Wäldern, Anwachsen von Bodenverseuchungen, zerstörerische Klimaveränderungen etc.).“ (Böhret 1990, S. 65). Mit der

- Unsicherheit und Komplexität der technologisch-ökonomischen Entwicklungen in einer internationalisierten, oligopolisierten Ökonomie;
- Krise regulativer Politik bei gleichzeitig zunehmendem Verhandlungszwang (zwischen unterschiedlichen staatlichen Akteuren einerseits und zwischen "dem Staat" und den anderen Subsystemen andererseits) (Naschold 1993, 64).

2. Ein verändertes internationales Umfeld

- Die EG-Vertiefung implementiert einen Harmonisierungsdruck
- Die Ost-Erweiterung führt zu hohem Transformationsdruck bei geringen Ressourcen
- Die Triadenökonomie erfordert einen „schlanken Staat“ als internationaler Wettbewerbsfaktor (Naschold 1993, 65).

3. Die Neustrukturierung des privaten Sektors nach japanischen Produktionskonzepten

- „Refokussierung“ der Unternehmensaufgaben: Abbau der Überkomplexität;
- „Segmentierung“ der Unternehmensorganisation nach Produkt- und Marktkriterien;
- Dezentralisierung der Produkt- und Produktionsverantwortung in den Unternehmenssegmenten: Kosten- und Profitzentren;
- ablauforganisatorische Optimierung der Segmente entlang der gesamten Wertschöpfungskette;
- Überprüfung der Fertigungstiefe im Zusammenhang mit Zulieferanten;

Analysefigur der schleichenden Katastrophen hielten also zum Teil Erkenntnisse der Chaos-Forschung Einzug in die Politikwissenschaft.

- Entwicklung einer schlanken Produktion nach den Prinzipien der *Lean Production* (Teamarbeit, flache Hierarchien, *JIT*, *TQM* u. a. m.) (Quelle: Naschold 1993, 65).

4. Konkurrierende Modernisierungsstrategien des Staates in OECD Vergleichsländern

- Staatliche Modernisierung nach Maßgabe marktwirtschaftlicher Rationalisierungsstrategien: USA, Großbritannien, Neuseeland;
- „schlanker Staat“ auch bei Expansion des binnenwirtschaftlichen Konsums: Japan;
- Umbau des Sozialstaates mittels „geplanter Märkte“ und „öffentlichen Wettbewerbs“ auf der normativen Basis des Sozialstaates: Schweden;
- Modernisierung durch Inkrementalismus/'Durchwursteln' ohne Vision und Konsequenz: Deutschland (Naschold 1993, 66).

Staatliche Modernisierungspolitik im bundesdeutschen Kontext

Die Modernisierung des Staates umfasst zwei eng zusammenhängende Fragen:

- Zum einen die politisch-ideologische Bestimmung der Reichweite staatlicher Politik und der Aufgaben des Staates, hier stehen also die Diskussion der Staatsziele und Staatsaufgaben im Vordergrund.
- Zum anderen die administrativ-organisatorische Umsetzung beschlossener Aufgaben über den Staatsapparat, den öffentlichen Dienst mit seinen Aufgaben der politischen Entscheidungsvorbereitung, der Durchführung und der Dienstleistungserbringung.

Bei der Neubestimmung von Staatszielsetzungen und -aufgaben sind national wie international drei Staatskonzepte zu unterscheiden, die in folgender Abbildung als Übersicht dargestellt sind.

neoliberal-konservative Position	„grün-alternative“ Position	sozialdemokratische Position
Der Staat hat die eher minimalistische Funktion der Erstellung von Rahmenbedingungen und des Eingriffs bei Marktversagen, eine Position, die heute in der Regel mit Abbaustrategien des Staates verbunden wird.	Sie setzt vor allem auf die Selbstorganisation der Zivilgesellschaft, und nicht so sehr auf den Staat als koordinierende Regulierungsinstanz.	Der Staat wird allokativ aus einem weitgefassten Konzept des Marktversagens und normativ-distributiv auf der Basis der Solidaritätsidee verstanden und die Forderung nach einem „leistungsfähigen Sozialstaat“ erhoben, ohne allerdings die produktiven Voraussetzungen des Sozialen in der Ökonomie zu thematisieren.

Abbildung 17: Zentrale Aspekte der Modernisierungspolitik in Deutschland (Quelle: Naschold 2000, 83)

Die genannten drei Positionen sind allerdings - angesichts der in den 1970er und 1980er Jahren gemachten Erfahrungen - zu überprüfen. Mit Blick darauf empfiehlt Naschold (a.a.O.), dass eine Modernisierungspolitik des Staates für das nächste Jahrzehnt folgenden drei Mindestanforderungen entsprechen sollte:

(1) *Staatspolitik sollte aktiv-vorausschauend sein.*

Unter Bedingungen der 1990er Jahre bedeute diese Formel der 1970er Jahre aber nicht weitere Expansion der Staatsaufgaben und erst recht nicht den Abbau der Staatsaufgaben, was dem neoliberalen Motto entspräche. Erforderlich sei vielmehr eine ziel- und kriterienorientierte Leistungstiefenpolitik, die die Abgabe oder Einstellung überkommener Aufgaben mit der gezielten Übernahme neuer Staatsaufgaben verbinde.

(2) *Staatspolitik sollte stärker in dezentralen Kooperationsnetzwerken erfolgen.*

Die überkommene Staatszentriertheit der vorherrschenden Politik muss stärker in den Kooperationsverbund mit der Gesellschaft übergehen. Dies

bedeute zum einen gegenüber den Bürgern die Herstellung einer stärkeren Selbstbefähigung und Wahlmöglichkeiten auch im staatlichen Kontext¹⁰, andererseits aber auch eine Prüfung der Leistungstiefe des Staates gegenüber der Leistungstiefe des Marktes.

(3) Staatliche Politik muss stärker als bisher ökonomische Effizienz- und Effektivitätskriterien berücksichtigen.

Unter den restriktiven makroökonomischen Konstellationen der 1980er und 1990er Jahre sei die Verwendung gesellschaftlicher Ressourcen unter den kontinuierlichen Vorbehalt ihrer ökonomisch effizienten und effektiven Verwendung zu stellen. Dies bedeute Effizienzsteigerung im verwaltungsinternen Vollzug sowie ökonomische Abwägung alternativer Verwendungsweisen.

Voraussetzung für eine solche Ausrichtung staatlicher Aufgaben ist die Überwindung des klassischen Verständnisses von Bürokratie im Sinne Max Webers zugunsten einer Kooperationsbeziehung zwischen Staat und Gesellschaft, die sich sowohl auf die Bürger als auch auf die im öffentlichen Dienst Beschäftigten bezieht. Weiterhin seien Kundenorientierung sowie die Entwicklung von ökonomischen Effizienzanforderungen an den Verwaltungsprozess in einer eigenen Instanz zu entwickeln. Diese stellen die notwendigen Voraussetzungen dar für eine Effizienzsteigerung der Vollzugs- und Dienstleistungsprozesse und der Einführung von marktwirtschaftlichen Mechanismen bei der bürokratischen Aufgabenerbringung.

New Public Management als Leitbild der Binnenmodernisierung

Die öffentliche Verwaltung nach „alter“ Logik

Modernisierungsprozesse enthalten immer ein Referenzmodell der Vergangenheit, auf das sie sich in kritischer wie konstruktiver Weise beziehen (Brunsson/Olsen 1994). Das in Deutschland wie in anderen europäischen Staaten relevante Referenzmodell orientiert sich am klassischen

¹⁰ Hier sieht Naschold den tieferen Sinn von bürgernaher Verwaltung, wenn sie überhaupt über marketingbezogene Kosmetik hinausgeht (Ders. 2000, 84).

Weberschen Modell von Staat und Verwaltung (vgl. Weber 1972 und Einführung zu diesem Abschnitt). Dieses zeichnet sich durch spezifische Struktur- und Funktionselemente aus, wie

- einen hohen Grad an vertikaler Integration, insofern als eine verwaltungsmäßige Bündelung von Betreuung, Durchführung, und Finanzierung gewährleistet ist;
- eine breite (horizontale) Produktpalette; so werden neben der klassischen Ordnungsverwaltung auch Wirtschaftsverwaltungs- und Sozialstaatsfunktionen wie auch infrastrukturelle Aufgaben erbracht;
- eine nach konditionalen Rechtsnormen und universalistischen Standards gesteuerte Aufgabenwahrnehmung;
- eine funktional und hierarchisch organisierte Binnenstruktur mit hoher vertikal-funktionaler Arbeitsteilung;
- die Einheitlichkeit und der Zentralismus der Personal- und Finanzwirtschaft sowie
- internalisierte Anreizstrukturen, die sich insbesondere auf die Gemeinwohlbindung und das Senioritätsentgelt stützen (vgl. Naschold 2000, 84 f.).

Im Rahmen der europaweit stattfindenden Modernisierungsprozesse werden Prinzipien der öffentlichen Verwaltung "alter Logik" überwiegend in Frage gestellt (s. u.a. Stewart/Walsh 1992):

- Die Annahme der Selbstgenügsamkeit des öffentlichen Sektors, nach der öffentliche Einrichtungen für eine Aufgabe voll verantwortlich seien, diese Aufgabe von sich aus durchzuführen haben und dazu über eigene Ressourcen, insbesondere Personal verfügen - mit dem Resultat sehr großer öffentlicher Organisationen -, werde zunehmend in Frage gestellt durch eine Vielzahl von Agenturbildungen, durch die Trennung der gewährleistenden und regulierenden Rolle von Verwaltungen und durch die zunehmende Außenvergabe.
- Die Annahme direkter Kontrolle durch die Hierarchie der Organisation werde in Frage gestellt durch die Kontrolle mittels Spezifikation, fest-

gehalten in Vertragsvereinbarungen, in Zielsetzungen und über die Entwicklung von Wettbewerbs- und Handelsbeziehungen.

- Die Annahme der Uniformität, d.h. der Universalismus der Dienstleistungs-Bereitstellung innerhalb der Jurisdiktion einer Behörde, werde in Frage gestellt durch die wachsende Vielfalt der Anbieter und die Betonung der individuellen Wahlmöglichkeit.
- Die Annahme, die Verantwortung des öffentlichen Dienstes gegenüber den Empfängern der Dienstleistungen werde über den politischen Prozess realisiert, wird problematisiert durch die Anerkennung der Verantwortung gegenüber den Kunden. Die Regulatoren und Inspektoren handelten dabei als die Agenten des Kunden.
- Die Annahme standardisierter Prozeduren und die Standards der Personal-Rekrutierung würden in Frage gestellt durch die Betonung der individuellen Motivation und durch ergebnisorientierte Entgeltregelungen der einzelnen Agenturen.
- Die administrativen und professionellen Kulturen würden durch eine Unternehmenskultur in Frage gestellt.

Die zeitlichen Verortungen und Zusammenhänge von und zwischen den Vorreiterorganisationen und Referenzmodellen sind in folgender Abbildung als Übersicht dargestellt.

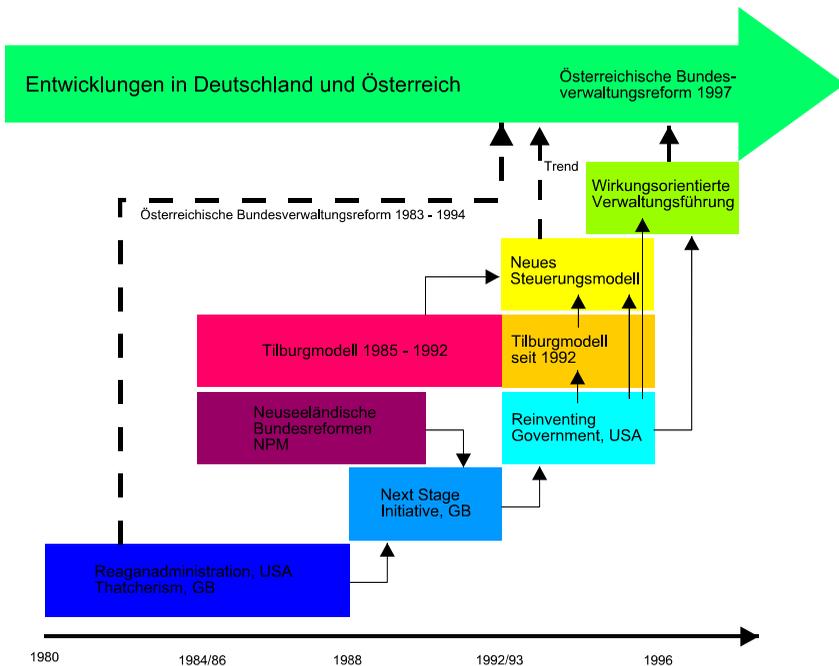


Abbildung 18: Die zeitlichen Zusammenhänge von Vorreiterorganisationen und Referenzmodellen (Quelle: Beyer 2000, 100)

Elemente des New Public Management

Die Hauptkritik an der klassischen Konzeption des öffentlichen Sektors richtet sich auf

- die Steuerung über Verfahren (Regelsteuerung),
- die funktionale Arbeitsteilung nach dem Verrichtungsprinzip bei starker Hierarchisierung,
- den Mangel an prozesskettenbezogener Kooperation und
- das Fehlen eines strategischen Managements.

Als neues Regulierungsmodell wird dem klassischen Modell nun das NPM gegenübergestellt, dessen wesentliche Elemente sich folgendermaßen zusammenfassen lassen:

- Steuerung durch Ziele (Performanz-Management, Ergebnissteuerung, Management by results),
- Kontraktmanagement verselbständigter Verwaltungseinheiten,
- Auslagerung von Aufgaben an private Unternehmen und Non-Profit-Organisationen,
- Bildung von Quasimärkten und schließlich
- Betonung der Kundenorientierung.

In der folgenden Übersicht sind die beiden für die öffentliche Verwaltung relevanten Steuerungsmodelle aus Sicht der New Public Management-Bewegung gegenüber gestellt.

Klassisch-bürokratisches Regulierungsmodell	NPM-Regulierungsmodell
Steuerung über Regeln	Steuerung durch Ziele/Ergebnisse (Performanz-Management inkl. Budgetierung und Plafondierung)
funktionale Arbeitsteilung nach dem Verrichtungsprinzip mit prozesskettenbezogenen Schnittstellenproblemen in der Kooperation	Produktbezogene Organisation in Form einer Prozesskette
ausgeprägte Hierarchisierung	Kontraktmanagement verselbständigter Ergebniseinheiten
geringer Einsatz von Wettbewerbsinstrumenten	Aufgabenauslagerung und Bildung von (Quasi-)Märkten
Fehlen eines strategischen Managements	Kundenorientierung

Abbildung 19: Die zwei Regulierungsmodelle für die öffentliche Verwaltung aus Sicht des NPM-Bewegung (Quelle: Naschold 1995, 32)

Mit dem NPM sei die Stimulierung neuer Wirkungsmechanismen im öffentlichen Sektor mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität, der Effizienz und der Effektivität der Dienstleistungsproduktion intendiert. In der deutschen Diskussion werden z. B. die Anzahl und die Auswahl der Elemente, die dem NPM zuzuordnen sind, je nach Autor (vgl. z. B. Budäus 1994; Damkowsky/Precht 1995) unterschiedlich gesehen. Gemeinsam sei den unterschiedlichen Konzepten zum NPM das Verständnis von Organisationsveränderung, das u. a. beinhalte, auf verschiedenen Führungsfunktionen (Strukturen, Verfahren, Personal und Außenverhältnis) gleichzeitig anzusetzen, um Synergieeffekte - aufgrund der starken Interdependenzen zwischen ihnen - zu nutzen (vgl. hierzu und im Folgenden Kibler/Bogumil/Greifenstein/Weichmann 1997, 23 ff. nach Naschold 2000, 87).

Als Grundvoraussetzung für eine systematische Steuerung der Ressourcen wird die Schaffung organisatorisch abgrenzbarer Einheiten im Sinne von Verantwortungszentren gesehen, hier ist an eine dezentrale Ressourcenverantwortung und Prinzipal-Agency-Verhältnisse gedacht. Insofern kommen Dezentralisierungs-, Entflechtungs- und Verselbständigungsstrategien eine besondere Bedeutung zu. Zumal ergebnisorientierte Verfahren im Sinne von Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling¹¹, outputorientiertes Rechnungswesen und Wirkungsanalysen erst dann sinnvoll anwendbar sind, wenn Organisationseinheiten institutionalisiert sind, denen Kosten und Leistungen zugeordnet werden können. Vorteile dezentraler Strukturen im Sinne von Verantwortungszentren lägen somit im Abbau von Komple-

¹¹ Controlling ist zunächst ein Sammel- und Modebegriff für eine Vielzahl von auf Führungs- und Sachfunktionen bezogener Verfahren. Hier wird Controlling als ein System der Führungsassistenz angesehen, welches der Zielentwicklung, Entscheidungsfindung und Entscheidungskontrolle des Managements durch Informationsversorgung, -bearbeitung und -auswertung dient (in Anlehnung an Damkowski/Precht 1994, 412). Controlling versucht, die Führungsfunktionen „Planung“ „Organisation“ „Personal“ und „Kontrolle“ funktional miteinander zu verknüpfen (Budäus 1994, 65). Geht es um die Gesamtsteuerung einer Organisation im Bereich der Ziel- und Aufgabenentwicklung und Erfolgskontrolle, spricht man von strategischem Controlling. Geht es dagegen um den Aufbau eines effizienten Rechnungswesens und die Binnensteuerung einzelner Organisationseinheiten, spricht man von operativem Controlling.

xität, in der Schaffung von Transparenz, in der Zurechenbarkeit von Kosten und Leistungen, in der Möglichkeit globaler Budgetierung, in der Herstellung einer Einheit von Entscheidung und Verantwortung und in der Möglichkeit der Institutionalisierung von wettbewerbsadäquaten Mechanismen.

Die Integration und Koordination der dezentralisierten Verantwortungszentren in einen übergeordneten Gesamtzusammenhang ist entsprechend über Verfahren zu regeln ebenso wie das Einverständnis der Politik gegeben sein muss, sich nicht mehr in die operable Steuerung einzumischen, sondern sich auf die Vorgabe von strategischen Größen und Rahmendaten zu beschränken. Die Verlagerung operativer Entscheidungen in verselbständigte Verantwortungszentren sei konsequent einzuhalten. Die Implementierung von Verantwortungs- und Ergebniszentren basiere auf einer strikten Trennung von Politik (policy making) und öffentlicher Dienstleistung (service delivery) (vgl. Budäus 1994, 57; Damkowski/Precht 1995, 272). Eine klare Verantwortungsabgrenzung zwischen Politik und Verwaltung tue hier Not. Das allerdings bedürfe eines grundlegenden Wandels im Politikverständnis: Politik habe die Aufgabe, Ziele und Rahmenbedingungen zu setzen, die Erfüllung der Leistungsaufträge zu kontrollieren und somit in die Rolle eines Auftrag- und Kapitalgebers hineinzuwachsen. Demgegenüber sei die öffentliche Verwaltung für die Erfüllung der Leistungsaufträge und einen Bericht über Auftragsvollzug und Abweichungen zuständig.

Diesbezüglich setze man auf Konzepte eines Management by Objectives (MbO) bzw. eines Kontraktmanagements. Kennzeichen dieser Konzepte seien der Abschluss einer Zielvereinbarung oder eines Kontraktes, in dem für eine bestimmte Periode definiert wird, wer welche Ziele in nachprüfbarer Weise umsetzt. Der Begriff des Kontraktmanagements wird dabei sowohl für die neue Beziehung zwischen Politik und Verwaltung als auch für das Verhältnis zwischen Kernverwaltung und ausgegliederten Einheiten, also interorganisatorisch, sowie intra-organisatorisch für die Beziehungen innerhalb einer verselbständigten Einheit verwendet. Die von den einzelnen Fachbereichen zu erbringenden Leistungen und Produkte werden ebenso wie die Budgetierung zwischen Politik und Verwaltung vereinbart.

Zwecks Optimierung der Führungsfunktion *Personal* werden die Organisations- und Personalentwicklung (OE bzw. PE) eingesetzt. Ihnen kommt eine wichtige Funktion im Sinne von Innovations- bzw. Motivationsstrategien zu.

Eine wachsende Komplexität und Dynamik der Welt, wie sie unter den Termini Interdependenz, Unübersichtlichkeit und Unkalkulierbarkeit firmiert, erfordere Steuerungsmaßnahmen jenseits allumfassender Regeln, von oben nach unten und zeitlich in Plänen festgelegt (vgl. Reiner mann 1992, 136). Dezentralisierung von Steuerung, Förderung menschlicher Flexibilität und Sensibilität, Phantasie und Kreativität seien zukünftig unabdingbar. Statt Gehorsamkeit und Treue sollten Einfluss und Engagement die Vertragsgrundlagen zwischen Institutionen und ihren Angehörigen bilden. Dazu sei es nötig, die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung stärker einzubeziehen und zu beteiligen (Kißler/Bogumil/Wiechmann 1994, 159 f.). Bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen handle es sich zwar um aufwendige, aber auch längerfristig wirksame Änderungsansätze. OE-Prozesse zeichnen sich durch folgende Grundelemente aus:



Abbildung 20: Grundelemente der Organisationsentwicklung (vgl. Damkowski/Precht 1995, 205 f.; 272; Koetz 1994):

Organisationsentwicklung ist demnach ein längerfristiger, rückgekoppelter Prozess, der auf ein Lernen der Organisationsmitglieder und der Organisation durch die Änderung von Verhaltens- und Kommunikationsformen zielt und durch die Einführung von Partizipations-, Kooperations- und Gruppenelementen und durch die Einbeziehung der Qualifikation der Beschäftigten mit Hilfe von Fort- und Weiterbildungsbemühungen gekennzeichnet ist. Organisationsentwicklung vollzieht sich in aller Regel in drei Phasen:

- **Unfreeze:** das Auftauen verfestigter Alt-Strukturen (Konzeptionsentscheidung);
- **Change:** das Bewegen und Verändern (Analyse der Situation und Konzeption neuer Strukturen) und
- **Refreeze:** das Verfestigen neu gewonnener Strukturen (Implementieren).

Weiterhin fungieren so genannte change agents im Organisationsentwicklungs-Prozess im Sinne externer Berater als Prozesshelfer, Moderatoren oder Ideen- und Impulsgeber.

In enger Verzahnung mit Formen der Organisationsentwicklung sollen Personalentwicklungsstrategien die Partizipations- und Selbstorganisationschancen der Beschäftigten erhöhen mit dem Ziel

- einer Sensibilisierung für notwendige Organisationsinnovationen,
- einer Einbeziehung ihrer Qualifikationsentwicklung in organisatorische Innovationsprozesse und letztlich
- eines verbesserten personalen Leistungs-Outputs.

Diesbezüglich setzt man auf kooperative Führungsstrukturen und Verfahren direkter Arbeitnehmerbeteiligung sowie ein Set von Anreiz- und Motivationssystemen wie die Personalbeurteilung, die Fort- und Weiterbildungsplanung sowie die Karriere- und Verwendungsplanung. Auch Unternehmenskulturansätze (Corporate Identity, CI) können als Maßnahmen der Personalentwicklung angesehen werden. Als strategisch geplanter Prozess zielt die Entwicklung einer Corporate Identity darauf, das Erscheinungsbild ebenso wie die Verhaltens- und Wirkungsweisen der Organisation nach

innen und außen durch ein einheitliches Konzept zu koordinieren. Die Corporate Identity erfüllt dabei immer eine Doppelfunktion. Zum einen soll intern die Mitarbeitermotivation und -identifikation gestärkt und zum anderen nach außen eine kundenorientierte Marktstrategie entwickelt werden.

New Public Management als Leitbild für Produktqualität und Kundenorientierung

Aus der Sicht des New Public Managements scheinen neben den binnenorientierten Veränderungsstrategien im Bereich der Organisationsstrukturen, Verfahren und Personen auch ergänzende Maßnahmen zur Steigerung der Produktqualität und Kundenorientierung notwendig. Man greift in diesem Zusammenhang auf zwei konzeptionelle Ansätze zurück: nämlich das Total Quality Management (TQM) und das Management by Competition (MbC) (vgl. Damkowski/Precht 1995, 163 ff.; 1994, 233).

Das *Total Quality Management* ist ein Konzept zur systematischen Erreichung eines höchstmöglichen Qualitätsgrades bei betrieblichen Produkten und Leistungen. Anfang der 1980er Jahre wurde es in den USA aus Japan mit großem Erfolg¹² reimportiert. Zentrale Prinzipien des Total Quality Managements sind

- die Ausrichtung an den Bedürfnissen der Kunden,
- die permanente Verbesserung von Produkt-, Service- und Informationsqualitäten und
- die Optimierung der Arbeitsabläufe.

Hinsichtlich der Qualitätssicherung unterscheidet man folgende Dimensionen:

- (1) Strukturqualität: materielle und organisatorische Rahmenbedingungen sowie die personellen und sachlichen Ressourcen,

¹² 1990 setzen 24 % der 1000 größten US-Unternehmen Maßnahmen des TQM ein (vgl. Damokowski/Precht 1995, 164).

- (2) Prozessqualität: Zugangsmöglichkeiten, Öffnungszeiten, Beratungsintensität, räumliche Nähe, Ganzheitlichkeit von Diensten, Schnelligkeit, Flexibilität und
- (3) Ergebnisqualität: Zufriedenheit der Bürger, Hochwertigkeit der Leistung, Rechtmäßigkeit, Kosten-Nutzen-Relation.

Umsetzen lässt sich das Qualitätsmanagement lediglich in einem prozesshaften und rückgekoppelten Verfahren, welches aus der Entwicklung von Qualitätszielen, der Ableitung von Qualitätsstandards und -indikatoren sowie der Qualitätskontrolle besteht. Zwecks Partizipation der Beschäftigten wird häufig auf die Einrichtung von Qualitätszirkeln zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich um Beteiligungsgruppen, die den Gedankenaustausch der Mitarbeiter mit dem Ziel ständiger Qualitätsverbesserungen fördern sollen. Planung und Implementation des Qualitätsmanagements gestalten sich entsprechend aufwendig. Insbesondere im Bereich der qualitativen Humandienste ist zudem die Entwicklung von Qualitätszielen, -standards und die quantitativ messbare Ableitung von Indikatoren umstritten und sehr schwierig (man denke an Kinderbetreuung, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Bildungseinrichtungen etc.).

Ansätze der Konkurrenzbürokratie (Management by Competition, MbC) haben zum Ziel, die traditionelle Bürokratie zu entflechten und marktwirtschaftliche Mechanismen zu fördern. Verbunden wird damit die Hoffnung auf Produktivitätssteigerungen und eine verbesserte Kundenorientierung, indem interne und externe Wettbewerbsstrukturen installiert und Leistungsvergleiche vorgenommen werden. Man unterscheidet hier

- (1) intersektorielle Wettbewerbsstrukturen, also solche zwischen privaten Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Sektors,
- (2) interorganisationelle Wettbewerbsstrukturen zwischen den Organisationen des öffentlichen Sektors sowie
- (3) intraorganisationelle Wettbewerbsstrukturen zwischen den Organisationseinheiten im öffentlichen Sektor.

Das Konzept des New Public Management ist von Kißler et al. (1997) und Naschold (2000) durch folgende Gestaltungselemente gekennzeichnet worden:

Gestaltungselemente des New Public Managements	
Ansatzpunkte	Maßnahmen
Organisationsstrukturen	Dezentralisierungs-, Entflechtungs- und Verselbständigungsstrategien
Verfahren	Ergebnisorientierung durch Kosten-/Leistungsrechnung, Controlling, outputorientiertes Rechnungswesen und Wirkungsanalysen
	Trennung von Politik und Dienstleistungsbereich durch klare Verantwortungsabgrenzung
Personal	Organisationsentwicklung durch die Einrichtung von Partizipations-, Kooperations- und Gruppenelementen, externe Beratung
	Personalentwicklung durch Personalbeurteilung, Fort- und Weiterbildungsplanung, Karriere- und Verwendungsplanung und die Herausbildung einer Corporate Identity (CI)
Außenverhältnis	Ausbau der Kundenorientierung durch Total Quality Management TQM und Management by Competition MbC

Abbildung 21: Gestaltungselemente des New Public Managements (Quelle: Kißler/Bogumil/Wiechmann 1997, 28 in Naschold 2000, 90)

Rahmenbedingungen einer Erfolg versprechenden Binnenmodernisierung

Die Modernisierung des bundesdeutschen öffentlichen Dienstes bezieht sich nicht nur auf die zugrunde liegenden Konzeptionen, sondern auch auf die Instrumente zur Umsetzung. Zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit neuer Konzepte seien effektive Umsetzungsinstrumente. Also hänge der Erfolg der Modernisierung ganz wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, die konzeptionellen Modernisierungsvorstellungen in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für die Gesamtorganisation zu überfüh-

ren. Die „lernende Organisation“ müsse auch im öffentlichen Dienst das Leitbild der Modernisierungsstrategie darstellen.¹³

Insgesamt beobachtete Naschold (2000, 103) im internationalen Vergleich drei sehr unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Modernisierung des Staates:

„*Programmgesteuerte* Modernisierungsstrategien gehen von einem großen politischen Reformdesign aus, oft gestützt auf Gutachten externer Experten, und versuchen dann vor allem in Top-Down-Verfahren diese politischen Reformvorhaben in der Verwaltung umzusetzen;

inkrementalistische Verfahren halten sich unterhalb der Ebene der großen politischen Programmatik und zielen auf die verwaltungsinterne Verbesserung eher technisch-organisatorischer Fragen ab;

dialoggesteuerte oder prozessorientierte Modernisierungsstrategien arbeiten im Rahmen sehr weiter und loser politischer Orientierungen; Dialogprozesse möglichst vieler Organisationsmitglieder sind die Quelle der administrativen Entwicklungsinnovationen“ (a.a.O., Hervorhebungen im Original).

In Deutschland und den USA dominierten eher die Programm- oder Designorientierung, in Schweden die Prozessorientierung und in Japan ein simultaner Prozess- und Designansatz.

Prozesse der Organisationsentwicklung seien dann besonders nachhaltig, wenn es ihnen gelingt, das Kreativitäts- und Motivationspotential möglichst aller Organisationsmitglieder zu mobilisieren.

Erfolgreiche Umsetzungsprozesse hängen ganz wesentlich von ihrer organisatorischen Absicherung ab. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Instrumenten, der Standardmethodik des schwedischen „Leitung, Organisati-

¹³ Hier sind im internationalen Vergleich insbesondere zwei Ansätze bekannt: die japanische Qualitätszirkelbewegung sowie die Ansätze im Rahmen eines schwedischen Erneuerungsprogramms von Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors (LOM-Programm 1985-1991)

on, Mitbestimmung“ (LOM)-Programms, des niederländischen „Integrated Organizational Renewal“ (IOR) sowie der US-amerikanischen „Organizational Development“ (OD)-Ansätze (vgl. Naschold 1995a, 406) verwiesen auf drei Kerninstrumente erfolgreicher Organisationsentwicklung, die in folgender Übersicht bei Naschold (1995a, 406) dargestellt sind.

Breitenmobilisierung	Aufbau einer „Parallelorganisation“	„Metaorganisationen“
Breitenmob. zur Aktivierung des in der Organisation vorhandenen Innovations- und Kreativitätspotentials.	Dialogkonferenzen, Projektgruppen, Leitungskreise, Strategieforen etc. sind kommunikative Instrumente einer Entwicklungsstrategie, die zum einen vor der formalen Hierarchie und deren Strukturkonservatismus hinreichend geschützt werden müssen, zum anderen aber auch auf deren kontinuierliche Unterstützung angewiesen sind.	Metaorganisationen zur Unterstützung des Innovationsprozesses und um den Engpass klassischer „stand-alone“ - Strategien von Organisationen zu überwinden und um orientierend, bündelnd und unterstützend zu wirken. Metaorganisationen können Netzwerke gleichberechtigter Organisationen, Verbände oder staatlicher Einrichtungen darstellen.

Abbildung 22: Kerninstrumente erfolgreicher Organisationsentwicklung

Zu berücksichtigen sei für eine erfolgreiche Umsetzungsstrategie zudem die „Macht“ in Organisationen (Crozier/Friedberg 1979, Küpper/Ortmann 1988). Insofern sei Verwaltungsmodernisierung nicht nur eine Funktion des großen Designs, sondern wesentlich auch ein Resultat kontinuierlicher Mikropolitiken.

Der Modernisierungsprozess führt - wie in der Industrie auch (vgl. z. B. Kern/Schumann 1984) - zu Rationalisierungsgewinnern und -verlierern. Damit werden die Interessen der verwaltungsinternen Akteure berührt und insofern ist der Modernisierungsprozess Ursache von Machterhaltungs- oder Machtausbaustrategien. Für die verwaltungsinternen Kooperations-

strategien bei der Einführung neuer Verwaltungskonzepte sind die spezifischen Machtkonstellationen in der Organisation und in ihrem Umfeld entscheidend. Diesbezüglich unterscheidet Naschold zwei Grundmuster von Koalitions- und Machtstrategien, nämlich solche, die sich durch Gruppenkoalitionen stützen und solche, die durch Leitbilder gesteuert werden (vgl. Naschold 2000, 106), die er in folgender Übersicht veranschaulicht hat:

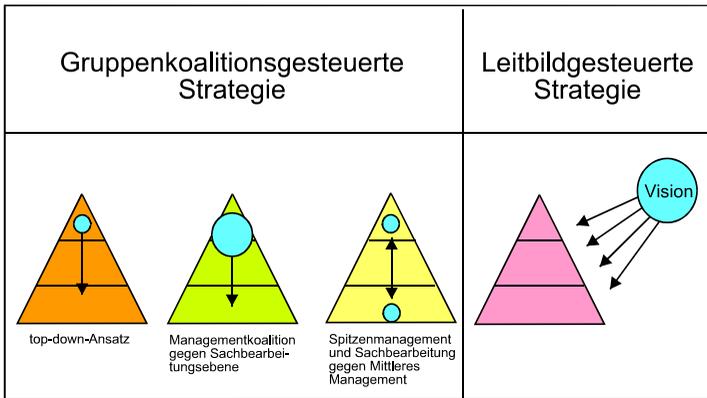


Abbildung 23: Grundmuster von Koalitions- und Machtstrategien in Modernisierungsprozessen der öffentlichen Verwaltung (Quelle: Naschold 2000, 106)

Im Zusammenhang mit Entwicklungsprozessen lassen sich demnach vier Machtkonstellationen benennen:

- Der klassische Top-down-Ansatz werde - insbesondere von US-amerikanischen und europäischen Firmen - von einem anscheinend allwissenden Spitzenmanagement weithin verfolgt. Die Management-Spitzen verkündeten programmatische Konzepte für Veränderungen, wobei sie sich zu deren Umsetzung auf die klassischen Hierarchien stützten, gelegentlich unter Hinzuziehung externer Experten.
- Eine andere Konstellation bestehe in der Koalition zwischen Spitzen- und mittlerem Management gegen den shop floor. In Deutschland erfolge diese Konstellation zumeist im Kontext drastischer Kostensenkungsprogramme, während in den USA - als bestes Beispiel hierfür kann

MOTOROLA gelten - eine Koalition gebildet werde, um breiter angelegte Reformen wie zeitgestütztes Management und total quality management durchzusetzen.

- Die in Westeuropa typische Machtkonstellation im Rahmen von Innovationsentwicklung sei eine Allianz zwischen Spitzenmanagement und shop floor, die sich entweder gegen das mittlere Management richte oder es zu neutralisieren versuche. Die Logik dieser Machtkonstellation liege in der Verlagerung von Verantwortungsbereichen des mittleren Managements zurück in den shop floor und der gleichzeitigen Bündelung von Entscheidungsgewalt aufgrund hoch entwickelter Informationstechnologie. Bei dieser Machtstrategie stelle das Ausmaß, in dem das mittlere Management zersplittert oder neutralisiert werden könne, den zentralen Erfolgsfaktor dar.
- Gegenüber diesen Gruppenkonstellationen von Macht gäbe es nun eine gänzlich andere Machtkonstellation: die leitbildzentrierte Machtkonstellation (Brünnecke et al. 1993). In einer solchen Konstellation sei der Entwicklungsprozess konzept- bzw. visionsgesteuert; seine Machtbasis sei nicht gruppenspezifisch, sondern gruppenübergreifend angelegt (vgl. Naschold 2000, 107)

3.3.2 Berufsbildungswissenschaftliche Überlegungen mit Bezug auf neue Steuerungsmodelle

Das New Public Management als Framing unterschiedlicher Handlungsprinzipien eines „schlanken Staates“ war als politische Forderung angesichts der Entwicklung von öffentlichen Haushaltsdefiziten relativ problemlos legitimier- und durchsetzbar. Die historisch herausgebildeten Staatsaufgaben werden über das New Public Management neu verteilt. Auch das Bildungswesen als eine spezifische (Non-profit-)Leistung der Allgemeinheit ist in diese Neuverteilung staatlicher Aufgaben involviert.

Ein neues Bildungsmanagement soll dafür Sorge tragen, zunächst alle Aufgaben des Bildungssystems auf ihren Beitrag zur Erfüllung des öffentlichen Bildungsauftrages hin so zu überprüfen, dass eine Entlastung des Staates

von überkommenen, nicht effizienten Festschreibungen eintritt. Bisher war die gesellschaftliche Teilhabe die Logik, aus der sich die öffentlichen Dienste und somit auch das Bildungssystem und der Bildungsauftrag speisten (vgl. Bundesverfassungsgericht 1973, Art. 20); insofern betont die Rechtsprechung eine „Bringschuld des Sozialstaates“. Die staatliche Leistungserbringung folgt nun offensichtlich einer veränderten (Finanz)Logik (vgl. auch zum Folgenden Huisinga/Jahn 2004). Diese werde an folgenden Prinzipien bzw. Instrumenten deutlich:

- (1) Das Prinzip der betriebswirtschaftlich definierten Effizienz: Es führt dazu, dass sich die staatliche Leistungserstellung immer mehr an dem dafür erforderlichen Marktpreis orientiert und weniger an der die Leistungserstellung gestaltenden bzw. erhaltenden politischen Funktion.
- (2) Das Prinzip der Aufgabenkritik: Es soll einerseits dauerhaft eine Überprüfung der Aufgabenerfüllung durch den Staat sicherstellen und andererseits prüfen, ob sie in der angemessenen Qualität erfolgt (Zweckkritik). Die Vollzugskritik richtet sich dagegen auf den zweckmäßigen Aufgabenträger.
- (3) Das Prinzip der Pluralstruktur von Leistungsanbietern: Es initiiert durch interne Vergleiche und simulierten Wettbewerb einen Quasi-Markt, der bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eine steuernde Funktion einnimmt.
- (4) Das Prinzip der Trennung von strategischen und operativen Kompetenzen: Es dient der Neuordnung des Verhältnisses von Politik und Verwaltung. Entscheiden die politischen Instanzen über die Ziele und erwünschten Wirkungen gemeinwirtschaftlicher Leistungen, so erhalten die Verwaltungsorgane, wie z. B. die Einrichtungen des Bildungswesens, weitgehende Autonomie bezüglich der Realisierungsmöglichkeiten.
- (5) Das Prinzip der Outputorientierung: Es ist auf die Steuerung der den Verwaltungsorganen gewährten Autonomie gerichtet und lehnt sich an das ökonomische Modell einer Nachfrageinduzierung an.
- (6) Das Prinzip der Kunden- und Dienstleistungsorientierung: Es rekurriert auf Einfluss- und Mitsprachemöglichkeiten und dient der Erhö-

hung einer lokalen Demokratie. Hierzu gehören spezielle Instrumente der Beschwerdeführung, neue Führungshaltungen, aber auch Ansprüche an ein systematisches Qualitätsmanagement.

- (7) Das Prinzip der Selbststeuerung: Mit ihm wird - unter dem Label „nachhaltige Entwicklung“ - die Hoffnung auf Abbau von Ressourcenverschwendung ebenso verbunden wie auf eine Aktivierung ungenutzter Kapazitäten. Mit diesem Prinzip sollen die durch die Gewährung erweiterter Handlungsspielräume eine höhere Prozessrationalität erreicht werden.
- (8) Das Instrument der Leistungstiefe und des Kontraktmanagements: Es dient einer marktorientierten Reorganisation der administrativen Prozesse, die der Sicherung des Bildungsauftrages dienen (z. B. über Gebäudemanagement oder Personalleasing).
- (9) Das Instrument der Profil- und Programmbildung: Es schließt an der Nachfrageorientierung an und dient der regionalen Steuerung von Bildungsbedürfnissen, die jedoch in Einklang gebracht werden müssen mit den zugewiesenen bzw. selbst geschaffenen Ressourcen.
- (10) Das Instrument der bedingten Finanzautonomie: Es dient der Regulierung einer übermäßigen Anspruchshaltung hin zu einer internalisierenden Selbststeuerung mit Eigenverantwortung. Als Gerechtigkeitskriterien kommen dabei strategisches und operatives Controlling zum Einsatz zwecks Steuerung der Mittelverteilung.
- (11) Das Instrument der Evaluation und Qualitätssicherung: Es handelt sich dabei um ein Entwicklungsinstrument, um - nach vorheriger Abstimmung - Potentiale aufzuzeigen und Chancen der Entfaltung zu eröffnen.

In den skizzierten Prinzipien und Instrumente lässt sich durchaus ein - in der Kontinuität des deutschen sozial- und wohlfahrtstaatlichen Handelns stehendes - Grundmotiv erkennen: das Subsidiaritätsprinzip. Dieses orientierte sich a priori an der Aufgaben- und Verantwortungsteilung zwischen Staat, Gesellschaft und Bürger. Im Subsidiaritätsprinzip enthalten ist das Prinzip der Verpflichtung, das unter den Bedingungen des New Public Managements konkretisiert wird zu einem Prinzip der Verpflichtung zur Mit-

wirkung. Entsprechend kann bei einer Mitwirkungs-Verweigerung auch ein Leistungsausschluss erfolgen (vgl. Huisinga/Jahn 2004).

Das neue Integrationsprinzip „Teilnahme“ substituieren, so schließen Huisinga/Jahn (2004), das bisherige Integrationsprinzip „Teilhabe“. Die Dialektik dieser neuen Handlungsregulationen basiere einerseits auf Elementen einer neoliberalen Ökonomik, konstituiere sich andererseits aber auch durch kommunitaristische Elemente. Insofern hätten wir es gleichzeitig mit einer Kontextsteuerung „von oben“ und einer zivilen Bürgergesellschaft „von unten“ zu tun. Dabei müsse die ökonomische Handlungsrationale nicht notwendig die soziale dominieren. Der Prüfstein im Bildungswesen, dies zeige der wissenschaftliche Diskurs mehr als deutlich, sei die Überwindung der Semi-Professionalität zugunsten einer grundständigen Professionalisierung des Lehrerstandes; ähnliches ist m. E. für die übrigen Bereiche mit öffentlichen Aufgaben zu konstatieren, aber nicht zuletzt auch für den Bereich der privatwirtschaftlich orientierten kaufmännischen Sacharbeit, die sich traditionell eng am öffentlich-rechtlichen Sektor orientiert.

Die öffentlichen Verwaltungen, das Gesundheitswesen, Banken und Versicherungen, die Sozialversicherungsträger aber auch der Handel etc. werden durch das ökonomische Handlungsparadigma gezwungen mit Blick auf eine Qualitätssteigerung der Dienstleistungsprozesse bzw. auf die Outputorientierung auch die Ausbildung der Beschäftigten in die Analyse und Bewertung der historisch entstandenen Engpässe einzubeziehen. Insofern stellen die neuen Steuerungsmodelle und speziell das New Public Management für die folgenden Überlegungen einen doppelten Begründungsrahmen dar:

- (1) Zum einen nehmen die neuen Steuerungsmodelle das Bildungssystem in die Pflicht, die eigene Aufgabenerfüllung im Hinblick auf gesamtgesellschaftliche Bedarfe (wie eben den Bildungsauftrag, Allokations-, Selektions- und Qualifikationsfunktionen etc.) zu prüfen und ggf. zu optimieren. Dazu gehört dann m. E. auch eine Optimierung curricularer Gestaltungsprozesse auf der Basis einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung.

- (2) Zum anderen bilden die neuen Steuerungsmodelle die Folien für veränderte Arbeitsschneidungen in öffentlichen wie privatwirtschaftlichen Handlungsfeldern, in Profit- wie in Non-Profit-Institutionen, durch die Freisetzungs- und (Neu)Vergesellschaftungsprozesse von Arbeit initiiert werden. Diese gilt es im Rahmen berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung in den Blick zu nehmen.

Das macht zunächst eine Identifizierung der neuen Wertschöpfungsrationitäten als Basis für eine (bzw. im Rahmen einer) berufsbildungswissenschaftliche(n) Qualifikationsforschung notwendig, für die im Folgenden ein entsprechendes Instrumentarium begründet werden soll.

3.4 Entmischung als berufsbildungswissenschaftliches Erkenntnisinstrument: Zur Identifizierung reorganisierter gesellschaftlicher Wertschöpfungsrationität

3.4.1 Der erkenntnistheoretische Zugang

Qualifikationsforschung und Curriculumkonstruktion sind in den letzten 25 Jahren offensichtlich auseinandergedriftet, was auch gesellschaftliche Risikolagen eigener Art birgt. Die Wahrnehmung eines solchen Problemkomplexes deutet sich u. a. in den aktuellen Diskussionen um die Lernfeldorientierung oder auch in der aktuellen BMFT-Studie *Früherkennung von Qualifikationserfordernissen* an. Die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung ist darauf fokussiert, die Einheit von Qualifikationsforschung und Curriculumforschung im Sinne einer transversalen und implikatorischen Vernunft zurückzugewinnen. Damit ist eine spezifische Sichtweise auf die Lehr-/Lernforschung intendiert, die den Zusammenhang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem vom Bildungsgedanken und damit von der nichtökonomischen *curricularen* Konstruktion her betrachtet.

Damit ist eine Analyse der Bedarfe an Arbeitsvermögen angedacht, die anders als die vorherrschenden soziologischen oder arbeitsmarktpolitischen

Sichten (siehe Kapitel 2 dieser Arbeit) zu verorten ist, ohne allerdings auf deren Ergebnisse und Erkenntnisse, wie sie in Abschnitt 2.5 zusammengefasst dargestellt wurden, verzichten zu wollen. Für den hier vertretenen Forschungsansatz ist eine Betrachtung der Entwicklungen der Bedarfe an Arbeitsvermögen mit einem auf das Subjekt und seine Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten gerichteten Erkenntnisinteresse konstitutiv.

Unter den Bedingungen moderner bzw. postmoderner Gesellschaften verändern sich u. a. die Wertschöpfungsrationalitäten, vornehmlich im Kontext ökonomischen Handelns, die Veränderungen der Organisation von Arbeit nach sich ziehen und damit auch die Bedarfe an Arbeitsvermögen bzw. Arbeitskraft beeinflussen. Um diesen Zusammenhang zu verdeutlichen, sind die folgenden Ausführungen auf *ein* Beispiel veränderter Wertschöpfungsrationalitäten gerichtet: Die derzeit beobachtbaren Entmischungsprozesse von Arbeit in traditionellen Betriebstypen.

Für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung sind solche immer häufiger zu beobachtenden Entwicklungen im Beschäftigungssystem insofern von Bedeutung, weil daran erste *Restrukturierungen* traditioneller z. B. kaufmännischer Sacharbeit zu erkennen und für die Konstruktion von Curricula für alle Bildungsgänge zu berücksichtigen sind.

Im Gegensatz zur ausschließlich personalbezogenen Sicht der "klassischen" Qualifikationsforschungsansätze ist der berufsbildungswissenschaftliche Ansatz zur Qualifikationsforschung zunächst auf eine Entscheidungsebene gerichtet, die im Rahmen industrieller Beziehungsstrukturen als "schnittstellenorientiert" zu bezeichnen wäre. Damit ist eine erkenntnistheoretische Position intendiert, die im Gegensatz zu den makrotheoretischen bzw. mikropolitisch-betrieblichen Ansätzen *struktur- und entscheidungstheoretisch* bzw. *prozessstheoretisch* fokussiert ist.

Seit Mitte der 1990er Jahre reglementiert - aufgrund der im letzten Abschnitt thematisierten neuen Steuerungsmodelle - eine Doppelstrategie dominant die Beurteilung und Bestimmung der Zusammensetzung produktiver Leistungspotentiale: Portfolio-Strategien und Ratingverfahren. Der Portfolio-Ansatz nimmt als Planungsinstrument die strategischen Wert-

schöpfungspotentiale ganzheitlich z. B. hinsichtlich ihrer Ertragskraft in den Blick und bewertet diese. Im Rahmen des Portfolio-Managements werden z. B. Betriebe oder Unternehmensteile nach der optimalen Mischung ihrer Risiken gruppiert.

Ratings werden im internationalen Finanzwesen als standardisierte Verfahren zur Beurteilung und Einstufung der Unternehmensbonität ebenso eingesetzt, wie bei der Beurteilung von Kreditvorgaben der Betriebe (Basel II) oder der Bonität ganzer Länder (vgl. IMF/WB).

Unter diesen Bedingungen werden neue optimalere Kombinationen der Faktoren Arbeit und Kapital gesucht und die Wertschöpfungsprozesse systematischer kontrolliert. Diese Faktorkombinatorik wird durch Einflüsse gesteuert und geregelt, die in dieser Arbeit erstmalig für die theoretische Grundlegung einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung als *Entmischungsprozesse* identifiziert wurden. Diese Entmischungsprozesse treten in unterschiedlichen Erscheinungsformen und in unterschiedlichen Handlungsfeldern auf und sind eine zentrale Ursache für die Entstehung von Bedarfen an Arbeitsvermögen. Ein solcher theoretischer Zugang hat den Vorteil, dass dieses nicht nur retrospektiv festgestellt werden kann, sondern theoretisch durchaus die Möglichkeit eines "forecastings" gegeben ist. Denn er ermöglicht, die qualifikatorischen Wirkungen auf ihre Entstehung zurück zu verfolgen, da sich das forecasting parallel zu den bedingenden Faktoren positioniert. Damit ist das Erkenntnisinteresse nicht primär auf die Arbeitskraft gerichtet, sondern auf die Subjekte und ihre Arbeitsvermögen konzentriert. Praktische Bedeutung hat ein solches Vorgehen bereits in der Technikfolgebewertung gewonnen (vgl. z. B. Huisinga 1985 u. 1996, Dierkes 1997, Ropohl 2001).

3.4.2 Zur theoretischen Figur "Entmischung"

In einem ersten berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsschritt geht es darum, freigesetzte Formen von Arbeit genauer zu identifizieren und zwar mit Hilfe der theoretischen Figur *Entmischung*. Der instrumentelle Charakter dieser Figur resultiert aus einer Reihe von Be-

obachtungen, die verstärkt mit Beginn der 1990er Jahre gemacht werden konnten. Sie weist darauf hin, dass die überkommenen Arbeitsschneidungen verändert werden.

Den Beobachtungen zur Folge treten Entmischungsprozesse vor allem dort auf, wo der gesellschaftliche Rationalisierungsdruck besonders groß ist und sich hochwahrscheinliche Skalenerträge erzielen lassen, oder anders ausgedrückt, dort, wo gute Bedingungen zur Gewinnerzielung gegeben sind. Um ein Beispiel zu geben: *Massenkundenkontakte* führen in der traditionellen Organisation von Vertrieb/Verkauf bzw. Service/Kundenberatung zu Engpässen aufgrund von Personalbedarf bzw. anders betrachtet zu Zeit- und Kostendruck. Kostendruck und Wettbewerb erlauben jedoch keine quantitative Lösung, z. B. durch Erhöhung des Personalbestandes. In solchen Prozessen, die mit der Kategorie Entmischung gefasst werden, lösen Unternehmen heute die bestehenden, institutionell verfassten Arbeitsstrukturen bzw. -komplexe auf. Darauf muss bildungspolitisch reagiert werden: Zum einen ordnungspolitisch mit der curricularen Gestaltung von Bildungsgängen und zum anderen inhaltlich im Hinblick auf das relevante Wissen und Können. Insbesondere das Verhältnis von wissenschaftlichem Wissen und Erfahrungswissen verändert sich mit der qualitativen Neuorganisation der Arbeit.

Im Folgenden werden in vereinfachter Weise und in systematisierender Absicht einige Entmischungsprozesse benannt und mit Hilfe ausgewählter Praxisbeispiele veranschaulicht. In der folgenden Abbildung sind die wichtigsten heute erkennbaren Entmischungsprozesse im Überblick dargestellt und nach den zentralen qualifikationstheoretischen Bezugsgrößen typisiert. Mit qualifikationstheoretischen Bezugsgrößen sind zentrale ökonomische Begriffe angesprochen, die aus Sicht der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung spezifisch interpretiert werden. In diesem Sinne wird zum Beispiel die *Kapitalallokation* als Zuteilung von Kapital und deren Auswirkungen auf Wissensstrukturen, auf Anforderungen und auf die gesellschaftlichen Normen- und Wertekonstellationen (berufsbildungswissenschaftlich) relevant. Die Erfassung der ökonomischen Größen (alternativ könnten hier auch technische, soziale oder rechtliche Bezugsgrößen

gewählt werden) erfolgt also allein im Hinblick auf die bildungspolitische bzw. curriculare Gestaltung von Bildungsgängen, Kompetenzdifferenzierungen, Ordnungsmitteln etc.

Entmischungskonzept			
Ökonomische (denkbare Alternativen: technische, soziale...)			Qualifikationstheoretische Bezugsgrößen
Bezugsgrößen	Entmischungsprozesse durch (Erscheinungsformen)	Marktwerte	
Kapitalallokation	Beteiligungsgesellschaften Risikokapital	Σ ca. 30 Billionen Euro (Bundesrepublik Deutschland)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wertschätzung von Arbeitsbereichen, Branchen, Produktionssegmenten ▪ Wissensverwertung ▪ Zukunftsfähigkeit ▪ Integrationen von Wissenskomplexen ▪ Entkopplung von Arbeitsstrukturen ▪ Dezentralisierung ▪ Auflösung von Arbeitszusammenhängen
Marktbeherrschung	Akquisition Fusionen/Übernahmen		
Suboptimale Kostenstruktur	Outsourcing Ausgründung		
Konsolidierung von Überkapazitäten	Stilllegungen Anteilverkauf Kooperationen Allianzen		
Risikoreduzierung	Joint-Ventures		

Abbildung 24: Entmischungskonzept

In der dritten Spalte der Übersicht sind als ökonomische Orientierungsgröße geschätzte Marktwerte angegeben; insgesamt belaufen sie sich für die Bundesrepublik Deutschland auf ca. 30 Billionen Euro. Dieses Investment bzw. Desinvestment wirkt unmittelbar auf die Organisation der volkswirtschaftlichen Arbeitsschneidung bzw. Wertschöpfung und mittelbar auf die Bedarfe an Arbeitsvermögen und die Strukturierung ganzer Bildungsgänge. Sie ist somit als Potentialgröße *ein* Indikator für zu erwartende Veränderungen. Im Detail ist hierzu das jeweilige Entmischungsfeld mit seinen konkreten Bezügen zu analysieren. Aussagen über die zu erwartenden stra-

tegischen Entscheidungsprozesse hinsichtlich der Personalsteuerung werden erst mit den konkreten Bezügen und über eine auf institutionelle, curriculare und subjektbezogene Kompetenzen gerichtete Bedarfsprognostik möglich.

Nachfolgend werden zwei Entmischungskomplexe mit unterschiedlichen Bezugsgrößen in der Spanne von Investment und Desinvestment vorgestellt: die Insolvenz oder Auflösung und das Outsourcing bzw. die Ausgründung.

3.4.2.1 Entmischung und Insolvenzmarkt

Nach der jährlichen Insolvenzausweisung des Bundesamtes für Statistik hatte die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2004 eine noch höhere Anzahl an Insolvenzen zu verkraften als in den Vorjahren: Diese stiegen - nach einem leichten Rückgang von 27.800 in 1998 auf 26.400 im Jahr 1999 - wieder kontinuierlich bis auf den derzeitigen Höchststand von 39.213 Insolvenzfällen für 2004 an.

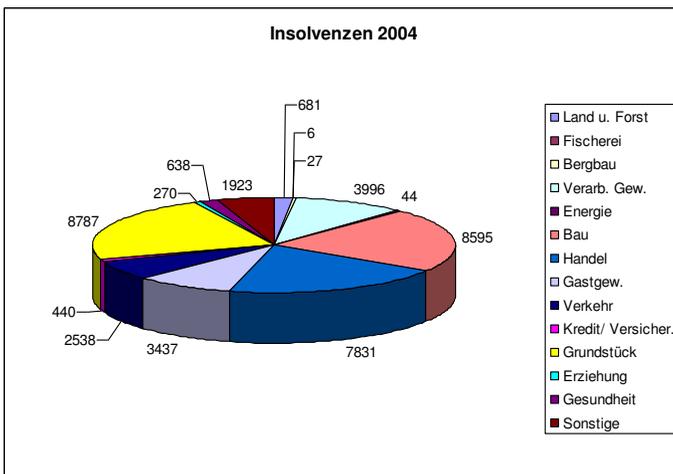


Abbildung 25: Insolvenzen nach Wirtschaftszweigen/Branchen

Damit stehen rund 40.000 weniger Betriebe für die Produktion und damit - soweit sie ausgebildet haben - auch für die Ausbildung zur Verfügung. Die Insolvenz-Verluste sind danach vom bisherigen „Pleitenspitzenjahr“ 2002 zurückgegangen (von rund 62 Milliarden Euro in 2002 auf 42 Milliarden Euro in 2003¹⁴), was darauf zurückzuführen ist, dass weniger Großbetriebe Konkurs angemeldet haben. Die 270.000 von Großinsolvenzen des Jahres 2002 (Holzmann, Babcock Borsig, Kirch Media, Gontard, Peguform, Mühl, Herlitz, Sachsenring, Fairchild Dornier, Schneider, Schmidt-Bank etc. mit einem Gesamtverlust von rund 62 Milliarden Euro) betroffenen Beschäftigten waren dramatische (und entsprechend medienwirksame) Höchstzahlen, die 2003 auf 220.000 zurückgegangen sind.

Die Bauindustrie war mit über 9000 Insolvenzen bereits 2001 besonders betroffen und auch der Technologiesektor baute in der Vergangenheit Produktionskapazitäten auf, deren Produktionsmengen am Markt nicht mehr abzusetzen waren.

Von Experten werden mit Bezug auf die „Norm“ von Insolvenzen als Besonderheiten der aktuellen Insolvenzwelle herausgestellt: Erstens habe sich die Wettbewerbssituation erheblich verschärft und zweitens verfügten die Mittelgeber wesentlich restriktiver über ihr Kapital. So sind Unternehmen wie Holzmann oder Dornier nach Expertenmeinung eher an strukturellen Problemen gescheitert.

Aber nicht nur die spektakulären Insolvenzfälle haben Rückwirkungen auf die Kreditwirtschaft, sondern auch die Tatsachen, dass einerseits die betroffenen Unternehmen ihre Kredite nicht mehr zurückzahlen können und andererseits die Banken selber häufig an den Unternehmen beteiligt sind.

¹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (DESTATIS)/Pressemitteilung vom 18. März 2004.

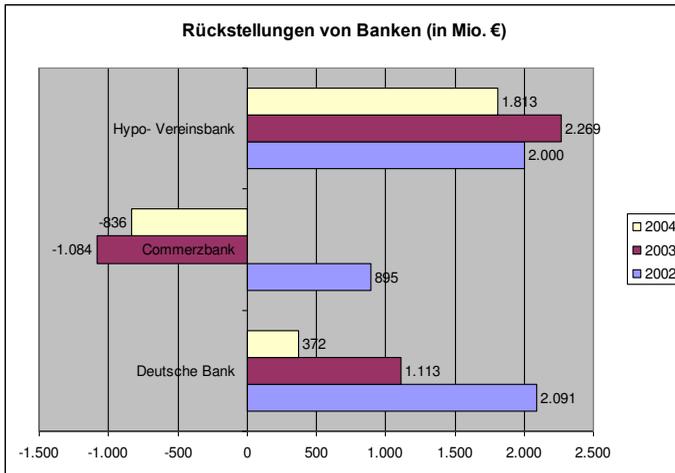


Abbildung 26: Rückstellungen bei Banken

Nach den Recherchen der Geschäftsberichte machten "Problemkredite" bei der Deutschen Bank Ende 2001 allein 12,7 Mrd. Euro und bei der Hypo-Vereinsbank 12,9 Mrd. Euro aus. Gleichzeitig erhöhen die Banken ihre Vorsorge für die vom Ausfall bedrohten Kreditarrangements. Die Deutsche Bank zum Beispiel steigerte ihre Risikovorsorge um 134 % auf 1.024 Mrd. Euro. Neben den Großbanken sind auch Genossenschaftsbanken und Sparkassen in die Konkurse involviert. So musste das noch junge genossenschaftliche Spitzeninstitut DZ-Bank aufgrund der Kreditvergabepolitik Ende der 1990er Jahre für 2001 ca. 700 Mill. Euro Risikovorsorge bilden. Für das Jahr 2000 hat die DG-Bank, inzwischen mit der GZ-Bank zur DZ-Bank fusioniert, knapp 1 Mill. Euro wertberichtigt.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht weist darauf hin, dass die Risikovorsorge der Banken in 2005 ihren bisher höchsten Stand erreicht haben wird.¹⁵ Damit sei eine ausgesprochene Rentabilitätsschwäche der

¹⁵ So rechnet der Finanzkonzern Allianz in diesem Jahr mit einer höheren Risikovorsorge für Problemkredite als 2004 bei der Tochter Dresdner Bank. Mit Blick auf die zu erwar-

Banken selbst verbunden, was z. B. bei der fränkischen Schmidt-Bank dazu führte, dass sie lediglich durch eine Auffanggesellschaft Medusa - bestehend aus den vier Großbanken und der Bayerischen Landesbank - vor dem Konkurs gerettet werden konnte. Der Bundeshaushalt hält für die Subventionierung von Insolvenzen Bürgschaften, Garantien und Gewährleistungen bis zu 85 Milliarden Euro (2002) vor.

Für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung sind solche Insolvenzen zu beachten, weil sich insolvente Unternehmen auflösen. Eine darauf bezogene Analyse wäre über eine systematische Befragung der für Insolvenzrecht zuständigen Fachanwälte möglich, die mit der Organisation von Auflösungsprozessen betraut sind. Strukturhebungen könnten klären, inwieweit die Gläubigerkonstellationen die Qualifikationsbedarfe verändern. Zudem wäre über eine Verbleibsanalyse der betroffenen Beschäftigten Hinweise zu erhalten, welche Qualifikationen und/oder Verhaltensweisen eine Reintegration in den Arbeitsmarkt befördern. Damit ist nur eine Auswahl an möglichen Fragestellungen umrissen.

3.4.2.2 Entmischung und Outsourcingmarkt

Eine Wirkungskette von Insolvenzen stellt sich folgendermaßen dar: Insolvenzen fordern von den Banken Rückstellungen in nicht unerheblicher Höhe (vgl. Deutsche Bundesbank 2002, 41), die die Kosten-Leistungsstruktur erheblich verändern, indem sie zu einer Verschlechterung der Kapitalrendite führen, was wiederum Kostenstrukturbereinigungen erforderlich macht. Zwecks Kostenreduktion hat zum Beispiel der Vorstand der Deutschen Bank in der Hauptversammlung (Mai 2002) ein Programm vorgelegt, das eine Einsparung bis Ende 2003 von rund 2 Millionen Euro vorsieht und insgesamt 9.500 Deutsche Bank-Mitarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland betreffen sollte.

tende Vorsorge der Dresdner Bank in diesem Jahr wagte Controlling-Vorstand Helmut Perlet die Prognose, wenn die Dinge gut liefen, könne der für 2005 geplante (Risikovor-sorge) Betrag die 500 Mio. € auch unterschreiten (2004: 337 Millionen Euro) (vgl. Handelsblatt vom 18.03.2005).

Für den Technologie-Sektor der Großbank hat man ein spezielles Sparprogramm (Projektitel: "Summer") ausgearbeitet, das die Entlassung von zunächst weltweit 600 Beschäftigten aus dem Bereich Global Technologies & Operations (GTO) der Investmentbanksparte vorsieht. Für die Bundesrepublik war insofern eine Reorganisation des IT-Bereichs geplant als man diesen aus dem Unternehmen Deutsche Bank AG ausgelagert und an einen externen Dienstleister vergeben hat. Die möglichen Einsparungen werden auf insgesamt etwa 120 Millionen Euro in zehn Jahren beziffert. Der mit einem jährlichen Budget von 440 Millionen Euro versehene IT-Bereich der Deutschen Bank soll mitsamt den Mitarbeitern an einen (externen) Spezialisten übergeben werden. Um dieses Outsourcingpaket haben sich fünf Gesellschaften beworben, unter ihnen die beiden (Groß) Dienstleister IBM und EDS, aber auch die Unternehmen CSC Ploenzke, Accenture und T-Systems.

Das Programm "Summer" ist kein Einzelfall, sondern die Deutsche Bank schließt sich damit durchaus einem Branchentrend an, den bereits J.P. Morgan Chase, American Express, Banca Roma und auch die Bank of Scotland mit der Auslagerung ihrer IT-Bereiche gesetzt haben.

Eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung berücksichtigt solche Outsourcing-Prozesse und fragt nach

- deren Veränderungspotential im Hinblick auf gesellschaftliche und unternehmensbezogene Arbeitsteilung,
- den damit einhergehenden Auflösung von Arbeitszusammenhängen,
- der Verlagerung von Erwerbsarbeit in andere Unternehmen,
- der damit verbundenen Umgestaltung von Qualifikationen, Bildungsgängen etc.

Diese Erfassung detaillierter Zusammenhänge kann über bekannte und erprobte Verfahren der Qualifikationsforschung erfasst werden. Neu dabei ist

- der Zugriffsfokus,
- die genaue Betrachtung der Wirkungsketten sowie

- die Zeitnähe der Forschung.

Aufgrund der fokussierten Prozesssicht werden den Transformationsfaktoren besondere Aufmerksamkeit geschenkt, um die Übergänge von einem Zustand bzw. einer Entscheidung in den nächstfolgenden bzw. der nachfolgenden analytisch berücksichtigen zu können.

Die mit Outsourcingprozessen verbundenen Entmischungsprozesse führen zu neuen Arbeitsschneidungen und sollten genauer untersucht werden.

Denn im Rahmen der Entmischungsprozessforschung werden in einem weiteren Schritt die zumeist durch Informations- und Kommunikationstechnik be- und geförderten Prozesse der Arbeitsschneidungen lokalisiert. Dabei sind Komplexitätssteigerungen in den Arbeitsanforderungen ebenso von Interesse wie neue Separationen, Desintegrationen und Faktorkombinationen (vgl. Huisinga 1990). In einer Art Musterforschungsprozess zwecks Bestätigung des Axioms von Freisetzung und Vergesellschaftung (vgl. Abschnitt 4.1) wurde das Feld der ökonomischen Steuerung von Massenkundenkontakten näher untersucht und zwar in den Branchen

- Banken,
- Versicherungen,
- Energieversorger,
- Telekommunikationsdienstleister sowie
- Handel und
- Gesundheitswesen.¹⁶

¹⁶ Als zentrale Bereiche des Gesundheitswesens wurden Pflege, Medizin und Krankenversicherungsträger über (Teil)Studien im Feld analysiert.

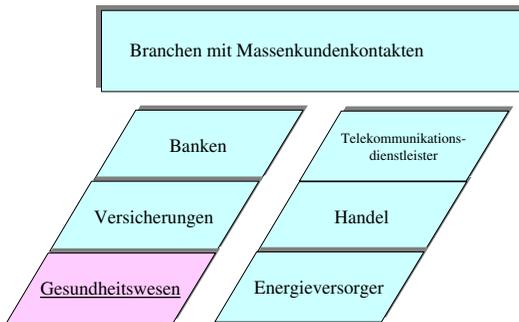


Abbildung 27: Untersuchte Branchen mit Massenkundenkontakten

In allen diesen Branchen werden Marktkontakte im Feld der Massenkundenbewältigung zwischenzeitlich über Call Center (In- oder Outbound) reguliert. Mit deren Realisierung verändert sich zugleich der Personaleinsatz, die Verwendung von Wissen und damit die Qualifizierung.¹⁷ Das forschungsstrategische Hauptproblem bleibt dabei die Identifizierung von gesellschaftlichen Rationalisierungskomplexen. Weitere solcher Rationalisierungskonzepte, die zugleich Berufsausbildung zentral tangieren, sehe ich, was hier nicht weiter ausgeführt werden kann, in der Regulierung von Transport und Logistik, von Finanzdienstleistern und der öffentlichen Verwaltung. Bestärkt wird meine Auffassung durch aktuelle BIBB-Forschungen

- im Transport- und Logistikbereich (vgl. z. B. Dobischat/Düsseldorf 2003),
- zu den Finanzdienstleistungen (vgl. z. B. Hall 2004) ebenso wie
- in der (öffentlichen) Verwaltung (vgl. z. B. Elsner 2004).

¹⁷ Wir haben das Phänomen Call Center aus bildungswissenschaftlicher Sicht analysiert, der Band erscheint im Laufe dieses Jahres (vgl. Huisinga/Buchmann 2007).

Zum Outsourcing ineffizienter Massenkontakte mit Kunden

Outsourcing ist ein Kunstwort. Folgt man Köhler-Frost (vgl. Köhler-Frost 1993, 13 ff.), stammt der Begriff aus dem amerikanischen Wirtschaftsleben und ist eine Kombination aus den Worten *outside resource using*. Unternehmenspolitisch ist damit gemeint, sich externe Ressourcen zunutze zu machen für den eigenen Leistungsherstellungsprozess. In den 1960er Jahren wurde in diesem Sinne von vielen Unternehmen in der Bundesrepublik z. B. auf die Leistung kommunaler Gebietsrechenzentren zurückgegriffen. Investitionen in eigene Datenverarbeitungsanlagen waren zu kostspielig und diesbezügliche betriebliche Kapazitäten nicht effizient auszulasten.

Zwischenzeitlich hat sich die Wortbedeutung jedoch verschoben. Gemeinhin wird unter Outsourcing ein Prozess verstanden, bei dem bestehende Arbeitsabläufe bzw. Aufgaben, möglicherweise sogar ganze Betriebsteile, aus einer Unternehmensorganisation herausgelöst werden und die damit verknüpfte Leistungsbereitstellung nunmehr über den Markt durch externe Anbieter erfolgt.

Ziel von Outsourcing ist eine Straffung des Wertschöpfungsprozesses. Materielle und immaterielle Infrastruktur wechseln vom Outsourcer zum Dienstleister und Arbeitsverhältnisse verändern sich bei beiden. Zuweilen werden für den Ausdruck Outsourcing auch andere Synonyme verwendet wie z. B. Externalisierung oder Anglizismen wie *Contracting out*, *Farming out* oder *Subcontracting*.

Als Konzept zur Wirtschaftlichkeitsoptimierung von Unternehmensfunktionen und -prozessen wird Outsourcing vor allem in großen Unternehmen, Behörden und Institutionen praktiziert. Schon in den 1950er Jahren begannen Großunternehmen Hilfsbetriebe und Dienstleistungsbereiche auszugliedern, z. B. Instandhaltungsbereiche oder kleine unternehmenseigene Zulieferbetriebe wie Tischlereien, Schuhmacherwerkstätten, Druckereien, Logistikabteilungen, Kantinen, Wach- und Sicherheitsdienste etc.

Mit der zweiten Generation der Datenverarbeitungsanlagen findet man in der Bundesrepublik Deutschland vor allem Outsourcingformen im Bereich der Informations- und Datenverarbeitung. Die Auslagerung betraf zum

größten Teil den Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie der Buchführung, die man in Rechenzentren verlegte (IT-Outsourcing). Mit Beginn der 1990er Jahre avancierte das Outsourcing zu einem "Marketingbegriff". Alle betrieblichen Funktionen, die nicht unmittelbar in der erwünschten Weise zum Leistungserfolg beitragen, also Teil eines "core business" waren, mussten sich die Frage nach ihrer Effektivität oder gar nach ihrer Existenzberechtigung gefallen lassen. Insbesondere kamen all jene Aufgaben und Tätigkeiten in das Visier der Revisoren und Kostenprüfer, die sich auf die spezifischen Infrastruktursysteme der Informations- und Kommunikationstechnik stützten. Die Automobilindustrie und ihr Zulieferersystem liefern dafür zahlreiche Beispiele (vgl. Studien in der Automobilindustrie, z. B. Kern/Schumann 1984). Heute führten zahlreiche Fortune-500 Unternehmen mit „brutaler Konsequenz“ fort, was in den 1960er Jahren mit IT-Outsourcing begonnen habe: Das Outsourcing kaufmännischer Funktionen (vgl. Wullenkord/Kiefer/Sure 2005).¹⁸

Fälschlicherweise wird der Begriff Outsourcing jedoch überwiegend als Synonym für die Auslagerung von Datenverarbeitungs-Funktionen an externe Dienstleister benutzt, die dem primären Ziel der Kostenreduktion dient. Aus meiner Sicht verkürzt diese Kostenperspektive jedoch den Vergesellschaftungsaspekt der grundständigen Organisation von arbeitsteilig angelegter Produktion und Dienstleistung.

¹⁸ Diese Einschätzung von Wullenkord et al. (2005) wird durch ein aktuelles Outsourcing-Beispiel gestützt, das gleichzeitig auf eine neue Qualität dieser Entmischungsprozesse verweist: Presseberichten zufolge lagert der AXA-Versicherungskonzern (weltweit 117.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umsatz: 71,6 Milliarden Euro, Nettogewinn: 1 Milliarden Euro lt. Geschäftsbericht 2003) Aufgaben der Personalbuchhaltung, der Informationstechnik, des Finanzwesens, wie auch Teile der Schadensregulierung nach Indien und Lettland aus. In der Bundesrepublik wären davon ca. 600 Arbeitsplätze (u. a. Sozialfachangestellte) betroffen.

Bezugsebenen von Outsourcing

Outsourcingprozesse - so könnte man die ersten (Teil)Forschungsergebnisse im Feld (Banken, Handel, Energieversorger und Gesundheitswesen) wie auch die entsprechende Literatur zusammenfassen - erfolgen nach durchaus unterschiedlichen Logiken, deren Bezugsebenen sich stichwortartig fassen lassen als

- (1) Kostenkalkül,
- (2) Komplexes Contracting und
- (3) Soziale Implikation.

(1) Outsourcing als Kostenkalkül

Ein wichtiger Grund für die weiter steigende Motivation, betriebliche Funktionen und Prozesse auszugliedern oder auszulagern, liegt in ökonomischen Disproportionalitäten. Das weiter vorn gegebene Beispiel der Deutschen Bank belegt dies zutreffend. Deren Outsourcing wird mit der Begründung gefordert bzw. durchgesetzt, dass 14 % des Verwaltungsaufwandes bei der Deutschen Bank auf die Informations- und Kommunikationstechnik entfalle, worin alle Ausgaben für Entwicklung, Infrastruktur, Abwicklung im Backoffice samt der Gehälter für die Mitarbeiter im Zahlungsverkehr eingeschlossen sind. Die Reduzierung dieses Kostenblocks verbessere die "Cost-Income-Ratio" der Deutschen Bank.

Dem ökonomischen Charakter nach läuft ein Outsourcing auf eine "Make or Buy-Entscheidung" hinaus. Damit ist die Frage angesprochen, ob Produkte oder Dienstleistungen durch andere Unternehmen günstiger und besser hergestellt oder geliefert werden können. Eine Eigenerstellung ist dabei in aller Regel mit dem Aufbau oder dem Erhalt von Kapazitäten verbunden. Sie führt zu einer Erhöhung des sogenannten Fix-Kosten-Blocks sowie zu einer Erhöhung der Gemeinkosten. Damit verschiebt sich die Gewinnschwelle (Break-Even-Point) nach oben. Ausgeprägte Fix-Kosten-Belastungen können darüber hinaus ein Zeichen für inflexible Strukturen sein.

Make-or-Buy-Entscheidungen haben daher zum Ziel,

- die Kosten langfristig und absolut zu senken;
- zur Strukturverbesserung im Sinne der Flexibilität der Fixkostenbelastung beizutragen;
- eine Komplexitätsreduktion herbeizuführen (z. B. geringere Fertigungstiefe);
- Engpässe zu beseitigen und zur Verstetigung der Arbeitsabläufe beizutragen.

Wie diese Ziele erreicht werden, bedarf der konkreten Analyse. Eine unmittelbare Kosteneinsparung erwarten Outsourcer durch technische und systemtechnische Dienstleistungen, also Rechnerleistungen, Software-Nutzung, Datenübertragung und Druckleistungen bei der Bewältigung von Massenkontakten mit Kunden. Die betriebliche wie gesellschaftliche Rationalisierung der Massenkontakte führen Unternehmen zum Outsourcing. Das immer umfangreichere bzw. komplexere Know-how für die Nutzung und die Organisation der Technik gilt darüber hinaus als Kostentreiber. Auch zur Nutzung externer Wissens- und Problemlösefähigkeiten finden Outsourcingprozesse statt. So erwarten Outsourcer, neue DV-Anwendungen schneller und mit einer höheren Qualität realisieren zu können (vgl. Horchler 1996, 7).

Die Behandlung der Outsourcing-Entscheidung wird in der einschlägigen Literatur zugleich in Zusammenhang gebracht mit einer Stärkung der Konzentration auf das Kerngeschäft. Durch Problem- und Risikotransfer auf Dienstleister soll eine Steigerung der Flexibilität des Unternehmens erreicht werden. Dabei gehe ein intelligentes Sourcing über die Auslagerung von unwesentlichen Rand- oder Unterstützungsaktivitäten der Wertschöpfung hinaus. Es werde vielmehr versucht, über ein permanentes Vergleichen der eigenen Leistungen mit den vom Markt zu erwartenden Leistungen, die eigene Leistungskraft zu stärken (vgl. etwa Zahn/Barth/Hertweck 1999, 25).

(2) Outsourcing als komplexes "Contracting" - eine Akteurslogik -

Im Kontext des Strukturwandels ist es für die Unternehmen von Bedeutung, eine unverwechselbare Identität zu entwickeln. Diese kann durch Verbundpartnerschaften gesichert werden, für die über die Kostenproblematik hinaus erweiterte ökonomische Kalküle zu berücksichtigen sind. Die Verbundpartnerschaft basiert auf einer komplexen Akteurslogik, durch die vor allem ein Wissenstransfer gesichert werden soll. So verspricht der Informationsaustausch z. B. mit einem externen IT-Partner die Optimierung der Geschäftsprozesse und die Ermöglichung der Konzentration des Unternehmens auf die eigenen Kernkompetenzen.

Bei einer wachsenden Komplexität des Marktes steigen die Anforderungen an Outsourcing-Partner und Outsourcing-Projekte. Um Outsourcing als strategisches Mittel im Wettbewerb zu platzieren, muss vom kurzfristigen Kosten- und Gewinndenken übergegangen werden zu längerfristigen Strategien. So gesehen kommt es auf langfristige und umfassende Partnerschaften zwischen Unternehmen und externen Dienstleistern an. Klassische, stark standardisierte Outsourcing-Verträge sind eher nicht in der Lage, komplexe Beziehungszusammenhänge zu gestalten. Dazu sind individuelle und differenzierte Vertragsgestaltungen erforderlich, die z. B. durch Vereinbarungen zur Gründung von Joint Ventures oder durch die Kooperation in einer Servicegesellschaft erreicht werden können.

(3) Outsourcing als soziale Implikation

Wenn Outsourcing auf die Steigerung der Produktivität (Leistungsaspekte) zielt, kann diese durch zwei Maßnahmen erreicht werden: Durch Erhöhung der Kapitalproduktivität und durch Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Dafür sind aber neue Konfigurationen von Arbeit und Kapital erforderlich, die zu Veränderungen der Qualifikationsanforderungen führen. Die traditionelle Industriesoziologie ist auf diesbezügliche Fragen konzentriert, ob es sich beim Outsourcing unter qualifikationstheoretischen Aspekten um einen Substitutionsprozess handelt oder ob es zu einer permanenten Erhöhung oder Verminderung der Anforderungsniveaus kommt. Die langfristig

angelegte sozioökonomische Forschung zeigt jedoch, dass sich die so gestellten Fragen nicht beantworten lassen (vgl. Lederer 1981). Festgehalten sei an dieser Stelle, dass sie curriculumtheoretisch auch deshalb nicht tragen, weil sie keinen Beitrag zu Klärung der Konstruktion von Bildungsgängen und Curricula mit Bezug zu neuen Qualifikationsanforderungen leisten. Gleichwohl sind die Leitfragen herkömmlicher Qualifikationsforschungen, so angelegt. Unstrittig ist, dass wir es mit qualitativen und quantitativen Veränderungen in Struktur, Qualität und Anforderungsprofil der angebotenen Arbeitsplätze zu tun haben. Zu beantworten bleibt, wie diese Veränderungen qualifikations- und curriculumtheoretisch zu analysieren und zu bewerten sind und welche Problemlösungsstrategien zu entwickeln sind, um die soziale Implikation (vgl. Lisop/Huisinga 2004) zu lösen.

Um diesen Fragen aus dem Blickwinkel einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung nachzugehen, habe ich aktuelle Entmischungsprozesse in einem spezifischen Dienstleistungs-Segment mit (auch kaufmännischer) Sacharbeit exemplarisch untersucht, nämlich im Gesundheitswesen. Im folgenden Kapitel wird deshalb das Erkenntnisinstrument Entmischung im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen im Gesundheitswesen angewendet, um anschließend an diesem konkreten Beispiel die weiterhin notwendigen berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungselemente zu bearbeiten.

4. Entmischungen im Gesundheitswesen

4.1 Veränderte Rahmenbedingungen *des* Gesundheitswesens und Entwicklungen *im* Gesundheitswesen

Für das Gesundheitswesen lassen sich Entmischungsprozesse gut identifizieren. Diese Entmischungen erfolgen im Kontext spezifischer Rahmenbedingungen und damit einhergehender Veränderungen bzw. Entwicklungen. Die Rahmenbedingungen ihrerseits sind in besonderer Weise durch drei Entwicklungen gekennzeichnet, nämlich durch

- (1) die demografische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland
- (2) die spezifische Lebensweise in modernen Industriegesellschaften,
- (3) die mit den neuen Steuerungsmodellen (vgl. Kapitel 3) in unmittelbarem Zusammenhang stehende veränderte Rahmengesetzgebung für den Gesundheitsbereich.

Zu (1): Die Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes machen zunächst kaum merkbare, jedoch "vorprogrammierte" künftige Veränderungen sichtbar, zeigen deren Größenordnung auf und liefern damit wesentliche Basisinformationen für zukunftsgerichtete strategische Entscheidungen. Zu diesem Zweck führt das Statistische Bundesamt seit fast 40 Jahren koordinierte Bevölkerungsvorausberechnungen durch. Diese dienen nicht dazu, die Zukunft vorauszusagen, sondern wollen über Fortschreibungsverfahren aufzeigen, wie sich Bevölkerungszahl und -struktur unter bestimmten Annahmen langfristig entwickeln. Die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung bis 2050 kommt zu folgenden zentralen - hier thesenartig formulierten - Ergebnissen:

- Die Bevölkerungszahl wird langfristig zurückgehen; sie wird 2050 zwischen 67 und 81 Millionen liegen.
- Das Geburtendefizit wird wachsen.

- Die Zahl der potentiellen Mütter sinkt von Generation zu Generation und damit sinken auch die Geburtenzahlen trotz konstanter Geburtenhäufigkeit.
- Die Zahl der Sterbefälle steigt, da die geburtenstarken Jahrgänge in hohe Altersgruppen hineinwachsen.
- Der Altersaufbau hat schon lange keine „Pyramidenform“ mehr.
- Die aktuelle Altersstruktur prägt die Entwicklung der nächsten Jahrzehnte.
- Vor 50 Jahren war jeder Dritte unter 20, in 50 Jahren wird jeder Dritte 60 Jahre oder älter sein.
- Die Zahl der über 80jährigen wird sich verdreifachen.
- Der Altenquotient, der die Relation der Bevölkerung im Rentenalter zur Bevölkerung im Erwerbsalter misst, wird aufgrund der Erhöhung des Renteneinstiegsalters deutlich geringer.
- Eine Zuwanderung kann die Alterung langfristig nicht aufhalten, sondern lediglich verlangsamen. Bis 2050 müssten 175 Millionen Personen zuwandern, um den Altenquotienten konstant zu halten.
- Das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Erwerbsalter wird deutlich ansteigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003).

Die vom Bundesamt für Statistik konstatierte Bevölkerungsentwicklung führt also zu einer gravierenden Veränderung in der Altersstruktur unserer Gesellschaft, die wiederum im Gesundheitswesen ihren spezifischen Niederschlag findet. Diese demografischen Rahmenbedingungen bzw. Entwicklungen markieren spezifische Risikolagen für das Gesundheitswesen, die eine höhere Binnenrationalität im Hinblick auf den Ressourceneinsatz einfordern, ohne den die mit dem sich verändernden Altersaufbau der Bevölkerung einhergehenden gesellschaftlichen Aufgaben und Probleme nicht lösbar sind.

Das Bundesland Nordrhein-Westfalen reagierte auf diese Entwicklungen u. a. mit der Implementierung der Enquetekommission "Situation und Zukunft

der Pflege in NRW".¹ Der Begründungszusammenhang für die Enquetekommission lautet: In Nordrhein-Westfalen lebten im Jahr 2001 rund 18 Millionen Menschen, davon waren mehr als 4 Millionen über 60 Jahre alt. Prognosen der demografischen Entwicklung zeigen, dass der Anteil der über 60 Jährigen bei schrumpfender Gesamtbevölkerung weiter ansteigen wird. Eine fortschreitende Verschiebung von "jung" zu "alt" sei daher zu erwarten. Pflegebedürftigkeit trete insbesondere im Alter auf. Schon im Jahr 1999 (dem Jahr der letzten Datenerhebung) seien 465.000 Menschen in Nordrhein-Westfalen als pflegebedürftig gemäß SGB XI eingestuft worden, annähernd die Hälfte hiervon waren über 80 Jahre alt. Darüber hinaus gäbe es eine große Zahl hilfebedürftiger Menschen, insbesondere mit demenziellen Erkrankungen, die derzeit noch nicht erfasst würden. Insofern sei die Sicherung einer bedarfsgerechten und menschenwürdigen Pflege eine der wichtigsten gesamtgesellschaftlichen Aufgaben und Herausforderungen. Dafür müssten die entsprechenden Rahmenbedingungen gestaltet werden, um auch zukünftig die Menschenwürde und die hohe Qualität in der Pflege zu erhalten und für die kommenden Generationen zu verbessern (vgl. Pressemitteilung vom 28.11.2002).

Der nordrhein-westfälische Landtag ist diesem Begründungszusammenhang gefolgt und hat 2002 die Enquetekommission "Situation und Zukunft der Pflege in NRW" eingesetzt (vgl. Drucksache 13/2162 und die Ergänzung 13/2188), der neun Mitglieder des Landtages und sechs Sachverständige angehören. Durch die heterogene Zusammensetzung der Kommission sollten Erkenntnisse und Perspektiven unterschiedlicher Fachrichtungen aus Politik, Wissenschaft und Praxis gebündelt und der Blickwinkel auf die zu bearbeitenden Arbeitsfelder in der Pflege erweitert werden. Die pflegebedürftigen Menschen und die Pflegenden sollten hierdurch eine zentrale Stellung in der gesellschaftlichen Diskussion in NRW erhalten.

¹ Am 25.01.2002 hat der Landtag NRW dem Antrag der CDU-Landtagsfraktion einstimmig zugestimmt, eine nach § 33 der Geschäftsordnung aus 15 Mitgliedern bestehende Enquetekommission zur Situation und Zukunft der Pflege in NRW einzurichten (Landtags Drucksache 13/2162).

Im Rahmen einer Bestandsanalyse sollen zuerst die aktuelle Situation und die Rahmenbedingungen der Pflege in Nordrhein-Westfalen erhoben werden. Hierauf basierend sind die wichtigsten Problemfelder und sich daraus ergebende Arbeitsschwerpunkte zu identifizieren.

Aus den bestehenden Strukturen im Pflegesektor ließen sich bereits im Vorfeld der eigentlichen Deskriptionen und Analysen folgende grundsätzliche Aufgabenfelder ermitteln, die einer genaueren Betrachtung bedürfen:

- Prävention und Rehabilitation zu Vermeidung und Reduzierung von Pflegebedürftigkeit,
- Pflegeforschung und Ausbildung als Grundlage qualitativ hochwertiger Pflege,
- pflegende Angehörige und Ehrenamt als Basis in der Pflege,
- professionelle Hilfe durch ambulante Dienste, teilstationäre Angebote und stationäre Einrichtungen,
- neue Wohn- und Hilfeformen als Alternative und als Bestandteil einer neu ausgerichteten Alten- und Pflegeinfrastruktur sowie
- die sich ergebenden Schnittstellen zwischen den verschiedenen Leistungsbereichen und deren erforderliche Vernetzung und Integration.

Die Enquetekommission "Situation und Zukunft der Pflege in NRW" sucht den Dialog mit allen gesellschaftlichen Gruppen, denn eine menschenwürdige und qualitativ hochwertige Pflege zu ermöglichen sei eine gemeinschaftliche Aufgabe, die nur im Verbund aller gesellschaftlichen Kräfte zu erreichen sei (Pressemitteilung vom 28.11.2002).

Die Enquetekommission ist die bisher erste und einzige dieser Art in der Bundesrepublik; sie hat im März 2005 ihren Abschlussbericht vorgelegt. Im Hinblick auf die *demografische Entwicklung* enthält der Abschlussbericht folgende Aussagen:

- Es werde eine deutliche Zunahme der Anzahl hochaltriger Menschen (über 80-Jährige) geben. Gerade hier steige das Risiko, pflegebedürftig zu werden, signifikant. Weiterhin werde es eine Zunahme der Zahl von

älteren Alleinstehenden und Ein-Personen-Haushalten geben, dies gelte für Männer und Frauen gleichermaßen.

- Die Anzahl älterer und sehr alter Ehepaare in Ein-Generationen-Haushalten werde zunehmen.
- Die potenzielle Zahl von Helfern aus dem familiären Umfeld werde weiter abnehmen.

Im Hinblick auf die sozialen Trends in NRW hält die Enquetekommission fest:

- Auch aufgrund des sozialen Wandels werde die Zahl der Ein-Personen-Haushalte deutlich zunehmen. Haushaltsformen und -typen sowie Partnerschaftsbiographien pluralisierten sich weiter.
- Die Frauenerwerbsquote steige, wodurch das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege an Bedeutung gewönne.
- Die Mobilität und Mobilitätserfordernisse nähmen zu. Die Pflegebereitschaft wandle sich und werde insbesondere bei den höheren sozialen Milieus voraussetzungsvoller, dass heißt sie sei an vielfältige infrastrukturelle Unterstützungsformen und an die Mitverantwortung anderer gebunden (Kommune, Betriebe).

Zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in NRW enthält der Abschlussbericht folgende Prognosen:

- Anfang 2001 lebten in NRW knapp 460.000 Pflegebedürftige im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes, davon etwa 325.000 (rund 70 Prozent) zuhause und weitere 135.000 (rund 30 Prozent) in stationären Einrichtungen. Von Pflegebedürftigkeit betroffen seien somit auch in NRW überwiegend sehr alte Menschen. Insgesamt sind etwa drei Viertel der zuhause und weit über 90 Prozent der in Heimen lebenden Pflegebedürftigen 65 Jahre und älter, rund 45 Prozent (zuhause) bzw. knapp 60 Prozent (in Heimen) sogar 80 Jahre und älter. Nach Projektionen im Rahmen eines von der Enquetekommission in Auftrag gegebenen Gutachtens werde *die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahre 2040 von rund 459.000 auf 699.000 steigen, das heißt um annähernd 240.000 Personen*

bzw. 52,4 Prozent des Ausgangswertes. Dies sei in erster Linie durch den künftigen Anstieg der Zahl alter Menschen bedingt.

- Die Projektion bis 2040 zeige steigende Verläufe für alle Pflegestufen. Die Ergebnisse der Berechnungen zeigten für das Jahr 2020 in einzelnen Gemeinden in NRW *Steigerungsraten von bis zu 68 Prozent der Pflegebedürftigen*. Die niedrigste Steigerungsrate habe aufgrund der Untersuchung der Kommission die Stadt Hagen mit rund 11 Prozent. In Heinsberg falle der Anstieg am höchsten aus. Er liege dort bei 68 Prozent.
- Hinsichtlich der stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste kommt die Enquetekommission zu dem Schluss, dass in NRW derzeit rund 135.000 Pflegebedürftige in Heimen versorgt werden. Zu etwa 80 Prozent handle es sich um allein stehende Frauen. Die durchschnittliche Wohndauer in stationären Einrichtungen liege derzeit bei 39 Monaten, allerdings jeweils mit hohen Extremwerten: *Zum einen gäbe es immer mehr demenzkranke ältere Menschen mit einer vergleichsweise langen Verweildauer*, zum anderen (wenn auch zahlenmäßig weniger) *immer mehr somatisch-pflegebedürftige Menschen mit vergleichsweise kurzer Wohn-, das heißt Lebensdauer*. Des Weiteren existierten in NRW 2.078 ambulante Pflegedienste, die 92.363 Pflegebedürftige pflegen und betreuen.
- In den ambulanten, stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen seien 2001 insgesamt 158.014 Personen beschäftigt gewesen. Die Zahl der Beschäftigten in nordrhein-westfälischen Heimen liege bei rund 118.900 Mitarbeitern. In den ambulanten Pflegeeinrichtungen seien knapp 39.000 Mitarbeiter tätig.

Insgesamt kommt die Enquetekommission zu folgenden Ergebnissen und Perspektiven für die Pflege in NRW:

- In Nordrhein-Westfalen lebten derzeit 459.000 pflegebedürftige Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes. Nach Projektionen im Rahmen eines von der Enquetekommission in Auftrag gegebenen Gutachtens werde *der Anteil der pflegebedürftigen Menschen im Jahr 2040 auf 699.000 gestiegen sein, was einer Steigerungsrate von 52,4 Prozent entspreche*. Rund 70 Prozent der Pflegebedürftigen in NRW würden zu

Hause durch Angehörige und ambulante Pflegedienste versorgt. Angehörige seien der „größte Pflegedienst der Nation“, die durch die Pflegeübernahme mit starken körperlichen und seelischen Belastungen konfrontiert seien.

- Der demografische und soziale Wandel der Gesellschaft sei unumkehrbar - auch nicht durch eine kurzfristige Steigerung der Geburtenrate und schon gar nicht durch verstärkte Zuwanderung in einer realistischen Größenordnung. Die Familien würden aller Voraussicht nach die Pflege von Angehörigen in geringerem Umfang übernehmen können. *Damit würde die Bedeutung der professionellen Pflege wachsen.* Diese Entwicklungen müssten ein deutliches Signal für die Politik sein. Sie zeigten den erheblichen Handlungsbedarf heute und für die Zukunft auf. Zielsetzung der Politik müsse es sein, die Folgen der demografischen und sozialen Veränderungen durch entsprechende Weichenstellungen zu lenken und Rahmenbedingungen für eine bedarfsgerechte Pflegeinfrastruktur zu schaffen. Hierzu gehöre auch die Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.
- Es bestehe großer Handlungsbedarf sowohl was die Versorgung und Pflege Alleinlebender, chronisch Kranker, Hochaltriger, demenziell erkrankter Menschen und älterer Menschen mit Behinderung anbetrifft, wie auch die älterer Migrantinnen und Migranten.
- Wichtig für die Pflege der Zukunft sei *der Ausbau niederschwelliger, wohnortnaher Versorgungsangebote für die genannten Bevölkerungsgruppen, wie besonders auch der Verbesserung der Kooperation, Koordination und Vernetzung der an der Versorgungsgestaltung beteiligten Institutionen und Akteure.* Die Sicherung einer bedarfs- und bedürfnisgerechten pflegerischen Versorgung werde nicht ohne Verbesserung der Kooperation, Integration und Gestaltung des Versorgungsgeschehens möglich sein - eine Aufgabe, für deren Wahrnehmung es allerdings entsprechender Kompetenzen und Finanzierung bedürfe. Es seien daher entsprechende Rahmenbedingungen und Anreize zu schaffen, um diese Aufgabe künftig gezielt angehen zu können.

- Rund 30 Prozent der Pflegebedürftigen würden in Heimen versorgt. Nach NRW-Erhebungen seien fast 80 Prozent der Heimbewohner psychisch verändert. *Zusätzlich steige auch die Zahl von chronisch schwer erkrankten älteren Menschen mit einem überdurchschnittlich hohen Mortalitätsrisiko.* Dies stelle die Pflegekräfte vor große Herausforderungen.
- Ein Großteil der Bewohner in stationären Einrichtungen weise einen Unterstützungsbedarf auf, *der eine intensiv, qualifizierte Pflege unverzichtbar macht.* Das alltägliche Versorgungsgeschehen bleibe in vielen Fällen jedoch auf das Notwendigste begrenzt. Den hohen fachlichen Anforderungen und dem ausgedehnten Unterstützungsbedarf in der vollstationären Pflege stehe eine Personalausstattung gegenüber, die schwerlich als adäquat bezeichnet werden könne. Deshalb seien sowohl Maßnahmen notwendig, die die Ablauforganisation verbessern aber auch Ausbildungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, die sich integrativ an die gesamte Einrichtung wenden. Mit dem Ziel, die Lebensqualität zu sichern, sei eine bauliche und konzeptionelle Neugestaltung vieler Einrichtungen notwendig.
- Die Enquete-Kommission sieht in der *Gewinnung neuer Pflegekräfte und in einer aufeinander abgestimmten Aus-, Fort- und Weiterbildung der beruflich Pflegenden einen Schlüssel für die Sicherstellung der Pflege.* Darüber hinaus sei nur gut ausgebildetes und selbstbewusstes Personal in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in der Lage, *Pflegemängel und Pflegefehler zu vermeiden.* Trotz der eher ernüchternden Ergebnisse einer Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Situation in vollstationärer Pflege dürfe nicht übersehen werden, dass es auch viel versprechende Bemühungen gibt, den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.
- *Für die große Zahl von Pflegebedürftigen müsse eine bedarfsgerechte Pflegeinfrastruktur sowie ausreichend und gut qualifiziertes Personal, das die Versorgung der pflegebedürftigen Menschen übernimmt, zur Verfügung stehen.* In diesem Zusammenhang sei insbesondere auf die Bedeutung neuer Versorgungs- und Wohnformen und die Notwendigkeit der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und damit auf

die Entwicklung eines „Hilfe- und Sorgemixes“ hinzuweisen. Dem Wohn- und Lebensumfeld Pflegebedürftiger werde zukünftig ein großer Wert beigemessen. Im Abschlussbericht der Enquetekommission werden deshalb verschiedene Wege aufgezeigt, wie die Wohnsituation und das Wohnumfeld an die Bedürfnisse älterer und vor allem pflegebedürftiger Menschen anzupassen sind und welche Instrumentarien hier zur Verfügung stehen müssen. Ziel sei, Wohnung und Wohnumfeld so zu gestalten, dass ältere Menschen auch bei gesundheitlichen Einschränkungen und Pflegebedürftigkeit möglichst lange selbstbestimmt und selbstständig in ihrer Wohnung leben könnten.

- Ebenso könne die Stärkung der im SGB XI verankerten Grundsätze „ambulant vor stationär“ sowie Rehabilitation und Prävention Einfluss auf die in dieser Einleitung dargestellten Entwicklungen nehmen. Noch immer würden präventive und rehabilitative Potenziale von älteren Menschen erheblich unterschätzt. Die Enquetekommission messe *der Gesundheitsförderung, der Prävention und der Rehabilitation gerade bei älteren Menschen einen hohen Stellenwert bei, da auf diese Weise Pflegebedürftigkeit vermieden oder hinausgezögert werden könne*. Darüber hinaus könnten entsprechende Maßnahmen zu einer Verbesserung der Alltagskompetenz und zu einer größeren Eigenständigkeit auch bei bestehender Pflegebedürftigkeit und Behinderung beitragen. Dies müsse sich sowohl in der rechtlichen Ausgestaltung als auch im entsprechenden Angebot widerspiegeln. *Zwingend erforderlich sei eine ausreichende Personalausstattung im ambulanten und stationären Pflegebereich und eine gute Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, um eine hohe Pflegequalität zu gewährleisten*.
- Dies alles sei aber nur mit einer soliden finanziellen Grundlage zu verwirklichen. Damit die Pflege nicht selbst zum „Pflegefall“ werde, müsse das Risiko der Pflegebedürftigkeit finanziell abgesichert werden. Dies habe im Interesse des Einzelnen und der gesamten Gesellschaft zu geschehen. Nur so werde es auch möglich sein, die pflegerische Versorgung stärker am Menschen und an seinen individuellen Bedürfnissen auszurichten und eine Pflege von „Mensch zu Mensch“ zu gewährleisten (vgl. Präsident der Landtags NRW 2005).

Zu (2): Die spezifische Lebensweise in der modernen Industriegesellschaft, die bestimmte Konstellationen von Arbeitszusammenhängen, Wohnbedingungen, Umwelteinflüssen, Ernährungs- und Freizeitverhalten bedingt, prägt - neben den individuellen somatischen und psychischen Dispositionen - das in der Gesellschaft vorzufindende Krankheitspektrum und verändert dieses hin zu komplexeren Krankheitsbildern (Multimorbidität) insbesondere chronisch-degenerativer und psychosomatischer Art (vgl. z. B. Gentsch 2001). Expertenbewertungen zu dieser spezifischen Morbidität gehen davon aus, dass 32 % der erwachsenen deutschen Bevölkerung zwischen 18 bis 65 Jahren, das sind 15,6 Millionen Menschen, unter einer oder mehreren (48 %) „psychischen Störungen“ leide. Die häufigsten krankheitswertigen Diagnosen (Angststörungen, somatoforme Störungen, depressive Störungen, Alkohol- und Drogenabhängigkeit) sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Die Ergebnisse basieren auf der Untersuchung einer für die Gesamtbevölkerung repräsentativen Stichprobe.

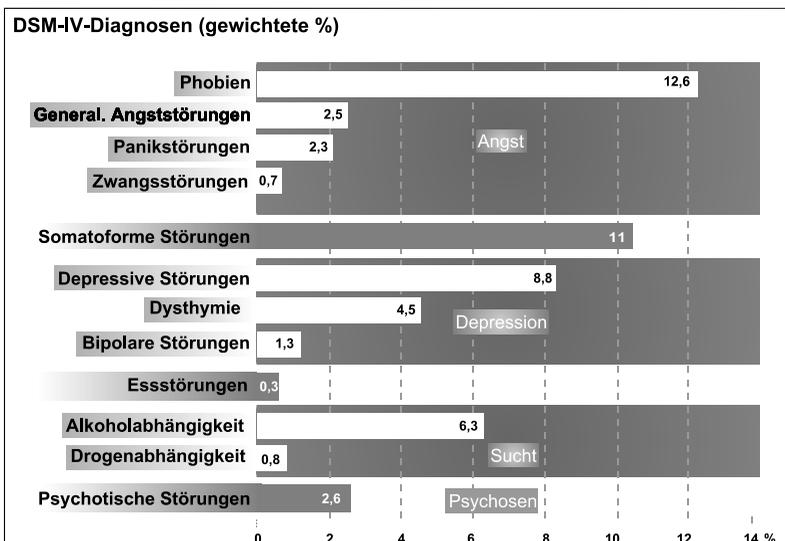


Abbildung 28: Psychische Krankheitsbilder der 18- bis 65-Jährigen Deutschen (Quelle: Uexküll u. a. 2003, 569)

Die Prävalenz somatoformer *Beschwerden* liege in der Bevölkerung allerdings deutlich höher als die klassifizierbaren *Störungen*. So käme eine diesbezügliche repräsentative Stichprobe zu dem Ergebnis, dass 56,6 % der 2050 befragten Personen von 14 bis 92 Jahren über mindestens ein somatoformes Symptom, 32,2 % über mindestens vier Symptome während der letzten zwei Jahre berichtet hätten. 42 % der Betroffenen gaben an, dass die Symptomatik ihr Wohlbefinden „sehr stark beeinträchtigt habe“ (vgl. Uexküll u. a. 2003, 596).

Mit den untersuchten Symptomen geht ein spezifischer Versorgungsbedarf einher, der in der Interaktion von Selbst- und Fremdbewertungsprozessen durch Laien und Experten entstehe. Die entsprechenden Angebote würden von den Betroffenen entweder unmittelbar oder aber nach komplexen Vermittlungs- und Motivationsprozessen akzeptiert und in Anspruch genommen. Auf die Auswahl und die Entscheidungsprozesse hätten übergeordnete Zusammenhänge wie gesellschaftliche Normen, ökonomische Verhältnisse, Entwicklungen in den Wissenschaften und die Anbieter entweder direkten oder aber einen über die Medien vermittelten Einfluss. In der Bundesrepublik wird den Bedarfen im Rahmen eines Drei-Stufen-Konzeptes im medizinischen Versorgungssystem entsprochen. Die erste Stufe umfasse die psychosomatische Grundversorgung durch Haus- und Fachärzte aller Disziplinen sowie die Stationsärzte und Pflgeteams der Krankenhäuser. Auf der zweiten Stufe werde eine Fachpsychotherapie im Rahmen der kurativen Zielen verpflichteten Akutversorgung durch Fachärzte für psychotherapeutische Medizin, psychologische Fachpsychotherapeuten und Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie und die Fachabteilungen der Krankenhäuser (C/L-Dienst, Bettenstation, Tagesklinik, (Ambulanz)) wie auch den regionalen Fachkrankenhäusern geleistet. Die dritte Stufe der psychosomatischen Rehabilitation werde überwiegend in überregional ausgerichteten Fachabteilungen bzw. Fachkliniken ausgeführt.

	Praxis	Krankenhaus
Grundversorgung	<ul style="list-style-type: none"> * Hausarzt * Fachärzte (alle Disziplinen) 	<ul style="list-style-type: none"> * Stationsarzt * Pflegeteam
Fachversorgung	<ul style="list-style-type: none"> * Facharzt "Psychotherapeutische Medizin" * Psychologische Fachpsychotherapeuten * Facharzt "Psychatrie u. Psychotherapie" 	<ul style="list-style-type: none"> * Fachabteilung <ul style="list-style-type: none"> - C/L-Dienst - Bettenstation - Tagesklinik -(Ambulanz) * Regionales Fachkrankenhaus
Rehabilitation		<ul style="list-style-type: none"> * Psychosomatische/psychotherapeutische Rehabilitationsklinik

Abbildung 29: Stufenkonzept der psychosomatischen Krankenversorgung in der BRD (Quelle: Uexküll u. a. 2003, 567)

Psychisch und psychosomatisch Erkrankte nehmen Ärzte besonders störungsinadäquat in Anspruch. Auf eigene Initiative hin suchten nur 3 % der behandlungsbedürftigen psychogen Erkrankten eine psychotherapeutische Behandlung auf. Mit Blick auf den Krankheitsverlauf und -folgen zeigt sich das Problem überdeutlich: Durchschnittlich würden psychogen erkrankte Patienten sechs bis acht Jahre ausschließlich im somatischen System behandelt, bevor sie in qualifizierte psychotherapeutische Behandlung bzw. Versorgung gelangten. Im chronischen Verlauf sind diese Störungen psychotherapeutisch oft schwerer zu beeinflussen und nicht indizierte somatische Diagnostik und Therapie verursachen hohe Kosten (vgl. Uexküll u. a. 2003, 569).

Komplexere Krankheitsbilder dieser Art erfordern also einen höheren gesellschaftlichen und individuellen Ressourcenaufwand als auf singulärer somatischer Indikation beruhende Erkrankungen. Unter Berücksichtigung der unter Punkt (1) ausgeführten demografischen Entwicklung und dem allgemeinen Zwang zur Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Teilbereiche (Punkt (3)) stellt dieser erhöhte Ressourceneinsatz für das Gesundheitswesen bzw. die Gesundheitspolitik eine zentrale Herausforderung dar, die nach neuen Lösungen im Hinblick auf die Ressourcenbewirtschaftung verlangt.

Zu (3): Die mit den neuen Steuerungsmodellen seit den 1990er Jahren implementierten und für das Gesundheitswesen relevanten gesetzlichen Grundlagen sind auch vor dem Hintergrund der demografischen Prognosen und des veränderten Bevölkerungsaufbaus zu analysieren.

Im Hinblick auf die Entwicklungen der gesetzlichen Grundlagen sei hier erinnert an das Kostendämpfungsgesetz (1977), die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen (KAG), das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GVK-Modernisierungsgesetz, GMG 1985), das Gesundheitsstrukturgesetz (1993), die SGB-Novellierungen und die RisikoStrukturAusgleichsverordnung (RSAV, 2002). Mit einer Etablierung diagnoserelevanter Fallgruppen (DRGs²) im Abrechnungsverfahren (Bundespflugesatzverordnung 1995) gewinnen betriebswirtschaftliche Orientierungen aufgrund der mit den Gesetzesänderungen einhergehenden Budgetierungen an Bedeutung. Das bisherige „Selbstkostenprinzip“ in der klinischen Versorgung beispielsweise wurde durch eine „prospektive Finanzierungsform“ im Sinne einer vorab mit den Krankenkassen auszuhandelnden Leistungserbringung und daran gekoppelte Vergütungen nach Fallpauschalen abgelöst. Das führt u. a. dazu, dass für Kliniken so genannte „Punktlandungen“ im Hinblick auf Fallzahlen, Bettenbelegungen und Erlöse immer wichtiger werden, weil sie anderenfalls nicht nur ihre darüber hinausgehenden Leistungen durch die Krankenkassen nicht vergütet bekommen, sondern zusätzlich die Fallpauschalen für die - über die im Vorfeld vereinbarten Leistungen hinausgehenden - Fälle an die Krankenkassenträger zahlen müssen. In der Folge können sich Kliniken - insbesondere zum Ende des Jahres - in dilemmatischen Situationen befinden: Sie weisen (in der Regel

² Das wissenschaftliche Institut der AOK definiert DRGs als ein international entwickeltes Klassifikationssystem von Krankenhausfällen. Sie fassen medizinisch vergleichbare Fälle in kostenhomogene Fallgruppen zusammen. Die Fallgruppen stellen eine relative Vergleichbarkeit von stationären Leistungen her und können neben vielen anderen Einsatzmöglichkeiten auch als Grundlage der Vergütung verwendet werden. Das australische DRG-System, für das sich die deutsche Selbstverwaltung als Grundlage entschieden hat, kennt derzeit 661 Fallgruppen und gilt als modernes Klassifikationssystem, welches das Behandlungsgeschehen in Krankenhäusern gut abbildet (vgl. AOK Pressemitteilung vom 30.11.2000).

Nichtnotfall-)Patienten ab, bzw. schließen ganze Abteilungen für den Rest des Jahres oder sie nehmen teilweise durchaus bestandsgefährdende finanzielle Risiken in Kauf (vgl. dazu auch Simon 2001).

Aus den gesetzlichen Rahmenbedingungen und dem damit einhergehenden Zwang zur Ökonomisierung resultieren neue Arbeitsschneidungen, die sich im Feld des *Gesundheitswesens* über Entmischungen ergeben und sich anhand der im bereits erläuterten Entmischungskonzept (siehe Kapitel 3) dargestellten Bezugsgrößen konkret analysieren lassen.

Eine typische Folge bei pharmazeutischen und medizintechnischen Unternehmen und im Klinikbereich sind *Fusionen*.

In Krankenhäusern anfallende Versorgungsleistungen (z. B. Reinigung, Küche, Einkauf) werden outgesourct (Stichwort: Caterer). Outsourcingprozesse sind im Bereich der Lohnabrechnung seit Mitte der 1980er Jahre bekannt und zwischenzeitlich etabliert; *Outsourcing* von neuen Steuerungsaufgaben (z. B. Überleitungsmanagement) und die (externe) Digitalisierung von Krankendaten sind Phänomene jüngeren Datums, die durch die neuen Steuerungsmodelle in der öffentlichen Verwaltung beeinflusst werden.

Als Folgen der neuen Gesetzgebungen drohen insbesondere im Bereich der öffentlich-rechtlichen Kliniken *Stilllegungen*. Die von der Krankenhausgesellschaft NRW (KHGNW) in Auftrag gegebene Studie zu den Insolvenzrisiken der deutschen Krankenhäuser macht auf eine erhöhte Insolvenzgefahr aufmerksam und geht davon aus, dass bis 2010 etwa 10 % aller 459 öffentlich-rechtlichen NRW-Kliniken werden schließen müssen (vgl. KGNW 2005).

Weiterhin nehmen *Anteilsverkäufe* im Bereich der öffentlich-rechtlichen Kliniken zu und es sind Joint Ventures zu beobachten, z. B. im Bereich disziplinärer und interdisziplinärer Gemeinschaftspraxen, in Gesundheitszentren sowie in Einrichtungen des betreuten Wohnens. Die hier skizzierten

Entwicklungen spiegeln sich auch in den zentralen Themen der seit 1993 erscheinenden Krankenhaus-Reporte³, wie folgende die Übersicht zeigt:

Krankenhaus-Report 1993 - 2004

1993: Fallpauschalen
1994: Krankenhaus im Umbruch
1995: Neue Versorgungsstrukturen
1996: Managed Care
1997: Sektorübergreifende Versorgung
1998: Überkapazitäten im Krankenhaus
1999: Versorgung chronisch Kranker
2000: Vergütungsreform mit DRGs
2001: Personal
2002: Krankenhaus im Wettbewerb
2003: G-DRGs im Jahre I
2004: Qualitätstransparenz

Abbildung 30: Themen der Krankenhausreporte 1993 - 2004

Für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung sind folgende Entwicklungen im Gesundheitswesen herauszustellen, weil in ihnen Verschiebungen in der horizontalen und vertikalen Arbeitsschneidung begründet liegen und damit einhergehend Aufgaben neu akzentuiert werden müssen. Die nachfolgenden Beispiele geben dabei „Trends“ an, die sich als „Beleg“ für die Zugriffe einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung begreifen lassen, nämlich

³ Die Reihe Krankenhaus-Report versteht sich als unabhängiges Diskussionsforum, in dem das WiDO (Wissenschaftliches Institut der AOK) seit 1993 jährlich über Hintergründe und Entwicklungen im Krankenhausbereich informiert. Ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema wird von Experten aus Forschung und Praxis diskutiert und kommentiert. Hinzu kommen die neuesten Daten des Statistischen Bundesamts zu Krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen sowie jeweils eine Liste mit wichtigen Kennzahlen zu Krankenhäusern (vgl. [www.http://wido.de/khreport.html](http://wido.de/khreport.html)).

- die nachweisliche *Aufgabenexpansion* in demografisch-quantitativer wie internationaler Hinsicht;
- die nachweisliche *Problemexpansion* im Hinblick auf komplexeren Krankheitsbilder und eine Zunahme chronischer Erkrankungen;
- die nachweisliche *Risikoexpansion* im Hinblick auf ökonomische (Anstieg der Gesundheitskosten) und politische (Verteilung der Mehrkosten) Aspekte
- und die nachweisliche Notwendigkeit zur *Produktivitätssteigerung*.

Diese Mischung von spezifischen Problemlagen stellt den neuartigen Referenzrahmen für curriculare Fragen dar, da sie zwangsläufig neue Arbeitsschneidungen hervorbringt, die es aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht zu analysieren gilt - und das durchaus generell. Für das Gesundheitswesen äußern sich die genannten Problemkomplexe in folgenden Phänomenen:

- **Das Gesundheitswesen ist ein mittel- und langfristig expandierender gesellschaftlicher Aufgabenbereich:** Als hard fact ist die demografische Entwicklung mit einem überproportionalen Anstieg der älteren Bevölkerung zu sehen, die häufiger die Leistungen des Gesundheitswesens in Anspruch nimmt. „Die komplexen Gesundheitsprobleme einer alternenden Bevölkerung sind die Herausforderungen der Zukunft“, so formuliert es die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) in ihrem Positionspapier „Neue Versorgungsstrukturen - eine Chance für die Ärzteschaft“ (KBV 1998). Der Anstieg der Lebenserwartung bringe auch eine Zunahme an physischen und psychischen Erkrankungen mit sich, die zu einer steigenden Pflegebedürftigkeit alter Menschen im stationären, ambulanten und häuslichen Bereich führe (vgl. Gensch 2001).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen gehen die jüngeren ifo- und DIW-Prognosen (vgl. Munz/Ochel 2001, Schulz/Leidl/König 2001) ebenso wie die aktuelle IAB-Prognos-Studie von 2 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen in den nächsten 10 - 15 Jahren aus.

Die „[...] Planung und Gestaltung beruflicher Pflege erkrankter Menschen aller Altersgruppen (ist) für die nächsten Jahrzehnte eine der größten Herausforderungen der Gesellschaft“ (vgl. Becker 2004, 7).

Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht stellt sich angesichts der mit der demografischen Entwicklung einhergehenden komplexeren Gesundheitsprobleme die Frage nach den notwendig werdenden neuen Arbeitsschneidungen angesichts neuer Versorgungsinfrastrukturen und den damit einhergehenden neuen medizinischen und pflegerischen Anforderungen. So betrachtet hat man es mit einem neuen Repräsentationssystem⁴ zu tun, das der Identifikation des mit den Veränderungen notwendig werdenden neuen Qualifikationsbedarfes dient. Das Wort `Repräsentation` geht auf das lateinische Verb ‚repraesentare‘ zurück und kann je nach Kontext mit ‚Vorstellung‘, ‚Darstellung‘, ‚Abbild‘, ‚Bild‘ oder ‚Stellvertretung‘ übersetzt werden kann. Unter Repräsentationssystem wird hier im Sinne der Erkenntnistheorie eine Klassifikation verstanden, die aus zwei in verschiedenen Kontexten formulierten Dichotomien besteht (Bild/Spur: ‚summa theologiae‘; Spiegel/Buch: ‚de veritate‘) und mehrere Gesichtspunkte konfundiert: die bildlich-symbolische ebenso wie die extrementale-mentale Repräsentation und die natürlichen-konventionellen Zeichen (vgl. Ritter 2004, 790 ff.). Wissenschaftstheoretisch umfasst ein Repräsentationssystem u. a. die Beobachtungssprache, die Korrespondenzregeln und die Theoriesprache, um wissenschaftliche Axiome mit empirischem Gehalt füllen zu können. Repräsentationssysteme haben insofern einen dialektischen Charakter und einen integrativen Anspruch. Die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung hat die zentrale Aufgabe, die mit veränderten Referenzsystemen entstehenden neuen Repräsentationssysteme zu finden. Dabei ist nicht auszuschließen, dass die für das Gesundheitswesen relevant werdenden Repräsentationssysteme ggf. über die hier betrachteten Veränderungen hinausgehen.

⁴ Kognitionspsychologisch meint der Begriff „Repräsentationssystem“ die Art und Weise, wie Informationen im Gehirn in einem oder mehreren der fünf Sinneskanäle verschlüsselt werden: Visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch oder gustatorisch.

- **Zunahme der chronischen Erkrankungen:** Das Krankheitspanorama in der Bundesrepublik sei seit langem durch eine Zunahme chronischer Erkrankungen und Multimorbidität gekennzeichnet (vgl. KBV 1998). Diese Entwicklung ist medizinisch, pflegerisch und ökonomisch hochproblematisch einzuschätzen, da chronische Erkrankungen diagnostisch und ökonomisch nur sehr schwer kalkulierbar sind.

Es ist diese Risikoproblematik, die u. a. im Hinblick auf eine adäquate Prognostik neue Repräsentationen erzwingt, wenn die Qualifizierung des Personals gelingen soll.

- **Die Gesundheitskosten steigen:** Nominal sind die Gesundheitskosten von 163,2 Milliarden Euro im Jahr 1996 auf 234,2 Milliarden Euro in 2002 gestiegen. Im gleichen Zeitraum veränderten sich die pro Kopf anfallenden Gesundheitskosten von 2020 Euro auf 2840 Euro (vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis). Dazu haben auch die bis 2002 kontinuierlich gestiegenen „Fallzahlen“ (1991: 6 Millionen; 2002: 17,4 Millionen) beigetragen. Dieser Trend wird allerdings durch die neue Stufe der Kostendämpfungsgesetze gebrochen. Die Fallzahlen gingen 2003 um 100.000 auf 17,3 Millionen Fälle zurück.

Steigende Gesundheitskosten stellen vor allem eine ökonomische Risikoproblematik dar, weil es um Kostenverteilungen geht, die eine neue Ressourcenbewirtschaftung im Sinne erhöhter Produktionsrationalität notwendig machen. Neue Arbeitschneidungen sind die Folge, im Rahmen derer neue Wissenskongente und -integrationen relevant werden, die über eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung zu erheben sind, um sie curricular zu verstetigen.

- **Der Anteil des Gesundheitswesens am Bruttoinlandsprodukt steigt:** Zwischen 1992 (10,1 %) und 2003 (11,3 %) um gut 1 %. Mit der alternenden Bevölkerung wird der Anteil weiter steigen.

Durch den höheren Anteil des Gesundheitswesens am Bruttoinlandsprodukt entstehen gesamtgesellschaftlich Verteilungsfragen, die inhaltlich neue Mentalitäten erfordern, weil finanzielle Ressourcen statt für Kon-

sum für die Vorsorge und Versorgung mit gesundheitlichen Leistungen vorzuhalten sind.

- **Schließung von Kliniken, Abbau von Bettenzahlen, Verkürzung von „Liege“zeiten und sinkende Verweildauern im stationären Bereich:** Schätzungen (vgl. KGNW 2005) gehen davon aus, dass 30 % der bestehenden Kliniken nicht zuletzt aufgrund verschärften Wettbewerbs im Kontext der Kostendämpfungsmaßnahmen eine Schließung droht. Die Verweildauern seien in manchen Bereichen um 50 % gesunken, was in erster Linie der Vergütungsreform nach DRGs zugerechnet wird. So ist die Zahl der bundesdeutschen Kliniken zwischen 1991 und 2003 von 2411 auf 2197 zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl der Betten in deutschen Kliniken von 665.565 auf 541.901 abgebaut worden. Gleichzeitig ist die Zahl der Fälle in diesem Zeitraum von 14.577.000 auf 17.296.000 angestiegen und sind die Berechnungs- und Belegungstage von 204.204.000 auf 153.518.000 gesunken. Die Verweildauer im stationären Bereich ist damit von durchschnittlich 14 Tagen (1991) auf durchschnittlich 8,9 Tage (2003) gesunken (vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis).

Die Begrenzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen im Gesundheitswesen (Schließungen, Verkürzungen der Verweildauern etc.) macht eine höhere Produktivität in diesem Bereich unumgänglich. Diese wird u. a. über Outsourcingprozesse zu erreichen versucht (vgl. Kapitel 3 dieser Arbeit); die wiederum führen zu neuen Arbeitsschneidungen und Aufgabenverteilungen insbesondere Managementaufgaben betreffend, welche berufsbildungswissenschaftlich relevant sind.

- **Reduktion des (Krankenhaus)Personals:** Insgesamt ist die Zahl des Krankenhauspersonals in der Bundesrepublik rückläufig und zwar von 875.816 1991 auf 823.939 im Jahr 2003 (umgerechnet in Vollkräfte). Der Rückgang allgemein weist Unterschiede bei den (Status)Gruppen auf: Während in der Pflege der Rückgang deutlich ist (1999: 334.890; 2002: 327.384) und die Anzahl des ärztlichen Personals leicht zunimmt (1999: 107.900; 2002: 112.763) stagniert das medizinisch-technische

Personal (1999: 123.674; 2002: 124.568) (vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis).

Der Personalabbau erzwingt bei gleichzeitig komplexeren Morbiditäten und wachsender Bedeutung von Prävention und Vorsorge zwangsläufig eine höhere Produktivität im Gesundheitswesen, die nicht ohne Umschichtungen zwischen den (Status)Gruppen zu realisieren ist. Ein kontinuierlich steigender Weiterbildungsbedarf dokumentiert diese Entwicklung (vgl. auch Kapitel 5), die ökonomisch unter den Termini Job enrichment (Erweiterung des Handlungsspielraums in vertikaler und horizontaler Richtung) und Job enlargement (Aufgabenerweiterung im Hinblick auf den Tätigkeitsspielraum ohne Erweiterung des Entscheidungs- und Kontrollspielraums) firmiert.

- **Kostensteigerungen und Personalvermehrung in Einrichtungen der ambulanten Pflege:** Die demografische Entwicklung und die kürzeren Verweildauern in Einrichtungen der stationären Versorgung und führen zu Kostensteigerungen von 6 Millionen Euro im Jahr 2001 auf 6,4 Millionen Euro (2003) und das Personal in der ambulanten Pflege hat sich von 194.000 (2002) auf 201.000 Beschäftigte (2003) vermehrt (vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis). Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht ist im Hinblick auf die ambulanten Versorgungsleistungen im Gesundheitswesen die Frage von besonderem Interesse, wie die Substituierung von Erfahrungswissen durch professionelles Wissen zu realisieren ist.

Aus diesen hier aufgeführten Veränderungen resultieren Entmischungen, die zu den benannten neuen gesellschaftlichen Arbeitsschneidungen führen. Am Beispiel von Fusionen und Übernahmen, an der Entwicklung der Medizintechnik und aktueller Mergers and Acquisitions wird die Bedeutung der Entmischungen vertiefend in einer noch groben Annäherung gezeigt. Diese Annäherung ist nicht als die eigentliche berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung in diesem Segment zu verstehen, sondern markiert in einem ersten Schritt die notwendiger Weise zu untersuchenden Zusammenhänge.

4.2 Entmischungen im Gesundheitswesen: Mergers and Acquisitions und Technische Entwicklungen

Fusionen und *Übernahmen* (angelsächsisch: Mergers and Acquisitions) haben im Gesundheitsbereich eine weit reichende Bedeutung. Sie nehmen sowohl in der medizintechnischen und pharmazeutischen Industrie als auch bei den Krankenhausträgergesellschaften zu und das in einer Größenordnung, die die deutschen wie europäischen Kartellbehörden zu kritischer Beobachtung und ggf. einem Eingreifen veranlasst - wie jüngst in Bezug auf die Fusions- bzw. Übernahmepolitik der weltweit agierenden Smith-Group. Hier deutet sich die gesellschaftlich-ökonomische Mächtigkeit dieses Wirtschaftssegments an. Ein besonders eindringliches (wie auch medienwirksames) Beispiel ist die Rhön-Klinikum AG, die 2003 bei einem Umsatzerlös von knapp 1 Milliarde Euro und einer Bilanzsumme von 1,1 Milliarden Euro einen Gewinn von 73 Millionen Euro erwirtschaftete und 18 Millionen Euro (Krankenkassenbeiträge!) an ihre Aktionäre auszahlte (vgl. Geschäftsbericht der Rhön-Klinikum AG 2003⁵). Die Übernahmen des Konzerns im letzten Vierteljahr mögen verdeutlichen, mit welcher Intensität der Privatisierungs- und Ökonomisierungsprozess im Gesundheitswesen bzw. zumindest in einem Teilbereich, nämlich dem der Kliniken, voranschreitet:

- Oktober 2004: Kreiskrankenhaus Gifhorn zu 96 % und Städt. Krankenhaus Wittingen zu 96 %,
- Dezember 2004: Kreiskliniken München-Pasing und München-Perlach zu 100 %,
- Januar 2005: Klinikum Salzgitter zu 94,9 %,
- Januar/Februar 2005: Amper Kliniken AG (Klinikum Dachau, Frauenklinik Dachau, Klinik Markt Indersdorf) zu 74,9 % etc.

Die Rhön-Klinikum AG (RKA) ist zudem Eigentümerin des ersten privaten Universitätsklinikums in der Bundesrepublik. Dem Universitätsklinikum

⁵ Die Geschäftsbereiche der RKA sind unter folgender Adresse einseh- und abrufbar: www.rhoen-klinikum-ag.com.

Leipzig wird zwar mittels eines Vertrags (zwischen RKA, Universität Leipzig und Freistaat Sachsen) die „Freiheit von Forschung und Lehre“ gewährleistet; allerdings gilt es dabei zu bedenken, dass der neue kaufmännische Vorstand des Uni-Klinikums das ehemalige Vorstandsmitglied der RKA, Elmar Keller, ist. Gleichzeitig existieren enge personelle Verflechtungen zwischen RKA und z. B. dem Bundesgesundheitsministerium, dem Sachverständigenrat „Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen“ über die Person Karl W. Lauterbach; Brigitte Mohn als Aufsichtsratsmitglied der RKA ist zugleich Mitglied der Geschäftsführung der Bertelsmann AG etc. Die ökonomischen Verflechtungen der RKA z. B. mit den Rückversicherern (Allianz AG) oder den Banken (z. B. der Hypo-Vereinsbank, die neben der Familie des Vorstandsvorsitzenden Eugen Münch - mit 26,5 % der RKA-Anteile größter Anteilshalter ist) soll als Hinweis auf durchaus beachtenswerte Verflechtungen genügen. Diese personellen und ökonomischen Verflechtungen unterstreichen die Annahme, dass der bisherige Non-Profit-Bereich Kliniken des Gesundheitswesens kurzfristig der Marktlogik im Sinne von Wettbewerb, Leistungsorientierung und Profitstreben untergeordnet wird. Unter Marktbedingungen verändern sich in aller Regel bisherige Arbeitschneidungen, dann z. B. wenn unter Rationalisierungsgesichtspunkten bestimmte Unternehmensbereiche konzentriert oder outgesourct werden. An den damit neu entstehenden Bedarfen an Arbeitsvermögen setzt die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung an.

Im Hinblick auf weitere Beteiligungen, Allianzen, Restrukturierungen und Divestments - sind für das Jahr 2002 im personenbezogenen Dienstleistungsbereich des Gesundheitswesens insbesondere hervorzuheben,

- die Übernahme des insolventen Herz- und Kreislaufzentrums Rotenburg durch die Asklepios Kliniken GmbH. Das Insolvenzverfahren für die Rotenburger Klinik mit 624 Beschäftigten sowie für insgesamt neun Unternehmen der Rotenburger Meiro-Gruppe war 2001 eröffnet worden, nachdem die Krankenkassen eine Rückzahlung von ca. 112 Millionen Euro aus Mehreinnahmen für nicht vereinbarte Operationen und andere Leistungen gefordert hatten. Asklepios betreibt nach eigenen Angaben mit 19.000 Mitarbeitern in der Bundesrepublik und den USA 76

Kliniken und soziale Einrichtungen mit einem Jahresumsatz von rund einer Milliarde Euro;

- die katholische Vizenz-Krankenhaus GmbH Fulda übernimmt das Bad Orbinger Belegkrankenhaus (45 Betten) und das Kursanatorium St. Elisabeth (55 Betten). Die Vinzenz-Krankenhaus GmbH führt vier Kliniken mit 900 Betten und etwa 1.800 Mitarbeitern;
- das Land Berlin verkauft 40 Polikliniken mit einem Verkehrswert von insgesamt rund 30 Millionen Euro und nimmt erste Privatisierungspläne für das Universitätsklinikum Benjamin Franklin und zehn städtische Vivantes-Krankenhäuser in den Blick (vgl. M & A 6/7 2002).

Im Jahr 2004 sorgten folgende Restrukturierungen und Divestments im Gesundheitswesen für Aufmerksamkeit

- Der Stadtstaat Hamburg verkauft seine acht Krankenhäuser an die Asklepios Klinikgruppe GmbH Königstein, damit wird der größte deutsche Krankenhausbetrieb - das Landesbetriebkrankenhaus in Hamburg (LBK) mit insgesamt mehr als 12.000 Beschäftigten - privatisiert. Der Kaufpreis für einen 74,9 %-Anteil am LBK betrug 319 Millionen Euro. Die ersten 200 Millionen Euro des Kaufpreises sind zum 30. November 2005 fällig, weitere 75 Millionen Euro erst bei erfolgreicher Unternehmensführung. Im Zuge dieser Übernahme wird die Asklepios GmbH in diesem Jahr ihren Hauptsitz von Hessen nach Hamburg verlegen.
- Die Röhn Klinikum AG hat einen weiteren 12,5 % - Anteil an der Zentralklinik Bad Berka GmbH vom Freistaat Thüringen erworben und damit ihren Mehrheitsanteil auf 87,5 % erhöht.
- Die Helios Kliniken GmbH Fulda übernimmt für 144 Millionen Euro das Medizinische Zentrum Schwerin. Laut Helios ist die Krankenhausübernahme mit mehr als 1.400 Betten die bisher größte Krankenhausprivatisierung in der Bundesrepublik. Die Stadt Schwerin hat das Krankenhaus in eine neue Trägergesellschaft ausgegliedert, an der Helios 94,9 % und die Kommune 5,1 % hält. Helios bewirtschaftet 24 Kliniken in Deutschland und Österreich mit insgesamt 9.000 Betten, in denen jährlich 310.000 Patienten stationär behandelt werden. Mit der

Übernahme in Schwerin wächst der Konzernumsatz auf mehr als 1 Milliarde Euro jährlich.

- Die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) Hessen verkauft ihr letztes Krankenhaus - die Hirschparkklinik Alsbach - an die Asklepios GmbH. Die 80-Betten-Klinik mit 120 Beschäftigten behandelt als orthopädische Reha-Klinik mehr als 2.000 Patienten jährlich. Die Asklepios Klinikgruppe GmbH Königsstein betreibt in Deutschland und den USA inzwischen 67 Kliniken und 15 Pflegezentren mit insgesamt 21.000 Beschäftigten. Die AOK Hessen hingegen will sich mehr auf ihr Kerngeschäft der Krankenversicherung konzentrieren.
- Die Rhön Klinikum AG beabsichtigt die Übernahme einer Mehrheit an der Berliner Krankenhausgesellschaft Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH. Die neun Berliner Krankenhäuser, die zu Vivantes gehören, versorgen 30 % aller Berliner Krankenhauspatienten und haben mehr als 12.000 Beschäftigte. Vivantes ist Eigentum des Bundeslandes Berlin. Rhön Klinikum will 200 Millionen Euro Kapital in Vivantes einbringen.
- Der Medizindatenanbieter MediMedia GmbH wurde für 282,5 Millionen Euro an die britische Medienfirma UBM United Business Media PLC verkauft. MediMedia erwirtschaftet seine Umsätze überwiegend über eine Datenbank mit Medizininformationen und verlegt die Zeitschrift "Der Kassenarzt".
- Die Fresenius AG mit Sitz in Bad Homburg verkauft ihre Pflegeheim-Tochter hospitalia care GmbH an den Seniorenheimbetreiber Kursana Residenzen GmbH Berlin. Die zu Fresenius ProServe GmbH gehörende hospitalia care betreibt bundesweit 23 Pflegeheime mit 2.600 Betten bei 760 Beschäftigten und einem Umsatz von 27 Millionen Euro jährlich. Die zur Dussmann AG & Co. KgaA zählende Kursana betreibt in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Estland 16 Seniorenheime sowie 30 Seniorenzentren. Mit dem Verkauf wolle sich die Krankenhaus-Management Tochter ProServe stärker auf ihr Kerngeschäft (das Krankenhaus-Management und -Engineering und Dienstleistungen für die pharmazeutische Industrie) konzentrieren. An seiner Prognose für

das laufende Jahr wolle ProServe trotz des Verkaufs festhalten. Es wird mit einem Umsatzanstieg für das Gesamtjahr von 10 % gerechnet, so dass das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, und Einmalaufwendungen zwischen 15 und 20 Millionen Euro läge (vgl. M&A 2004).

Die *Entwicklungen in der Medizintechnik* markieren ein weiteres, nämlich technisches Entmischungsfeld, das sich durch einen hohen Expansionsgrad auszeichnet. Von der Diagnose bis hin zur Dokumentation bieten neue technische Optionen die Möglichkeit, bisherige Arbeitsabläufe und organisatorische Strukturen grundlegend zu verändern. Beispiele sind hier die Einführung von Expertensystemen z. B. im Rahmen des Hausärzte-Konzeptes und der Gesundheitskarte sowie die Implementierung einer Telematikplattform im Gesundheitswesen, die u. a. eine systematische Erhebung und einen flexibleren Zugang zu allen gesundheitsrelevanten Daten sicherstellen soll. Der Planungsauftrag des Bundesgesundheitsministeriums für dieses Vorhaben im Umfang von 5,3 Millionen Euro ging an ein Konsortium bestehend aus: IBM Deutschland, Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation (IOA), SAP Deutschland, InterComponentWare AG, ORGA Kartensystem GmbH.

Darüber hinaus wird auch an eher visionären technischen und technologischen Lösungen gearbeitet. So fördert das Bundesministerium für Forschung und Technologie u. a. die (Weiter)Entwicklung der virtuellen Kopfchirurgie, internetbasierte Sehtherapien und rechnergestützte Gehtrainer. Ein großer Teil dieser neuen diagnostischen wie kurativen technischen Möglichkeiten in der invasiven und auch in der konservativen Medizin wirken sich lebensrettend bzw. -verlängernd aus. Dabei kommt es teilweise zu Gesundheitsbeeinträchtigungen, die (neue) Pflegemaßnahmen notwendig werden lassen (vgl. z. B. Gensch 2001). Wie die damit notwendig werdenden Integrationen realisiert werden, welche neuen Bedarfe an Arbeitsvermögen dabei entstehen, ist berufsbildungswissenschaftlich zu untersuchen.

Diese wenigen aber aussagekräftigen Beispiele für Restrukturierungen im Bereich der personengebundenen Dienstleistungen im Gesundheitswesen

für die Jahre 2002 und 2004 sollen hinreichen, um auf die qualifikationsforschungsrelevanten Bezüge der Divestments aufmerksam zu machen.

4.3 Zusammenfassung

Die in diesem Kapitel aus erkenntnistheoretischer Sicht zusammengestellten Daten und Sachverhalte machen aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht auf folgende Aspekte aufmerksam bzw. stellen folgende Zusammenhänge heraus:

- Das Gesundheitswesen steht aufgrund veränderter Rahmenbedingungen, die hier besonders mit Blick auf die demografischen und rechtlichen Veränderungen thematisiert wurden, vor einem tief greifenden Strukturwandel, der sich als ökonomischer Zwang zu einer ressourcenbezogenen *Binnenrationalisierung* umschreiben lässt.
- Soll die Funktionalität des Gesundheitswesens unter diesen veränderten Bedingungen weiterhin aufrechterhalten werden, dann werden sich - wie in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen auch - über veränderte Handlungsstrategien die Arbeitsschneidungen und damit auch die Bedarfe an Arbeitsvermögen verändern. Die Arbeit liefert dazu noch keine Detailstudien, allerdings werden die forschungsstrategisch notwendigerweise zu analysierenden Zusammenhänge aufgezeigt. Wie die Veränderungen im Einzelnen letztlich aussehen werden, ist derzeit noch offen; sicher ist allerdings, dass die Marktlogik ein zentrales Steuerungselement sein wird. Das zeigen die Entmischungen. Mit den Klinikzusammenschlüssen bzw. -übernahmen, wie sie im letzten Abschnitt als ökonomische Entmischungen thematisiert wurden, wird eine neue Wertschöpfungsrationalität relevant, die grundsätzlich alle Beschäftigungsgruppen im Gesundheitswesen betrifft, wenn auch ggf. in unterschiedlicher Qualität: So ist es angesichts der neuen Abrechnungsmodi nach DRGs unabdingbar, dass Klinikärzte - ähnlich wie ihre selbständig tätigen Kolleginnen und Kollegen in den Praxen - ökonomische Entscheidungen treffen müssen. Ob diese neuen Anforderungen an ärztliches Personal etwa über Expertensysteme, über eine Neuausrichtung des

Medizinstudiums oder über spezialisierende (De)Qualifizierungsstrategien⁶ in Richtung Medizinökonomie bzw. -management und/oder Medizintechnik bzw. Mischformen gelöst werden, ist derzeit einerseits noch offen, andererseits nimmt die Figur zukünftiger Arbeitsschneidungen und Bedarfe an Arbeitsvermögen im Kontext der bisherigen Analyseergebnisse relativ geschlossene Konturen an. Hier setzt eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung an, um den curricularen Gestaltungsprozess jenseits rein ökonomischer Argumentationslinien und -strategien und mit Bezug zu den aufgezeigten neuen Referenz- und Repräsentationssystemen zu fundieren.

- Im Bereich des bis dato nichtakademisch ausgebildeten pflegerischen Personals hat der Rationalisierungs- bzw. Ökonomisierungszwang zu Beginn der 1990er Jahre einen ersten Akademisierungsschub ausgelöst: In den letzten 10 Jahren sind bundesweit ca. 50 Diplomstudiengänge mit Pflegebezug implementiert worden (vgl. Stemmer 2004). Eine der ersten Absolventenbefragungen des Studiengangs Pflegewissenschaften der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt bestätigt vor allem das Interesse an ökonomischem Handlungswissen: Von den 148 Absolventinnen und Absolventen haben fast die Hälfte (70) eine Beschäftigung in der Qualitätssicherung (31), Beratung (19) oder dem Management (18) gefunden (Gentsch 2001, 54). Hier deuten sich Niveaushiftungen zwischen nichtakademischen und akademischen Ausbildungen bzw. zwischen Erfahrungswissen auf der einen Seite und professionellem Wissen auf der anderen Seite an, die mit den Aufgabenveränderungen und neuen Arbeitsschneidungen in horizontaler wie vertikaler Ausrichtung einhergehen werden und berufsbildungswissenschaftlicher Untersuchungen bedürfen.
- Diese objektiven Aufgabenveränderungen und neuen Arbeitsschneidungen basieren selbst auf einer Niveaushiftung in Richtung „Professionalisierung“ (vgl. auch Greb 2003). Eine diesbezügliche rationale Arbeitsbewältigung wird dann ohne entsprechende wissenschaftliche

⁶ Die aktuellen Auseinandersetzungen über die Einführung von BA/MA-Strukturen im Medizinstudium deuten z. B. in diese Richtung.

Fundierung nicht mehr auskommen. Das heißt, eine wissenschafts-basiert angelegte Ausbildung ist unabdingbar und kann nur durch eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung erforscht und begleitet werden. Um die neue Ressourcenrationalität nicht zu verspielen, sind dann systematische Ausbildungsprozesse zu implementieren. Diesbezüglich hat man es allerdings mit differenten Akteurslogiken und -interessen zu tun: Das betrifft einerseits die Interessenkonstellationen zwischen nichtakademisch und akademisch ausgebildeten Statusgruppen im Gesundheitswesen, aber auch die internen innerhalb der Statusgruppen. So trifft zum Beispiel eine sich seit geraumer Zeit abzeichnenden Notwendigkeit zur Akademisierung der Pflege, also der Etablierung der Erstausbildung im tertiären Bildungsbereich (vgl. u. a. Stemmer 2004, 13) auf Widerstand bei den etablierten nichtakademisch ausgebildeten Pflegekräften, der argumentativ häufig mit der stärkeren Bedeutung von Erfahrungswissen gegenüber professionellem Wissen für das pflegerische Handeln gestützt wird. Die bisherigen Ergebnisse dieser Arbeit aber konterkarieren genau dieses Argumentationsmuster: Mit Erfahrungswissen wird den neuen Rationalitäten im Gesundheitswesen kaum mehr begegnet werden können.

- Über diesen Zusammenhang hinaus sind die exemplarisch für das Gesundheitswesen herausgestellten Entwicklungen im Hinblick auf die von Kocka/Offe (2000) - aus einer eher allgemein-soziologischen Perspektive - identifizierten gesellschaftlichen Problem- oder auch Krisenlagen zu erörtern. Denn die Soziologen gehen von langfristigen Veränderungen mit Auswirkungen auf
 - die Architektur von Berufskarrieren und Lebensläufen,
 - die individuelle und soziale Identitätsbildung,
 - die familialen Strukturen und Funktionen,
 - die Beziehung zwischen den Geschlechtern (und den Generationen),
 - die rechtlichen Konstellationen

aus. Diese basierten auf einem gegenwärtigen Gestaltwandel der Erwerbsarbeit, der die Sicherung des materiellen Wohlergehens der Arbei-

tenden und ihrer Familien ebenso infrage stelle wie die gängige Normalitätsvorstellungen und Pflichtenethiken über die Teilnahme an Erwerbsarbeit zu entsprechen. Anhaltende Massenarbeitslosigkeit und die „Erosion der Normalarbeitsverhältnisse“ (vgl. dazu Kapitel 2 dieser Arbeit) verändern den Charakter der Erwerbsarbeit als Mittel der Daseinsvorsorge und Inhalt sinnvoller Lebensgestaltung (vgl. Kocka/Offe 2000, 9 ff.).

- Weiterhin wird mit Blick auf die Entmischungen die bereits in Kapitel 1 thematisierte Methodenfrage besonders virulent: Die Analyse von Entmischungen zwecks Identifizierung neuer Arbeitsschneidungen und Bedarfsermittlung an neuen Arbeitsvermögen wird vor allem durch *Dokumentenanalysen* realisiert. Als Dokumente kommen in Betracht:
 - Fachliteratur,
 - Daten des Bundesamtes für Statistik,
 - regionale und überregionale Presseprodukte (Handelsblatt und Wirtschaftswoche, die Wirtschaftsbeilagen der überregionalen Tages- und Wochenzeitungen),
 - Veröffentlichungen im Gesundheitsbereich: Krankenhaus Report, Health Report, Health Care, Verbandspublikationen (Ärzteblatt, DBfK-Nachrichten, etc.; Informationsschriften der Krankenversicherungsträger; Geschäftsberichte medizintechnischer Unternehmen, der Krankenhausträger, etc.),
 - Veröffentlichungen und Datenbanken des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung

In diesem ersten Zugriff liegt eine den Analysten vergleichbare Feldforschung mit Diagnose und Bewertung vor.

Die aufgeführten Belege und Daten legen den Schluss nahe, dass der Vergesellschaftungsprozess im Gesundheitswesen eine weitaus geschlossenere Figur an Arbeitsschneidungen hervorgebracht hat, als dies die äußeren Phänomene und Daten zunächst vermuten lassen. Die über die Entmischungslogik eingefädelte Argumentation bedient sich dabei einer Repräsentation,

welche einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung Zugriffe eröffnet.

Für diese Arbeit komme ich zu dem Forschungsergebnis, dass das Case Management zunehmend *die* Form der Arbeitsschneidung ist, nach der die Regulierung und Steuerung der Aufgaben erfolgt (vgl. i.d.S. auch Präsident des Landtags NRW 2005, 153). Das ist im folgenden Kapitel zu erörtern.

5. Case Management und Bedarfe an Arbeitsvermögen im Gesundheitswesen

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 4 dargestellten Entmischungsphänomene und unter Rückgriff auf die skizzierten methodologischen Überlegungen ist dieses Kapitel darauf fokussiert, Case Management als neue Vergesellschaftungsform von Arbeit im Gesundheitswesen zu analysieren. Das Gesundheitswesen dient hier als ein wichtiger gesellschaftlicher Teilbereich, an dem für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung bedeutsame, gesamtgesellschaftlich relevante Entwicklungen exemplarisch untersucht und dargestellt werden können.

Ein theoretischer Rückbezug ist im Hinblick auf die folgenden Zusammenhänge von besonderer Bedeutung: nämlich das Theorem von Freisetzung und Vergesellschaftung.

Die in Kapitel 3 am theoretischen Konstrukt *Entmischung* dargelegten Veränderungs- und Rationalisierungsprozesse gesellschaftlicher Prozesse werden unter Rückbezug auf Negt/Kluge (1976), Lisop/Huisinga (2004) und Beck (1986) als Freisetzungsprozesse gefasst. Diese sind durch eine ständige Reorganisation bzw. Neukonfiguration der Potentialfaktoren charakterisiert; d. h. gesellschaftliche Strukturen sind zumindest in entwickelten Industriegesellschaften, niemals statisch. Sie unterliegen einem Prozess ständiger Infragestellung der eingesetzten Potentialfaktoren und ihrer strukturellen Bindung. So vollzieht sich ein Prozess der „Freisetzung“ als „Entbindung“ von Potentialfaktoren aus gegebenen (Arbeits)Zusammenhängen. Zu den Potentialverfahren zählen die Arbeitskräfte mit ihren Wissens- und Wertbeständen, Urteils- und Handlungsmustern, Lebensgewohnheiten und nicht zuletzt auch die Organisationsformen von Arbeit, ebenso wie die gesellschaftliche Formgebungen, u. a. das Recht oder die Institutionen, dazu. Um diesen Prozess „erfassbar“ zu machen, wurde das Instrument der Entmischung entwickelt und eingeführt.

In größeren gesellschaftlichen Umbrüchen verändern sich nicht nur einzelne Bereiche, sondern unter Umständen auch Gesamtgefüge.

Die so freigesetzte Konstellation fordert zur Überwindung der entstandenen Ungleichgewichte neue Konfigurationen der Potentialfaktoren heraus, damit neue soziale Entsprechungen bzw. gesellschaftliche Sinngebungen entstehen können. Dieser Kehrsatz wird mit dem Terminus Vergesellschaftung belegt (vgl. Huisinga/Lisop 1999, 13).

Unter Berücksichtigung der im Kapitel 3 entwickelten Forschungslogik der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung stehen im Folgenden zunächst

- (1) der Theoriekomplex - einschließlich der Ursprünge, Typen, Strukturen - ,
- (2) die gesellschaftliche Praxis im Hinblick auf unterschiedliche Handlungsfelder sowie
- (3) die neuen Arbeitsschneidungen und Bedarfe an Arbeitsvermögen

von Case Management im Mittelpunkt, um Kriterien für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung herauszuarbeiten. Ziel ist dabei auch, die Wirksamkeit und Relevanz des entwickelten berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungskonstrukts „Entmischung“ und der damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Folgerungen zu überprüfen.

5.1 Case Management unter theoretisch-systematischen Gesichtspunkten

Das Case Management - nicht nur umgangssprachlich auch häufig verkürzt terminologisch gleichgesetzt mit Fallarbeit - hat als Begriff in den unterschiedlichen Bereichen sozialer Arbeit bereits eine längere Tradition. Es erfährt angesichts von Reformen im Sozial- und Gesundheitswesen derzeit erheblichen Bedeutungszuwachs (vgl. Wendt 1997; Szathmary 1999; Löcherbach 2002). Diese Reformen werden beeinflusst durch

- a) korporatistische Strukturen mit Aushandlungspraxen,

- b) stetig wachsende Möglichkeiten der Informationsverarbeitung,
- c) strukturelle Veränderungen der Institutionen und der Arbeit,
- d) Bedeutungszuwachs von Effektivitäts- und Effizienzkriterien als Steuerungsprinzipien.

Case Management¹ ist als Wort Ausdruck einer weit verbreiteten Hoffnung. Es könnte als theoretisches Konzept zur Bewältigung mindestens der organisatorischen und informationstechnologischen Umstrukturierungen und der damit einhergehenden Problemlagen einen Beitrag leisten (vgl. Szathmary 1999, 2), wenn eine Verständigung darüber, insbesondere eine theoretische Fundierung gelänge. Case Management als Praxis hat einen "Vorlauf" gegenüber der Theorie mit dem Nachteil, dass verbindliche Rahmenbedingungen, Durchführungsstandards und (Evaluations)Kriterien für Case Management fehlen.

Nach Löcherbach (2002, 13) geht es beim Case Management um Prozessoptimierung in der Fallführung von Selbsthilfe ebenso wie um die Erhöhung der Verfahrenstransparenz für alle Beteiligten.

Ursprünglich als Reaktion auf die umfassenden Sozialstrukturreformen während der 1970er Jahre in den USA entstanden, ist das Case Management inzwischen in Europa und auch der BRD in unterschiedlichen Bereichen bekannt:

- als Praxisansatz und -projekte im Sozial- und Gesundheitswesen,
- als zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlichster Anbieter sowie
- als Forschungsgegenstand privater und öffentlicher Institutionen.

¹ Insbesondere im medizinischen und pflegerischen Bereich hat sich eine Fülle von alternativen Begrifflichkeiten zum Case Management herausgebildet, die überwiegend synonym benutzt werden (Beispiele: Care Management, Einzelfallhilfe, Qualitätsmanagement, Pflegemanagement, Profiling, Social Marketing, Benchmarking, Disease Management, evidenzbasierte Medizin, Managed Care, Unterstützungsmanagement etc.)

Das Case Management im Gesundheitswesen ist hier insofern von Interesse als es im Rahmen des berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsansatzes als *ein* Studienobjekt der Erkenntnisgewinnung fungiert (vgl. dazu auch Buchmann 2003; Huisinga/Buchmann 2003).

Die mit der Implementierung von Case Management in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, Wirtschaftszweigen, Branchen, und Institutionen einhergehenden Entwicklungen werden im Kontext dieses Forschungsansatzes als Ausdruck einer wirtschaftlichen Tendenz zu neuen Arbeitsschneidungen und Bedarfen an Arbeitsvermögen betrachtet. Diese neuen Arbeitsschneidungen realisieren sich u. a. auch in Call Centern und Kompetenzzentren (gesamter Dienstleistungsbereich), mit der Einrichtung von Bürgerbüros (öffentliche Verwaltung) oder im Risk Management (Transportlogistik). Mit diesen neuen Arbeitsschneidungen löst sich Sacharbeit aus traditionellen Strukturen und wird im Hinblick auf neue Organisationsformen und Inhalte von Arbeit vergesellschaftet. Vergesellschaftung meint in diesem Zusammenhang eine neue Justierung arbeitsteiliger Arbeitsvollzüge unter dem Zwang zur Kostenreduktion und Informatisierung und zwar im Hinblick auf einen neuen kooperativen Charakter des Arbeitsprozesses als Sach- und Sinnzusammenhang.

Für die über das Case Management relevant werdenden Bedarfe an Arbeitsvermögen, gibt es bisher keine curricular neu strukturierten Bildungsgänge; insofern ist das Case Management für eine prospektiv gerichtete berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung besonders interessant. Sie zielt nämlich darauf, Bedarfe an Arbeitsvermögen im Entstehungsprozess zu thematisieren und eine frühzeitige Identifizierung von sich verändernden Wissensbeständen, Verfügungsroutrinen wie auch der wissenschaftlichen Relevanzebenen zu ermöglichen.

Für die nachfolgende Betrachtung von Case Management als neuem Typus der Vergesellschaftung von Arbeit scheint mir die Klärung folgender Aspekte unerlässlich.

- (1) Zum einen ist die historische Entwicklung von Case Management in den Blick zu nehmen. Deshalb sollen die Ursprünge des Case Managements in den USA und Großbritannien erläutert werden.
- (2) Zum anderen erscheint mir zur theoretischen Klärung eine Abgrenzung von Case Management zur Fallarbeit notwendig, da die Begriffe - wenig plausibel - häufig synonym verwendet werden.
- (3) Zur theoretischen Klärung gehört auch, die unterschiedlichen Typen und spezifischen Formalstrukturen von Case Management im Gesundheitswesen zu analysieren und im Überblick darzustellen.

5.1.1 Ursprung und historische Entwicklung von Case Management

Das Case Management ist - im Kontext der etwa Mitte der 1970er Jahre einsetzenden Umstrukturierungen sozialer und gesundheitlicher Versorgungssysteme - in den USA entstanden. Die im Rahmen dieser Reorganisationsmaßnahmen erfolgten Entlassungen chronisch-psychisch Kranker, geistig Behinderter und Pflegebedürftiger aus stationären Einrichtungen und die Notwendigkeit deren Betreuung über ambulante Dienste sicherzustellen, offenbarte zahlreiche Organisations- und Kooperationsbedürfnisse, um die vielfältigen, beziehungslos nebeneinander stehenden Unterstützungsangebote in einem überschaubaren System zu integrieren und transparent zu machen.

Eine gesetzliche Grundlage verankerte 1975 in den USA eine verbindliche Hilfeplanung für Behinderte, die auf kommunaler Ebene zur Etablierung der Community Care (Gemeindepflege) führte. Diese widmete sich der "vernetzten Versorgung" behinderter Personen. Im Rahmen des gemeindegestützten Versorgungssystems fiel dem Case Management die Aufgabe der personenbezogenen Hilfestellung zu. Unter Effizienz- und Effektivitätsgesichtspunkten wurde dem Zusammenhang zwischen dem Aufwand einer Dienstleistung und ihren messbaren Effekten eine besondere Bedeutung beigemessen. In den folgenden Jahren wurden in den USA zahlreiche weitere Sozialprogramme aufgelegt, in denen die Bedarfe an Arbeitsver-

mögen über Case Management gesichert werden sollte, was die (Weiter)Entwicklung entsprechender Modelle und -varianten beförderte. Auf der Basis politischer Entscheidungen etablierte sich das Case Management im Rahmen des Community Care Managements auch in Großbritannien und war dort - wie auch in den USA - zunächst auf die Sozialdienste beschränkt. Der zunehmende Wettbewerb im Gesundheitsbereich führte dann Mitte der 1980er Jahre dazu, dass die professionelle Krankenpflege - wiederum in den USA - internes Case Management im stationären Bereich zur effektiveren Koordination von Akutbehandlung, Pflegeprozess und Rehabilitation einsetzte und mit externem Case Management in der Überleitungspflege und Nachsorge verband. Weder in den USA noch in Großbritannien hat sich bei den betroffenen Erwerbstätigen ein einheitliches Selbstverständnis entwickelt und eine Verständigung über angemessene Bildungsgänge und curriculare Vorgaben wurde nicht erreicht (vgl. Wendt 1997).

Etablierung von Case Management ...				
... in den USA				
Mitte der 1970er Jahre	Hilfeplanung für Behinderte			
Mitte der 1990er Jahre	Krankenpflege	Internes Case Management Externes Case Management		
... in Europa				
Ende der 1970er Jahre	Großbritannien	Sozialdienste	Community Care Management	
Mitte der 1980er Jahre	Großbritannien	Krankenpflege		
Mitte der 1990er Jahre	- europaweit -	Pflege, Rehabilitation, Behindertenhilfe, Familien-, Kinder-, Jugendhilfe, Straffälligen- u. Bewährungshilfe, Suchtmittelabhängige, Wohnungslose, Psychiatrie, Medizin	Einzelfallbezogene Steuerung von Humandiensten	

Abbildung 31: Etablierung von Case Management in den USA und in Europa

Inzwischen ist das Case Management auch in Europa etabliert, hauptsächlich in der sozialen Arbeit als "zentrales Verfahren der einzelfallbezogenen Steuerung von Humandiensten" (Wendt 1997, 7), in der Pflege, der Rehabilitation, der Behindertenhilfe, der Familien-, Kinder- und Jugendhilfe, in der Straffälligen- und Bewährungshilfe, in der Arbeit mit Suchtmittelabhängigen und Wohnungslosen, in der Psychiatrie und der medizinischen Behandlung allgemein. Unabhängig vom diesbezüglichen Aktionsfeld ist es vor allem die Hoffnung auf *Qualitätsgewährleistung* und *Kostenbegrenzung*, die mit diesem Konzept - speziell unter den derzeitigen Reformbestrebungen im Sozialwesen - verknüpft werden. Um die Ziele zu erreichen, sollen die Handlungsabfolgen, die Kooperationen zwischen den zahlreichen Beteiligten sowie die Koordination der Ressourcennutzung bei der Leistungserbringung optimiert werden, um überflüssige und wirkungslose Leistungen zu vermeiden. Damit ist eine Verschiebung in der sozialen Arbeit intendiert, die die bisherige Fokussierung auf den persönlich-fürsorglichen Einsatz des einzelnen Professionellen hin zur Zusammenarbeit einer Mehrzahl von Beteiligten aus unterschiedlichsten Kontexten verändert. Die im Case Management erforderlichen Arbeitsvermögen benötigen demnach sowohl sozial- und heilberufliches als auch betriebswirtschaftlich-ökonomisches und rechtliches Wissen und Können und deren sinnvolle Verknüpfung bei der Leistungserbringung. Für die Sicherung dieses Wissens und Können sind angemessene Bildungsgänge und Curricula zu entwickeln.

Etabliert wurde das Case Management zunächst über die Frage, wie man besonders benachteiligten, hilfebedürftigen Personengruppen der Obhut unterschiedlichster Institutionen und Dienste übergeben kann, die im je spezifischen Fall eine Problembewältigung ermöglichen. Das Case Management hat ein diesbezüglich planmäßigeres und damit erfolversprechenderes Vorgehen der beteiligten Sozialarbeiter, Ärzte und Pflegenden im Hinblick auf Unterstützung, Behandlung und Pflege ermöglicht. Wendt spricht deshalb auch von "Fallführung" (1997, 9), wenn er Case Management übersetzt und hat dabei "über den begrenzten Horizont spezialisierter Berufstätigkeit hinweg die Gemeinsamkeiten in der Steuerung des Leistungsgeschehens" im Blick (ebd., 10).

5.1.2 Abgrenzung von Fallarbeit und Case Management

Fallarbeit gilt als eine *Methode*, die vorzugsweise in der sozialen Arbeit angewendet wird und zunächst eine Orientierung am konkreten Ereignis meint. Als Einzelfallhilfe ist sie ein wichtiger Zugriff in der modernen Sozialarbeit, der vor allem im Rahmen alltagsorientierter Beratung erfolgreich sein kann. Sie zielt auf den am Einzelnen ausgerichtete Hilfsangebote, um dessen Probleme zu lösen.

Das Case Management hat zwar seinen Ursprung in der methodischen Einzelfallhilfe (case work), geht über sie hinaus, weil es sich nicht in einem methodischen Zugriff erschöpft, sondern als **konzeptionelles Prinzip** und als Handlungsrahmen einer veränderten *Logik* folgt. Sie misst der Steuerung und Optimierung des Gesamtprozesses unter Qualitäts- wie auch betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten höchste Priorität bei, die durch neue Arbeitsschneidungen und Organisationsentwicklungen erreicht werden sollen.

Diese führen - so meine These - zu einem neuen Bedarf an Arbeitsvermögen.

5.1.3 Unterschiedliche Typen und Strukturen von Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen

Seit den 1990er Jahren erfährt das Case Management im Kontext eher ökonomischer Ansätze in den USA (Managed Care) sowie im Rahmen verwaltungstechnischer Reorganisationsbemühungen in den europäischen Ländern (New Public Management) verstärkt an Bedeutung und verbreitet sich - vorerst noch hauptsächlich in den USA - sowohl über klinisches Case Management als auch freiberuflich tätige Case Manager.

Im Rahmen eines neuen, eher sozial-arbeitswissenschaftlich orientierten Handlungsansatzes in der sozialen Arbeit gewinnen alte Forderungen nach Berücksichtigung sozialer Netzwerk- und sozialer Unterstützungs-Konzepte an Bedeutung. In diesem Kontext wird Case Management als Sammel-

begriff unterschiedlicher Unterstützungs- und Ressourcenallokationsmodelle² relevant, die Ressourcenerschließung und Sozialmanagement integrativ verbinden sollen (vgl. i. d. S. auch Löcherbach 1987, 104).

Mit Case Management im Sinne sozialer Unterstützungsarbeit ist die Durchführung und Organisation sozialer Unterstützung von Personengruppen mit vielfältigen Problemmustern in komplexen Umweltstrukturen gemeint. Der Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft (vgl. SGB VII, § 26) - als Voraussetzung für persönliches Wohlbefinden - soll individuell durch die Aktivierung bzw. Reaktivierung eigener Potentiale zwecks Selbsthilfe und über die Nutzung von Umweltressourcen zur Hilfeleistung sichergestellt bzw. erst ermöglicht werden. Bisher nicht oder nicht hinreichend genutzte individuelle und institutionelle Möglichkeiten gilt es nach diesem Ansatz zu mobilisieren.

Ein solches (Praxis)Verständnis von Case Management basiert im Wesentlichen auf dem Netzwerkkonzept, sozialen Unterstützungstheorien sowie Konzepten, die die Optimierung von Dienstleistungs- und Klientensystem in den Blick nehmen (vgl. Löcherbach 1987, 105). Zentrale Aufgabe der in der Abbildung dargestellten Netzwerke ist die *soziale Unterstützung* der Person.

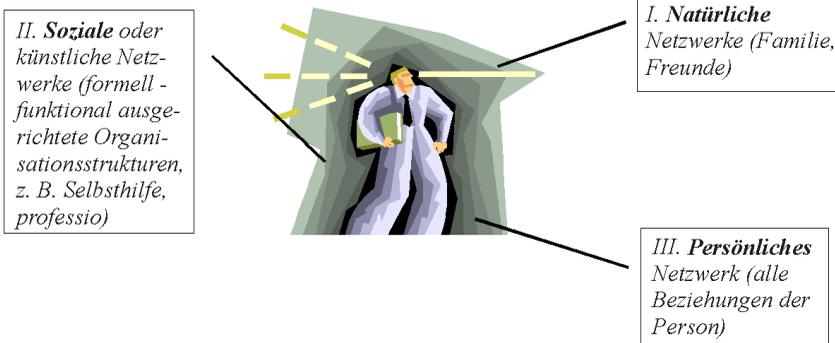


Abbildung 32: Individuelle Netzwerke nach dem Netzwerkkonzept (vgl. Boskamp 1996)

² Weil unterscheidet diesbezüglich das Generalistenmodell, das primär-therapeutische Modell sowie das interdisziplinäre Teammodell (1995, 101 ff.).

Dieser sozialen Unterstützung wird einerseits eine hohe Bedeutung zur Bewältigung des täglichen Lebens beigemessen, andererseits kann sie sowohl als Hilfe aber auch als Nichthilfe im Sinne von Erhaltung des Status Quo bzw. der Stabilisierung, um Verschlimmerung oder Zuviel-Hilfe zu vermeiden. Wie soziale Unterstützung wirkt, hängt wesentlich davon ab, wie gut oder schlecht das grundsätzliche Passungs- bzw. Kompatibilitätsproblem zwischen den individuellen Problemkonstellationen und möglichen Hilfeangeboten gelöst wird. Dabei geht es also um eine Optimierungsleistung, die darauf zielt, alle notwendigen interdisziplinären Ressourcen in ein auf den Einzelfall zugeschnittenes Gesamtkonzept zu integrieren. Sie richtet sich

- a) als "Unterstützungsmanagement zur Veränderung des Selbstmanagements" auf die Optimierung des individuellen Netzwerks und
- b) als "Sozialmanagement im Dienstleistungssystem" auf die Netzwerkarbeit mit professionellen Hilfesystemen (Löcherbach 1998, 106).

Diese notwendige professions- und ressortübergreifende Integrationsleistung - häufig auch Vernetzung genannt - ist wesentliche Voraussetzung für eine hohe Prozess- und Ergebnisqualität (auch, aber nicht nur) in der sozialen Arbeit. Löcherbach (1998, 106) hat die Minimalanforderungen einer qualitätssichernden Vernetzung an die Struktur-, Prozess- und Ergebnisdimension zusammengefasst. Sie sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Qualitätssichernde Vernetzung	<i>Strukturdimension</i>	<i>Prozessdimension</i>	<i>Ergebnisdimension</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analyse, Reflexion und Kommunikation der Versorgungsangebote und -defizite ✓ Informationszuwachs (Aufgabenbeschreibung, eigene Angebotsdarstellung, angrenzende Hilfen in der Region kommunizieren) ✓ AGs zur Optimierung der Angebote ✓ Delegationswege installieren ✓ Vertretungsregelungen organisieren ✓ Konzeptionelle Grundlagen der Fort- und Weiterbildung erarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Einzelfallbezogene Maßnahmenklärung und Vermittlung von Hilfen ✓ Entwicklung von Behandlungsleitlinien bzw. -standards als Handlungsempfehlung ✓ Klärung von Behandlungszuständigkeiten ✓ Aufgabenteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Patienten/Klientenerfahrungen und -zufriedenheit ✓ Effektivität der Hilfeleistungen ✓ Effizienz der Hilfeleistungen

Abbildung 33: Dimensionen einer qualitätssichernden Vernetzung (vgl. Löcherbach 1998)

Im Hinblick auf die mit Case Management verbundenen - durchaus unterschiedlichen - Intentionen unterscheidet Löcherbach (2002, 45 f.) unter Bezug auf Moxley (1997) und Powell (2000) das System- oder Klientenkonzept, also das "system-driven Case Management" mit administrativ steuernder Funktion und das "consumer driven Case Management" mit dominant klienten- bzw. kundenorientierter Funktion als Konzept auf der personalen Handlungsebene. In der folgenden Abbildung werden die Kennzeichen und Orientierungen beider Typen gegenübergestellt.

<i>Case Management</i>		
	System-driven (administrative Funktion)	Consumer driven (klienten-/kundenorientiert)
Kennzeichen	Zieldefinitionsmacht beim Case Manager	Kundenbedürfnisse stehen im Mittelpunkt
	Dienstleistungskoordination verbessern/Vermeidung von Überschneidungen	Eintreten für die Klienteninteressen (advocacy)
	Erschließen von Alternativen zu teuren Angeboten	Menschen mit sozialen Problemen bestimmen selbst Zweck, Richtung und Inhalt der Dienstleistung
	Teure Dienstleistungen durch billigere bzw. informelle Hilfen ersetzen	Klienten erhalten Selbstvertrauen
	Verhaltenskontrolle bei den Klienten, die Kosten und Ineffizienz im sozialen Dienstleistungssystem verursachen	stärkendes Vertrauen von professioneller Seite
Orientierungen	Ressourcenkontrolle	Kundenbedürfnisse
	Case Manager bestimmt den Gang der Untersuchung	Klientel definiert Bedürfnisse und wird bei der Befriedigung unterstützt
	Geteilte Loyalität des Case Managers	Anwaltschaft und verstärkendes Vertrauen
	Ziel ist eine optimale interorganisatorische Organisation zur Vermeidung von <ul style="list-style-type: none"> • Doppelbetreuung • Überbetreuung • Unangemessener Betreuung. 	Loyalität gilt allein dem Klienten Ziel ist erreicht, wenn die Ziele des Klienten erreicht sind.

Abbildung 34: Kennzeichen und Orientierungen der Case Management-Typen (vgl. Löcherbach 2002, 45 f.)

Die Gegenüberstellung der Kennzeichen und Orientierungen der beiden Case Management-Typen in der Abbildung oben verdeutlichen die unterschiedlichen Leitgedanken und die damit verbundenen Zielperspektiven, die in einem Spannungsverhältnis zu einander stehen oder sich sogar ausschließen.

Beide Ansätze führen zu unterschiedlichen Aktionsstrategien für den Case Manager und zu unterschiedlichen Evaluationskriterien und -instrumente für den Gesamtprozess.

Im Gesundheitswesen werden diese beiden Konzepte in ähnlicher Weise mit der terminologischen Unterscheidung zwischen Disease und Case Management verfolgt. *Disease Management* umschreibt dabei den *Prozess*, in dem alle Beteiligten (Personen, Institutionen und Ressourcen) mit dem Ziel einer medizinisch wie ökonomisch optimalen Behandlung einer Krankheit zusammenwirken (i.d.S. auch Szathmary 1999, 167-168). Disease Management umfasst in aller Regel aufeinander abgestimmte Maßnahmen, die in Projekt- bzw. Programmform realisiert werden. Solche Programme berücksichtigen alle relevanten Aspekte, sämtliche Verlaufsstadien (Diagnose - Therapie - Rehabilitation) sowie Präventionsmöglichkeiten einer spezifischen Krankheit. *Case Management* ist demgegenüber auf die Optimierung einer effektiven und effizienten Versorgung bestimmter schwerkranker, behinderter oder älterer Personen gerichtet, die nicht in der Lage sind, alle sinnvollen und ihnen zustehenden ärztlichen, psychologischen oder sozialen Hilfeleistungen unterschiedlichster Institutionen zu eruieren, zu nutzen sowie mit den in Frage kommenden Dienstleistern Art und Umfang der Leistungen abzustimmen. Gemeinsam sind beiden Konzepten neben den Zielgruppen (erkrankte bzw. durch Erkrankungen bedrohte Personen) und der generellen Bemühung um eine Verbesserung der Gesundheitsvorsorge bei optimiertem Ressourceneinsatz die Ziele

- Optimierung und Sicherung der Dienstleistungsqualität:
Maßnahmen und Beteiligte unterliegen permanenter Überprüfung.
- Kostenreduktion:
Nicht notwendige Maßnahmen werden nicht durchgeführt. Keine Doppelungen.
- Optimierung der Maßnahmenkoordination:
Einleitung aufeinander aufbauender, sich gegenseitig ergänzender und fördernder Maßnahmen.
- Integration von Dienstleistungen und Dienstleistern:
Vernetzung aller beteiligten Personen und Organisationen.

- **Kontinuitätssicherung:**

Begleitung der Betroffenen während des gesamten Krankheitsverlaufs.

Dass des Weiteren durchaus zusätzlich eine Unterscheidung in *fallorientiertes* (am Problem ausgerichtetes) und *personenorientiertes* Case Management üblich ist, mag verdeutlichen, wie unpräzise die Begriffe verwendet werden. Die genannten Definitionen und Abgrenzungen können deshalb zunächst nur orientierenden Charakter haben. Sie machen in jedem Fall deutlich, wie dringlich eine theoretische Fundierung ist.

Im Hinblick auf die formale Struktur von Case Management-Prozessen scheint es weniger Unklarheiten und Differenzen zu geben. In Anlehnung an den angloamerikanischen Sprachgebrauch lassen sich Phasen des Case Managements unterscheiden:

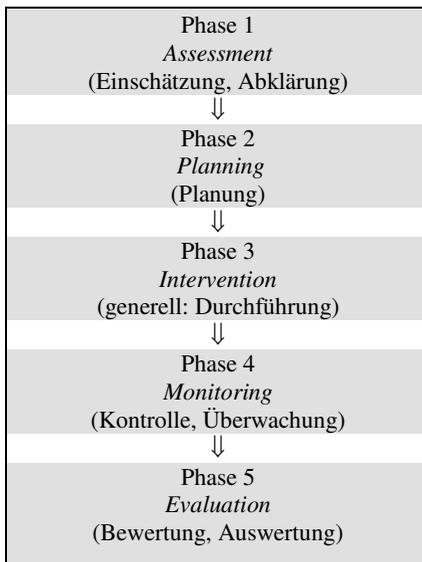


Abbildung 35: Phasen im Case Management-Prozess (vgl. u. a. Fries 2002, Sellin 2002)

Diese fünf Grobphasen beinhalten zunächst die aus handlungstheoretischer Sicht notwendigen Elemente einer vollständigen Handlung, nämlich Analyse, Planung, Durchführung und Kontrolle. Wie auch in anderen Kontexten durchaus üblich, werden diese vier Phasen einer vollständigen Handlung auch im Rahmen des Case Managements je nach Zielperspektive und Gegenstandsbereich ergänzend modifiziert. So wird durch die spezielle Zielperspektive Effektivität im Case Management die Phase 4 *Monitoring* besonders betont, die weiteren Phasendifferenzierungen und -gewichtungen sind möglich und z. B. bei Sellin (2002) fest zu stellen, die im Hinblick auf die Phasen des Case Management in der Aids-Hilfe Modifikationen vornimmt. In ihrem idealtypischen "Phasenmodell des Arbeitseinsatzes" (Sellin, 2002, 138) sind die Schritte *Informationspool* (Sammeln von Informationen an zentraler Stelle) - *Assessment* (Feststellen des individuellen Hilfebedarfs) - *Hilfeplan* (Ziele festlegen, Zusammenstellen der notwendigen Hilfen und Dienstleistungen) - *Monitoring* (Überprüfen der Dienstleistungen, der Zufriedenheit damit, des Hilfebedarfs etc.) - *Re-Assessment* (Veränderungen im Hilfebedarf berücksichtigen, Hilfeplan ggf. modifizieren) - *Evaluation* (abschließende Ergebnisbewertung) vorgesehen. Sie ergänzt die vier Phasen durch drei vorbereitende bzw. differenzierende Unterphasen ergänzt.

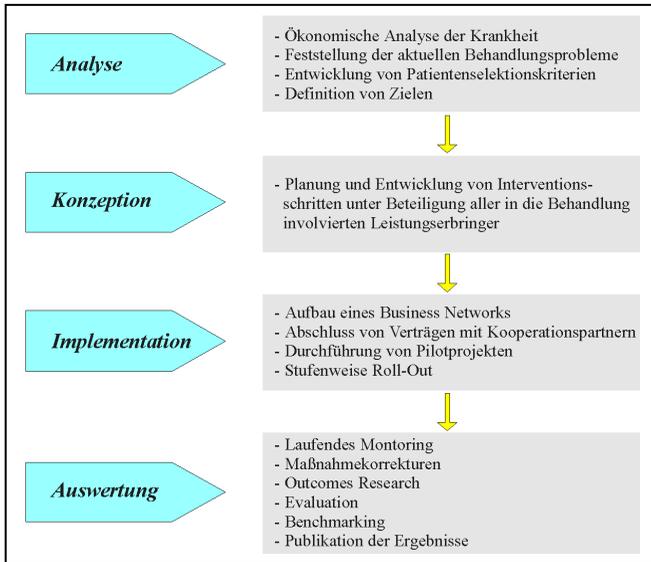


Abbildung 36: Konkretisierung der Phasen im Gesundheitswesen (vgl. Szathmary 1999, 197)

Disease und Case Management wird nach diesem Modell (Szathmary 1999, 197) als kontinuierlicher dynamischer Prozess betrachtet, der aus vier Phasen besteht und durch Rückkopplungsprozesse permanenter Veränderung unterliegt; das heißt, die laufend erstellten Zwischenergebnisse fließen in die Planung und Umsetzung der weiteren Prozessschritte bzw. die Programmphasen mit ein.

Zu Beginn der Analyse-Phase ist zunächst das **Indikationsgebiet** zu eruieren. Diesbezüglich existieren standardisierte Kriterien, die die Eignung einer Erkrankung für eine Disease Management-Bearbeitung markieren.

- *Chronische Krankheiten* sind zum Beispiel ein solches Kriterium, da sie häufig nach bestimmten Mustern hinsichtlich Alter, Geschlecht und Risikofaktoren auftreten, vergleichbar behandelt werden und in der Regel einen langwierigen Verlauf aufweisen. Damit ist - im Gegensatz zu aku-

ten, individuellen Erkrankungen - die Entwicklung und der Einsatz eines (wiedereinsetzbaren) standardisierten Maßnahmenprogramms sinnvoll.

- Ein weiteres Kriterium sind die *hohen Behandlungskosten* einer Erkrankung, über deren Einsparung die vergleichsweise hohen Investitionskosten für die Entwicklung eines Disease Management-Programms oder das Case Management finanziert werden müssen.
- Eine *hohe Verbreitung* der Erkrankung innerhalb der Bevölkerung ist ebenfalls ein Kriterium für Disease/Case Management, da das Verhältnis Entwicklungskosten/Einsparungen wesentlich über die Anzahl der behandelten Erkrankungsfälle ausgeglichen wird.
- Eine *komplizierte Behandlung bzw. ein nicht vorhandenes standardisiertes Behandlungsschema* weist eine Erkrankung ebenfalls als disease/casemanagement-fähig aus, da so erhebliche Qualitätssteigerungen und Kostensenkungen erwartet werden.
- Besonders geeignet sind darüber hinaus solche Erkrankungen, die mit einem *geringen Leidensdruck* auf Seiten der Patienten einhergehen, also teilweise einen symptomlosen Verlauf haben. In solchen Fällen könne das Case Management dazu beitragen, dass Behandlungsprogramme trotz fehlender Beschwerden durchgehalten würden.
- Weiterhin stellt die *Messbarkeit der Ergebnisse* eine wichtige Voraussetzung für die Initiierung von Disease/Case Management-Programmen dar. Nur solche Programme finden Abnehmer, bei denen es in absehbarer Zeit zu messbaren Verbesserungen (weniger Arztbesuche, seltenere bzw. kürzere Krankenhausaufenthalte, Erhöhung der Lebensqualität) kommt.

Mit Bezug zu diesen Kriterien eignen sich insbesondere Asthma, Diabetes Mellitus, AIDS, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychiatrische und psychosomatische Erkrankungen, Multiple Sklerose, Apoplexien und Karzinom-Erkrankungen für Disease und Case Management-Programme (vgl. auch Szathmary 1999, 199-200).

Nach Auswahl des Indikationsgebietes folgt die Erarbeitung des **Verbesserungspotentials**. Dazu sind fundierte Kenntnisse hinsichtlich der ökonomi-

schen und medizinischen Struktur des Indikationsgebietes ebenso unerlässlich wie ein grundlegendes Verständnis des Krankheitsverlaufs, um letztlich über sinnvolle - effektive wie effiziente - Interventionsmaßnahmen entscheiden zu können (vgl. z. B. Modell zur Berechnung der Krankheitskosten bei Szathmary 1999, 201 und Abbildung unten).

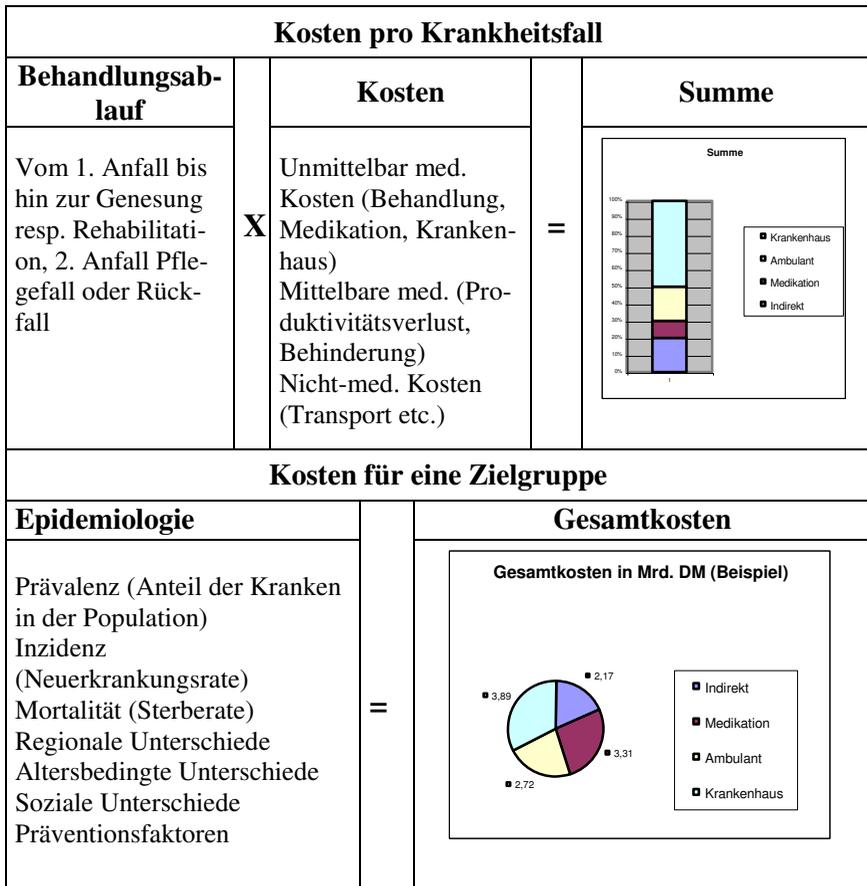


Abbildung 37: Modell zur Berechnung der Krankheitskosten (Quelle: Szathmary 1999, 201)

Nach diesem Modell erfolgt die Berechnung der Krankheitskosten in fünf Schritten: Zunächst sollte der typische Behandlungsablauf einer Krankheit ermittelt werden. Da solche in aller Regel nicht existieren, sei die Standardisierung von Behandlungsabläufen ein wesentliches Ziel von Disease und Case Management (Szathmary a.a.O.). Im Modell sind von daher unterschiedliche Möglichkeiten zur Abbildung des Ist-Zustandes vorgesehen, um so über ökonomisch und medizinisch sinnvolle Maßnahmen (ermittelt über Interviews mit Patienten, Ärzten, Spezialisten sowie Erkenntnisse aus ähnlichen Disease/Case-Programmen, Datenbankrecherchen, epidemiologische Analysen und Literaturrecherchen) ein standardisierbares Behandlungsverfahren mit größtmöglicher Erfolgswahrscheinlichkeit zu ermitteln. Im zweiten Schritt werden die aufgeführten Maßnahmen entsprechenden Kosten zugeordnet. Das ist dann - trotz regionaler Schwankungen - relativ einfach zu bewerkstelligen, wenn normierte Maßstäbe angelegt werden können, also z. B. beim Pflegesatz. Komplizierter wird es bei der Bewertung solcher, auf dem Gesundheitsmarkt frei verfügbaren Kosten, wie z. B. Arbeitsausfall oder Produktivitätsverlust. Hier sei man auf Schätzungen angewiesen. Dafür müsse für alle Parameter ein von allen Programm-Beteiligten akzeptierter Mittelwert angelegt werden. Zu hoch oder zu niedrig angesetzte Werte gefährden gleichermaßen den Erfolg des Gesamtprogramms. Die folgenden Schritte sind dann nur noch mathematischer Art, wenn über die Multiplikation der ermittelten Einzelkosten mit jeder im Behandlungsablauf vorkommenden Maßnahme die Kosten pro Krankheitsfall berechnet werden. Anschließend ist problemlos die für ein Disease Management, das sich immer auf eine Gruppe von Patienten und nicht auf Einzelfälle bezieht, erforderlichen Kosten für eine Zielgruppe zu berechnen. Zielgruppen in diesem Sinne seien z. B. die Populationen von Kooperationspartnern wie Krankenkassen oder Arbeitgebern, können aber auch die Gesamtbevölkerung oder regionale Bevölkerungsgruppen sein.

Für diesen Schritt der **Erarbeitung des Verbesserungspotentials** könnten Datenbanksysteme hilfreich sein, die entsprechende Kennzahlen bereithalten. Ein solches System ist für die Bundesrepublik Deutschland, bisher noch selten realisiert worden (ebd., 205). So stellt die Gesundheitsberichts-

erstattung (GBE) der Bundesregierung zwar einige Eck- bzw. Durchschnittsdatendaten zu

- den Rahmenbedingungen des Gesundheitswesens,
- der gesundheitlichen Lage,
- Gesundheitsverhalten und Gesundheitsgefährdungen,
- Krankheiten,
- Ressourcen der Gesundheitsversorgung,
- Leistungen und Inanspruchnahme des Gesundheitswesens sowie
- den Gesundheitsausgaben und der Finanzierung des Gesundheitswesens

zur Verfügung, die auf einer Zusammenführung bereits vorhandener Daten durch das Bundesamt für Statistik und das Robert Koch Institut basieren (vgl. Gesundheitsbericht für Deutschland³ 1998). Die für ein Disease oder Case Management-Programm notwendigen Individualdaten (Krankheits-/Behandlungsverläufe; individuelle Lebensumstände; Risikofaktoren etc.) werden jedoch nicht erfasst.

Es folgt die **Zielgruppendefinition**. Ausgehend von der Überlegung, dass in den westlichen Industrieländern eine Gruppe von 1 - 5 % aller Patienten den überwiegenden Teil der Gesamtkosten (30 - 60 %) verursachen (vgl. Sager 1996), sind mit Interventionsmaßnahmen bei dieser Kleinstgruppe durch Disease/Case Management-Programme die größten Effekte zu erzielen.

Abschließend folgt die **Zieldefinition** im Hinblick auf (messbare) operative und strategische Ziele. Dazu gehört auch die Festlegung von Ein- und Ausschlusskriterien (für die Interventionsgruppe), eine Definition der Ausgangslage (als Vergleichsbasis), Festlegung der Untersuchungsmethodik,

³ Das 1998 veröffentlichte Nachschlagewerk wurde seit Implementierung der GBE kontinuierlich fortgeschrieben. Die Buchform ist inzwischen zugunsten von i. d. R. monatlich erscheinenden Themenheften aufgehoben worden. Darüber hinaus ist eine Online-Datenbank „Informationssystem der Gesundheitsberichtserstattung des Bundes“ (IS-GBE) eingerichtet worden, in der alle Daten verfügbar sind.

Abgrenzung der Ergebnisse (Vereinbarung zur Bewertung unvorhersehbarer Ereignisse) sowie die Definition des Zeitrahmens.

Die Phase der Konzeption ist auf die Entwicklung einzelner Verfahrensschritte zur Erreichung der in Programm-Phase 1 entwickelten Ziele gerichtet. Diese Ziele verfolgt man mit standardisierten Vorgehensmodellen für die Behandlung bestimmter Krankheiten, so genannte Therapierichtlinien bzw. Behandlungsstandards. Daneben ist eine Allokation notwendiger Ressourcen (Verzahnung ambulanter und stationärer Versorgung, Bestimmung der Intensität der Leistungserbringung und deren Optimierung) ebenso notwendig wie die Sicherstellung der Patienteneinwilligung (Therapie-treue).

Das Implementationskonzept ist darauf gerichtet, in der Spannung von individuellen Bedürfnissen und angebotenen Versorgungsleistungen patientenorientierte Servicepläne zu entwickeln, in dem jeweils ein Problemgebiet des Patienten klassifiziert, nach Priorität und zeitlicher Dringlichkeit sortiert sowie die definierten Einzelziele und die konkreten Maßnahmen aufgeführt sind. Ein solcher Serviceplan könnte folgende Form haben:

Case Management Serviceplan

: Datum

KlientIn	
Versicherung	
Geburtsdatum	
Case Manager	
Dienstleister	

Problemstellung	
Zielsetzung	

<i>Maßnahme</i>	<i>Durchführender</i>	<i>Zeitraum</i>	<i>Erwartetes Ergebnis</i>

Abbildung 38: Case Management Serviceplan

Die Phase der Implementation umfasst drei Schritte:

- a) Die Schaffung der notwendigen Infrastruktur zur Programmdurchführung
 - Abschluss von Verträgen mit Leistungserbringern, Kostenträgern und weiteren Dienstleistern
 - Schaffung der informations- und kommunikationstechnologischen Rahmenbedingungen

- b) Durchführung eines Pilotprojekts
 - Fehlleistungsrisiko minimieren
 - Patienten-Akzeptanz prüfen
 - Programm entsprechend revidieren
- c) Operative Phase (Roll-out)
 - z. B. Verbreitung des Programms unter geographischen Aspekten
 - bei Entwicklung für einen bestimmten Kostenträger: Erfassung der Versichertengemeinschaft
 - Einführung eines Programms für verwandte Indikationsgebiete
 - Speziell für das Case Management:
 - a) Einbezug weiterer Klienten/Patienten
 - b) Einbezug weiterer Case Manager

Die Phase der Auswertung verbindet Durchführung und Planung des Gesamtprogramms insofern, als hier (einmal nach der Pilotprojektphase und punktuell in der gesamten operativen Phase) die festgelegten Parameter und Analyseverfahren zum Einsatz kommen und gegebenenfalls zur Revidierung einzelner Verfahrensschritte bzw. ganzer Abläufe führen können. Die Auswertung erfolgt zunächst über ein (kontinuierliches) Monitoring. Dazu gehören die Kontrolle der Programmdurchführung wie auch die Erhebung der durch das Programm erzielten Effekte, also unterschiedlicher Parameter (Auswahl der Untersuchungsvariablen, Indikatorendefinition, Festlegung der Messmodalitäten, Spezifikation der Instrumente, Datenquellenbestimmung, Festlegung der Messfrequenz; vgl. Szathmary 1999, 229), die im anschließenden Evaluationsschritt bewertet werden. In diesem weiteren Teil der Auswertung wird (punktuell) geprüft, inwieweit die erhobenen Parameter durch das Disease bzw. Case Management-Programm verbessert wurden. Man versucht dies über das Abbilden des Verhältnisses von Input (Maßnahmen) und Output (Zustandsveränderungen) in berechenbaren Einheiten. Ziel ist eine objektivierbare Ergebnisbewertung anhand medizinischer, ökonomischer und humaner Parameter, die mit Hilfe von Kosten-Nutzen-, Kosten-Wirksamkeits- und Kosten-Nutzwert-Analysen dahingehend untersucht werden, ob die Aufwendungen für Disease und Case Management in einem positiven Aufwand-Ertragsverhältnis zum Nutzen ste-

hen (ebd., 240). Die im Monitoring erhobenen und in der Evaluationsphase ausgewerteten Ergebnisse bilden die Grundlage für eine laufende Qualitätssicherung.

Case Management findet man in verschiedenen Handlungsfeldern und als Gegenstand unterschiedlicher Forschungsprojekte.

5.2 Gesellschaftliche Praxis- bzw. Handlungsfelder von Case Management

Case Management wird in jüngster Zeit in unterschiedlichen Praxisfeldern angewendet. Um dessen Radius und die Relevanz einschätzen zu können, habe ich versucht, das gesellschaftliche Praxisfeld abzugrenzen, ohne damit einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Vielmehr geht es um die Darstellung der (in kürzester Zeit) erfolgten Anwendung von Case Management in zahlreichen unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und im Rahmen eines traditionell eher differenzierten und spezialisierten Aufgabenspektrums.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der als Vorstudie angelegten Sekundärdatenanalyse (vgl. Buchmann 2004a) dargestellt, die ich partiell um Primärdatenerhebungen, die überwiegend auf der Basis narrativer Interviews erfolgten, ergänzt habe.

5.2.1 Case Management-Ansätze in unterschiedlichen Praxisbereichen

Im Folgenden werden aktuelle Case Management-Ansätze vorgestellt, die in unterschiedlichen Praxisfeldern vom medizinischen über den Reha- bis hin zum sozialen Bereich angesiedelt sind und einen Eindruck hinsichtlich des breiten Spektrums an möglichen und dabei gleichzeitig sehr unterschiedlichen Aufgabenfeldern für Case Management vermitteln.

In einer bundesweit angelegten Vorstudie (vgl. Buchmann 2004a) konnten folgende Case Management-Ansätze und -Projekte ermittelt werden:

Case Management-Ansätze und Projekte

1. Die BDA-Manuale (Case Management Allergie, Case Management Asthma, Case Management Demenz, Case Management Diabetes, Case Management Schlafstörungen)⁴ initiiert vom Bund deutscher Hausärzte (BDA);
2. Case Management im Modellversuch NEW unter Federführung der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung - Hamburg (KWB);
3. Case Management der Münchener AIDS Hilfe e. V.;
4. Case Management zur Erhaltung von Arbeitsverhältnissen Behinderter nach § 19 SGB III der Agentur für Arbeit Nürnberg;
5. Case Management (Berufsförderungswerk München);
6. Case Management (Gesellschaft für Integration, Beratung, Bildung, Vermittlung, IBBV GmbH);
7. Reha-/Case Management (Fachklinik Enzensberg).

Abbildung 39: Case Management - Ansätze und Projekte in der BRD

Zu 1.: Bund deutscher Hausärzte (BDA) Medknowledge/Suchkatalog für Medizin: Case Management-Manuale "Allergie" und "Schlafstörungen"

Das deutsche Gesundheitswesen - so der BDA seiner Internet-Einstiegsseite - befinde sich in einem anhaltenden Strukturwandel. Man werde mit dem neuen Begriff Disease Management im Verlauf der Zeit vertraut werden, wie es mit den Begriffen Qualitätssicherung, DRG, Praxisnetze und vielen anderen bereits der Fall war. Durch die neue Reform des Risikostrukturausgleichs (RSA) solle die Mitgliedschaft der Chronisch Kranken für die Krankenkassen ab 2002 wieder attraktiv werden. Die Aufnahme der Patienten mit chronischen Krankheiten in die Disease-Management-Programme seitens der Krankenversicherungen sei die Vo-

⁴ Beispielhaft werden hier die Manuale "Allergie" und "Schlafstörungen" ausführlich dargestellt.

raussetzung für die finanzielle Unterstützung durch RSA. Eine besondere Bedeutung in diesem Zusammenhang komme auf Evidenz-basierte Medizin⁵ zu, die durch Kostenträger angewandt wird, um im Bereich des Disease Management die Wirksamkeit von Behandlungsverfahren zu überprüfen. *Disease Management* bedeute eher die allgemeine wissenschaftlich abgesicherte Leitlinie für die Steuerung von Behandlung, im Unterschied dazu beinhalte der Begriff Case Management die Steuerung des konkreten Falles.

Der BDA definiert Case Management konkreter als "Steuerung der umfassenden Betreuung des Patienten unter den Gesichtspunkten einer ausreichenden, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Versorgung und auf der Grundlage des allgemein anerkannten Standes der medizinischen Erkenntnisse, der sich auch aus Forschungsergebnissen aus Hausarztpraxen ergeben muss. Hierbei seien die gesetzlichen Versorgungsstrukturen und die Schnittstellen zu den Versorgungsbereichen außerhalb der hausärztlichen Versorgung besonders zu berücksichtigen" (www.medknowledge.de).

Bei den Therapiemanualen des Deutschen Hausärzterverbandes handelt es sich um Behandlungsrichtlinien, nach denen Erkrankungen diagnostiziert und therapiert werden. Die Therapiemanuale werden ständig ergänzt und aktualisiert, derzeit sind folgende neue Manuale für die Mitglieder abrufbar:

- Case Management Allergie
- Case Management Asthma
- Case Management Demenz

5 Da sich medizinisches Wissen alle 5 Jahre verdopple, käme es zu einem Überangebot an medizinischem Wissen, das eher zur Konfusion führe und dem Arzt zunehmend das Auffinden von wissenschaftlich relevanten Daten und einen Überblick über den derzeitigen Wissensstand erschwere. Evidenz Based Medizin habe sich das Ziel gesetzt, diese Lücke auszufüllen und den Ärzten wissenschaftlich abgesicherte praxisbezogene Erkenntnisse und Leitlinien zu bieten. EBM evaluiere systematisch die publizierte medizinische Literatur, um die tatsächliche Wirksamkeit von Therapien und Maßnahmen in der Medizin herauszufiltern (a.a.O.).

- Case Management Diabetes Mellitus
- Case Management Schlafstörungen.

An der Darstellung der Manuale CM Allergie und CM Schlafstörungen soll deutlich werden, wie der BDA sich das innovative Moment von Case Management insbesondere bei Diagnose, Behandlung und Nachsorge chronischer Erkrankungen vorstellt, die mit klassischen schulmedizinischen Verfahren häufig nur schwer diagnostizier- und behandelbar sind.

Ziel des Case-Managements ist es, den Patienten mit der

- richtigen Leistung
- zum richtigen Zeitpunkt
- am richtigen Ort
- durch den richtigen Leistungserbringer

zu versorgen. Damit sind die *Aufgaben* des Case-Managements definiert als

- (1) rationelle Diagnostik
- (2) begründete Therapie
- (3) Überprüfung des Therapieerfolges und
- (4) Sicherung der Therapie.

Case Management Allergie

Zur Ausführung dieser Aufgaben folgen unter dem besonderen Aspekt der hausärztlichen Betreuung von Patienten mit gesicherten oder vermuteten allergischen Erkrankungen einige Hinweise.

Rationelle Diagnostik (1):

Rationelle Diagnostik sei nicht polemisierend mit rationierter Diagnostik zu verwechseln. Vielmehr sei gemeint, dass die gesetzlichen Vorgaben bezüglich Wirtschaftlichkeit, Notwendigkeit, Zweckmäßigkeit usw. berücksichtigt werden, um durch rationale Nutzung der Systemressourcen, damit auch der eigenen Praxis, zum angestrebten Ergebnis zu kommen.

Entscheidend sei die Sensibilisierung des Hausarztes für das Patientenproblem. Bei folgenden Symptomen sollte der Hausarzt bei seiner Diagnose zumindest die Möglichkeit einer Allergie als Ursache beachten: Husten, Luftnot, vermehrter Tränenfluss, Niesreiz, Nasenlaufen, Augenbrennen, plötzliches Hautjucken, Migräne, kolikartige Leibscherzen, wiederkehrende Durchfälle und auch Gelenkbeschwerden.

Eine eingehende Anamnese hinsichtlich der Familienvorgeschichte, der beruflichen oder auch der Umweltbelastungen des Patienten und denkbaren Zusammenhängen mit bestimmten Situationen oder Ernährungsgewohnheiten ist aus dieser Sicht unabdinglich. Ergänzend zu den körperlichen Untersuchungen sollten anschließend je nach Verdacht Zusatzuntersuchungen (z. B. Lungenfunktionsdiagnostik, Laboruntersuchungen) und bei dringendem Verdacht auch eine allergologische Diagnostik (Prick-, Scratch- oder Reibtests sowie ggf. nasale Provokationstest⁶, z. B. mittels der Stieltupfermethode) erfolgen. Ebenso sollten bei entsprechendem Verdacht Eliminationsdiäten oder Medikamentenauslassversuche in Erwägung gezogen werden. Dem versierten Hausarzt sei natürlich bewusst, dass der Nachweis einer Sensibilisierung, z. B. im Pricktest, nicht unbedingt die Aussage erlaube, dass der Patient gegen diesen Stoff allergisch ist. Der Zusammenhang zwischen einer nachgewiesenen Sensibilisierung und der entsprechenden klinischen Problematik ergäbe erst den Hinweis auf eine vorliegende Allergie. In diesem Zusammenhang solle auf den Allergiepass hingewiesen werden. Dieser Pass diene dem Patienten als Informationsmedium dafür,

- a) welche Stoffe er meiden muss und
- b) welche Alternativen unbedenklich genutzt werden können.

Zusätzlich informiert der Pass im Notfall den Notarzt über eine mögliche Ursache eines lebensbedrohlichen Akutzustandes. Deshalb sei es sinnvoll, in diesem Allergiepass Hinweise auf Medikamentenintoleranzen ebenso zu vermerken wie z. B. Insektengiftallergien oder andere, der Allergie zuzu-

⁶ Provokationstests im Bronchialsystem sind allerdings gebietsärztliche Domänen.

ordnende lebensgefährliche Umstände sowie mögliche Alternativen. Ist mit den hausärztlichen Methoden keine eindeutige Zuordnung möglich, sei eine Überweisung zum Allergologen (je nach Problemstellung ein Hautarzt, Pneumologe, Augen- oder Hals-Nasen-Ohrenarzt) notwendig, der mit spezifischeren Untersuchungsmethoden versuchen werde, das Problem zu lösen. Anschließend sollte er den Hausarzt ausreichend über das Ergebnis und die Konsequenzen informieren.

Durch ein solches abgestuftes Vorgehen werde der Patient zum richtigen Zeitpunkt, mit der richtigen Leistung, durch den richtigen Leistungserbringer - und somit rationell - versorgt.

Begründete Therapie (2):

Eine Therapie nach den gesetzlichen Vorgaben könne nur mit einer entsprechenden diagnostischen Zuordnung eingeleitet werden. Im Vordergrund stehe möglichst immer das Vermeiden des Allergens. Falls dies nicht möglich sei, sollte eine spezifische Immuntherapie (oft noch als Hypo- oder Desensibilisierung bezeichnet) in Erwägung gezogen werden, die bei vielen allergischen Krankheiten sinnvoll, jedoch von der Art der Allergie und der Allergenkonstellation abhängig unterschiedlich effektiv sei. Bei einigen allergischen Krankheitsbildern sei eine spezielle Schulung bzw. ein Training des Patienten als effektiv belegt. Solche Schulungsprogramme (s. a. Patientenschulung) gäbe es bereits z. B. für das allergische Asthma. Die Schulung mache den Patienten mit seiner Erkrankung vertraut, vermittele ihm die korrekte Anwendung seiner Medikamente und ermögliche auch eine sinnvolle Eigenkontrolle. Erst neben diesen Maßnahmen seien die medikamentösen Therapien angesiedelt.

Die Therapieentscheidung sei eine Entscheidung von Arzt und Patient, denn nur ein Patient, der den Sinn einer Therapie erkenne, würde diese auch konsequent und richtig durchführen. Für den Hausarzt sei es von daher unabdingbar, die Entscheidung für eine Therapie nicht allein aus dem rein medizinischen Blickwinkel zu treffen, sondern auch das Interesse des Patienten zu berücksichtigen. In vielen Fällen divergierten medizinisch Machbares und Wunsch des Patienten bezüglich des Therapieziels erheb-

lich. Hier gelte es, eine Annäherung zwischen beiden Positionen zu finden und eine auch für den Patienten tragbare Behandlungsweise zu wählen. Ziel sollte eine individuelle Vereinbarung bezüglich Therapieweg und -ziel zwischen Arzt und Patient sein, in die alle anderen beteiligten Ärzte einbezogen werden sollten.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Festigung einer begründeten Therapie sowie der Akzeptanz und Mitarbeit beim Patienten sei die Patientenschulung. Sie hat die Aufgabe, den betroffenen Patienten aufzuklären über

- a) den Aufbau des erkrankten Organs,
- b) die Ursachen seiner Erkrankung,
- c) schädigende Faktoren,
- d) deren Vermeidung,
- e) Umgang mit Verschlechterungen seines Gesundheitszustands,
- f) Maßnahmen, die bei einer akuten Verschlechterung ein erstes Selbstmanagement ermöglichen.

Darüber hinaus sollten auch Dinge des täglichen Lebens angesprochen werden, die einen negativen Einfluss auf den Krankheitsverlauf haben können. Beispielhaft werden hier Patienten mit atypischem Ekzem genannt, für die die Tatsache zu beachten sei, dass insbesondere Kleidung, die aus nicht näher deklarierten Produktionsstätten oder Drittweltländern komme, problematische Imprägnierungsmittel und Appreturen enthalten können. Haustiere, die nachweislich eine relevante Allergie verursachten, müssten abgeschafft werden, auch wenn diese strikte ärztliche Forderung oft auf Widerstände bei Tierfreunden stoße. Generell sei einem Allergiker davon abzuraten, Haustiere anzuschaffen, weil das Risiko, eine Allergie zu entwickeln, sehr hoch sei.

Die Familienberatung stelle bei diesen Erkrankungen ebenfalls eine wesentliche Säule der Therapie dar und zwar besonders dann, wenn sich familienanamnestisch in mehreren Generationen Probleme mit Allergien ergäben. Genetische Faktoren, wie auch Einflüsse aus der Umwelt seien mitbestimmend für die Chance, mit der Allergie leben zu können. Gleiches gelte

auch für die Umfelderkennung, nicht nur im Wohnbereich, sondern auch bei der Arbeit und für die Beratung im Rahmen der Urlaubsplanung. Ebenso sollten Eltern von Kindern mit Allergien bereits frühzeitig darüber aufgeklärt werden, dass die spätere Berufswahl ihres Kindes mit Rücksicht auf die Erkrankung erfolgen solle. Bestimmte Berufe, wie z. B. Bäcker, Friseur, Tierpfleger, Chemiker etc. seien für Menschen, die unter Allergien leiden, denkbar ungeeignet.

Überprüfung des Therapieerfolgs (3):

An diesem Punkt setze das eigentliche Case-Management an. Geschulte Patienten sollten dazu in die Lage versetzt worden sein, Eigenkontrollen durchzuführen und diese zu protokollieren. Bei jedem Arztbesuch sollten diese Aufzeichnungen einbezogen werden. Die Eigenkontrollen seien eine ideale Möglichkeit für den Patienten, frühzeitig Veränderungen zu erkennen, darauf schnell zu reagieren und auch seinen Arzt zu informieren. In einem, je nach zugrunde liegender Problematik differierenden, strukturierten Ablauf werde in der Arztpraxis der Krankheitsverlauf verfolgt und der Patient zu entsprechenden Kontrolluntersuchungen regelmäßig einbestellt. Um Probleme zu vermeiden, solle er zu Beginn der Behandlung auch die Möglichkeit eines Recallsystems vorgestellt bekommen, das an Termine erinnert.

Sicherung des Therapieerfolgs (4):

Patient, Praxismitarbeiter und Arzt seien gleichermaßen an der Gesamtheit dieser Maßnahmen beteiligt und sicherten die konsequente Therapie und damit den Therapieerfolg. Verschlechterungen sollten so möglichst vermieden werden.

Neben den berufsfördernden Maßnahmen stelle auch die (nichtberufliche; Anm. U.B.) Rehabilitation in der Sicherung der Therapie eine bedeutsame Maßnahme dar (s. weiter unten). Entsprechende Strukturen des Case Managements, wie sie sich der BDA vorstellt, sind bereits Grundlage von entsprechenden Modellversuchen geworden. Die damit einhergehenden Evaluationen im Hinblick auf die Wirksamkeit der Maßnahmen seien ein Baustein hausärztlicher Forschung.

Auf der hochspezialisierten fachmedizinischen Ebene des Gesundheitswesens würde nur ein geringer Prozentsatz erkrankter Personen versorgt. Gleichzeitig stammten der überwiegende Teil der Richtlinien ärztlichen Handelns aus diesem Bereich. Insofern sehe man die zentrale Aufgabe diesbezüglicher Forschung in der Überprüfung der Anwendbarkeit und Validität dieser Leitlinien in der Basisversorgung und darin, diese gegebenenfalls zu ergänzen.

Patientenschulung und -verhaltenstraining

Im Kontext dieser Überlegungen spiele der Patient selbst als sein eigener Case Manager eine große Rolle. Ohne die aktive Mitarbeit der betroffenen Patienten sei es in den meisten Fällen kaum möglich, das gemeinsam vereinbarte Therapieziel im vollen Umfang zu erreichen. Eine solche Partnerschaft setzte aber auch voraus, dass die Patienten über die notwendigen Informationen und Fertigkeiten verfügen und ausreichend motiviert seien, sich aktiv an der Krankheitsbewältigung zu beteiligen. Damit gewännen strukturierte Patientenschulungen und das Training bestimmter Bewältigungsstrategien zunehmend an Bedeutung. Die Effektivität derartiger Programme sei zwar eindeutig nachgewiesen, die Umsetzung in der Alltagspraxis ließe jedoch oft noch zu wünschen übrig. Insbesondere bei allergischen Erkrankungen, die durch komplexe Ursachengefüge, einem chronischen Verlauf und vielgestaltigen Auswirkungen gekennzeichnet sind, sei der Patient im besonderen Maße zur aktiven Mitarbeit angehalten.

Rehabilitation

Die Rehabilitation sei als Maßnahmebündel zur Wiedereingliederung körperlich, geistig oder sozial benachteiligter Personen in das Berufs- und Privatleben keine ausschließlich medizinische Aufgabe und liege nur in gewissem Grad in hausärztlicher Mitverantwortung, die dieser als Case Manager wahrnehmen könne. Rehabilitationsmaßnahmen könnten bei allen chronisch-allergischen Erkrankungen sinnvoll sein. Besondere Bedeutung komme jedoch den häufigen und oft bereits in jungem Alter auftretenden Lokalisationen im Atemtrakt und an der Haut zu. Hier könnten ambulante oder stationäre Rehabilitationsmaßnahmen beitragen

- zur Stabilisierung der Gesundheit,
- zur höheren Lebensqualität der Betroffenen und letztlich über eine Wiedereingliederung in das Berufsleben oder das Vermeiden von kostenintensiven Pflegesituationen auch zur generellen Kostendämpfung.

Case Management Schlafstörungen

Über die bereits genannte Zielsetzung hinaus beinhalte das Case Management zusätzlich eine Bewertungskomponente. Der Hausarzt benötige bei der Bewältigung seiner Aufgaben im Sinne der gesetzlichen Vorgaben, also Durchführung und Koordination der Diagnostik, Therapie und Langzeitbetreuung des Patienten kompetente Unterstützung von Fachärzten und aus nichtärztlichen Medizinberufen.

Das Case Management beinhalte dabei die Prozess- und Ergebnisqualität, während das Praxis-Management Teile der Strukturqualität beschreibe. Mit folgenden vier Bereichen seien die Aufgaben des Case Managements auch bei den Schlafstörungen umschrieben:

- (1) rationelle Diagnostik,
- (2) begründete Therapie,
- (3) Überprüfung des Therapieerfolges und
- (4) Sicherung der Therapie.

Rationelle Diagnostik (1):

Damit sei eine Stufendiagnostik der Schlafstörungen beschrieben, bei der vom Patientenproblem eine differenzierte, arbeitsteilig zwischen Hausärzten und Gebietsärzten geleistete Abklärung, zur Diagnose und Therapie führe. Eine solche gestufte Diagnostik ermögliche Haus- wie auch Gebietsarztpraxen die effektive und sinnvolle Nutzung von Ressourcen. Durch die Kooperation und Koordination durch den Hausarzt könnten teure und unnötige, für den Patienten häufig belastende, Doppel-Untersuchungen vermieden werden und hausärztliche Arbeitskraft zweckgerichtet und sinnvoll eingesetzt werden.

Um die angespannte honorarpolitische Situation der Vertragsärzte zu entspannen, ließen sich so unter Umständen auch Einsparungsmöglichkeiten deutlich machen. Bei der Insomnie sei die rein hausärztliche Differenzialdiagnostik für eine Problemlösung häufig ausreichend, während bei anderen Formen der Schlafstörungen der Patient an den Gebietskollegen verwiesen werden müsse. So werde der Hausarzt einen Patienten bei der Schilderung z. B. schlafbezogener Atmungsstörungen in Verbindung mit einer Tagesmüdigkeit oder -schläfrigkeit, in der Regel zu einem Schlafapnoe-Screening überweisen. Dort würden sowohl die Veränderungen der Atmung im Schlaf als auch die Qualität der nächtlichen Sauerstoffsättigung des Blutes aufgezeichnet. Bei positivem Ausfall dieses Screening sei eine Weiterleitung des Patienten an ein Schlaflabor zur weiteren Abklärung angezeigt. Die Screeninguntersuchungen würden in der Regel in internistischen oder pneumologischen Praxen durchgeführt, Schlaflabore seien meistens in Kliniken angesiedelt. Bei Verdacht auf eine Parasomnie sei von Anfang an die Zusammenarbeit mit dem Spezialisten (z. B. Neurologen/Psychiater) erforderlich. Sofern eine Einstellung des Patienten auf diesem Wege nicht gelinge, müsse ein Schlafmedizinisches Zentrum mit in das betreuende Team einbezogen werden.

Kooperation mit ärztlichen Fachgruppen

Ein Schlafapnoe-Screening durch einen spezialisierten Internisten oder einen Pneumologen sei dann angezeigt, wenn schlafbezogene Atmungsstörungen auftreten. Sollte sich der Verdacht bestätigen, sei die Überweisung an ein Schlaflabor angezeigt. Dort werde über die weitere Therapie entschieden. Sei z. B. eine nächtliche Beatmung notwendig, werde der Hausarzt vorrangig mit dem Schlaflabor zusammenarbeiten, um die Qualität der Beatmungsbehandlung zu überprüfen. So könnten bei den regelmäßigen Kontrollen in der Praxis die Veränderungen der ursprünglichen Symptomatik, wie auch Probleme mit der Beatmung, z. B. durch defekte Masken, Luftausstrom mit Reizung der Augen, Ruhestörung im Schlaf durch Geräusche, die vom Kompressor oder der Maske ausgehen etc, erfragt werden. Die Überprüfung der Beatmungsqualität selber sei dann jedoch wiederum nur im Schlaflabor möglich.

Eine sorgfältige Dokumentation der Kontrollen und Abweichungen von der ursprünglichen Therapievereinbarung sei unabhängig davon, ob der Hausarzt die Therapie selber eingeleitet habe oder die fachärztlich bestimmte Therapie begleite, immer erforderlich. Nur so werde die Notwendigkeit der Therapie und ihrer Fortführung auch z. B. für Prüfungsgremien nachweisbar. Dies sei heute besonders wichtig, da nur ein Arzt, der nicht von Prüfungen bedroht werde oder der auf derartige Prüfungen gut vorbereitet sei, seine Patienten auch weiterhin gut betreuen könne.

In der Regel solle die gerade im Hinblick auf Schlafstörungen unumgängliche Zusammenarbeit zwischen Hausarzt und Spezialisten durch die Praxis initiiert werden. Nur in Ausnahmefälle wie psychischen Problemstellungen sei es sinnvoll, dass der Patient selber den Kontakt aufnehme.

Durch den Kontakt zwischen den Praxen ergäben sich verschiedene Vorteile:

- a) Im Hinblick auf die Patientenmeldung: hier könne ein erster Informationsaustausch stattfinden, der u. a. eine der Dringlichkeit angemessene Terminabsprache ermögliche.
- b) Obwohl die Arztwahl grundsätzlich der Entscheidung des Patienten zu überlassen sei, wäre es teilweise sinnvoll, die Patienten, die noch keine Entscheidung für einen bestimmten Gebietsarzt getroffen hätten, gezielt an ausgewiesene Spezialisten zu vermitteln.
- c) Die Patienten würden durch eine Terminabsprache zwischen den Praxen hinsichtlich organisatorischer Mühen entlastet und fühlten sich gut betreut und kompetent weiterverwiesen.

Die Zusammenarbeit zwischen Ärzten verschiedener Fachgruppen hänge entscheidend vom Informationsfluss ab. Die derzeit eingesetzten Überweisungsformulare hätten im Gegensatz zu früheren Formularen zu wenig Platz für Informationen. Es sei von daher sinnvoll, ein örtliches Berichtschema zwischen niedergelassenen Ärzten und Krankenhäusern zu vereinbaren, über das alle relevanten Informationen übermittelt werden könnten. Als langfristige Perspektive eines solchen Schemas könne die datentechnische

Vernetzung mit einheitlichen Berichtstrukturen in den Blick genommen werden, die

- einen Mindeststandard an problembezogener Abklärung festlegen könnte,
- durch Einheitlichkeit Übersichtlichkeit bringen würde und
- damit auch Doppeluntersuchungen vorbeugen sollte.

Begründete Therapie (2):

Es sei zu überlegen, ob nicht ein so genanntes Infozept gestaltet werden könne, in dem die Patienten alle Infos zu den notwendigen nichtmedikamentösen Maßnahmen (z. B. Schlafhygiene, Schlaf anregende Maßnahmen, Veränderungen der Lebensweise etc.) nachlesen können.

Die Nichtbeachtung der Wirtschaftlichkeit der Verordnungsweise sei einer der häufigsten Vorwürfe der Krankenkassen und der Politik an die Vertragsärzte. Ein *zweckmäßiges* und *wirtschaftliches*, *wissenschaftlich begründetes* Therapiekonzept könne auf der Basis einer begründeten Diagnostik, wie sie in diesem Manual beschrieben werde, aufgebaut werden.

Nach Erkenntnis der Hausärzte seien neben den medizinisch-wissenschaftlichen Aspekten auch die Wünsche des Patienten in die Therapie zu integrieren. Ein wissenschaftlich fundiertes Behandlungskonzept, das vom Patienten abgelehnt werde, sei nutzlos. Deshalb solle die individuelle Therapievereinbarung,

- in der dem Patienten die notwendigen und sinnvollen Therapiewege aufgezeigt würden,
- der Patient sein Behandlungsziel definieren könne und
- bei der Entscheidung um die Behandlung mitwirke,

die dogmatisch medizinische Therapieentscheidung ablösen. Mit der individuellen Therapievereinbarung werde die Patientencompliance erheblich verbessert.

Eine notwendige Verordnung von Medikamenten solle primär keine Dauermedikation darstellen und die Einnahme mit den Patienten eingehend besprochen werden. Mit ihnen solle vereinbart werden,

- wie oft,
- in welchem Fall und
- wie lange die Medikation dauern sollte,
- wann sie abgesetzt oder
- unterbrochen oder
- auch wieder aufgenommen werden müsse.

Hier habe sich die schriftliche Einnahmeanweisung für den Patienten bewährt, die z. B. auf einem Durchschreibeblock vorgenommen werde. Der Patient erhalte das Original, die Kopie verbleibe in der Patienten-Kartei zwecks Dokumentation. Bei einem möglichen Nachverordnungswunsch sei diese Einnahmeanweisung wichtig, um die Verordnungsintervalle auf Kompatibilität mit der Absprache zu überprüfen. Falls der Patient mit der verordneten Dosis nicht zurecht komme, sollte dies nicht zu einer kommentarlosen Nachverordnung führen, sondern Anlass für einen erneuten Arzt-Patienten-Kontakt sein. Die Kontrolle der Einhaltung dieser Vereinbarung sei in regelmäßigen Arzt-Patienten-Gesprächen zu leisten.

Überprüfung des Therapieerfolges (3):

Der Behandlungsfortschritt ließe sich anhand des durch Arzt und Patient gesetzten individuellen Therapieziels messen; Ziel sowie die erreichten Zwischenschritte würden miteinander abgeglichen. Normalerweise sei der Hausarzt für die Therapiekontrolle zuständig, lediglich bei bestimmten Schlafstörungen müsse der Gebietsarzt regelmäßig in die Kontrolle mit einbezogen werden. Das Schlaflabor habe in diesem Kontext die Aufgabe, in Abständen von etwa einem Jahr die Qualität der nächtlichen Beatmung des Patienten zu überprüfen ebenso wie der Patient mit z. B. einer Narkolepsie in der regelmäßigen Kontrolle des Neurologen verbleiben müsse.

Sicherung der Therapie (4):

Die Therapiesicherung erfolge wesentlich über einen regelmäßigen Arzt-Patienten-Kontakt zu Kontrolluntersuchungen zwecks gezielter Überprüfung pathologischer Parameter und Abgleich zwischen Ziel und bisher Erreichtem. Insbesondere hinsichtlich der Soll-Ist-Analyse sei die Kooperation zwischen Hausarzt und Spezialisten unumgänglich.

Bei Abweichungen von der gewünschten Therapielinie oder auftretenden Verschlechterungen werde der Hausarzt den Gebietsarzt - über die regelmäßigen Kontrollintervalle hinaus - konsultieren, was überwiegend eine konsiliarische Überweisung zum Spezialisten nach sich zieht. *Arbeits- und sozialmedizinische Maßnahmen* seien mit dem Patienten abzustimmen. Weitere Beteiligte, die in die Entscheidungen mit einzubeziehen seien, wären die zuständigen Stellen, z. B. der Arbeits- oder Sozialmediziner ebenso wie das Arbeitsamt und die Rentenversicherung. *Rehabilitationsmaßnahmen* rundeten die Palette ab, indem sie zum Teil in ähnlicher Weise wie die Schulungen auf dem Ansatz beruhen, die Lebensführung des Patienten und sein Bewusstsein für einen sachgerechten Umgang mit seiner Erkrankung zu verbessern. Bei einer schlafbezogenen Atmungsstörung könne Rehabilitation z. B. darauf abzielen,

- eine Gewichtsreduktion zu erzielen,
- Alkoholabstinenz,
- Ernährungsumstellung sowie
- Anleitung und Motivation zu körperlicher Betätigung

zu fördern.

Im Rahmen der Besserung der *Lebensführung* stehe das Erlernen von Eigenmaßnahmen im Zentrum, wobei Gemeinschaften wie Sport-, Selbsthilfe- oder Betroffenengruppen Verstärkerfunktionen übernehmen könnten.

Aus Sicht des BDA seien mit diesem Überblick die tatsächlichen Möglichkeiten des Case Managements nur grob umschrieben, die sich letztlich nur am zu Grunde liegenden Krankheitsbild ausrichten könnten. Die Kenntnis

der vielfältigen Wege, die zur Therapiesicherung beschritten werden können, wird jedoch als ureigenste hausärztliche Aufgabe gesehen.

Zu 2.: Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung - Hamburg - (KWB):

Case-Management im Modellversuch NEW ("Neue Wege zur Ausbildung").

Zur Ausgangslage dieses Modellversuchs: In Hamburg gibt es zahlreiche Angebote an Förderungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechten Startchancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Arbeitsamt Hamburg und die Behörde für Bildung und Sport beteiligen sich mit dem Projekt NEW an der bundesweit durchgeführten Modellversuchsreihe: Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bundesanstalt für Arbeit. Das Pilotprojekt in Hamburg läuft seit dem 01.09.2001 mit wissenschaftlicher Begleitung durch das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS).

Das Case-Management für den Trägerverbund NEW ist bei der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) verankert. Damit solle eine trägerunabhängige Berufswegeplanung und eine bedarfsgerechte Versorgung ökonomisch vertretbar sichergestellt werden. Zudem ist eine konzeptionelle Fortentwicklung und begleitende Evaluation geplant, die insgesamt auf kohärente Förderstrukturen zielen.

Ziel von Case Management im Rahmen dieses Ansatzes ist es, auf verschiedenen Ebenen Koordinierungsleistungen zu erbringen:

- Case Management für die Arbeit mit Jugendlichen
- Case Management für die Zusammenarbeit mit Betrieben
- Case Management zur Vernetzung der vorhandenen Angebote.

Als *Ziele* des Modellversuchs werden weiter ausgeführt, dass man über die Vernetzung von Ressourcen und Akteuren der Benachteiligtenförderung

dem einzelnen Jugendlichen auf der Grundlage einer individuellen Berufswegeplanung eine "Förderung aus einem Guss" ermöglichen wolle. Bestehende Angebote sollten inhaltlich und organisatorisch miteinander verzahnt werden. Die Förderwege sollten sich nicht mehr an den Maßnahmestrukturen orientieren, sondern an den individuellen Bedarfen der Jugendlichen:

- Zielgruppenübergreifende, differenzierte Angebote
- Orientierung an der individuellen Kompetenz der Jugendlichen
- Individuelle Förder- und Berufswegplanung
- Kontinuierliche Bildungsbegleitung
- Klare und transparente Gliederung des Qualifizierungsangebots
- Zertifizierung der erworbenen Kenntnisse
- Flexible und durchlässige Gestaltung der Angebotsstruktur

Folgende *Bildungsträger* haben sich im NEW-Projekt zusammengeschlossen, um die Instrumente nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III), dem Hamburger Ausbildungsplatzprogramm (HAP) und dem SGB VIII (ehemals Kinder- und Jugendhilfegesetz KJHG) zu vereinen:

- Berufsbildungswerk, Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
- Grone Jugendlichen Ausbildungszentrum GmbH (Grone JAZ)
- Jugend Bildung Hamburg GmbH (JBH)
- Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (LEB)

Das Projekt wird durch einen *Beirat* begleitet, in dem folgende Institutionen vertreten sind:

- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung
- INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- Arbeitsamt Hamburg
- BBS Behörde für Bildung und Sport
- Trägerverbund NEW
- KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung.

Zu 3.: Münchener AIDS-Hilfe e. V.: Case Management

Das *Ziel* des Case Management der Münchner AIDS-Hilfe wird folgendermaßen ausgeführt: Menschen mit HIV und AIDS sollen dabei unterstützt werden, ihr Leben trotz krankheitsbedingter Einschränkungen selbstbestimmt und weitgehend autonom zu gestalten. Durch gezielte Verknüpfungen von medizinisch/pflegerischen Einrichtungen würden u. a. Krankenhauseinweisungen vermieden, Wege gespart und damit Kosten reduziert. Zudem will man über fachspezifische Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen, bei nichtspezialisierten Einrichtungen, die Bereitschaft zur Aufnahme von HIV positiven und AIDS kranken Menschen fördern.

Als konkrete Leistungen werden angeboten:

(1) Alltagshilfen

Dazu werden vor allem Maßnahmen im Rahmen einer überbrückenden Krisenintervention zur Vermeidung einer Krankenhauseinweisung sowie zur Sicherung der Grundlebensbedingungen gezählt:

- Einleitung medizinisch notwendiger Maßnahmen
- Arztfahrten mit Begleitung
- Hilfestellung im häuslichen Alltag, z. B. Ernährungszubereitung
- Vermittlung von hauswirtschaftlichem Krisenmanagement

Aber auch langfristig unterstützende Maßnahmen seien in diesem Kontext angezeigt:

- Hilfe bei der Alltagsstrukturierung
- Unterstützung und Vermittlung von Freizeitangeboten
- Vermittlung von ehrenamtlichen Helfern

(2) Beratung und Begleitung

Diesbezüglich stehe eine Vernetzung und Vermittlung von kompetenten Partnern im medizinischen/pflegerischen und psychosozialen System an erster Stelle. Ziel der Versorgung sei die Bedarfserstellung mit einleitender

Weitervermittlung an Pflegedienste, Ärzte, Einrichtungen oder andere Dienstleister mit Erfahrung im AIDS -Bereich:

- Vernetzung zwischen Stationsärzten, Sozialdiensten, Hausärzten, betreuten Wohneinrichtungen, Pflegediensten
- Hausbesuche mit Beratung und Erfassung des pflegerischen Hilfsbedarfs
- Besuchsdienste bei Krankenhausaufenthalten
- Sozialpädagogische Beratung
- Hilfe bei Antragsstellungen (z. B. Rente, Reha, finanzielle Unterstützung) Patientenverfügungen, Vollmachten, Begleitung bei Behörden-gängen
- Sterbebegleitung und Trauerbegleitung.

(3) *Schulung und Qualifizierung*

- Fachspezifische Fortbildungen und Informationsveranstaltungen für soziale Berufsgruppen zum Thema HIV/AIDS
- Fallbezogene Beratung und Begleitung der ambulanten Pflegedienste, sowie alle an der Pflege Beteiligten
- Pflegeberatungen und Schulungen: pflegende Angehörige und Freunde lernen praktische Handgriffe und wichtige Hintergründe der Krankheit bzw. der Pflegesituation

Zu 4.: Arbeitsamt Nürnberg: Case Management zur Erhaltung von Arbeitsverhältnissen Behinderter nach § 19 SGB III

Aus Sicht des Arbeitsamtes Nürnberg hat man es im Kontext des § 19 SGB III in aller Regel mit folgenden Problemstellungen zu tun:

1. Zum Zeitpunkt der Reha-Antragstellung seien zahlreiche Betroffene nicht arbeitslos, sondern stünden noch in einem festen Arbeitsverhältnis. Die sich daraus ergebende Möglichkeit, über die berufliche Rehabilitation im Sinne von Erhaltungsinvestitionen Arbeitsverhältnisse zu för-

dem, werde zu wenig genutzt. Das beruhe zum einen - sowohl bei den Rehabilitanden als auch bei den Arbeitgebern - auf einem Informationsdefizit hinsichtlich der finanziellen Förderungsmöglichkeiten durch das Arbeitsamt. Zum anderen beantragten Arbeitnehmer Leistungen zur beruflichen Rehabilitation zu spät und kämen häufig erst nach der Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug auf das Arbeitsamt zu.

2. Oft hätten Behinderte kein Interesse mehr im Betrieb oder im Beruf weiterzuarbeiten, weil sie den steigenden Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen seien oder mit den Arbeitsbedingungen nicht zu Recht kämen.
3. Bei allem sozialen Engagement zahlreicher Firmen müssten diese personalpolitisch primär nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten entscheiden. Bei betrieblichen Umstrukturierungen seien besonders Behinderte von Entlassungen bedroht. Ein Großteil der Rehabilitanden sei im gewerblich-technischen Bereich tätig, der am stärksten vom Arbeitsplatzabbau betroffen sei.
4. Eine größere Zahl von Rehabilitanden, die an einer Umschulung teilgenommen hätten, seien - zumindest kurzfristig - wieder von Arbeitslosigkeit betroffen. Sei dann eine Arbeitsstelle gefunden, so stünden die Rehabilitierten als Berufsanfänger erfahrenen Kollegen gegenüber und hätten häufig erhebliche Probleme mit der neuen nichtvertrauten Umgebung.
5. Reha-Maßnahmen seien ebenfalls an den Kriterien Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auszurichten. Diesbezüglich seien Arbeitsplatzzerhaltungsinvestitionen kostengünstiger einzuschätzen als Umschulungsmaßnahmen mit möglicherweise ungewissen Erfolgsaussichten.

Unter Case Management verstehe man - in Anlehnung an den angloamerikanischen Ursprung im Krankenversorgungsbereich - einen Prozess der Zusammenarbeit, in dem es um

- das Einschätzen,
- Planen,
- Umsetzen,

- Koordinieren und
- Überwachen

der Aktivitäten aller Betroffenen zur qualitätsvollen und kostensparenden Erbringung einer individuellen Leistung gehe. Der Case Manager vermittele zwischen

- dem Klienten,
- den Leistungsanbietern und
- den Kostenträgern.

Das *Ziel* von Case Management im Rahmen der beruflichen Rehabilitation sei, trotz gesundheitlicher Einschränkungen des Arbeitnehmers durch Frühintervention ein Arbeitsverhältnis zu erhalten und eine Leistungsminderung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zu beheben, zu beseitigen oder durch finanzielle Aufwendungen auszugleichen.

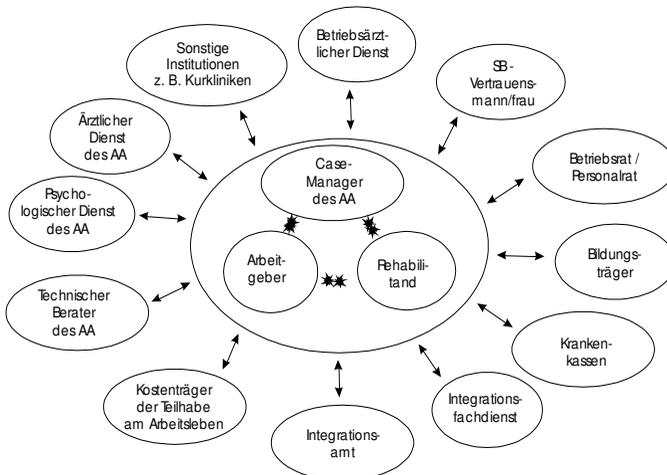


Abbildung 40: Case Management im Rahmen der beruflichen Rehabilitation Behinderter (Quelle: www.arbeitsamt.de/nuernberg)

Der Case Manager des Arbeitsamtes (AA) nehme die Rolle als *Vermittler* ein zwischen

- Rehabilitand,
- Arbeitgeber und
- Reha-Trägern wie Rentenversicherungsanstalt (BfA, LVA), Berufsgenossenschaft, Hauptfürsorgestelle.

Er pflege Kontakte mit dem Medizinischen Diensten der Krankenkassen, dem Ärztlichen Dienst (ÄD), dem Psychologischen Dienst (PD) des Arbeitsamtes sowie Betriebsräten, Schwerbehindertenvertrauensleuten, Betriebsärzten, Arbeitsassistenten und Bildungsträgern. In Abstimmung mit allen Beteiligten werde festgelegt, welche Hilfen der Rehabilitand benötige. Case Management verlange von allen Beteiligten

- a) den Willen einen Arbeitsplatz zu erhalten,
- b) Flexibilität und Kreativität, um schnelle und unbürokratische Entscheidungen treffen und diese dann zügig umsetzen zu können.

Der Behinderte gäbe eine schriftliche Einverständniserklärung ab, dass er mit einer Intervention des Case Managers bei seinem Arbeitgeber einverstanden sei.

Als konkrete Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten werden genannt:

1. Eine behinderungsgerechte Ausstattung des bisherigen Arbeitsplatzes
 - Gewährung technischer Hilfsmittel (z. B. Stehhilfen, höhenverstellbare Schreibtische, Lastkran) und
 - Umbaumaßnahmen (z. B. Rollstuhlfahrrampe, behindertengerechte Toilette, Verbreiterung der Türstöcke)
 - Änderung der Arbeitsorganisation bei Fertigungs- und sonstigen Abläufen.
2. Die Versetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz
 - o. g. Förderungsmöglichkeiten, darüber hinaus
 - Lohnkostenzuschuss oder

- Förderung überbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen, wenn das Unternehmen diese aus zeitlichen oder fachlichen Gründen selbst nicht leisten könne.
3. Die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes
 - insbesondere, bei kreativen Unternehmen, die auf einen guten und loyalen Mitarbeiter nicht verzichten wollen.
 4. Die interne oder externe Weiterbildung
 - insbesondere jüngere Mitarbeiter unter Einbeziehung in die mittelfristige Personalpolitik; bei fehlender Qualifizierungsmöglichkeit im Betrieb (z. B. wegen fehlender Ausbildungsberechtigung) durch eine externe Maßnahme.

Die Kostenübernahme bei Maßnahmen des Case Managements sei folgendermaßen zu regeln:

- Grundsätzlich sei immer der Kostenträger der beruflichen Rehabilitation, z. B. das Arbeitsamt, der Rentenversicherungsträger oder die Berufsgenossenschaft für die Bewilligung der Leistungen zuständig. Bei Bildungsmaßnahmen übernehme der Rehabilitationsträger die Kosten für den Lebensunterhalt, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, Maßnahmekosten, Fahrtkosten und Lernmittelkosten.
- Gleichgestellte oder schwerbehinderte Rehabilitanden könnten ergänzende Leistungen nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX (§§ 68 ff. SGB IX) in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) gewährt werden. Hierzu gehörten insbesondere der Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte (EGZ SB) durch das Arbeitsamt und die Begleitenden Hilfen im Arbeits- und Berufsleben durch die Hauptfürsorgestelle.
- Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen sei eine fristgerechte Beantragung. Dauer und Höhe der Leistungen richteten sich nach den persönlichen Umständen des Rehabilitanden und würden individuell berechnet.

Als Vorteile des Case Managements werden die in folgender Übersicht zusammengefassten Aspekte besonders herausgestellt:

Case Management	Vorteile ...
	für die Rehabilitanden <ul style="list-style-type: none"> • Verbleib in der gewohnten Umgebung • Vermeidung des beruflichen Abstiegs • Kein sozialer Abstieg durch Arbeitslosigkeit bzw. unterwertigen Neuansatz nach Umschulung • Vermeidung finanzieller Einbußen durch Bezug von Krankengeld und Arbeitslosengeld
	für die Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> • Verbleib von geschätzten langjährigen Mitarbeitern • Erhalt von Fachkompetenz und betrieblichem Know-how • Erhalt von Bildungsinvestitionen für das Unternehmen
	für die Sozialversicherungen <ul style="list-style-type: none"> • Einsparungen bei der Gewährung von Lohnersatzleistungen • Einnahme von Sozialversicherungsbeiträgen • In der Regel effektiverer Einsatz von Haushaltsmittel

Abbildung 41: Vorteile des Case Managements für beteiligte Gruppen (Daten-Quelle: ibv 2/2000)

Zu 5.: Berufsförderungswerk München: Case Management

Das Berufsförderungswerk München bietet über sein Case Management die fallspezifische Steuerung von Prozessen an, die im Nachgang zu Krankheiten, Unfällen oder sonstigen Lebensbrüchen der Abklärung oder Unterstützung zur Förderung einer weiterführenden Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen.

Wichtigstes *Ziel* dieser Maßnahme sei stets der Erhalt des bestehenden Arbeitsplatzes bzw. die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes. Insofern beziehe sich das Engagement der Case-Manager konkret auf die

- Beratung erwachsener Behinderter/Langzeitkranker im Hinblick auf den Erhalt ihrer Arbeits(platz)chancen
- Organisation und Koordinierung der Interessen der Betroffenen
- Beratung von Arbeitgebern
- Arbeitsvermittlung bzw. Findung von Lösungen unter aktiver Mitwirkung des Betroffenen und unter Einbeziehung aller Beteiligten, z. B. Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaft, Integrationsamt, Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation, Arbeitsamt.

Das Berufsförderungswerk München veranstaltet zu unterschiedlichen Terminen kostenlose Informationstage zu folgenden Themen:

- Aufnahme des Reha-Verfahrens
- Maßnahmen des Reha-Assessments
- Vorbereitungslehrgänge zur Ausbildung
- Ausbildungsberufe im Berufsförderungswerk
- Betreuungsangebote unserer Fachdienste
- Besondere Angebote des Berufsförderungswerkes (z. B. Alleinerziehende mit Kind)
- Hilfen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Die Angebote der Institution werden mittels Kurzvorträgen, visuellen Darstellungen und Hausbegehungen (Ausbildungsräume, Wohn- und Freizeitbereich, Sporteinrichtungen) vorgestellt.

Zu 6.: Gesellschaft für Integration, Beratung, Bildung und Vermittlung (IBBV GmbH)

Case Management - so der Anbieter - sei ein Programm zur individuellen Beratung von Arbeitnehmern aller Berufsgruppen, die aus gesundheitlichen Gründen Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Case Management entwerfe Strategien zur weiteren Planung individueller beruflicher Zukunftsperspektiven, die den Einzelnen vor Arbeitslosigkeit schützen und bei der Konkretisierung und Umsetzung beruflicher Ziele unterstützen sollen.

Mit beruflichen Rehabilitations- und Wiedereingliederungsprozessen vertraute Fachkräfte unterstützen die Kunden bei

- der beruflichen Neuorientierung innerhalb und außerhalb ihrer Betriebe,
- Bewerbungsprozessen und Vorstellungsgesprächen,
- der Vermittlung von Firmenkontakten und auch
- Problemen persönlicher und sozialer Art.

Die Leistungsangebote des Unternehmens erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Erstellen eines persönlichen Qualifikations- und Leistungsprofils
- Abklärung des gesundheitlichen Leistungsvermögens bezüglich alternativer Einsatzbereiche im Betrieb
- Prüfung von Anforderungsprofilen geeigneter Tätigkeitsbereiche
- Vergleich des persönlichen Qualifikationsprofils mit den Anforderungsprofilen geeigneter externer Arbeitsplätze
- Erarbeiten von beruflichen Alternativen
- Erstellung aussagefähiger Bewerbungsunterlagen
- Trainingsangebote zu beruflichen Schlüsselqualifikationen
- Vermittlung von Firmen- und Betriebskontakten in der Region
- Unterstützung und Vorbereitung bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen auf dem regionalen Arbeitsmarkt
- ggf. betriebliches Orientierungspraktikum in angestrebten Tätigkeitsbereichen zur konkreten Leistungsermittlung
- Nutzung des unternehmenseigenen Bewerbungszentrums mit PC, e-mail, Fax, Kopierer, Internet-Jobbörsen etc.

Die Beratung zielt auf eine aktuelle und individuell zugeschnittene Berufswegplanung in Form eines persönlichen Fortbildungs- und Eingliederungsplanes in Kooperation mit dem Arbeitsamt, die in gemeinsamer Arbeit mit dem Kunden entwickelt werde. Diese ermögliche aufgrund neugewonnener Perspektiven und Berufsvorstellungen den beruflichen Weg gezielter und effizienter zu beschreiten und das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zu fördern.

Zu 7.: Fachklinik Enzensberg: Reha-/Case-Management

Unter dem Slogan "Ihre Kunden sind unsere Kunden" offeriert die Fachklinik Enzensberg den Leistungsträgern im Gesundheitswesen ein Dienstleistungsangebot "Reha-/Case-Management" als Unterstützung bei der Betreuung von Personen mit kompliziertem Krankheitsverlauf, komplexen schweren Verletzungen oder Behinderungen unter anderem mit den Schwerpunkten

- Kognitive Einschränkungen und Verhaltensänderungen (z. B. nach Schädelhirntrauma)
- Amputationen
- Chronischer Schmerz
- Pflege- und Therapiebedarf.

Für diese Klientel bietet die Fachklinik "ein sozialkompetentes und qualifiziertes Reha-/Case-Management an, dessen Ziel es ist, individuell - mit allen Beteiligten abgestimmt - zeitnah den Weg zu eröffnen, der eine leistungsgerechte Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gesellschaft, somit eine positive Lebensperspektive bietet und für alle Beteiligten wirtschaftlich vertretbar ist" (www.fachklinik-enzensberg.de).

Mögliche Aufträge/Anfragen seien deshalb in folgenden Bereichen denkbar:

- Rehabilitationsbedarf (Fristenwahrung)
- Medizinisch/berufliches Reha-Potential

- Berufliche und soziale Perspektiven
- Pflege- und Therapiebedarf mit Überprüfung laufender Maßnahmen
- Fahreignungsbegutachtung, Führerscheineintrag
- Neuropsychologische berufliche Eignungstestung.

5.2.2 Ansätze in Praxisfeldern der Region Siegen-Wittgenstein

Sowohl Institutionen der Arbeitsverwaltung als auch der Krankenversicherungsträger bieten in der Region Siegen-Wittgenstein Case Management an; hier wurden aufgrund der örtlichen Nähe zur Universität Siegen Hospitationen mit Experteninterviews durchgeführt, deren wichtigsten Ergebnisse in zusammenfassender Form dargestellt sind.

Case Management im regionalen Verbund

1. **Fit-for-Job (Agentur für Arbeit Siegen, Sozialamt des Kreises Siegen-Wittgenstein, Neue Arbeit Siegerland GmbH, Diakonisches Werk im Kirchenkreis Siegen e. V.);**
2. **Disease Management (AOK Siegen);**
3. **Disease Management (BEK Siegen)**
4. **Disease Management (DAK Siegen)**

Abbildung 42: Case Management-Ansätze im Regionalverbund Kreis Siegen-Wittgenstein

Zu 1.: Fit-for-Job - Initiative

Bei Fit-For-Job handelt es sich um ein Kooperationsprojekt folgender regionaler Institutionen

- Arbeitsamt Siegen
- Sozialamt des Kreises Siegen-Wittgenstein
- Neue Arbeit Siegerland GmbH (Bildungsträger)

- Diakonisches Werk im Kirchenkreis Siegen e.V.

Ziel der Initiative ist es, ein individuelles Beratungsangebot bei der Arbeitsplatzsuche (auf dem 1. Arbeitsmarkt!) für solche Bewerberinnen und Bewerber bereitzustellen, die folgende Merkmale tragen:

- 17 - 25 Jahre alt,
- Arbeitslos gemeldet bzw. in Leistungsbezug des Sozial- bzw. Arbeitsamtes stehend,
- schulisches Bildungsdefizit z. B. in Form eines fehlenden Schulabschlusses/Abgangszeugnisses,
- abgebrochene Berufsausbildung,
- Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit/Probleme mit der deutschen Sprache
- Persönliche Probleme wie Sucht, Schulden oder Straffälligkeit.

Die kooperierenden Institutionen haben diese spezielle Klientel mit der Fit-for-Job-Initiative aus der Vermittlungstätigkeit der Agentur für Arbeit outgesourct. Die Initiative setzt auf individuelle, am einzelnen Bewerber bzw. an der einzelnen Bewerberin ausgerichtete unbürokratische und kreativ-unkonventionelle Problemlösungen, für die Case Manager zur Verfügung stehen.

Die vom Arbeitsamt an FIT-FOR-JOB zugewiesenen Jugendlichen bekommen dort ein Betreuungs-, Begleitungs- und Unterrichtsmodul offeriert, das u. a. aus folgenden Segmenten besteht:

- *Kompetenzcheck und Motivationstraining*: Vorhandene theoretische und praktische Fähigkeiten der Bewerber werden im Rahmen einer kompakten Trainingsmaßnahme getestet. Die Ressourcen der Teilnehmenden werden analysiert und vorhandene Schlüsselqualifikationen für den ersten Arbeitsmarkt überprüft.
- *Persönlichkeitstraining*: Klärung der persönlichen Problemsituationen (Sucht, Schulden, Straffälligkeit u. ä.), um die entsprechenden Fach-

dienste vor Ort einzubeziehen. Es werden freizeitpädagogische Aktivitäten ebenso wie geschlechtsspezifische Förderangebote organisiert.

- *Bewerbungstraining*: Der Lebenslauf wird gemeinsam mit dem jeweiligen Bewerber/der Bewerberin analysiert, anschließend ein Bewerbungsschreiben erstellt und Vorstellungsgespräche trainiert. Das bereits vorhandene Wissen der Bewerber wird aktualisiert und ergänzt.
- *Praktikum/praktisches Arbeitstraining*: Diese Phase beginnt mit einer gemeinsamen Besichtigung der Betriebe. Es werden Praktika für die Bewerberinnen geplant und Praxisstellen angeworben. Die Bewerber werden zu Gesprächen mit potentiellen Arbeitgebern begleitet und in der Praxisstätte besucht ebenso wie der Kontakt zur betrieblichen Praxisanleitung gepflegt wird.

Dieses Assessment mit Theorie- und Praxisanteilen habe für die Teilnehmereinschätzung einen zentralen Stellenwert und erleichtere die dann folgende sehr individuell ausgerichtete Entwicklung von Problemlösestrategien ebenso wie deren Erfolgswahrscheinlichkeit.

Diese sehr speziellen Strategien erfordern nicht nur kompetente Case Manager und Managerinnen, die pädagogisch qualifiziert und berufserfahren sind sowie sich phantasievoll und engagiert ihrem „Fall“ widmen, sondern auch die Implementierung und Pflege eines Netzwerkes aus kooperierenden regionalen Einrichtungen (neben den Betrieben, dem Arbeits- und Sozialamt, auch Schuldner- und Suchtberatungsstellen, Bewährungshelfer, Psychologische Dienste, Ausländerbehörden etc.), die im konkreten Fall spezielle Hilfestellungen geben können.

Die „FIT-FOR-JOB“ - Initiative ist aufgrund der bisherigen Vermittlungserfolge über die ursprünglich vorgesehene Laufzeit mehrmals verlängert worden.

Zu 2.: Disease Management / AOK Siegen

Die AOK Siegen arbeitet wie alle anderen Krankenkassen auch auf der Grundlage der seit 2002 geltenden RisikoStrukturAusgleichsverordnung

(RSAV⁷) und bietet Disease Management für die beiden in dieser Rechtsverordnung vorgesehenen chronischen Erkrankungen an: seit Juni 2003 für Diabetes Typ 2 und seit Anfang August 2003 auch für Brustkrebs. Die AOK hat ihre in Frage kommenden Versicherten informiert und Veranstaltungen zur Grundlageninformation für Ärzte und Arzthelferinnen angeboten. Zielgruppe der AOK-Programme sind sowohl Ärztinnen und Ärzte als auch Patienten und Patientinnen

Ziel des Disease Managements ist es, die Patienten dazu zu motivieren, aktiv mit ihrer Erkrankung umzugehen. Es wird deshalb u. a. an bevorstehende Arzt- bzw. Vorsorgetermine erinnert. In diesem Zusammenhang ist ein Bonusmodell angedacht, das regelmäßige Arztbesuche honoriert. Als Vorteil wird bei der AOK Siegen u. a. der sehr gute Kontakt zur Siegener und Wittgensteiner Ärzteschaft genannt. Generell decke sich das Siegener Vorgehen mit der überregionalen Kampagne der AOK.

Zu 3.: Disease Management / BEK Siegen

Die BEK Siegen bietet derzeit Disease Management gemäß RSAV für Diabetes Typ 2 und Brustkrebs an, eine Erweiterung hinsichtlich Herz-/Lungenerkrankungen ist in Planung. Disease Management befindet sich in der Vorbereitungsphase; Versicherte seien inzwischen informiert und Ärzte stünden bereit. Ziel sei es, Patientinnen und Patienten zur aktiven Mitarbeit bei der Krankheitsbekämpfung zu befähigen. Um das zu gewährleisten hätten alle öffentlichen Krankenkassen einen Gemeinschaftsvertrag mit der Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe unterzeichnet.

Inzwischen hat die BEK strukturierte Behandlungsprogramme (Disease Management Programme) für die häufigsten chronischen Erkrankungen

⁷ Mit der vierten Änderungsverordnung vom 01.07.2002 hat das Bundesministerium Gesundheit die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass die Krankenkassen strukturierte Behandlungsprogramme - zunächst für Diabetes Mellitus II und Brustkrebs - entwickeln können, deren Durchführung über den Risikostrukturausgleich finanziell gefördert wird.

(Typ-2-Diabetes, Typ-1-Diabetes, koronare Herzerkrankungen, Brustkrebs) etabliert. Diese informieren die Patientinnen und Patienten umfassend über die medizinische Behandlung im Programm, über unterstützende ernährungstechnische und sportliche Maßnahmen etc., die zum Behandlungserfolg beitragen sollen. Auf Wunsch werden die Mitglieder an Arzttermine erinnert (per Post, Mail oder Telefon) und bei Bedarf Patientenschulungen durchgeführt. Spezielle Programm-Begleiter der BEK stehen zur persönlichen Betreuung zur Verfügung.

Zu 4.: Disease Management / DAK Siegen

Bei der DAK Siegen läuft die „Einschreibungsphase“ in Sachen Disease Management. Konkrete Angebote wurden zunächst von der Resonanz abhängig gemacht. Nach Abschluss dieser Phase - Anfang September 2003 - hat man die konkreteren Hinweise offensichtlich genutzt, um ein entsprechendes Disease - Programm zu realisieren. Ziel der neuen Disease Management - Programme der DAK sei es, durch richtige Therapie- und Verhaltensweise Folge- und Spätschäden zu vermeiden oder zumindest in Grenzen zu halten. Beeinflussbar sei dies bei bestimmten Erkrankungen wie Diabetes Mellitus (Zuckerkrankheit), Herz-Kreislauf-Krankheiten, Brustkrebs und Asthma. Neben bestimmten Behandlungsplänen seien auch Patienteninformation und -schulung vorgesehen. Das eröffne neue Chancen für chronisch Kranke.

5.2.3 Zwischenfazit

Mit Blick auf die Case Management-Ansätze in der Praxis sind m. E. folgende Aspekte hervorzuheben:

1. In das Case Management werden hohe Erwartungen gesetzt, was die generelle Sicherstellung von Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen angeht. Eine Entwicklung, die vor allem dem steigenden Kostendruck bzw. dem Zwang zu wirtschaftlicherem Handeln auch in traditionellen Non-profit-Bereichen geschuldet ist.

2. Darüber hinaus wird aber auch deutlich, dass - unter Rationalisierungs- und Produktivitätssteigerungsgesichtspunkten - offensichtlich neue Problemlösestrategien in den Blick genommen werden, die in solchen „Fällen“ zum Einsatz kommen, die sich bisher einer singular-fachspezifischen Lösung mehr oder weniger vehement verschlossen haben (z. B. chronische Erkrankungen, Arbeitsvermittlung von Personen mit besonderen Problemlagen etc.); diesbezüglich wird ein neues Referenzsystem relevant.
3. Insbesondere die so genannten „Schnittstellen“ zwischen bisher spezialisiert arbeitenden Funktionsbereichen rücken unter den Termini „Koordination“, „Kooperation“, „Abstimmung“ etc. in den Mittelpunkt des Interesses, wenn es um neue Strategien der effektiven und effizienten Problemlösung geht. Curricular betrachtet werden damit neue Referenz- und in der Folge neue Repräsentationssysteme relevant.
4. Die Fragen der Problemvermeidung über Vorsorge- bzw. Präventionsmaßnahmen gewinnen insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern unter Rationalisierungsgesichtspunkten an Bedeutung. Um ein Beispiel zu nennen: Der Namenswechsel von Krankenkasse zu Gesundheitskasse ist der terminologische Beleg für eine Einstellungsveränderung, die sich auch in den Betriebsstrategien der Krankenkassen spiegelt: Die Vermeidung von Krankheit über Aufklärung, Präventivmaßnahmen und Vorsorge ist eine neue zentrale, unter ökonomischen Gesichtspunkten notwendige Aufgabe der Krankenversicherungsträger. Für die Disease Management Programme sind die Kassen an gesetzliche Vorgaben gebunden, die bei teilnehmenden Ärzten und Krankenhäusern spezielle Qualifikationen und eine bestimmte Technikausstattung voraussetzen (vgl. Barmer Ersatzkasse 2005, 15).
5. Für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung ist deshalb erhöhte Aufmerksamkeit im Bereich der Funktions- und Aufgabenzuschnitte geboten, die
 - a. offensichtlich die Grenzen klassischer Fachstrukturen sprengen und
 - b. gleichzeitig neues Wissen und Können bei den Subjekten fordern.

6. Hier eröffnet sich ein breites Forschungsfeld für eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung, die eine zukunftsichernde Curriculumkonstruktion im Blick hat.

5.3 Case Management als Weiterbildungsmaßnahme unterschiedlicher Anbieter

Als bildungspolitische Reaktionen auf veränderte Arbeitsschneidungen durch Case Management zeigen sich in erster Linie diesbezügliche Weiterbildungsmaßnahmen. Deren nachfolgende Betrachtung soll klären, inwieweit den komplexen Ansprüchen an Case Management in den unterschiedlichen Maßnahmen (und damit auch in der Praxis, an der die Angebote sich - nach eigenen Aussagen - hauptsächlich orientieren) Rechnung getragen wird.

<i>Nr.</i>	<i>Thema</i>	<i>Anbieter</i>	<i>Zielgruppe</i>	<i>Dauer</i>	<i>Kosten</i>
1	Kompaktkurs Case-Management	beta Institut ⁸	niedergelassene und Netzärzte, Kliniker und Praxispersonal	zwei jeweils zweitägige Module (4 Tage)	- keine Angaben
2	Management in Vereinen, Verbänden und Verwaltungen		Diplom-SozialarbeiterInnen, Diplom-SozialpädagogInnen	drei jeweils dreitägige Module (9 Tage)	585,- €
3	Case Management - Qualifizierte Methode zur ressourcenorientierten Fallführung und Systemsteuerung	Kath. Fachhochschule Mainz, Institut für Fort- und Weiterbildung	Fachkräfte aus dem Sozial- und Gesundheitswesen Führungskräfte sozialer Organisationen	vier jeweils dreitägige Module (12 Tage)	1000,- € plus Mehrwertsteuer
4	Case Management	Münchener AIDS-Hilfe	soziale Berufsgruppen pflegende Angehörige und Freunde	- keine Angaben	- keine Angaben
5	Weiterbildung	Stiftung	Fachkräfte aus	Sechs jeweils	1.900,- €

⁸ Das gemeinnützige beta Institut für sozialmedizinische Forschung und Entwicklung wurde im Oktober 1999 von der Augsburger Nachsorgeeinrichtung "Der Bunte Kreis" und von der betapharm Arzneimittel GmbH gegründet.

	zur Case Managerin / zum Case Manager	Schönholzer Heide Abteilung Fortbildung	Sozial- und Gesundheitswesen	dreitägige Blöcke (18 Tage)	zzgl. Kosten für Supervision
6	Case Management	Fachhochschule Münster	Fachkräfte aus sozialberuflichen Arbeitsfeldern, Pflegefachkräfte insbesondere aus der Altenhilfe und Altenpflege	3 Tage	235,- € inklusive Verpflegung
7	Case Management Zusatzausbildung	Zentrum für Entwicklung und Qualifizierung Bethel-Sarepta-Nazareth	MitarbeiterInnen aus den Arbeitsfeldern Soziale Arbeit, Suchtkrankenhilfe, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Pflege- und Gesundheitswesen	20 Kurstage	- keine Angaben
8	Kompaktstudium Case Management	Akademie für Management im Gesundheitswesen	berufserfahrene Personen aus dem Bereich Krankenpflege, stationärer oder ambulanter Einrichtungen möglichst mit Erfahrungen im Qualitätsmanagement. Ärzte, medizinisch-technisches Personal etc.	10 Tage, insgesamt 80 Stunden	1990,- €
9	Case Management - Unterstützung fallweise	Institut für Weiterbildung an der HWP - Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik e.V.	Diplom-SozialarbeiterInnen, Diplom-SozialpädagogInnen	drei jeweils dreitägige Module (9 Tage)	585,- €
10	Case Management Zusatzausbildung	Zentrum für Entwicklung und Qualifizierung Bethel-Sarepta-Nazareth	MitarbeiterInnen aus den Arbeitsfeldern der Arbeitsschwerpunkte, gesetzliche Betreuer, MitarbeiterInnen mit Koordinierungsaufgaben bei	Die Ausbildung umfasst insgesamt 26 Tage, verteilt auf 2 1/2 Jahre.	2.480,- € (incl. Supervision)

			Kostenträgern wie Jugend-, Sozial- und Arbeitsamt, Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern		
11	Fortbildungsseminar Casemanagement in Einrichtungen/ Diensten der Jugendhilfe	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Gemeinnütziger e.V.	Fach- und Leitungskräfte in Einrichtungen der Erziehungshilfe und des Allgemeinen Sozialen Dienstes	3 Tage	200,- € einschließlich Verpflegung/ Übernachtung im Einzelzimmer
12	Case Manager/in im Sozial- und Gesundheitswesen und in der Beschäftigungsförderung	hiba impulse	Keine Angaben	Basismodul: vier dreitägige Trainings (8 Trainingsstunden pro Tag). Aufbau- modul: vier und zwei dreitägige Trainings (8 Trainingsstunden pro Tag)	2.500,- € zzgl. MwSt. Hinzu kommen evtl. entstehende Kosten für die Arbeitsgruppentreffen und die Kosten für Unterkunft / Abendessen sowie für Supervision.

Abbildung 43: Weiterbildungsmaßnahmen Case Management

Die Selbstbeschreibungen der einzelnen Weiterbildungsträger ebenso wie die inhaltlichen Informationen zu den angebotenen Maßnahmen variieren hinsichtlich Aufbau, Umfang und Aussagekraft bzw. Informationsgehalt erheblich. Folgende inhaltlichen Konkretisierungen ließen sich den Eigendarstellungen der Anbieter entnehmen:

Zu 1: "Kompaktkurs Case Management"

Die Weiterbildung ist als Kompaktkurs organisiert und richtet sich an niedergelassene und Netzärzte, die dazu befähigt werden sollen, die ihnen anvertrauten Patienten als Case Manager in einem Netzwerk adäquat zu betreuen.

Die Ausbildung soll kooperationsfördernde Kenntnisse und Fähigkeiten über

- Einrichtungen, die chronisch Kranke betreuen,
- Krankheitsprozesse und Krankheitsbewältigung sowie
- sozialrechtliche Grundlagen und
- Trauerbegleitung

in einer 4tägigen Veranstaltung vermitteln.

Für Klinikärzte und Praxispersonal werden gesonderte Kurse zum Case Management angeboten.

Zu 2: Management in Vereinen, Verbänden und Verwaltungen

Case Management (CM) bedeute "Unterstützung fallweise" (Wendt 1997) und sei gekennzeichnet durch einen systematischen Prozess in der professionellen Vorgehensweise. Case Management sei insofern eine personenzentrierte Hilfeform und stelle den Adressaten (Klienten) in den Mittelpunkt der Unterstützungsarbeit. Als Ziel des Case Managements wird die kundenorientierte Kooperation und Koordination aller professionellen Dienste unter aktiver Einbeziehung informeller HelferInnen verstanden, bei der das "Social Assessment" - die soziale Einschätzung von Lebenslage und Lebensweise, welche mit Blick auf die Ressourcen den weiteren systematischen Unterstützungsprozess maßgeblich prägt - zentral sei. Case Management befähige dazu, unter komplexen Bedingungen Hilfen und Ressourcen auf Fall- und Systemebene im Gemeinwesen abzustimmen und koordiniert heranzuziehen und beabsichtige Effizienz und Effektivität der Hilfeleistungen sicherzustellen.

Die Seminarinhalte der Weiterbildung werden in modularisierter Form - wie folgt - angeboten:

Modul 1:

- Case Management
- Einführung in das Case Management
- Grundlagen von CM und Einzel(fall)hilfe
- Aktuelle Entwicklungen und Anwendungsfelder
- Anwendungsbezogene Umsetzung in der Praxis:
 - Das Erstgespräch
 - Das Social Assessment
 - Kontakt- und Beziehungsarbeit in der Einzel(fall)arbeit

Modul 2:

- Case Management auf Fallebene
- Die Hilfeplanung
- Das Kontraktmanagement
- Die Gestaltung von Hilfef Konferenzen
- Fachliche Orientierung im Case Management:
 - Lebensweltorientierung, Ressourcenorientierung
 - Aktivierung und Empowerment
 - Hilfe zur Selbsthilfe

Modul 3:

- Case Management auf Systemebene
- Rechtliche Rahmenbedingungen von Kooperation
- Hilfen als Komplexleistung
- Netzwerkarbeit
- Kooperation und Koordination im System
- Anwendungsbezogene Umsetzung in der Praxis:
 - Sozialräumliche Orientierung in der Gemeinwesenarbeit, Interkooperation: Steuerung und Koordination eines Hilfeprozesses im System, Nutzerbeteiligung und Maßnahmen der Qualitätssicherung im Case Management.

Ziel der Weiterbildung

- Case Management soll als methodischer Ansatz der sozialen Arbeit vorgestellt und vermittelt werden. Es werden intermediäre Handlungskompetenzen in der Einzelfallarbeit auf Fall- und auf Systemebene vertieft. Die einzelnen Module der Weiterbildung bauen aufeinander auf und ergänzen sich inhaltlich.

Methode der Weiterbildung

- Theorie-Input,
- Gruppenarbeit,
- Arbeit mit Hilfeplänen,
- anwendungsbezogene Fallarbeit

Durchführung der Weiterbildung

Lisa Schulze Steinmann, Dipl.-Sozialarbeiterin, Dipl. Soziale Therapie, Psychotherapeutin (HPG), Bremen

Zu 3: Case Management - Qualifizierte Methode zur ressourcenorientierten Fallführung und Systemsteuerung

Der (vierteilige) Kurs zielt darauf, die Theorie und Grundelemente von Case Management-Modellen und ihre Weiterentwicklung kennenzulernen und zu vertiefen. Zwischen den einzelnen Modulen ist die Organisation regionaler Arbeitsgemeinschaften vorgesehen, die den Transfer des Gelernten erleichtern sollen.

Zu 4: Case Management

Die Weiterbildung umfasst fallbezogene Beratung, fachspezifische Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sowie praktische Handgriffe und wichtige Hintergründe der Krankheit bzw. der Pflegesituation HIV-positiver und aidskranker Personen.

Ziel sei es, die Bereitschaft zur Aufnahme von HIV positiven und AIDS kranken Menschen durch fachspezifische Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen bei nicht spezialisierten Einrichtungen zu fördern.

Zu 5: Weiterbildung zur Case Managerin / zum Case Manager

Die Weiterbildung zur Case Managerin / zum Case Manager im Sozial- und Gesundheitswesen zielt zum einen bei den Teilnehmer/innen auf eine Rollenklarheit als Case Manager/in, sowie auf vertiefte Kenntnisse im Case Management und Verfahrenssicherheit in der Fallsteuerung und die Befähigung zu ressourcen- und netzwerkorientierter Arbeit.

Inhaltliche Schwerpunkte der Weiterbildung für Fachkräfte aus dem Sozial- und Gesundheitswesen seien:

- Kenntnisse auf dem Gebiet der Systemsteuerung und Anwendungsbezüge,
- Geschichte, Definitionen und Funktionen von Case Management (CM),
- Konzepte von CM einschließlich Strategien, Verfahren und Phasen,
- Ethische Dimension des CM,
- CM-relevante gesetzliche Grundlagen,
- Netzwerktheorien und Netzwerkarbeit,
- Ressourcenanalyse und -sicherung,
- Konzepte zur Bedarfsermittlung und Angebotssteuerung,
- handlungsspezifische Theorien und Anwendungen,
- Fallmanagement und Fallsteuerung,
- Systemmanagement und Systemsteuerung,
- Qualitätssicherung und Qualitätsstandards im CM.

Methoden:

- Impulsreferate,
- Theoriearbeit,
- Textanalyse,
- Gruppenarbeit und Plenumsdiskussion,

- Training,
- Rollenspiel,
- selbstreflexive Verfahren,
- Fallbearbeitungen
- Moderation,
- Präsentation,
- Konzeptentwicklung,
- EDV-Anwendung.

Zu 6: Case Management

Die Weiterbildung will eine fundierte theoretische und eng an der Praxis orientierte Einführung in die Arbeitsmethode „Case Management“ für Fachkräfte aus dem sozialen und pflegerischen Bereich bieten. Sie sei insbesondere offen für die Praxisbezüge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und wendet sich besonders an Fachkräfte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Pflegefachkräfte, die in der Altenhilfe und Altenpflege mit hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und deren Familien/Umfeld arbeiten.

Die Weiterbildung umfasst:

- Definitionen und Zielsetzungen von Case Management,
- Abgrenzung Einzelfallhilfe - Case Management - Care Management, Managed Care,
- ausgewählte Leitprinzipien im Case Management: Kunden- und Dienstleistungsorientierung, Empowerment, Kooperation und Koordination,
- Personenbezogenes Management,
- die Arbeitsschritte im Case Management,
- notwendige Kompetenzen des Unterstützungsmanagers,
- Beispiele für Qualitätssicherung: Leistungserfassung, Dokumentation, Rechenschaftslegung, Unterschiedliche Case Management-Verläufe,
- Management auf der Systemebene der Dienstleister sowie der kommunalen Sozialpolitik und Sozialplanung
- Fallbeispiele und konkrete Übungen,

- Gestaltungsprinzipien,
- Funktionen und Rollen des Case Managers.

Zu 7: Case Management Zusatzausbildung

CASE-Management (CM) im Sinne der angebotenen Weiterbildung dient der Organisation und Steuerung von Behandlungs- und Stützungsmaßnahmen im psychosozialen Arbeitsfeld. Einen zentralen Stellenwert nimmt die Entwicklung eines Handlungsrahmens ein, in dem unterschiedliche soziale, pflegerische und medizinische Dienstleistungen erbracht werden. Die eigenen Ressourcen und die des ihn umgebenden sozialen Netzwerks werden dabei als Ausgangspunkt der Hilfen betrachtet.

Themen der Weiterbildung sind:

- Geschichte und Entwicklung des CM,
- Methoden und Vorgehensweisen im CM,
- Fallarbeit,
- Netzwerkarbeit,
- Ökonomische und Verwaltungsgrundlagen für das CM,
- Managementgrundlagen im psychosozialen Bereich wie: Qualitätsmanagement, Versorgungsmanagement, Produktorientierung.

Die Weiterbildung bezieht sich auf folgende Arbeitsfelder:

- Pflege- und Gesundheitswesen,
- Kinder-, Jugend- und Familienhilfe,
- Suchtkrankenhilfe,
- Bewährungs- und
- Wohnungslosenhilfe.

Als Lernziele werden formuliert: Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen in die Lage zu versetzen, unter komplexen Rahmenbedingungen effektiv und effizient die für den jeweiligen Einzelfall notwendigen Hilfressourcen heranzuziehen und zu koordinieren.

Als Lernmethoden und Arbeitsformen werden benannt:

- Referate,
- fallbezogene Übungen (in Kleingruppen),
- Arbeitsgruppen und
- Projektarbeit.

Lernorganisatorisch ist die Weiterbildung als Grundkurs mit anwendungsbereichsbezogenen Aufbaukursen gestaltet.

Zu 8: Kompaktstudium Case Management

Die Weiterbildung ist gerichtet auf

- die Vermittlung von Strategien für eine erfolgreiche, Berufsgruppen übergreifende Kooperation,
- Vermittlung von Handlungswissen im Hinblick auf Verhandlungsstrategien mit externen Partnern wie Krankenkassen oder potentiellen Kooperationspartnern,
- effiziente Prozessgestaltung von der Patientenaufnahme bis zur Patientenentlassung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (berufserfahrene Pflegefachkräfte, Ärzte und medizinisch-technisches Personal) sollen

- Klinische Pfade planen, erstellen, implementieren und als Steuerungsinstrumente nutzen können,
- Kompaktwissen zum DRG-System erwerben sowie
- Erlösorientierte Diagnosewahl,
- DRG-Abrechnung und Dokumentationsoptimierung an praktischen Übungsbeispielen und
- rechtliche Grundlagen der Dokumentation unter Berücksichtigung der Richtlinien zur Kodierung und des Fallpauschalengesetzes kennen lernen sowie
- einen rechtssicheren Umgang mit patientenbezogenen Daten erwerben.

Zu 9: Case Management - Unterstützung fallweise

Die Weiterbildung besteht aus unterschiedlichen Modulen, die vom Anbieter folgendermaßen beschrieben werden:

Modul 1: Case Management.

- Einführung in das Case Management,
- Grundlagen von CM und Einzel(fall)hilfe, aktuelle Entwicklungen und Anwendungsfelder
Anwendungsbezogene Umsetzung in die Praxis: Das Erstgespräch, das Social Assessment, Kontakt- und Beziehungsarbeit in der Einzel(fall)-arbeit

Modul 2:

- Case Management auf Fallebene: Hilfeplanung, Kontraktmanagement, Gestaltung von Hilfeforenzen
- Fachliche Orientierung im Case Management: Lebensweltorientierung, Ressourcenorientierung, Aktivierung und Empowerment, Hilfe zur Selbsthilfe

Modul 3:

- Case Management auf Systemebene: Rechtliche Rahmenbedingungen von Kooperation, Hilfen als Komplexleistung, Netzwerkarbeit, Kooperation und Koordination im System
- Anwendungsbezogene Umsetzung in der Praxis: Sozialräumliche Orientierung in der Gemeinwesenarbeit, Interkooperation: Steuerung und Koordination eines Hilfeprozesses im System, Nutzerbeteiligung und Maßnahmen der Qualitätssicherung im Case Management

Das Ziel sei, Case Management als methodischen Ansatz der sozialen Arbeit vorzustellen und zu vermitteln. Es sollen intermediäre Handlungskompetenzen in der Einzelfallarbeit auf Fall- und auf Systemebene vertieft werden. Die einzelnen Module der Weiterbildung bauten aufeinander auf und ergänzten sich inhaltlich.

Als Methode werden genannt: Theorie-Input, Gruppenarbeit, Arbeit mit Hilfeplänen, anwendungsbezogene Fallarbeit.

Zu 10: Case Management Zusatzausbildung

Die Case Management Zusatzausbildung sei darauf gerichtet, bei den Teilnehmenden folgende Kompetenzen zu entwickeln:

- Systemkompetenz (sich über das Hilfeangebot im jeweiligen Hilfefeld einen Überblick zu verschaffen und die vorhandenen Angebote zu beurteilen)
- Beratungskompetenz (gemeinsam mit den Klienten ihr Hilfeanliegen zu formulieren und den Hilfebedarf zu benennen)
- Managementkompetenz (den Klientenbedarf mit dem entsprechenden Hilfebedarf zu verbinden, einen tragfähigen Kontrakt zu vermitteln und den Hilfeprozess zu steuern, zu evaluieren und zu dokumentieren).

Zu 11: Fortbildungsseminar Case Management in Einrichtungen/ Diensten der Jugendhilfe

Im Rahmen der Fortbildung sollen die Philosophie des Case Managements und die erforderlichen Arbeitsschritte exemplarisch (Bereich Hilfen zur Erziehung) dargestellt und mit den TeilnehmerInnen erörtert werden; insbesondere

- die Verfahren/Methoden zur Herstellung des Erstkontakts,
- Einschätzung und Bedarfsklärung (Assessment),
- Zielvereinbarung und Planung (Kontrakt),
- Durchführung und Wirkung sowie
- die Evaluation der Qualität und der Kosten der Hilfen und der Übereinstimmung mit den Erwartungen der Adressaten, Kosten- und Leistungsträger werden im Mittelpunkt stehen.

Den TeilnehmerInnen werde dabei die Gelegenheit gegeben, nicht nur den Begriff von Case Management anhand von Fallbeispielen in seiner inhaltlichen praktischen Umsetzung zu erfahren, sondern auch zu erörtern, wie die Methoden des Case Managements in der Alltagspraxis zur Anwendung gebracht werden könne.

Zu 12: Case Manager/in im Sozial- und Gesundheitswesen und in der Beschäftigungsförderung (hiba impulse)

Case Management gehöre zu den neuen, herausfordernden Verfahren in der Beschäftigungsförderung sowie im Sozial- und Gesundheitswesen. Vor diesem Hintergrund habe hiba impulse eine von führenden Berufsverbänden anerkannte Fortbildungsreihe aufgelegt, in der man sich in einem überschaubaren Zeitraum zum/zur "Case Manager/in" qualifizieren und die Weiterbildung zertifizieren lassen könne. Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik machten es erforderlich, sich verstärkt mit Case Management-Konzepten auseinander zu setzen und diese in das eigene Handlungsfeld zu implementieren. Vor allem in der Kooperation mit den Arbeitsagenturen würden die Kompetenzen von Case Managern zunehmend nachgefragt werden.

Die berufsbegleitende Weiterbildung sei professionsübergreifend angelegt. Im Zentrum stehe das Konzept des Case Management. Ziel sei ein Kompetenzerwerb, auf dem in verschiedenen Arbeitsfeldern aufgebaut werden könne.

Das Aufbaumodul sei auf das jeweilige Handlungsfeld - in diesem Fall auf die Beschäftigungsförderung - zugeschnitten. Anwendungsorientierung und institutionelle Rahmenbedingungen sollen hier im Mittelpunkt stehen.

Entscheidende Vorteile für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. deren Einrichtungen lägen

- in der Ausbildung nach anerkannten Qualitätsstandards und
- in einem Zertifikat nach den Richtlinien der Fachgruppe Case Management der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit (DGS), dem Deut-

schen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) und dem Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK).

Trainingsinhalte der Basismodule

Einführung, Grundlagen

- Geschichte, Entwicklung und Definition von Case Management
- Überblick über Case Management Konzepte: Verfahren und Methoden
- Anwendungsbeispiele, Einsatzgebiete
- Ethische Dimensionen von Case Management
- Phasen der Unterstützungsarbeit
- Funktionen des Case Managers, Rollenklärung

Anforderungsprofil Case Management als Netzwerkmanagement

- Gestaltung von Kooperationsbeziehungen und Integrationsnetzwerken
- Problemlagen beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen
- Koordinierung und Steuerung von Angeboten
- Schnittstellenmanagement Verhandlungsführung, Moderation Qualitätssicherung

Umsetzungsstrategien „Case-Management“

- Arbeitsschritte zur Umsetzung an Beispielen aus dem beruflichen Kontext der Teilnehmer/innen
- Dokumentation und Evaluation
- Qualitätssicherung und -standards
- Prozessqualität

Struktur: Das Basismodul setzt sich aus vier Trainingseinheiten sowie drei regionalen Arbeitsgruppentreffen zusammen. (Evtl. entstehende Kosten für die Arbeitsgruppentreffen sind von den Teilnehmer/innen selbst zu tragen.)

Methoden: Theorie-Inputs (Folien, PowerPoint), Gruppenarbeit, Plenumsdiskussionen, Fallarbeit, Planspiel, Moderation, Visualisierungen, Kollegiale Beratung

Spezifika des Berufsfeldes Beschäftigungsförderung

- Einsatzfelder des Case Management
- Fallmanagement
- Eingliederungsstrategien, Eingliederungsverträge
- Relevante rechtliche Grundlagen
- Überblick über Förderpraxis

Anwendungsbezogene Methoden

- Vertiefung: Profiling
- Identifikation von Bedarfsgruppen
- Assessment und Monitoring im Rahmen der beruflichen Integration
- Berichtspflicht
- Controlling

Struktur: Das Aufbaumodul setzt sich aus zwei Trainingseinheiten sowie 24 Lerneinheiten Supervision und regionalen Arbeitsgruppentreffen zusammen. (Evtl. entstehende Kosten für die Arbeitsgruppentreffen und die Supervision sind von den Teilnehmer/innen selbst zu tragen.)

Methoden: Theorie-Inputs (Folien, Power-Point), Gruppen- und Einzelarbeit, Plenumsdiskussionen, Fallarbeit, Planspiel, Moderation, Visualisierungen, Kollegiale Beratung.

Teilnahmevoraussetzung ist die erfolgreiche Absolvierung des Basismoduls.

Trainingsinhalte des Aufbaumoduls: Suchthilfe

- Einsatzfelder des Case Managements (Jobcenter, Einrichtungen der Suchthilfe, komplementäre Einrichtungen etc.)
- Fachspezifische Kenntnisse
- Optimierung der Versorgungsstruktur
- Eingliederungsstrategien, Eingliederungsverträge
- Relevante rechtliche Grundlagen (SGB u. a.)
- Standards und Verfahren der Implementierung

Anwendungsbezogene Methoden

- Identifikation und Klassifizierung von Bedarfsgruppen
- Spezifische Bedarfsermittlung und Ressourcenanalyse (Assessment)
- Fallbezogene Beratung und Steuerung
- Einführung standardisierter Planungs- und Dokumentationssysteme
- Berichtspflicht/Controlling

Struktur: Das Aufbaumodul setzt sich aus zwei Trainingseinheiten sowie 24 Lerneinheiten, Supervision und regionalen Arbeitsgruppentreffen zusammen. (Evtl. entstehende Kosten für die Arbeitsgruppentreffen und die Supervision sind von den Teilnehmer/innen selbst zu tragen.)

Methoden: Theorie-Inputs (Folien, PowerPoint), Gruppen- und Einzelarbeit, Plenumsdiskussionen, Fallarbeit, Planspiel, Moderation, Visualisierungen, Kollegiale Beratung

Zulassungsvoraussetzung ist die erfolgreiche Absolvierung des Basismoduls.

5.3.1 Zwischenfazit

Die Aussagen der Weiterbildungsträger zu ihren Case Management-Angeboten lassen erkennen, dass Case Management - aufgrund neuer Arbeitsschneidungen -

- ein komplexes Aufgabenspektrum mit Bezug zu unterschiedlichen (Arbeits)Kontexten und in spezifischen personellen wie institutionellen Konstellationen darstellt und
- einen Bedarf an Arbeitsvermögen zeigt, der neue Formen von Wissen und Können vor allem bei Fach- und Führungskräfte des mittleren und gehobenen Segments im Gesundheits- und Sozialwesen, die bereits über eine einschlägige fachliche Ausbildung verfügen (z. B. Ärzte, Führungskräfte in pflegerischen und sozialen Institutionen) fordert.

Für die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung sind beide Aspekte im Hinblick auf die Gestaltung von Bildungsgängen und Curricula von Bedeutung. Die neuen Bedarfe an Arbeitsvermögen scheinen auf

einem relativ hohen formalen Qualifikationsniveau angesiedelt zu sein, dies haben die referierten Weiterbildungsangebote aber auch die Praxisansätze gezeigt. Das lässt sich zunächst als bekannte (und möglicherweise auch bewährte) Strategie in solchen Phasen deuten, in denen notwendige Arbeitskraftbedarfe noch nicht benannt werden können, weil sie noch nicht bekannt sind. Die gesamte Diskussion der extrafunktionalen Qualifikationen bzw. Schlüsselqualifikationen basiert auf dieser Strategie.

Hinweise darauf, wie die Bedarfe an Arbeitsvermögen und damit das wünschenswerte Wissen und Können im Case Management im einzelnen aussehen, sollen im folgenden über eine Analyse der *Inhalte* der Weiterbildungsangebote verdeutlicht werden. Die Dauer der einzelnen Maßnahmen lässt Rückschlüsse auf den Umfang und die Intensität zu, mit der die aufgeführten Inhalte bearbeitet werden.

Die zeitlich sehr begrenzt angelegten Maßnahmen sind offensichtlich darauf gerichtet, Fachkräfte gezielt im Hinblick auf neue Aufgabenschneidungen im Rahmen ihrer Tätigkeit zu schulen. Im Vordergrund stehen dabei die Koordination und Kooperation in fachübergreifenden Schnittstellenbereichen. In folgender Übersicht sind die Inhalte und die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt.

	Dauer in Tagen	Inhalte
1	4	Kooperationsfördernde Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln
2	9	Intermediäre Handlungskompetenzen auf Fall- und Systemebene vertiefen
3	12	Theorie und Grundelemente von Case Management-Modellen und ihre Weiterentwicklung
4	o. A.	Fallbezogene Beratung, fachspezifische Weiterbildung, praktische Handgriffe und Hintergründe der Krankheit HIV-positiver und aidskranker Personen
5	18	Kenntnisse auf dem Gebiet der Systemsteuerung und Anwendungsbezüge, Geschichte, Definitionen und Funktionen von Case Management (CM), Konzepte von CM einschließlich Strategien, Verfahren und Phasen, Ethische Dimension des CM, CM-relevante gesetzliche Grundlagen, Netzwerktheorien und Netzwerkarbeit, Ressourcenanalyse und -sicherung, Konzepte zur Bedarfsermittlung und Angebotssteu-

		erung, handlungsspezifische Theorien und Anwendungen, Fallmanagement und Fallsteuerung, Systemmanagement und Systemsteuerung, Qualitätssicherung und Qualitätsstandards im CM.
6	3	Funktionen Kunden- und Dienstleistungsorientierung, Empowerment, Kooperation und Koordination, Personenbezogenes Management, die Arbeitsschritte im Case Management, notwendige Kompetenzen des Unterstützungsmanagers, Beispiele für Qualitätssicherung: Leistungserfassung, Dokumentation, Rechenschaftslegung, Unterschiedliche Case Management-Verläufe, Management auf der Systemebene der Dienstleister sowie der kommunalen Sozialpolitik und Spzialplanung, Fallbeispiele und konkrete Übungen, Gestaltungsprinzipien und Rollen des Case Managers.
7	20	Geschichte und Entwicklung des CM, Methoden und Vorgehensweisen im CM, Fallarbeit, Netzwerkarbeit, Ökonomische und Verwaltungsgrundlagen für das CM, Managementgrundlagen im psychosozialen Bereich wie: Qualitätsmanagement, Versorgungsmanagement, Produktorientierung.
8	10	Vermittlung von Strategien für eine erfolgreiche Berufsgruppen übergreifende Kooperation, Vermittlung von Handlungswissen im Hinblick auf Verhandlungsstrategien mit externen Partnern wie Krankenkassen oder potentiellen Kooperationspartnern, effiziente Prozessgestaltung von der Patientenaufnahme bis zur Patientenentlassung.
9	9	Einführung in das Case Management, Grundlagen von CM und Einzel(fall)hilfe, aktuelle Entwicklungen und Anwendungsfelder, Anwendungsbezogene Umsetzung in der Praxis: Das Erstgespräch, das Social Assessment, Kontakt- und Beziehungsarbeit in der Einzel(fall)arbeit, Case Management auf Fallebene: Hilfeplanung, Kontraktmanagement, Gestaltung von Hilfekonferenzen, Fachliche Orientierung im Case Management: Lebensweltorientierung, Ressourcenorientierung, Aktivierung und Empowerment, Hilfe zur Selbsthilfe, Case Management auf Systemebene: Rechtliche Rahmenbedingungen von Kooperation, Hilfen als Komplexleistung, Netzwerkarbeit, Kooperation und Koordination im System, Anwendungsbezogene Umsetzung in der Praxis: Sozialräumliche Orientierung in der Gemeinwesenarbeit, Interkooperation: Steuerung und Koordination eines Hilfeprozesses im System, Nutzerbeteiligung und Maßnahmen der Qualitätssicherung im Case Management
10	26	Entwicklung von: Systemkompetenz (sich über das Hilfeangebot im jeweiligen Helfefeld einen Überblick zu verschaffen und die vorhandenen Angebote zu beurteilen), Beratungskompetenz (gemeinsam mit den Klienten ihr Hilfeanliegen zu formulieren und den Hilfebedarf zu benennen),

		Managementkompetenz (den Klientenbedarf mit dem entsprechenden Hilfebedarf zu verbinden, einen tragfähigen Kontrakt zu vermitteln und den Hilfeprozess zu steuern, zu evaluieren und zu dokumentieren)
11	3	Verfahren/Methoden zur Herstellung des Erstkontakts, Einschätzung und Bedarfsklärung (Assessment), Zielvereinbarung und Planung (Kontrakt), Durchführung und Wirkung, sowie Evaluation der Qualität und der Kosten der Hilfen und der Übereinstimmung mit den Erwartungen der Adressaten, Kosten- und Leistungsträger werden im Mittelpunkt stehen
12	12+18	<p>Basismodul: Geschichte, Entwicklung und Definition von Case Management, Überblick über Case Management Konzepte: Verfahren und Methoden, Anwendungsbeispiele, Einsatzgebiete, Ethische Dimensionen von Case Management, Phasen der Unterstützungsarbeit, Funktionen des Case Managers, Rollenklärung, Case Management als Netzwerkmanagement, Gestaltung von Kooperationsbeziehungen und Integrationsnetzwerken, Problemlagen beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen, Koordinierung und Steuerung von Angeboten, Schnittstellenmanagement, Verhandlungsführung, Moderation, Qualitätssicherungsaspekte: Umsetzungsstrategien "Case-Management", Arbeitsschritte zur Umsetzung an Beispielen aus dem beruflichen Kontext der Teilnehmer/innen, Dokumentation und Evaluation, Qualitätssicherung und -standards, Prozessqualität, Aufbaumodule: Einsatzfelder des Case Management, Fallmanagement, Eingliederungsstrategien, Eingliederungsverträge, Relevante rechtliche Grundlagen, Überblick über Förderpraxis Vertiefung: Profiling, Identifikation von Bedarfsgruppen, Assessment und Monitoring im Rahmen der beruflichen Integration, Berichtspflicht, Controlling, Einsatzfelder des Case Managements (Jobcenter, Einrichtungen der Suchhilfe, komplementäre Einrichtungen etc.), Fachspezifische Kenntnisse, Optimierung der Versorgungsstruktur, Eingliederungsstrategien, Eingliederungsverträge, Relevante rechtliche Grundlagen (SGB u. a.), Standards und Verfahren der Implementierung, Identifikation und Klassifizierung von Bedarfsgruppen, Spezifische Bedarfsermittlung und Ressourcenanalyse (Assessment), Fallbezogene Beratung und Steuerung, Einführung standardisierter Planungs- und Dokumentationssysteme, Berichtspflicht/ Controlling</p>

Abbildung 44: Inhalte und Dauer der Case Management - Weiterbildungsangebote

Die in diesem Abschnitt skizzierten Beispiele für Weiterbildungsangebote verweisen - ebenso wie die beschriebenen Praxisansätze - auf *zwei* wesentliche Ansatzpunkte des aktuellen Case Managements: Es besteht offensichtlich ein neuer Bedarf an Arbeitsvermögen, der Wissen und Können im Hinblick auf Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen (z. B. über die Technisierung von bestimmten Arbeitsabläufen) ebenso einfordert wie auf eine interdisziplinär ausgerichtete Fachlichkeit. Die Weiterbildungsangebote sind allerdings

- a) *inhaltlich* auf Versuche reduziert - mangels entsprechender überfachlicher Curricula -, eine Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit zwischen den beteiligten Disziplinen zu befördern, und werden
- b) in einem *zeitlich* eng gesetztem Rahmen (3 bis 26 Tage)⁹ umgesetzt.

Angesichts der zu bewältigenden Komplexität der Anforderungen und anstehenden Aufgaben deuten beide Aspekte, sowohl die inhaltliche Reduzierung als auch die zeitliche Eingrenzung der Maßnahmen, darauf hin, dass die neuen Arbeitsschneidungen aufgrund der in Kapitel 3 und 4 dargestellten gesetzten Rahmenbedingungen zwar unabdingbar sind, dass die damit notwendig werdenden neuen Bedarfe bisher nur ansatzweise realisiert und nicht systematisch erhoben sind. Insofern stellen die beschriebenen Praxisansätze und Weiterbildungsangebote maximal eine Mängelminimierung dar und begründen auch auf der Ebene der Praxisfelder den dringenden Bedarf einer berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung. Für diese sind die in den Praxisansätzen und Weiterbildungsangeboten realisierten Inhalte als „Mängelhinweise“ von Bedeutung. D. h., im Hinblick auf herkömmliche Arbeitsvermögen werden „Mängel“ diagnostiziert, die u. a. mit den dargestellten Praxiskonzepten und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden sollen. Damit erhält die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung erste Hinweise auf konkrete neue Bedarfe an Arbeitsvermögen, die unter den veränderten Arbeitsschneidungen entstehen.

⁹ Zum Vergleich: Das Schweizer Weiterbildungsinstitut für Gesundheitsberufe (WE`G) bietet in Zusammenarbeit mit dem Schweizer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger (SBV) ein CM-Nachdiplomstudium an. Dauer: 75 Tage.

5.4 Case Management als Gegenstand von Forschungsprojekten

Im Folgenden werden Forschungsprojekte an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen zum Case Management in den Blick genommen, um aus dieser Perspektive Hinweise auf die mit Case Management realisierten Arbeits-schneidungen und neuen Bedarfen an Arbeitsvermögen zu erhalten.

<i>Case Management Projekte</i>		
Nr.	Projektname	Forschungsinstitution
1	Begleitforschung des Modellprojekts Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB)	Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für empirische Soziologie
2	Flexibilisierung und Gendering von Erwerbsformen im Gesundheitssektor - Eine Studie zur Professionalisierung und Dienstleistungsqualität in der ambulanten Versorgung in Bremen	Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik
3	Organisationsworkshops für örtliche Träger der Sozialhilfe zur Hilfeplanung, Entwicklung von Unterstützungsnetzwerken, zum Case-Management und zum Monitoring von Hilfeprozessen	Universität Siegen Zentrum für Planung und Evaluation sozialer Dienste (ZPE)
4	Expertenunterstützte Beratung (EBBA) - Aufbau einer expertenunterstützten Beratung zur leistungsgerechten Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer in Bayern	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, Zentralabteilung Bildungsforschung
5	Kosten und Nutzen von Dokumenten- und Workflow-Management-Systemen	COI; Bayerisches Forschungszentrum für Wissensbasierte Systeme
6	Frühzeitige Erkennung des Risikos längerfristiger Arbeitslosigkeit durch Profiling und Entwicklung neuartiger Verfahren zur Verringerung dieses Risikos durch systematisches Fall-Management unter Beteiligung von Dritten - Begleitforschung zum Modellprojekt	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

7	Einführung von Wissensmanagementsystemen in Wirtschaft und Wissenschaft	Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund
8	Innovatives Transportmanagement - Rheinhäfen und Rhein-See-Verkehre	Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg

Abbildung 45: Universitäre und außeruniversitäre Case Management Projekte in der BRD (Quelle: Sekundärdatenanalyse)

5.4.1 Case Management-Forschung an deutschen Hochschulen

Universität Erlangen-Nürnberg/Institut für empirische Soziologie (Projektleitung: Dr. H. Fassmann; MitarbeiterInnen: D. Brader, Dr. H. Fassmann, C. Wübbecke)

Begleitforschung des Modellprojekts Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB)

Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Auftragsforschung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, die durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung finanziert wird.

Ziel des Modellprojekts ist es, zu erproben, inwieweit es durch Case Management gelingt, Beschäftigungsverhältnisse langzeitkranker und behinderter ArbeitnehmerInnen zu erhalten und so Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zentrale Elemente eines Case Managements zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB) sind dabei die frühzeitige Einleitung und rasche Durchführung des Rehabilitationsprozesses sowie die individuelle Beratung und Betreuung betroffener ArbeitnehmerInnen und deren Arbeitgeber durch einen zentralen Ansprechpartner. Umgesetzt wird CMB von neu eingerichteten CMB-Stellen. Diese stehen im Zentrum eines Kooperationsnetzwerkes und haben u. a. die Aufgabe, die Bedürfnisse der betroffenen RehabilitandInnen und deren Arbeitgeber zu analysieren, zusammen mit den Beteiligten einen Eingliederungsplan zu

erarbeiten sowie Finanzierung und Einleitung der Eingliederungsmaßnahmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern abzuklären. Aktuell wird CMB an insgesamt 13 Modellstandorten in der Bundesrepublik Deutschland erprobt, wobei CMB an einigen Standorten von einem Rehabilitationsträger ("Reha-Träger-Modell") und an den anderen Standorten von einem privaten Bildungsträger ("Einkaufsmodell") durchgeführt wird.

Methoden: Laufende handlungsorientierte Beratung der beteiligten Akteure; Anwendung qualitativer Methoden wie Gespräche, Interviews und Gruppendiskussionen; Anwendung quantitativer Methoden, wie Falldokumentation, standardisierte Interviews und Fragebogenerhebung; Konfirmation der Untersuchungsergebnisse durch Expertengespräche.

Erhebung: Mündliche Befragung und Gruppendiskussion mit Mitarbeitern der CMB-Stellen; Schriftliche Befragung der Klientinnen und deren Arbeitgeber; Expertengespräche; Sekundäranalyse maschinenlesbarer Daten;

Laufzeit: 07.2001 - 11.2004

Universität Bremen/Zentrum für Sozialpolitik (Projektleitung: Prof. Dr. K. Gottschall, Prof. Dr. F. Koppelin; Mitarbeiterin: Dr. E. Kuhlmann)

Flexibilisierung und Gendering von Erwerbsformen im Gesundheitssektor - Eine Studie zur Professionalisierung und Dienstleistungsqualität in der ambulanten Versorgung in Bremen

Bei diesem Projekt handelt es sich um eine durch das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm der Universität Bremen (HWP)/BMBW, Programmteil: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, geförderte Habilitation.

Die Projektnehmer gehen davon aus, dass die ambulante Gesundheitsversorgung eine Schlüsselposition in den Umstrukturierungen des Gesundheitswesens einnimmt. Vor dem Hintergrund wachsender Kostenprobleme werden neue Steuerungsinstrumente und neue Versorgungskonzepte im-

plementiert. Integrative Versorgung, Vernetzung der Anbieter, Qualitätsmanagement sowie Case Management und Disease Management-Programme sind in diesem Zusammenhang zentrale Stichworte. Hinzu komme die steigende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, Professionalisierungsbestrebungen der Gesundheitsberufe und veränderte Zeitstrukturen. Das Forschungsprojekt nimmt diese vielschichtigen Entwicklungen und ihre Dynamiken auf regionaler Ebene in den Blick. Betrachtet werden die medizinische Profession, die Physiotherapie und die Arzthelferinnen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive.

Ziel des Projektes ist es, ausgehend von soziologischen und gesundheitswissenschaftlichen Ansätzen die Zusammenhänge zwischen neuen Organisationsformen, veränderten Erwerbsmustern und Dienstleistungsqualität zu analysieren und zwar auch im Hinblick auf folgende Fragestellungen: Bieten die Entwicklungen Möglichkeiten, die hierarchische Strukturierung der Medizin zu verändern? Bieten sie Professionalisierungschancen für Berufsfelder mit hohen Frauenquoten?

Methoden: Fokusgruppen, schriftliche Befragung, Expertengespräche mit ÄrztInnen und PhysiotherapeutInnen, statistische Auswertungen

Laufzeit: 02.2002 - 01.2005

Die beiden genannten universitären Forschungsprojekte machen Case Management unter spezifischen Fragestellungen (Aufrechterhaltung von Erwerbsmöglichkeiten/Vermeidung von Arbeitslosigkeit Langzeiterkrankter bzw. neue Organisationsformen/Erwerbsmuster als Professionalisierungsmöglichkeit für weibliche Beschäftigte und als Dehierarchisierungsperspektive in der Medizin) zum Forschungsgegenstand.

Universität Siegen/ZPE (Projektleitung: Prof. Dr. Achim Trube; Akademie für Recht, Verwaltung, Sozialwesen, Mönchengladbach): Organisationsworkshops für örtliche Träger der Sozialhilfe zur Hilfeplanung, Entwicklung von Unterstützungsnetzwerken, zum Case-Management und zum Monitoring von Hilfeprozessen

Das Projekt wird folgendermaßen kurzcharakterisiert:

Im Rahmen neuer Steuerung, Verwaltungsmodernisierung und der Entwicklung von Konzepten zur individuell passgenauen Hilfestellung haben zahlreiche Träger der örtlichen Sozialhilfe Personal- und Organisationsmaßnahmen begonnen. Hierbei geht es darum, die bisher eher passivierende Praxis der ausschließlich auf finanzielle Leistungen ausgerichteten Hilfe nunmehr für geeignete Zielgruppen (z. B. Arbeitslose, Alleinerziehende) durch aktivierende Strategien der persönlichen Hilfe und Unterstützung zu reformieren. Zu diesem Zweck werden mit den Amtsleitungen und den Mitarbeitern Organisationsworkshops, Personalentwicklungsmaßnahmen und Fortbildungen durchgeführt, die dem Aufbau vernetzter Hilfsstrukturen und der Kompetenzerweiterung der Sachbearbeitung dienen.

Beratungszeitraum: seit Juli 1998

Entwicklungs-/Beratungsfelder

- Konzepte und Praxis der Hilfeplan- und Hilfevertragsgestaltung
- Methoden des Case-Managements und Umsetzungstraining individuell passgenauer Hilfestellungen
- Aufbau, Nutzung und Monitoring gemeinwesenorientierter Hilfenetzwerke
- Zielgruppenauswahl und -ermittlung
- Organisationsentwicklung der Modellämter
- Zeitbudgetanalysen und Fallzahlermittlung

Beratungs-/Entwicklungsmethoden

Organisations- und Personalentwicklungsworkshops sowie Fortbildung bei zehn örtlichen Trägern der Sozialhilfe in NRW, Hessen und Rheinland-Pfalz.

Projektleitung: Akademie für Recht, Verwaltung, Sozialwesen, Mönchengladbach, Prof. Dr. Achim Trube

Finanzvolumen: ca. 10.000,-- €

Kostenträger:

- Kreis Groß-Gerau
- Kreis Siegen-Wittgenstein
- Rhein-Sieg-Kreis
- Hochtaunuskreis
- Main-Taunus-Kreis
- Lahn-Dill-Kreis
- Stadt Koblenz
- Vogelsbergkreis

5.4.2 Case Management-Forschung an außeruniversitären Einrichtungen

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, Zentralabteilung Bildungsforschung (Projektleitung: B. Eckart; Mitarbeiter: R. Mauch)

Expertenunterstützte Beratung (EBBA) - Aufbau einer expertenunterstützten Beratung zur leistungsgerechten Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer in Bayern

Das Projekt ist in Auftrag gegeben und gefördert worden durch das Arbeitsministerium Bayern.

Die Fachberatung EBBA soll als innovatives Informations- und Beratungskonzept im Bereich der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beruf eingesetzt werden. Sie zielt darauf, den unterschiedlichen Ansprechpartnern in Betrieben und Verwaltungen zusätzlich zu behördlichen Hilfen, ergänzende und unterstützende Dienstleistungen der Information, Beratung, Betreuung und Begleitung anzubieten, die kundenorientiert und bedarfsgerecht ausgerichtet sind.

Beratung als betriebsnahe Dienstleistung:

Zunehmende Rationalisierungen, erhöhte Leistungsstandards und restriktive Personalplanungen rücken sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern immer mehr die Frage nach der Vereinbarkeit von sozialer Verantwortung und wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens in den Mittelpunkt. Zwar können behinderte Arbeitnehmer auf soziale Rücksichtnahmen rechnen; letztlich jedoch müssen auch sie den betrieblichen Anforderungen entsprechen können. Damit Personalentscheidungen zugunsten von behinderten Arbeitnehmern ausfallen, müssen fachkundige Informationen vor Ort aufgearbeitet und besprochen werden. Hierbei sind die Besonderheiten des Einzelfalls wie des Betriebsablaufs zu berücksichtigen und tragfähige Problemlösungen zu erarbeiten.

Ziel des Projektes ist deshalb die Entwicklung einer Fachberatung mit folgenden Aufgaben:

- Betriebe und Behörden gezielt und umfassend zu beraten,
- Problemlösungen der beruflichen Integration zu erarbeiten,
- betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten zu unterstützen und zu begleiten,
- öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu planen und gemeinsam durchzuführen.

Das Beratungs- und Dienstleistungsangebot richtet sich an aufgeschlossene Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Betroffene in Betrieben und Verwaltungen, die einer fachlichen Unterstützung "von außen" unvoreingenommen gegenüberstehen und eine kompetente Beratung bei betrieblichen Problemlösungen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen schätzen.

Kooperation und Case Management:

Die Fachberatung EBBA kooperiert mit Einrichtungen und Diensten der beruflichen Integration, mit Trägern der beruflichen Aus- und Weiterbildung, mit innovativen Projekten zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen sowie mit Fachstellen der "offenen Behindertenarbeit", um neueste Erkenntnisse und Erfahrungen in die betriebliche Praxis einzuspielen. Die sich dabei ergebenden Kontakte führen oft zu einer

vernetzten Zusammenarbeit, die im Sinne des Unterstützungsmanagements (Case Management) gestaltet und ausgebaut wird. Im Einzelfall verlangen die betriebsspezifischen Fragestellungen auch den Einsatz von Experten aus anderen Bereichen (z. B. Arbeitsmedizin, Ausbildungsleiter).

Zum methodischen Grundverständnis der Fachberatung:

Das Angebot der Fachberatung an betriebliche Entscheidungsträger wie Betroffene geht von einer positiv-sachlichen Grundeinstellung aus: Zum einen können behinderungsbedingte Anpassungsschwierigkeiten ein arbeitsorganisatorisches, betriebstechnisches oder soziales Problem im Betrieb darstellen. Zum anderen werden Zusammenhänge zwischen betrieblicher Sozialstruktur und dem Führungsverhalten von Vorgesetzten einerseits und dem Leistungsverhalten und den tätigkeitsrelevanten Einschränkungen - sofern überhaupt vorhanden - behinderter Arbeitnehmer andererseits oft zu wenig beachtet. Daher scheint es notwendig und sinnvoll, die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten des behinderten Arbeitnehmers abzustimmen (Anforderungs- und Leistungsprofil) und variable Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen.

Fachliche Begleitung des EBBA-Teams Mittelfrankens:

Im Raum Mittelfranken hat sich eine Arbeitsgemeinschaft konstituiert (EBBA-Team) - bestehend aus insgesamt 14 Mitgliedern aus unterschiedlichen Einrichtungen - die Aktionsmöglichkeiten im Rahmen des EBBA-Konzeptes entwickelt und umsetzt. Hierbei werden bestehende Ressourcen wechselseitig genutzt, teamorientierte Arbeitsmethoden eingesetzt und projektorientiertes Vorgehen bevorzugt. Die Sicherstellung eines zielführenden Vorgehens und die kontinuierliche Prozesssteuerung der EBBA-Aktivitäten übernimmt eine eigene Funktionsstelle "EBBA-Koordination" der bfz Bildungsforschung (Arbeitsassistentz).

Methoden: Projektorientierte Verfahren, Workshops, Präsentation, Produkte, Informationsveranstaltungen

Laufzeit: 1988 - 1999 (abgeschlossen)

**COI; Bayerisches Forschungszentrum für Wissensbasierte Systeme
(Projektleitung: P. Mertens; Mitarbeiter: P. Hartmann)**

Kosten und Nutzen von Dokumenten- und Workflow-Management-Systemen

Das Vorhaben ist ein Eigenprojekt.

Ziel ist die Prognose und Verifikation von Kosten und Nutzen der Einführung von Dokumenten- und Workflow-Management-Systemen (Aufwandschätzungen, Abschätzungen der Nutzeffekte). Weiterhin sollen die Einsatzmöglichkeiten der Simulation von Geschäftsprozessen zur Nutzenschätzung geprüft werden. Es wird ein Angebotssystem mithilfe des Case-based Reasoning zum Angebot von Dokumenten- und Workflow-Management-Systemen entwickelt und die Einsatzmöglichkeiten der Auswertung der Protokolldaten eines WMS zur Generierung von Management-Informationen analysiert sowie der Nutzen der Prozesskostenrechnung zur Entscheidungsunterstützung beim Einsatz von WMS geprüft.

Methoden:

- Analyse des Ist-Zustandes vorhandener Installationen,
- Schätzung zukünftiger Installationen des Aufwands und des Nutzens mit Hilfe einer Projektdatenbank und Protokolldaten.
- Generierung eines Soll-Referenzmodells im Sinne des Best-Practice
- Basis: DMS/WMS des Projektpartners + Marktstudie und Vergleich mit dem SoTA.

Laufzeit. 09.1998 - 09.2001 (abgeschlossen)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Projektbearbeiter: C. Brinkmann; Dr. V. Gottsleben; H. Rudolph)

Frühzeitige Erkennung des Risikos längerfristiger Arbeitslosigkeit durch Profiling und Entwicklung neuartiger Verfahren zur Verringerung dieses Risikos durch systematisches Fall-Management unter Beteiligung von Dritten - Begleitforschung zum Modellprojekt

Es handelt sich um ein Eigenprojekt der Bundesanstalt für Arbeit.

Im Rahmen des Projektes bezeichnet Profiling die Klassifizierung von Arbeitslosen auf der Basis einer formalisierten Indikatorenliste entsprechend ihrer potentiellen Gefährdung durch Langzeitarbeitslosigkeit (LZA). Fallmanagement (Case Management) soll als neuer Ansatz zur fallorientierten und 'ganzheitlich' konzipierten Unterstützung des Arbeitsuchenden im Wiedereingliederungsprozess erprobt werden.

Ziel des Projektes ist es, Instrumente zur frühzeitigen Identifizierung potentieller Langzeitarbeitsloser (Profiling) zu entwickeln, in einem Modellversuch in drei Arbeitsämtern zu erproben und durch eine intensive Betreuung (Case-Management) der ermittelten Zielgruppe den Eintritt von LZA zu verhindern. Es werden drei Aspekte unterschieden:

1. Frühzeitige Erkennung des Risikos von Langzeitarbeitslosigkeit anhand statistischer (soziodemografischer) Merkmale,
2. Ergänzung durch weitere Klärung persönlicher Risiken,
3. Entwicklung von "ganzheitlichen" Maßnahmen unter Beteiligung von Dritten zur schnelleren beruflichen Integration und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Methoden: Es wurden drei Arbeitsämter ausgewählt, in denen während der Projektlaufzeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit im Rahmen eines intensiven Beratungsgesprächs Arbeitslose - über ein formalisiertes Punkteraster, in das neben den aus der Statistik gewonnenen Kriterien auch Feststellungen und Einschätzungen der Fachkräfte sowie möglicherweise Selbsteinschätzungen der Arbeitslosen eingehen sollen - als potenzielle LZA identifiziert werden. Anhand vorliegender IAB-Berechnungen ist davon auszugehen, dass durchschnittlich jeder vierte Zugang in die Arbeitslosigkeit zu LZA führt. Die Indikatorwirkung der gewonnenen Kriterien ist z. T. nur von mittelbarer Natur, die sich dahinter verbergenden Kausalitäten, die Verursachungszusammenhänge - wie z. B. das Alter - bleiben z. T. verborgen. Dies ist unbefriedigend, lässt sich aber mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht vermeiden. Es kann in Kauf genommen werden, solange die Indikatoren tatsächlich die hinreichend deutliche "Anreicherung" der durch

LZA gefährdeten Personen in der ausgewählten Menge erlauben. In einem Kontrollgruppendesign werden in jedem Amt drei Teilgruppen von Arbeitslosen gebildet, die - bezogen auf das erste halbe Jahr der Projektlaufzeit - jeweils etwa 500 Zugänge in Arbeitslosigkeit umfassen:

- a) Arbeitslose, die nicht als potenzielle LZA eingestuft werden, die also durch das Raster des Bewertungsschemas als "unauffällig" hindurch fallen,
- b) Arbeitslose, die beim Zugang als potenzielle LZA eingestuft werden und mit Zustimmung der Betroffenen an eine externe Agentur überwiesen werden, sowie
- c) Arbeitslose wie unter b), die im Arbeitsamt wie üblich betreut werden, ohne dass die genannte externe Agentur eingeschaltet werden.

Laufzeit: 12.1999 - 2002

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Projektleitung: Dr. G. Peter; Mitarbeiter: O. Katenkamp; M. Niehaus; U. Grüneberg)

Einführung von Wissensmanagementsystemen in Wirtschaft und Wissenschaft

Bei dem Projekt handelt es sich um auch finanziell geförderte Auftragsforschung des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung NRW.

Es wird von folgender Ausgangslage ausgegangen: Globalisierung, Dynamisierung der Märkte und komplexe Netzwerke oder neue flexible Organisationsformen erfordern von Unternehmen und Organisationen in Wirtschaft und Wissenschaft neue Strategien zur Wissensgenerierung. Die Anstrengungen des Managements setzen auf ein komplexes Wissensmanagement, das aus verschiedenen Instrumenten, Methoden und Tools der Informationstechnologie sowie der Personal- und Organisationsentwicklung besteht. In den letzten fünf Jahren entstanden Wissensmanagementsysteme, deren Nutzen und Erfahrungen häufig noch nicht ausgewertet sind.

Ziel der Studie ist es, die bisherigen Case Studies, die repräsentativen Befragungen und die Marktstudien auszuwerten und die bisherigen Erfahrungen bei der Einführung von Wissensmanagementsystemen zu analysieren. Die unterschiedlichen Hard- und Softwareangebote sowie die eingesetzten Instrumente der Wissensgenerierung werden zusammengestellt und auf ihre Nutzbarkeit in unterschiedlichen Anwendungsfeldern verglichen. Parallel dazu werden Expertengespräche mit ausgewählten Praktikern und Forschern durchgeführt und in einem Workshop die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert.

Methoden:

- Workshops
- Expertengespräche
- Marktanalyse

Laufzeit: 07.2001 - 03.2002

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen (Projektleitung: Prof. Dr. D. Danckwerts; MitarbeiterInnen: D. Wuppermann; M. Jerichow; D. Lohre; B. Wehrhöfer; H. Mrosek; P. Berkessel; E. Kaewnetara; R. Zimmermann-Heckmann)

Innovatives Transportmanagement - Rheinhäfen und Rhein-See-Verkehr

Das Vorhaben ist ein durch das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen, die Europäische Kommission sowie die Gemeinschaftsinitiative ADAPT gefördertes Eigenprojekt.

Die Projektnehmer gehen davon aus, dass die Transportvolumen in der EU und die Intensivierung der Arbeitsabläufe von ausschlaggebender Bedeutung für den Rhein als Seeweg und Binnenwasserstraße sind.

Ziel des Vorhabens ist es, die wirtschaftlichen und ökologischen Erfordernisse bezogen auf den Ausbau von Arbeitsplätzen zu erkunden und Kon-

zepte ihrer Umsetzung zu entwickeln. Dabei liegen dem Projekt folgende Vorstellungen zugrunde:

1. Unterschiedliche Hafenstandorte zu einem dezentralen, dabei integrierten Verband zu fügen;
2. Maßnahmen zur Unterstützung wirtschaftlicher, ökologischer und technologischer Modernisierungen der Hafenunternehmen, Binnenschifffahrt und Verladen abgestimmt durchzuführen;
3. ein Modal-Split-System für die Transportoptimierungen anzustreben, das Land- und Wassertransporte unter günstigen Voraussetzungen aufeinander bezieht (KLV) und
4. Management wie Beschäftigte der Disposition und der gewerblichen Arbeiten aufeinander bezogen für diesen Prozess zu qualifizieren.

Methoden:

- Fachliteraturanalyse,
- themenspezifische Expertenbefragungen,
- Befragungen und Diskussionen mit allen relevanten Akteuren,
- Einbeziehung internationaler Experten zum Vergleich.

Erhebung:

- Gruppendiskussion;
- Ca. 70 Expertengespräche in Hafenbetrieben und Unternehmen der Region;
- 70 Schriftliche Befragungen; 40 Beobachtungen;
- Akten-, Dokumentenanalyse;
- Inhaltsanalyse.

Laufzeit: 03.1998 - 03.2000 (abgeschlossen)

Die außeruniversitären Case Management-Projekte sind auf arbeitsmarktspezifische Problemlagen - wie die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, neue Unternehmensstrategien zur Wissensgenerierung, Optimierung logistischer Entscheidungen - fokussiert, die vor allem unter ökonomischen Gesichtspunkten bearbeitet werden.

Offensichtlich - so lassen sich die skizzierten Forschungsprojekte zum Case Management deuten - gibt es in der Bundesrepublik noch kein theoretisch fundiertes Konzept "Case Management", sei es medizinisch, (sozial)ökonomisch oder juristisch begründet.

5.4.3 Zusammenfassung

Die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung, dass zeigen die theoretischen Überlegungen, die historischen Zusammenhänge, die Praxisansätze, die Weiterbildungsangebote wie auch die Forschungsprojekte zu Case Management, kann in zweierlei Hinsicht zu einer wissenschaftlich basierten Prozessoptimierung beitragen, die über die Konstruktion von Bildungsgängen und Curricula letztlich auf die Subjektentwicklung und -entfaltung gerichtet ist: Im Hinblick auf die politische Gestaltung (neue Bildungsgänge) zum einen und auf die inhaltliche Gestaltung (Wissen und Können) zum anderen.

Um diesbezüglichen Missverständnissen vorzubeugen: Es geht nicht darum, die Bildungs- bzw. Erziehungswissenschaft zur „Super“-wissenschaft zu erheben, sondern darum, dass ihr Erkenntnisinteresse - die Subjektbildung - sie dazu legitimiert, die Fragen und Probleme zu formulieren, die es im interdisziplinären Kontext angesichts neuer Arbeitsschneidungen und Bedarfe an Arbeitsvermögen zu lösen gilt.¹⁰ Das allerdings ist eine Voraussetzung, wenn diese notwendigen gesellschaftlichen Bedarfe an Arbeitsvermögen nicht allein am Maßstab einer - der Marktlogik untergeordneten - Verwertungsperspektive ausgerichtet entwickelt werden sollen. Das berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisinteresse sichert somit über die Konstruktion von Bildungsgängen, dass über die gesellschaftlichen Bedarfe hinaus, die Gewinnung von Weltaufschluss, Weltverfügung und Weltgestaltung der Subjekte ermöglicht wird.

¹⁰ Das setzt voraus dass die Qualifikationsforscherinnen und -forscher über eine spezifische Form von Funktionswissen verfügen, dass nicht dem professionellen Handlungswissen im Feld entspricht, gleichwohl sicherstellt, dass zentrale Handlungsprozesse nachvollzogen werden können.

Ergebnisse zur politische Gestaltung von Case Management

Zum einen kann sie dieses Ziel über die Bereitstellung berufsbildungswissenschaftlicher Forschungsergebnisse im (politischen) Gestaltungsprozess realisieren, dann nämlich, wenn neue Arbeitsschneidungen relevant werden und nach Lösungen für neu entstehende Bedarfe gesucht werden muss. Hier setzt die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung auf der (Exo)Ebene der Analyse von Akteurskonstellationen, Feldkonzepten, Technisierungsprozessen, Interdisziplinarität und Marktlogiken an und kann mit ihren Ergebnissen zur Objektivierung und Optimierung des notwendigen Implementierungsprozesses einen Beitrag leisten (Stichwort: wissenschaftliche Politikberatung; vgl. dazu Buchmann 1999). Denn die Analysen in diesem Kapitel haben auf eine Implementierungskette von Case Management aufmerksam gemacht, in welcher sich 6 Einzelschritte unterscheiden lassen, die in folgender Übersicht einerseits als allgemeine aufgeführt und andererseits im Hinblick auf die bei der Implementierung von Case Management konkret werdenden Aspekte ausdifferenziert sind.

Implementierung neuer Arbeitsorganisationsstrukturen		
	Allgemein	Case Management
Vorlauf	Schritt A: Entstehung bzw. Hervortreten einer gesellschaftlichen Problemlage, eines gesellschaftlich relevanten Problems	Finanz-/Sozialpolitische Strategien/Veränderte Finanzierungsstrategien/Haushaltsreorganisation
	Schritt B: Veränderungen/Auswirkungen in gesellschaftlichen Teilbereichen	Zwang zur Kostenreduktion: Effizienz und Effektivität im Gesundheitswesen werden zum Thema
	Schritt C: Initiierung von Fortbildungsmaßnahmen	(reduzierte) Übernahme erprobter Strategien aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum: kurzfristige Schaffung entsprechender Weiterbildungsangebote „Case Management“ o. ä. für betroffene Berufsgruppen bzw. Funktionsträger
Nachlauf	Schritt D: Förderung von Forschungsprojekten	Effektivitäts- und effizienzorientierte Evaluationsprojekte in unterschiedlichen (Schnittstellen-) Bereichen werden initiiert.

Schritt E: Transfer in andere Bereiche		Übernahme strategischer Elemente in andere gesellschaftliche Bereiche: Z. B. Beratungsrationalisierung (Expertensysteme) Workflow-Management Dokumenten-Management Risikostreuung Arbeitslosigkeit (Profiling) Wissensmanagement Transportmanagement
Schritt F: Schaffung der gesetzlichen Grundlagen		z. B. verpflichtet das RSAV alle Krankenkassen zur Implementierung von Case Management-Strukturen; ähnliche Gesetzgebungs- bzw. Verwaltungsakte sind im Rahmen der Verwaltungsstrukturereformen geplant bzw. umgesetzt (siehe SGB III/Bundesagentur für Arbeit)

Abbildung 46: Implementierung neuer Arbeitsorganisationsstrukturen

Schritt A - C sind als „Vorlauf“ zu bezeichnen, während Transfer und schließlich Verrechtlichung *nachlaufend* in Schritt D - F erfolgen und zwar zunächst ohne entsprechende berufsbildungswissenschaftliche Rückbezüge, die dann ebenfalls erst nachlaufend nämlich ggf. bei der Konstruktion von Curricula relevant werden. Ein solcher Prozess gestaltete sich in aller Regel ressourcenintensiv, langwierig und führt zu monistischen Lösungsmodellen, die eine partielle Mängelreduzierung leisten. Wie die Lösungen letztendlich gestaltet sein werden, ist derzeit nicht absehbar und hängt von den Akteurspolitiken ab.

Allerdings konnten über diese Implementierungskette auch erste Hinweise auf die neuen Bedarfe an Arbeitsvermögen - wie in den Zwischenfaziten herausgestellt - gewonnen werden.

Ergebnisse zur inhaltlichen Gestaltung von Case Management: Wissen und Können

Zum anderen fundiert die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung über die im ersten Schritt ermittelten Bedarfe an Arbeitsvermögen die Ausbildung des im Case Management relevant werdenden konkreten Wissens und Könnens.

Dieses Wissen und Können ist - so lassen sich die Analysen der Theorie- und Praxisansätze, der Weiterbildungsangebote und der Forschungsprojekte zusammenfassen - als schnittstellenorientiertes, überfachliches, entscheidungs- bzw. steuerungsorientiertes, kooperations- und koordinationsförderndes etc. in Bildungsgängen zu entwickeln.

Da es dabei nicht um die 1:1-Abbildung der gesellschaftlich formulierten Bedarfe an zukünftige Arbeitskräfte geht, sondern um die Ausbildung von Arbeitsvermögen, setzt dort die wissenschaftliche Curriculumkonstruktion an, um auf der Basis der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsergebnisse ein auf Subjektbildung und -entfaltung gerichtetes Kompetenzspektrum zu erarbeiten, das es in angemessenen Bildungsgängen z. B. im Gesundheitswesen zu entfalten gilt.

Es hat sich gezeigt, dass die neuen Arbeitsschneidungen und damit notwendig werdenden Bedarfe ohne das berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisinstrument der Entmischung nicht ohne weiteres und sicher nicht in dieser frühen Phase zur Kenntnis hätten genommen werden können; zumal die Betrachtung der Praxisfelder, der Weiterbildungsangebote und auch der Forschungsprojekte - ohne eine in unmittelbarem Zusammenhang mit den Entmischungen stehende Thesenbildung - die real ablaufenden Entwicklungen nicht ohne weiteres preisgegeben hätte.

5.5 Zum Arbeitsvermögen im Gesundheitswesen: Traditionelle Arbeitsschneidungen und Wissen und Können im Case Management

Betrachtet man das Gesundheitswesen in seiner Gesamtheit, so wird für die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche nach unterschiedlichen Berufsbildern ausgebildet, die sowohl dem akademischen wie dem nichtakademischen Bereich zuzuordnen sind und in dieser Differenzierung historisch spezifische hierarchische Entscheidungs- und Steuerungsstrukturen herausgebildet haben.

5.5.1 Traditionelle Arbeitsschneidungen im Gesundheitswesen

Um die *neuen* Bedarfe an Arbeitsvermögen realistisch einschätzen zu können, erfolgt zunächst eine Betrachtung der klassischen Berufsbilder im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen. Dieses auf den ersten Blick unproblematisch erscheinende Ansinnen, offenbarte allerdings bei der Umsetzung einige Schwierigkeiten aufgrund struktureller Inkonsistenzen. Sie betreffen in erster Linie die unterschiedlichen Verschlagwortungen und damit unterschiedlichen Berufssystematiken, die institutionenspezifisch geführt werden. So unterscheidet das Statistische Bundesamt im Mikrozensus (Gesundheitspersonal nach Berufen/2003 insgesamt: 4.185.000, davon 3.020.000 Frauen) folgende Berufsbilder:

- **Gesundheitsdienstberufe** (2003: 2.243.000): Ärzte, Zahnärzte, Apotheker;
- **Übrige Gesundheitsdienstberufe** (2003: 1.820.000): Arzthelfer, zahnmedizinische Fachangestellte, Diätassistenten, Heilpraktiker, Helfer in der Krankenpflege, Gesundheits- und Krankenpfleger (inkl. Hebammen), Physiotherapeuten, Masseur, medizinische Bademeister, medizinisch-technische Assistenten, pharmazeutisch-technische Assistenten, therapeutische Berufe;
- **Soziale Berufe** (2003: 307.000): Altenpfleger, Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen;
- **Gesundheitshandwerker** (2003: 137.000): Augenoptiker, Orthopädiemechaniker, Zahntechniker, sonstige Gesundheitshandwerker;
- **Sonstige Gesundheitsfachberufe** (2003: 80.000): Gesundheitsingenieure, gesundheitssichernde Berufe, Gesundheitstechniker, Pharmakanten, pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte;
- **Andere Berufe im Gesundheitswesen** (2003: 1.443.000).

In dieser Differenzierung tauchen die seit den 1990er Jahren implementierten akademischen Pflegeberufe nicht explizit auf. Betrachtet man demgegenüber die Berufsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit in der

Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (BERUFEnet) so zeigt sich folgendes Bild:

- **Heilberufe:** Arzt/Ärztin (Uni), Diplom-Gesundheitsökonomin (FH)
- **Gesundheitsberufe:**
 - *Ausbildungsberufe:* Altenpflegehelferin (Berufsfachschule), Altenpfleger (Berufsfachschule);
 - *Weiterbildungen:* Altenbetreuer, Altentherapeut, Fachaltenpfleger Onkologie, Fachberater Altenhilfe, Fachwirt Alten- und Krankenpflege, Lehrkraft Altenpflegeschulen, Leiter Altenpflegeschule;
 - *Studiengänge:* Diplom-Fitnessökonom (BA)
- **Pflegeberufe:** Diplom-Gesundheitsökonom (FH), Diplom-Gesundheitsökonom (Uni), Diplom-Pflegepädagoge (FH)
- **Krankenpflege** (64 Berufsbilder¹¹):
 - *Ausbildungsberufe* (6): Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger (neu), Gesundheits- und Krankenpflegehelfer (neu), Gesundheits- und Krankenpfleger (neu), Kinderkrankenpfleger, Krankenpflegehelfer, Krankenpfleger (alle Berufsfachschule);
 - *Studiengänge* (7): Bachelor of Science (FH) Pflege und Gesundheit, Bachelor of Science (FH) Pflegemanagement (Nursing Management), Diplom-Krankenpfleger (Uni); Pflegemanager, Pflegewissenschaftler (FH/Uni);
 - *Weiterbildungen* (44): Ambulanzpfleger, Aufnahmepfleger, Baderpfleger, Betriebssanitäter, Fachaltenpfleger, Fachaltenpfleger klinische Geriatrie/Rehabilitation, Fachaltenpfleger Psychiatrie, Facharbeiter Krankenpflege, Fachkinderkrankenpfleger, Fachkinderkrankenpfleger Intensivmedizin/-pflege, Fachkinderkrankenpfleger Nephrologie, Fachkinderkrankenpfleger Onkologie, Fachkinderkrankenpfleger Operationsdienst, Fachkinderkrankenpfleger Psychiatrie, Fachkrankenpfleger, Fachkrankenpfleger Anästhesie/Intensivmedizin, Fachkrankenpfleger Dialyse, Fachkrankenpfleger Endoskopie,

¹¹ Datenstand: 24.07.2005. Zum Vergleich Datenstand 13.07.2005: 66 Berufsbeschreibungen unter „Krankenpflege“.

Fachkrankenpfleger Hygiene, Fachkrankenpfleger Intensivpflege, Fachkrankenpfleger Onkologie, Fachkrankenpfleger Operationsdienst, Fachkrankenpfleger Psychiatrie, Fachkrankenpfleger Radiotherapie/Nuklearmedizin, Fachkrankenpfleger Rehabilitation, Fachkrankenpfleger für Klinische Geriatrie, Fachwirtin Alten- und Krankenpflege, Familiengesundheitsschwester, Funktionskrankenschwester, Gesundheits- und Sozialökonomin, Heilgehilfin, Leiterin Sozialstation, Mentorin Pflegeberufe, Nachtwache-Krankenhaus, OP-Helferin, Pflegedienstleiterin, Pflegedienstleiterin Kinderkrankenpflege, Schiffsschwester, Stationsleiterin Kranken-, Alten-, Kinderkrankenpflege, Stationsschwester Kinderkrankenpflege, Sterilisatorin-Krankenhaus, Stomatherapeutin, Unterrichtsschwester, Werkschwester.

Arzthelfer (8):

Ausbildungsberufe (4): Arzthelferin, Medizinische Fachangestellte (neu), Tierarzthelferin, Tiermedizinische Fachangestellte (alle Duale Berufsausbildung)

Weiterbildungen: Arztfachhelfer, Arztfachhelfer Gesundheitserziehung, Sprechstundenhelfer, Sprechstundenschwester

Medizinisch-technische Assistenten (17):

Ausbildungsberufe (7): Medizin Laborantin, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin, Medizinisch-technische Assistentin Funktionsdiagnostik. Medizinisch-technische Radiologieassistentin, Operationstechnische Assistentin, Veterinärmedizinische Assistentin, Zytologieassistentin (alle Berufsfachschule)

Weiterbildungen (9): Fachassistentin Hämatologie, Fachassistentin klinische Chemie, Fachassistentin neurophysiologische Funktionsdiagnostik, Fachassistentin Nuklearmedizin, Fachassistentin radiologische Diagnostik, Laborleiterin Medizinisch-technisches Labor, Leitende Assistentin Medizinisch-technisches Labor, Medizinisch-technische Lehrassistentin, Study Nurse

Sonstige Fachkräfte(1): Medizinisch-technische Assistentinnen Nuklearmedizin

Die Übersichten der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigen u. a. die neuen akademischen Pflegeberufe, führen allerdings alte und neue Berufsbezeichnungen parallel fort, auch in bezug auf solche Berufe, für die ausschließlich in der ehemaligen DDR ausgebildet wurde (Beispiel: Diplom-Krankenschwester - Uni). Das ist insofern nachvollziehbar als entsprechend Ausgebildete zur Klientel der Bundesagentur für Arbeit gehören und ggf. eine qualifikationsadäquate Beschäftigung auf dem inzwischen gesamtdeutschen Arbeitsmarkt suchen. In Verbindung mit den zahlreichen sich zum Teil überschneidenden Berufsbezeichnungen, die auf nichtakademischen und akademischen Weiterbildungen beruhen, entsteht ein eher unübersichtliches Gesamtbild.

Die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten machen deutlich, dass im Gesundheitsbereich - wie in anderen Beschäftigungsbereichen auch und wie bereits oben angesprochen - neue Anforderungen an die Beschäftigten größtenteils zunächst über Weiterbildungen sicher zu stellen versucht werden. Dieses „klassische“ Vorgehen ist allerdings nur in einem begrenzten Rahmen funktional; es verliert seine Funktionalität u. a. dann, wenn die tatsächlichen Ausbildungszeiten¹² zu lang oder die Spezialisierungsgrade zu hoch werden.

Mit Blick auf den historischen Entstehungskontext von Case Management in den USA, die Case Management Ansätze in der Praxis, die Weiterbildungen und Forschungsansätze zu Beginn dieses Kapitels, wird deutlich, dass Case Management - im Gesundheitsbereich - in erster Linie auf solche Arbeitszusammenhänge zielt, in denen Mediziner und Pflegende tätig sind bzw. es werden diese Ausbildungen vorausgesetzt, wenn es um eine (Zusatz)Qualifizierung Case Management geht. Dass die weiteren Arbeitsbereiche bzw. Handlungsfelder im Gesundheitswesen durch den Rationalisie-

¹² Die bei Stationsleitungen in Pflegefunktionsabteilungen häufig anzutreffende Ausbildungsbiografie umfasst drei Jahre Krankenpflegeausbildung plus 2 Jahre Berufspraxis plus 2 Jahre Weiterbildung Fachkrankenpflege plus ein bzw. zwei Jahre Weiterbildung Leitungsfunktionen, also letztlich eine Gesamtausbildungszeit von sieben Jahren, die notwendige praktische Tätigkeit zwischen Erstausbildung und erster Weiterbildungsphase nicht eingerechnet.

rungszwang betroffen sind bzw. sein werden, steht außer Frage. Wie die weiteren Berufsgruppen (kaufmännische und logistische beispielsweise) im Gesundheitswesen von den mit Case Management relevant werdenden neuen Bedarfen an Arbeitsvermögen tangiert werden, ist derzeit noch offen. Die veränderten Arbeits-schneidungen lassen allerdings auch in den Dienstleistungsbereichen außerhalb der Pflege und der Medizin auf vergleichbare Entwicklungen schließen; zumal die Rahmenbedingungen und damit der Rationalisierungszwang das gesamte Gesundheitswesen betreffen. Die weiteren Analysen im Kontext dieser Arbeit sind zunächst auf die pflegerische, partiell auf die medizinische und sozialversicherungsbezogene Handlungspraxis gerichtet. Damit stehen die Veränderungen im Vordergrund, die die curriculare Gestaltung der bisher nichtakademischen, pflegerischen Bildungsgänge tangieren, ohne dabei die ggf. neu zu justierenden vertikalen Beziehungen der pflegerischen Arbeitsvollzüge zur Medizin und zur Sozialversicherung aus dem Blick zu verlieren.

Bevor im nächsten Abschnitt die Ergebnisse der Felduntersuchungen zu aktuellen Case Management - Ansätze im Gesundheitswesen dargestellt werden, werden im Folgenden die bisherigen Arbeitsvermögen, wie sie in den traditionellen pflegerischen und medizinischen Bildungsgängen erworben werden sollen, referiert, um sie anschließend mit den im Case Management relevant werdenden *neuen* Bedarfen zu korrelieren. Zur Analyse der in den traditionellen Bildungsgängen inkorporierten Arbeitsvermögen wurden die Aspekte *Tätigkeit*, *Ausbildung* und *rechtliche Grundlagen* der Berufsbildbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit¹³ herangezogen. Diese dienen vor allem dazu, interessierten Ausbildungsplatzsuchenden die Voraussetzungen, Ziele, Aufgaben, Strukturen etc. der Ausbildungsgänge zu vermitteln; sie sollten insofern alle - auch für diese Untersuchung notwendigen - Basisinformationen enthalten.

¹³ Die aktuellste Übersicht bietet hier die Datenbank BERUFEnet (www.berufenet.de) der Bundesagentur für Arbeit, die regelmäßig aktualisiert wird. Die folgenden Berufsbildbeschreibungen wurden dieser Datenbank entnommen.

Berufsbild: Gesundheits- und Krankenpfleger/innen

Tätigkeit: Die Gesundheits- und Krankenpfleger/innen organisieren und planen die Pflege der Patientinnen und Patienten in Krankenhäusern und anderen stationären und ambulanten Einrichtungen. Pflegeaufgaben führen sie entweder eigenverantwortlich aus oder wirken an deren Erledigung mit. Hauptsächlich arbeiten Gesundheits- und Krankenpfleger/innen in Krankenhäusern und Rehabilitations-Kliniken, bei ambulanten häuslichen Pflegediensten, in Einrichtungen der Altenpflege, in der ambulanten Rehabilitation und für humanitäre Organisationen. Ihr Arbeitsplatz ist meist die Krankenstation, in der häuslichen Pflege die Patientenwohnung. Auch in Blutspendezentralen, Arztpraxen, bei Krankenkassen, Kranken- und Pflegeversicherungen, Gesundheitsbehörden oder Kinderkrippen finden sie Beschäftigung. Arbeitsmöglichkeiten bieten sich ferner in Krankenstationen größerer Wirtschafts- und Industrieunternehmen oder auf Schiffen

Ausbildung: Bei dem Ausbildungsgang Gesundheits- und Krankenpfleger/in handelt es sich um eine bundesweit einheitlich geregelte schulische Ausbildung an Berufsfachschulen für Krankenpflege. Die Ausbildung dauert in Vollzeit 3 Jahre, in Teilzeit maximal 5 Jahre. Die integrative Pflegeausbildung, das heißt, der gleichzeitige Erwerb eines Abschlusses als Gesundheits- und Krankenpfleger/in und als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in oder Altenpfleger/in, dauert je nach Bundesland 3 bis 3,5 Jahre.

Ausbildungsinhalte: Während des praktischen und theoretischen Unterrichts lernt man beispielsweise:

- wie der Pflegebedarf unter Berücksichtigung sachlicher, personenbezogener und situativer Erfordernisse ermittelt und begründet wird,
- wie der menschliche Körper aufgebaut ist und wie die verschiedenen Körperfunktionen ablaufen,
- wie man Ärztinnen und Ärzten assistiert, ärztliche Maßnahmen, Operationen und Visiten vor- und nachbereitet,
- welche Krankheitsursachen und Krankheiten es gibt, wie Krankheiten vorgebeugt wird, wie sie diagnostiziert und behandelt werden,

- welche Pflorgetechniken es gibt und wie man sie anwendet (zum Beispiel Wundversorgung, Injektionen, Infusionen; spezielle Pflege von Augen, Ohr, Nase, Mund und Haut),
- wie man Patienten aufnimmt, verlegt und entlässt,
- welche Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge es gibt und welche Hilfen und Begleitung man anbieten kann,
- wie man Patienten beobachtet und Befunde dokumentiert,
- wie man eine Fieberkurve einträgt, wie Blut entnommen und Röntgenuntersuchungen vorbereitet werden,
- wie man in Notfällen erste Hilfe leistet,
- wie man das soziale Umfeld der zu pflegenden Person sowie ethnische, interkulturelle, religiöse und ethische Faktoren einbezieht,
- was bei der Entwicklung und Umsetzung von Qualitätskonzepten zu beachten ist,
- wie man Pflegemaßnahmen alters- und entwicklungsgerecht durchführt, wie man im Rahmen der pflegerischen Beziehung mit den Patienten und Patientinnen kommuniziert und interagiert,
- wie man an der Umsetzung von Rehabilitationskonzepten mitwirkt,
- welche rechtlichen Rahmenbestimmungen in der Krankenpflege zu beachten sind,
- wie man mit Krisen- und Konfliktsituationen umgeht,
- wie man Pflegepläne und -dokumentationen erstellt.

Während der praktischen Ausbildung im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege werden die im Unterricht erworbenen Kenntnisse vertieft und auf den verschiedenen Stationen des Krankenhauses angewendet. Praktisch ausgebildet wird in:

- **der stationären Versorgung (allgemeiner Bereich) in kurativen Gebieten:** innere Medizin, Geriatrie, Neurologie, Chirurgie, Gynäkologie, Pädiatrie, Wochen- und Neugeborenenpflege.
- **der ambulanten Versorgung in präventiven, kurativen, rehabilitativen und palliativen Gebieten:** der stationären Pflege (Differenzierungsbereich), innere Medizin, Chirurgie, Psychiatrie.

Ausbildungsaufbau:

Themenbereiche	Stunden während der gesamten Ausbildung
Theoretischer und praktischer Unterricht	2.100
Kenntnisse der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Pflege- und Gesundheitswissenschaften	950
pflegerelevante Kenntnisse der Naturwissenschaften und der Medizin	500
pflegerelevante Kenntnisse der Geistes- und Sozialwissenschaften	300
pflegerelevante Kenntnisse aus Recht, Politik und Wirtschaft	150
zur Verteilung	200
Praktische Ausbildung	2.500
Allgemeiner Bereich Gesundheits- und Krankenpflege von Menschen aller Altersgruppen in der stationären Versorgung in kurativen Gebieten in den Fächern innere Medizin, Geriatrie, Neurologie, Chirurgie, Gynäkologie, Pädiatrie, Wochen- und Neugeborenenpflege sowie in mindestens zwei dieser Fächer in rehabilitativen und palliativen Gebieten	800
Gesundheits- und Krankenpflege von Menschen aller Altersgruppen in der ambulanten Versorgung in präventiven, kurativen, rehabilitativen und palliativen Gebieten	500
Differenzierungsbereich stationäre Pflege in den Fächern innere Medizin, Chirurgie Psychiatrie	700
zur Verteilung	500

Abbildung 47: Stundenverteilung in der Krankenpflege-Ausbildung (Quelle: BERUFEnet.de/29.07.2005)

Auf der Grundlage der Stundenverteilung erstellen die Schulen individuelle Stundenpläne für die Ausbildung.

Ausbildungsabschluss: Die Ausbildung wird mit einer staatlichen Prüfung auf Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege abgeschlossen.

Erforderliche Nachweise: Zur Abschlussprüfung wird nur zugelassen, wer regelmäßig und erfolgreich an den Ausbildungsveranstaltungen teilgenommen hat. Über die Teilnahme stellt die Schule bzw. das ausbildende Krankenhaus eine Bescheinigung aus, die bei der Anmeldung zur Prüfung vorzulegen ist.

Erforderliche Prüfungen: Die Abschlussprüfung besteht aus einem schriftlichen, einem mündlichen und einem praktischen Teil.

Der **schriftliche Teil** der Prüfung erstreckt sich auf folgende Themenbereiche:

- Pflegesituationen bei Menschen aller Altersgruppen erkennen, erfassen und bewerten,
- Pflegemaßnahmen auswählen, durchführen und auswerten,
- Pflegehandeln an pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen, Qualitätskriterien, rechtlichen Rahmenbestimmungen sowie wirtschaftlichen und ökologischen Prinzipien ausrichten.

Die Prüfungsteilnehmer/innen bearbeiten pro Themenbereich in einer Aufsichtsrbeit schriftlich gestellte Aufgaben. Hierfür haben sie jeweils zwei Stunden Zeit.

Gegenstand der **mündlichen Prüfung** sind folgende Themenbereiche:

- Unterstützung, Beratung und Anleitung in gesundheits- und pflegerelevanten Fragen fachkundig gewährleisten,
- berufliches Selbstverständnis entwickeln und lernen, berufliche Anforderungen zu bewältigen,
- bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken und in Gruppen und Teams zusammenarbeiten.

Die mündliche Prüfung dauert pro Themenbereich 10 bis 15 Minuten.

Der **praktische Teil** der Prüfung erstreckt sich auf die Pflege bei einer Patientengruppe von höchstens vier Patientinnen oder Patienten und soll in sechs Stunden abgeschlossen sein. Die Prüfungsteilnehmer/innen übernehmen alle anfallenden Aufgaben einer prozessorientierten Pflege einschließlich Dokumentation und Übergabe. Im Prüfungsgespräch muss das Pflegehandeln erläutert und begründet werden.

Prüfende Stelle: Die Prüfung wird bei einem staatlichen Prüfungsausschuss abgelegt.

Erwerb von Zusatzqualifikationen: In einigen Bundesländern wird eine integrative Pflegeausbildung angeboten, bei der zusätzlich zum Abschluss Gesundheits- und Krankenpfleger/in einer der beiden Abschlüsse Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in oder Altenpfleger/in erworben wird.

Die **Abschlussbezeichnung** lautet Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin. Bei einer integrativen Pflegeausbildung lautet der zusätzlich erreichte Berufsabschluss: Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Altenpfleger/Altenpflegerin.

Ausbildungsform: Theoretischer und praktischer Unterricht finden meist in Vollzeitform an staatlichen bzw. staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen statt, die meist Krankenhäusern angegliedert sind. Ausbildungsgänge in Teilzeitform werden selten angeboten. Die praktische Ausbildung wird in den verschiedenen fachmedizinischen Abteilungen von Krankenhäusern bzw. Kliniken absolviert. Hinzu kommen Einsätze in der ambulanten Versorgung.

Der theoretische Unterricht im Klassenverband wird - je nach Schule bzw. Ausbildungsphase - ein- bis fünfmal wöchentlich erteilt oder zusammengefasst zu ein- oder mehrwöchigen Unterrichtsblöcken, die sich mit der praktischen Ausbildung abwechseln. Die Bezeichnungen der Schulen sind nicht einheitlich; sie nennen sich auch Berufsfachschulen für Krankenpflege bzw. Gesundheit, manchmal einfach auch medizinische Schulen.

Rechtliche Grundlagen:

- Regelung auf Bundesebene: Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV) vom 10.11.2003 (BGBl. I S. 2263), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 23.03.2005 (BGBl. I S. 931); Fundstelle: 2003 (BGBl. I S. 2263), 2005 (BGBl. I S. 931)
- Beispiel für die Regelung einer integrativen Pflegeausbildung auf Länderebene
 - Dies gilt nur für Bundesland Bayern: Schulversuch zur Erprobung neuer Ausbildungsangebote in Pflegeberufen vom 05.08.2004 (Bay.KWMBI. I S. 285); *Fundstelle:* 2004 (Bay. KWMBI. I S. 285)
 - Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz - KrPflG) vom 16.07.2003 (BGBl. I S. 1442), Anlage zuletzt geändert am 22.10.2004 (BGBl. I S. 2657); *Fundstelle:* 2003 (BGBl. I S. 1442), 2004 (BGBl. I S. 1776, 2657)
 - Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz-IfSG) vom 20.07.2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Art. 12 des Gesetzes vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954); *Fundstelle:* 2000 (BGBl. I S. 1045), 2001 (BGBl. I S. 2969), 2002 (BGBl. I S. 3082), 2003 (BGBl. I S. 2304, 2848, 2954)
 - Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz - ArbZRG) vom 06.06.1994 (BGBl. I S. 1170) mit darin enthaltenem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1983); *Fundstelle:* 1994 (BGBl. I S. 1170), 1998 (BGBl. I S. 3843), 2000 (BGBl. I S. 1983)

*Entwicklung der Ausbildung***Rückblick:**

- **1906/1907:** In Preußen wird die erste staatliche Ordnung für die Prüfung in der Krankenpflege erlassen. Sie schreibt eine für weibliches Pflegepersonal vorgesehene Ausbildung von einem Jahr vor.

- **1938:** Einheitliche Regelung der Ausbildung im gesamten Reichsgebiet mit dem Gesetz zur Ordnung der Krankenpflege.
- **1957:** Das Krankenpflegegesetz stellt Krankenpfleger und Krankenschwestern gleich. Die Ausbildungszeit wird auf zwei Jahre festgelegt. Hinzu kommt ein Anerkennungsjahr.
- **1965:** Die Ausbildungszeit wird auf drei Jahre verlängert. Für den theoretischen Unterricht sind 1.200 Stunden festgelegt.
- **1985:** Das Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege wird neu gefasst, die Ausbildung wird damit an die europäischen Richtlinien angeglichen. Die Ausbildungsdauer wird auf drei Jahre festgelegt. Für den theoretischen Unterricht sind 1.600, für die praktische Ausbildung 3.000 Stunden vorgesehen.
- **10. April 2003:** Der Deutsche Bundestag beschließt das "Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege". Die Novellierung war notwendig geworden, da das Krankenpflegegesetz von 1985 den aktuellen Entwicklungen im Gesundheitswesen und den Anforderungen an das Pflegepersonal nicht mehr entsprach. Eckpunkte der Reform sind unter anderem die Erhöhung des theoretischen Unterrichts auf 2.100 Stunden, die Herabsetzung der praktischen Ausbildung auf 2.500 Stunden und die Streichung des Mindestalters von 17 Jahren. Darüber hinaus werden neue Berufsbezeichnungen eingeführt.

Ausblick: Mit Blick auf die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung schätzt die Bundesagentur für Arbeit - laut Homepage vom 29.07.2005 (vgl. BERUFEnet.de) - folgende derzeit diskutierten Perspektiven als „absehbare Änderungen“ ein:

Neugestaltung der Pflegeausbildungen: Seit Jahren gibt es eine lebhafte Diskussion um die Gestaltung der Pflegeberufe. Sie reicht von dem Konzept der Akademisierung (analog zum Pflegestudium in etlichen europäischen Ländern) über den Vorschlag, die Pflegehilfeberufe durch eine einheitliche zweijährige Ausbildung als Pflegeassistent/in zu ersetzen, bis zur Forderung einer Vernetzung der Pflegedisziplinen durch die Schaffung integrativer Ausbildungssysteme.

In einigen Bundesländern gibt es bereits sogenannte Integrative Pflegeausbildungen, in denen die bislang getrennten Ausbildungen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege integriert in einer Ausbildung angeboten werden. Diese Modellkurse vermitteln jeweils zwei der Ausbildungen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege, ergänzt durch Inhalte wie zum Beispiel Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation, Familiengesundheitspflege oder Anleitung und Beratung. Ziel der Integrativen Pflegeausbildungen ist es, den veränderten Anforderungen in der beruflichen Pflege durch eine neue Ausbildungsform effektiver begegnen zu können. Aufgrund des Wandels im Gesundheitswesen und in der Gesellschaft zeichnet sich heute bereits ab, dass immer mehr ältere Menschen pflegebedürftig sind, dass die häusliche Pflege zunimmt und dass Familienangehörige mehr in die Pflege einbezogen sind. Von den Pflegekräften wird dementsprechend verlangt, sich auf die spezifischen Versorgungsnotwendigkeiten von Pflegebedürftigen in deren häuslichem Umfeld professionell einzustellen (BERUFEnet.de/ 29.07.2005).

Die Reformierungsperspektiven machen besonders deutlich, dass der Frage der Rationalisierung erste Priorität zukommt. Denn die Integrative Pflegeausbildung zielt zunächst auf Nutzung von Subsumierungspotentialen, insofern als die unterschiedlichen Pflegenden - ob Kinderkrankenschwester oder Altenpfleger - disponibel einsetzbar sind, je nach Bedarf in der Kinderkrankenpflege, der allgemeinen Krankenpflege und auch der Altenpflege. Grundsätzliche inhaltliche und somit curricular relevante Fragen, wie die nach Wissensbasen und deren Integration werden eher nicht thematisiert. Erschwerend kommt ein bildungspolitischer Aspekt hinzu, dass nämlich die grundständige wissenschaftliche Basierung der Pflege in einer eigenständigen Bezugsdisziplin „Pflegerwissenschaften“ sowohl parallel zur Implementierung sehr unterschiedlicher nichtakademischer Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. zur Pflegedienstleitung oder Schulschwester/-pfleger), wie auch vielfältiger akademischer Spezialisierungen (z. B. für Pflegeleitung/Pflegemanagement oder Lehramt Pflege/Pflegepädagogik) erfolgt. Diese Vielfältigkeit erschwert einerseits eine geschärfte Profilbildung insbesondere im Kontext benachbarter wissenschaftlicher Disziplinen,

macht andererseits auf notwendige Integrationen der (bisher) differenzierten Arbeitsschneidungen aufmerksam.

Berufsbild: Arzt/Ärztin

Tätigkeit: Ärzte und Ärztinnen kümmern sich um die menschliche Gesundheit. Sie bemühen sich, Leben zu erhalten, die Gesundheit zu schützen und wiederherzustellen, Leiden zu lindern und Sterbende zu begleiten. Sie untersuchen, behandeln und beraten Menschen medizinisch. Auch die Prävention von Erkrankungen sowie das Mitwirken an der Erhaltung einer gesunden Umwelt gehören zum breitgefächerten Aufgabenspektrum dieses Berufs. Laut Berufsordnung für Ärztinnen und Ärzte geloben sie, ihr Leben in den Dienst der Menschlichkeit zu stellen. Ärzte und Ärztinnen arbeiten vorwiegend in Kliniken und Praxen, also in Untersuchungs- und Behandlungsräumen, Patientenzimmern und im OP. Besonders in Kliniken sind sie bei ihrer Arbeit viel "unterwegs", zum Beispiel im Rahmen der regelmäßigen Visiten; Freiberufler/innen machen Hausbesuche. Ein Teil der Mediziner/innen arbeitet überwiegend im Labor, zum Beispiel in der Forschung oder in der Pharma-Industrie. Verwaltungsarbeit am Schreibtisch und PC ist immer ein Teil der ärztlichen Tätigkeit; es gibt sogar Positionen, wo im Büro der größte Teil der ärztlichen Arbeitszeit verbracht wird, zum Beispiel in der Gesundheitsverwaltung.

Ausbildung: Zum Beruf Arzt/Ärztin führt eine mehrphasige, bundesgesetzlich geregelte Berufsausbildung. Sie besteht aus dem wissenschaftlichen Hochschulstudium der Medizin und dem anschließenden Arztpraktikum. Die Regelstudienzeit für ein Studium der Humanmedizin beträgt gemäß § 1 Approbationsordnung 6 Jahre und 3 Monate. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die tatsächliche Studiendauer mit durchschnittlich 13,3 Fachsemestern aber etwas höher. Der dreimonatige Krankenpfordienst ist vor Beginn des Studiums oder während der unterrichtsfreien Zeiten des Studiums abzuleisten. Die außeruniversitäre arztpraktische Ausbildung während der Studienzeit umfasst eine viermonatige Famulatur und das praktische Jahr mit insgesamt 48 Ausbildungswochen.

Ausbildungsinhalte:

- **Praktische Übungen, Kurse und Seminare des ersten Abschnitts der ärztlichen Prüfung:**
 - Naturwissenschaftliche Grundlagen der Medizin
 - Praktikum der Physiologie
 - Praktikum der Biochemie/Molekularbiologie
 - Kursus der makroskopischen Anatomie
 - Kursus der mikroskopischen Anatomie
 - Praktikum der Physik für Mediziner
 - Praktikum der Chemie für Mediziner
 - Praktikum der Biologie für Mediziner
 - Kursus der medizinischen Psychologie und Soziologie
 - Seminar Physiologie
 - Seminar Biochemie/Molekularbiologie
 - Seminar Anatomie
 - Seminar der medizinischen Psychologie und Soziologie
 - Praktikum zur Einführung in die Klinische Medizin
 - Praktikum der Berufsfelderkundung
 - Praktikum der medizinischen Terminologie
 - Wahlfach
- **Schriftliche Stoffgebiete des ersten Abschnitts der ärztlichen Prüfung:**
 - Physik für Mediziner und Physiologie
 - Chemie für Mediziner und Biochemie/Molekularbiologie
 - Biologie für Mediziner und Anatomie
 - Grundlagen der medizinischen Psychologie und der medizinischen Soziologie;
- **Fächer des zweiten Abschnitts der ärztlichen Prüfung:** Allgemeinmedizin, Anästhesiologie, Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Augenheilkunde, Chirurgie, Dermatologie, Venerologie, Frauenheilkunde, Geburtshilfe, Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, Humangenetik, Hygiene, Mikrobiologie, Virologie, Innere Medizin, Kinderheilkunde, Klinische Chemie, Laboratoriumsdiagnostik, Neurologie, Orthopädie, Pathologie, Pharmakologie, Toxikologie, Psychiatrie und Psychotherapie, Psycho-

somatische Medizin und Psychotherapie, Rechtsmedizin, Urologie, Wahlfach.

- **Querschnittsbereiche des zweiten Abschnitts der ärztlichen Prüfung:**
 - Epidemiologie, medizinische Biometrie und medizinische Informatik
 - Geschichte, Theorie, Ethik der Medizin
 - Gesundheitsökonomie, Gesundheitssystem, Öffentliche Gesundheitspflege
 - Infektiologie, Immunologie
 - Klinisch-pathologische Konferenz
 - Klinische Umweltmedizin
 - Medizin des Alterns und des alten Menschen
 - Notfallmedizin
 - Klinische Pharmakologie/Pharmakotherapie
 - Prävention, Gesundheitsförderung
 - Bildgebende Verfahren, Strahlenbehandlung, Strahlenschutz
 - Rehabilitation, Physikalische Medizin, Naturheilverfahren;
- Blockpraktika: Innere Medizin, Chirurgie, Kinderheilkunde, Frauenheilkunde, Allgemeinmedizin.

Die Famulatur¹⁴ macht die Studierenden vertraut mit dem ärztlichen Wirken in Einrichtungen der ambulanten und stationären Krankenversorgung. Eine Ausbildung in erster Hilfe und im Krankenpflegedienst ergänzen die Arztausbildung, soweit sie nicht (wie oft empfohlen wird) bereits vor Studienbeginn abgeleistet wurden. In folgender Übersicht ist der Studienaufbau dargestellt.

¹⁴ Speziell in der Medizin sowie in der Pharmazie ist Famulatur die Bezeichnung für ein Praktikum, das ein Student/eine Studentin (Famulant/in) während der Hochschulausbildung absolvieren muss.

Hochschulstudium		
1.-4. Semester	<p>Naturwissenschaftliche Grundlagen Praktika in Physik, Chemie, Biologie, Physiologie, Biochemie/Molekularbiologie</p> <p>Kursus der makroskopischen und mikroskopischen Anatomie Kursus der medizinischen Soziologie und Psychologie Seminar Physiologie, Biologie/Molekularbiologie, Anatomie Praktika zur Einführung in die klinische Medizin, Medizinischer Terminologie, Berufsfelderkundung Wahlfach</p>	3 Monate Krankenpflegepraktikum Ausbildung in erster Hilfe
Erster Abschnitt der ärztlichen Prüfung		
5.-10. Semester	<p>Leistungsnachweise in den Fächern: Allgemeinmedizin, Anästhesiologie, Arbeitsmedizin/Sozialmedizin, Augenheilkunde, Chirurgie, Dermatologie/Venerologie, Frauenheilkunde/Geburtshilfe, Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, Humangenetik, Hygiene/Mikrobiologie/Virologie, Innere Medizin, Kinderheilkunde, Klinische Chemie/Laboratoriumsdiagnostik, Neurologie, Orthopädie, Pathologie, Pharmakologie/Toxikologie, Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Rechtsmedizin, Urologie, Wahlfach</p> <p>Leistungsnachweise in den Querschnittsbereichen: Epidemiologie/medizinische Biometrie und medizinische Informatik, Geschichte/Theorie/Ethik der Medizin, Gesundheitsökonomie/Gesundheitssystem/Öffentliche Gesundheitspflege, Infektiologie/Immunologie, Klinisch-pathologische Konferenz, Klinische Umweltmedizin, Medizin des Alterns und des alten Menschen, Notfallmedizin, Klinische Pharmakologie/Pharmakotherapie, Prävention/Gesundheitsförderung, Bildgebende Verfahren/Strahlenbehandlung/Strahlenschutz, Rehabilitation/Physikalische Medizin/Naturheilverfahren</p>	Viermonatige Famulatur während der vorlesungsfreien Zeit Blockpraktika: Innere Medizin, Chirurgie, Kinderheilkunde, Frauenheilkunde, Allgemeinmedizin
Ärztliche Prüfung - Zweiter Abschnitt		
Ab 11. Semester		Praktisches Jahr: Je 16 Wochen Ausbildung in Innerer Medizin, in Chirurgie und in der Allgemeinmedizin oder

		in einem anderen klinisch-praktischen Fach
--	--	--

Abbildung 48: Studienaufbau Humanmedizin (Quelle: BERUFEnet.de/29.07.2005)

Abweichungen von diesem gesetzlich festgelegten Ausbildungsgang sind laut § 41 Approbationsordnung unter bestimmten Voraussetzungen möglich - und zwar in Form von zeitlich befristeten, landesrechtlich genehmigten Modellstudiengängen.

Ausbildungsabschluss: Die Arztprüfung ist eine staatliche Prüfung, bundesweit einheitlich geregelt in der Approbationsordnung für Ärzte (ÄAppO).

Erforderliche Nachweise: Zu den medizinischen Prüfungen wird nur zugelassen, wer die jeweils entsprechenden Lehrveranstaltungen regelmäßig und erfolgreich besucht und die Praktika abgeleistet hat. Art und Anzahl der vorzulegenden Nachweise sind in der Approbationsordnung für Ärzte (ÄAppO) im Einzelnen festgelegt. Neben den Lehrveranstaltungs-Nachweisen (Scheinen) braucht man als Zulassungsvoraussetzung auch den Nachweis über die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs, über den erfolgreich abgeleisteten Krankenpflagedienst und die Famulatur. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums der Humanmedizin muss ein Antrag auf Approbation gestellt werden. Erst mit erteilter Approbation hat man die offizielle Erlaubnis zu einer Berufstätigkeit als Arzt/Ärztin.

Erforderliche Prüfungen: Während des Hochschulstudiums sind zwei Prüfungen abzulegen. Der erste Abschnitt der ärztlichen Prüfung nach einem Studium der Medizin von zwei Jahren und der zweite Abschnitt nach einem Studium der Medizin von vier Jahren einschließlich eines praktischen Jahres.

Erster Abschnitt der ärztlichen Prüfung: Die Prüfung wird schriftlich und mündlich-praktisch abgelegt. Dabei ist die Prüfung der naturwissenschaftlichen und theoretischen Grundlagen in Verbindung mit klinischen

Fragestellungen auf die medizinisch relevanten Ausbildungsinhalte zu konzentrieren.

Die schriftliche Prüfung findet an zwei aufeinander folgenden Tagen statt und dauert an beiden Tagen vier Stunden. Sie betrifft die folgenden Stoffgebiete:

- Physik für Mediziner und Physiologie
- Chemie für Mediziner und Biochemie/Molekularbiologie
- Biologie für Mediziner und Anatomie
- Grundlagen der medizinischen Psychologie und der medizinischen Soziologie

Die mündlich-praktische Prüfung dauert bei maximal vier Prüflingen mindestens 45, höchstens 60 Minuten je Prüfling. Sie erfolgt in den Fächern Anatomie, Biochemie/Molekularbiologie und Physiologie.

Zweiter Abschnitt der ärztlichen Prüfung: Zum zweiten Abschnitt der ärztlichen Prüfung wird zugelassen, wer die Leistungsnachweise der Fächer und Querschnittsbereiche laut Approbationsordnung zwischen dem ersten Abschnitt der ärztlichen Prüfung und dem Beginn des praktischen Jahres erbracht hat. Zusätzlich ist die regelmäßige Teilnahme an fünf Blockpraktika nachzuweisen.

Die Prüfung erfolgt schriftlich und mündlich-praktisch. In der Prüfung werden praktische Aufgaben aus den klinisch-praktischen Fächern gestellt. Einzuschließen sind dabei auch klinisch-theoretische und fächerübergreifende Fragestellungen und Fragestellungen aus Querschnittsbereichen. Der Prüfling hat fallbezogen zu zeigen, dass er die während des Studiums erworbenen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden weiß.

Die schriftliche Prüfung wird fallbezogen, insbesondere durch Fallstudien gestaltet. Prüfungsgegenstand sind die berufspraktischen Anforderungen an den Arzt, die wichtigsten Krankheitsbilder, fächerübergreifende und problemorientierte Fragestellungen. Die Prüfung findet an drei aufeinander folgenden Tagen statt, sie dauert jeweils fünf Stunden.

Der mündlich-praktische Teil der Prüfung bezieht sich auf patientenbezogene Fragestellungen aus der inneren Medizin, der Chirurgie und dem Gebiet, auf dem der Prüfling seine praktische Ausbildung erfahren hat. Dabei sind dem Prüfling vor dem Prüfungstermin ein oder mehrere Patienten zuzuweisen. Hierüber hat der Prüfling einen Bericht zu erstellen, der Anamnese, Diagnose, Prognose, Behandlungsplan sowie Epikrise des Falles enthält. Die mündlich-praktische Prüfung findet an zwei Tagen statt und dauert bei maximal vier Prüflingen jeweils mindestens 45, höchstens 60 Minuten je Prüfling.

Abschlussbezeichnung: Die Abschlussbezeichnung lautet: Arzt/Ärztin. Die Bezeichnung darf erst nach erteilter Approbation geführt werden.

Ausbildungsform: Der Studiengang Humanmedizin wird an Universitäten, Technischen Universitäten und Technischen Hochschulen angeboten. Inhalt und Ablauf des Studiums sind durch die gesetzliche Ausbildungsregelung mit einem verbindlichen Studienplan weitgehend vorgegeben und, was Art und Anzahl der Pflichtveranstaltungen angeht, bundesweit einheitlich. Die Pflichtveranstaltungen bestehen aus Vorlesungen, praktischen Übungen und Seminaren, die durch weitere Unterrichtsformen, wie z. B. Studiengruppen, ergänzt werden. Neben den Lehrveranstaltungen werden bereits während des Studiums praktische Ausbildungsabschnitte auf verschiedenen Krankenhausstationen, in Arztpraxen und Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitswesens absolviert. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums kann die staatliche Zulassung (Approbation) zur Berufsausübung als Arzt/Ärztin beantragt werden.

Rechtliche Grundlagen:

Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.06.1983 (BGBl. I S. 645, 1680), geändert durch Gesetz zur Familienförderung vom 22.12.1999 (BGBl. I S. 2552), zuletzt geändert durch Artikel 1 des 21. Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 02.12.2004 (BGBl. I S. 3127); Fundstelle: 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), 1999 (BGBl. I S. 2552), 2000 (BGBl. I S.

1983), 2001 (BGBl. I S. 390, 3986), 2002 (BGBl. I S. 1946), 2003 (BGBl. I S. 2848, 2954, 3022), 2004 (BGBl. I S. 1950, 3127)

Einschlägig sind ferner die Hochschulgesetze der einzelnen Bundesländer und die Studienordnungen der einzelnen Hochschulen, die auf Basis von Approbationsordnung und Hochschulgesetz erstellt werden.

- Approbationsordnung für Ärzte in der Fassung vom 27.06.2002 (BGBl. I S. 2405), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 23.03.2005 (BGBl. I S. 931); Fundstelle: 2002 (BGBl. I S. 2405), 2004 (BGBl. I S. 1776), 2005 (BGBl. I S. 931)
- Bundesärzteordnung (BundesärzteO) vom 02.10.1961 (BGBl. I S. 1857), in der Fassung vom 16.04.1987 (BGBl. I S. 1218), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15.12.2004 (BGBl. I S. 3396); Fundstelle: 1961 (BGBl. I S.1857), 1987 (BGBl. I S. 1218), 1992 (BGBl. I S. 719), 1993 (BGBl. I S. 1666, 2436), 2001 (BGBl. S. 2702, 3320), 2002 (BGBl. I S.1467), 2004 (BGBl. I S. 1776, 1950, 3396)
- Weiterbildungsordnungen für Ärzt(e/innen) der einzelnen Bundesländer, in der Regel weitgehend orientiert an der (Muster-)Weiterbildungsordnung des Deutschen Ärztetages; Fundstelle: Bundesärztekammer
- Gesetz über die Berufe des Psychologischen Psychotherapeuten und des Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (Psychotherapeutengesetz - PsychThG) vom 16.06.1998 (BGBl. I S. 1311), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15.12.2004 (BGBl. I S. 3396); Fundstelle: 1998 (BGBl. I S. 1311), 2001 (BGBl. I S. 3320), 2002 (BGBl. I S. 1467), 2003 (BGBl. I S. 1454, 2304), 2004 (BGBl. I S. 1776, 1950, 3396)
- Zulassungsordnung für Vertragsärzte vom 28.5.57 (BGBl. I S. 572, 608), zuletzt geändert durch Artikel 313 der Verordnung vom 25.11.2003 (BGBl. I S. 2304); Fundstelle: 1957 (BGBl. I S. 572, 608), 1999 (BGBl. I S. 2626), 2001 (BGBl. I S. 2702), 2003 (BGBl. I S. 2190, 2304)
- Heilberufsgesetz (HeilBG) vom 20.10.1978 (GVBl.Rh-Pf. S. 649, GVBl.Rh-Pf. 1979 S. 22) zuletzt geändert durch das Landesgesetz vom

21.02.2001 (GVBl.Rh-Pf. S. 49); Fundstelle: 1978 (GVBl.Rh-Pf. S. 649, GVBl.Rh-Pf. 1979 S. 22), 1999 (GVBl.Rh-Pf. S. 325), 2001 (GVBl.Rh-Pf. S. 49)

- Richtlinie 78/686 des Rates vom 25.07.1978 für die gegenseitige Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweise des Zahnarztes und für Maßnahmen zur Erleichterung der tatsächlichen Ausübung des Niederlassungsrechts und des Rechts auf freien Dienstleistungsverkehr (ABl. EG Nr. L, 233 S. 1) zuletzt geändert durch Artikel 4 der Richtlinie des Rates vom 03.01.1994 (ABl. EG NR. L 001, S. 371); Fundstelle: 1978 (ABl. EG Nr. L 233 S. 1), 1994 (Abl. EG Nr. L 001 S.371)
- Richtlinie 93/16/EWG zur Erleichterung der Freizügigkeit für Ärzte und zur gegenseitigen Anerkennung ihrer Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweise vom 05.04.1993 (ABl. L 165 S. 1-4), zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1882/2003 vom 31.10.2003 des europäischen Parlaments und des Rates; Fundstelle: 1993 (Abl. EG Nr. L 165 S. 1-4), 1999 (Abl. EG Nr. L 139 S. 25).

Entwicklung der Ausbildung

Rückblick: Die Ausbildung für Ärzte und Ärztinnen wurde in der Bundesrepublik Deutschland bereits 1960 bundesgesetzlich geregelt. Die damals einschlägige Bestallungsordnung wurde jedoch schon in den siebziger Jahren abgelöst durch eine ebenfalls bundesweit geltende Approbationsordnung für Ärzte, nach der die ehemals siebeneinhalbjährige Ausbildung um circa ein Jahr verkürzt wurde.

Mit zahlreichen Änderungsverordnungen wurde die Approbationsordnung an aktuelle Entwicklungen angepasst. So wurde beispielsweise der Praxisbezug durch patientenbezogene praktische Übungen am Krankenbett und durch die Einführung einer zunächst zweijährigen, später dann achtzehnmonatigen Praxisphase nach dem Hochschulabschluss erhöht.

Die Änderungsverordnung aus dem Jahre 1999 ermöglicht den einzelnen Ländern, vom Regelstudiengang abweichende Modell- beziehungsweise Reformstudiengänge zur Erprobung neuer Formen der Arztausbildung zu

genehmigen. Signifikant für diese Reformstudiengänge, die bereits an einigen Universitäten angeboten werden, ist die Aufhebung der bisherigen Trennung von vorklinischem und klinischem Studienabschnitt. Ab ovo wird die ärztliche Praxis so zum integralen Bestandteil des Studiums. Seit 1999 ist es den Bundesländern auch möglich, nicht mehr nur Abiturienten und Abiturientinnen, sondern auch Personen mit anderer Hochschulzugangsberechtigung zum Medizinstudium zuzulassen.

Im April 2002 hat der Bundesrat einer Reform der Ausbildung zum Arzt/zur Ärztin - vom Wintersemester 2003/2004 - an zugestimmt und damit die erste umfassende Novellierung der Approbationsordnung seit 1970 eingeleitet. Zum 01.10.2003 ist die neue Approbationsordnung in Kraft getreten. Der praktische Unterricht soll patientennäher stattfinden und allgemein medizinische Inhalte verstärkt berücksichtigt werden. Naturwissenschaftliche und theoretische Grundlagen sollen während des gesamten Studiums in Verbindung mit klinischen Fragestellungen vermittelt werden. Psychosoziale Fächer gehören ebenso zu den Pflichtveranstaltungen, wie angehende Ärzte und Ärztinnen künftig über Grundkenntnisse in Naturheilverfahren verfügen sollen. Alle Medizinstudenten/-studentinnen leisten zusätzlich fünf Blockpraktika und ihre Prüfungen als Fallstudien ab.

Das Studium der Medizin enthält seit jeher Praktika, bei denen zum Teil auch Tierversuche vorgenommen werden. Da eine zunehmende Zahl der Studierenden es ablehnt, während ihrer Ausbildung an Tierexperimenten teilzunehmen, sind einige Hochschulen dazu übergegangen, zumindest teilweise auf Tierversuche bzw. auf die verpflichtende Teilnahme an entsprechenden Übungen und Experimenten zu verzichten.

Ausblick: Folgende Änderungen im Hinblick auf die Ausbildung von Ärzten und Ärztinnen werden in der Bundesrepublik derzeit ernsthaft diskutiert und von der Bundesagentur für Arbeit als „absehbar“ eingestuft (vgl. BERUFEnet.de/29.07.2005):

- **Abschaffung der Phase "Arzt-im-Praktikum"(AiP):** Am 6. Mai 2004 beschloss der deutsche Bundestag durch eine Änderung der Bundesärzterverordnung, zum 1. Oktober 2004 innerhalb des Medizinstudiums die

Phase "Arzt im Praktikum" abzuschaffen. Die Zustimmung des Bundesrates erfolgte am 11. Juni 2004. Angehende Ärzte und Ärztinnen können seit dem 1. Oktober 2004 somit unmittelbar nach dem Studium eine Assistenzarztstelle antreten bzw. eine Facharztweiterbildung aufnehmen und erhalten die Bezüge auf Assistenzarzniveau. Die Änderung soll dazu beitragen, den Arztberuf und vor allem auch die Arbeit im Krankenhaus attraktiver zu machen. Im Juli 1988 wurde die 18-monatige Phase "Arzt-im-Praktikum" eingeführt, weil das Medizinstudium zu dieser Zeit als wenig praxisorientiert galt. Die neue Approbationsordnung mit ihrer stärkeren Praxisorientierung machte die AiP-Phase wieder überflüssig. Für angehende Ärzte und Ärztinnen, deren AiP-Phase über den Stichtag hinausgehen würde, gibt es Richtlinien zur Abschaffung des AiP und zur Erteilung der Approbation, die im Internet unter www.bundesaeztekammer.de zugänglich sind.

- **Problemorientiertes Lernen im Internet:** Die Universitäten Witten/Herdecke und Regensburg entwickeln eine Form des Lernens, die auf der Bearbeitung von Fallsimulationen via Internet beruht. Medizinstudierende befragen und untersuchen mithilfe einer Vielzahl an Werkzeugen virtuelle Patienten und können so bereits ab dem 1. Semester praxisnahe Erfahrungen gewinnen. Auf ihre Handlungen und Entscheidungen erhalten sie ein unmittelbares Feedback. Derzeit sind die Inhalte - abgesehen von einem "Pilotfall" - nur für die beiden genannten Universitäten zugänglich, bis Ende 2003 soll das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt medicMED jedoch allgemein zur Verfügung stehen und als Ergänzung zu den traditionellen Lehr- und Lernmethoden dienen. An der Universität Witten/Herdecke selbst wurden Computersimulationen im Rahmen eines seit April 2000 laufenden Modellstudienganges bereits bei der Prüfung zum Physikum und 1. medizinischen Staatsexamen angewendet. Normalerweise werden bei diesen Prüfungen eigens geschulte "Simulationspatienten" eingesetzt, da wirklichen Patienten die Prüfungssituation nicht zugemutet werden soll. Jedoch können die "Simulationspatienten" viele Befunde nicht aufweisen oder vorspielen. Im Projekt medicMED untersuchen die Prüflinge nun virtuelle Patienten. Sie bedienen beispielsweise das elekt-

ronische Stethoskop und erklären gegenüber dem Patienten ihre Maßnahmen. Das in Witten/Herdecke entwickelte Verfahren könnte als Prototyp für weitere Prüfungen bzw. einzelne Module von Prüfungen dienen.

- **Online-Prüfungen:** Seit dem Wintersemester 2003/04 haben die ersten medizinischen Fakultäten begonnen, in einigen Fächern Online-Prüfungen durchzuführen. Als Vorteile gelten ein geringerer personeller und administrativer Aufwand und die hohe Vergleichbarkeit von Leistungen, aber auch z. B. die Möglichkeit, den Prüfungsverlauf unmittelbar an die Leistungsfähigkeit des Prüflings anzupassen. Zu lösen sind logistische Probleme: Technische Probleme wie ein gestörter Internetzugang oder eine defekte Maus sollten ausgeschlossen werden und dürfen die Prüfungsergebnisse nicht beeinflussen. Zudem muss die Datensicherheit gewährleistet sein, um Betrugsversuche zu unterbinden. Angesichts der großen Anzahl der Prüflinge wird in mehreren Schichten geprüft, was einen ausreichend großen Pool an Aufgaben voraussetzt. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Form der Prüfung von den Studierenden insbesondere dann gut angenommen wird, wenn sie die jeweiligen Systeme auch für Studium und Prüfungsvorbereitung nutzen können, d. h. sie in das Studiengeschehen eingebunden sind.
- **Numerus Clausus kontraproduktiv?:** Auf dem 105. Deutschen Ärztetag im Mai 2002 stimmte die Mehrheit der Delegierten für den Antrag, den Numerus Clausus für das Fach Humanmedizin abzuschaffen. Die Antragsteller begründeten diesen Vorstoß mit dem Argument, der Numerus Clausus sei in Zeiten des Ärztemangels kontraproduktiv, da er vielen jungen Menschen den Weg in den Arztberuf verwehre.
- **In der Diskussion: Reform der Promotion:** Der Wissenschaftsrat, der unter anderem die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung berät, schlägt vor, an allen Universitäten Promotionskollegs einzurichten, um eine intensive Betreuung der Promovierenden und damit gegebenenfalls eine Verkürzung der Promotionszeit zu erreichen. Dies ist insbesondere auch für die medizinischen

Fakultäten von Bedeutung, da dort nach wie vor die meisten Doktorarbeiten geschrieben werden. Im Medizinausschuss des Wissenschaftsrates wird auch diskutiert, als Abschlussarbeit für Praktiker/innen in der Medizin einen "Medical Doctor" einzuführen, wie es zum Beispiel in Österreich und den USA üblich ist. Die Promotion für wissenschaftlich arbeitende Mediziner/innen solle sich davon unterscheiden, so der Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Prof. Dr. med. Karl Max Einhäupl (BERUFEnet.de/29.07.2005).

Die ärztliche Ausbildung, das machen die Berufs- und Ausbildungsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit deutlich, ist vor allem stark im Kontext der naturwissenschaftlichen Wissenschaftsdisziplinen verortet. Die entsprechenden Bezüge werden im Studienaufbau deutlich herausgestellt. Die Entwicklungen in der Ausbildung ebenso wie die „ernsthaft“ diskutierten Perspektiven für die Bundesrepublik machen allerdings deutlich, dass verstärkt auf eine Orientierung am praktischen klinischen Fallgeschehen rekuriert werden soll (vgl. AiP-Abschaffung oder auch problemorientiertes Lernen). Allerdings haben die so genannten „Querschnittbereiche“ im aktuellen medizinischen Curriculum im Verhältnis zu den naturwissenschaftlichen Disziplinanteilen eher marginalen Charakter. Die herkömmlichen Berufsbilder und Weiterbildungen werden dieser Schnittstellenperspektive nicht gerecht und werden somit dysfunktional.

Um die in den herkömmlichen Bildungsgängen als Zielperspektive angeordneten Arbeitsvermögen mit den ggf. neuen Bedarfen im Rahmen des Case Managements vergleichen zu können, werden im Folgenden aktuelle Case Management Ansätze im Feld skizziert. Anschließend wird - unter Rückbezug auf die bisherigen Ergebnisse - ein erster berufsbildungswissenschaftlich begründeter Kriteriensatz für die curriculare Konstruktion von Curricula im Gesundheitswesen zu entwickeln sein.

5.5.2 Aktuelle Case Management-Ansätze in Handlungsfeldern des Gesundheitswesens

Praxisansätze Case Management im pflegerischen Handlungsfeld		
Case Management (in- und extern)	Ziele	Aufgaben
Überleitungs-/Entlassungsmanagement	Lösung der Schnittstellenprobleme Versorgungsproblematik lösen System- und Fallsteuerung optimieren	Pflege- und Betreuungsbedarf bei Entlassungen aus stationären Einrichtungen Brooker-, Gate Keeper-, Advocacy- und Support-Funktion
Unterstützungsmanagement		
Care Management		
Managed Care		
Disease Management		
Clinical Pathways		

Abbildung 49: Praxisansätze Case Management im pflegerischen Handlungsfeld

Das Case Management im Pflegebereich ist als integrierte Patientenversorgung zum einen auf das im Schnittstellenbereich zwischen stationären und ambulanten Diensten bzw. Einrichtungen der Altenhilfe angesiedelte Versorgungsproblem gerichtet. Angesichts der bereits erwähnten erheblich verkürzten Verweildauern in stationären Einrichtungen offenbaren sich hier zunehmend Versorgungslücken. Diese gilt es unter Qualitäts- und vor allem Kostengesichtspunkten zu schließen (externes Case Management). Andererseits machen offensichtlich - ähnlich wie im ärztlichen Bereich (siehe unten) - die im Krankheitsfall induzierten pflegerischen Maßnahmen - jenseits von spezialisierten Lösungen - eine Zusammenarbeit und entsprechende Koordination der Maßnahmen innerhalb der sehr unterschiedlichen Funktionsabteilungen (Verwaltung, verschiedenen Stationen, ggf. OP, Endoskopie, Anästhesie, Intensivabteilung, Röntgen, Labor, Physikalische Abteilung, Hauswirtschaft etc.) der Kliniken notwendig. Diesbezüglich wird ein internes Case Management realisiert, indem jeder Patient/jede

Patientin mit Einlieferung in das Krankenhaus eine jeweils für die gesamte Dauer des Aufenthaltes zuständige Fachpflegekraft zugeordnet wird (Experten-Standard). Dieses Organisationsmodell ist aus den personal- und kostenintensiven Funktionsbereichen der Kliniken bekannt (Intensivpflegeeinheiten).

Wird anschließend eine Heilanschlussbehandlung, Unterbringung in einer stationären Einrichtung der Altenhilfe oder eine Betreuung durch ambulante Pflegedienste notwendig, geht das interne in externes Case Management über. Organisatorisch werden unterschiedliche Modelle - mit nicht unerheblichen Konsequenzen für curriculare Überlegungen - realisiert: So greift beispielsweise die Rhön-Klinikum AG auf das Outsourcing-Verfahren zurück und hat für das Überleitungsmanagement in ihren Kliniken u. a. den ambulanten Dienst des DRK „eingekauft“. So entfällt die Nachqualifizierung vorhandenen Personals bzw. die Einstellung entsprechend qualifizierter Fachkräfte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ambulanten Pflegedienste verfügen zumindest über Erfahrungswissen, was die Steuerung von „Überleitungen“ angeht, da ihr tägliches Handlungsfeld im Schnittfeld hausärztlicher, stationärer gesundheitlicher und sozialer Versorgung wie auch (sozial)rechtlicher Konstellationen angesiedelt ist. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im ambulanten Pflegebereich ein hoher Anteil Teilzeitkräfte und auch Beschäftigte mit kürzerer (Krankenpflegehilfe) oder ohne Pflegeausbildung (Arztshelferinnen, Röntgenassistentinnen, MTAs oder auch Zivildienstleistende) tätig sind.¹⁵

Der von Brandel/Bußmann (1997) diagnostizierte Trend, in den ambulanten Pflegediensten aus betriebswirtschaftlichen Gründen vermehrt sogenannte pflegegeeignete Personen ohne einschlägige Fachqualifikation einzusetzen, ist aus qualifikationstheoretischer Sicht in mindestens zweifacher Hinsicht problematisch einzuschätzen: Zum einen ist das begrenzte Problemlösepotential von Erfahrungswissen insbesondere in Umstrukturierungs- bzw. Innovationsphasen und hier vor allem im Vergleich mit wissenschaftlichem Wissen zu bedenken. Zum anderen verfügt Erfahrungswissen ohne formale

¹⁵ Lediglich 75 % der Beschäftigten in ambulanten Pflegediensten verfügen über eine Kranken- oder Altenpflegeausbildung (vgl. Brandel/Bußmann 1997).

Qualifikation unter Verwertungsgesichtspunkten - also aus Subjektsicht - in aller Regel nur über einen geringen Tauschwert auf dem Arbeitsmarkt, so dass z. B. Arbeitsplatzwechsel normalerweise mit individuellen Verlusten (z. B. hinsichtlich Einkommen, Status etc.) verbunden sind.

Dem Schnittstellenmanagement zwischen stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen ist - etwa im Rahmen der Überleitungspflege - eine insgesamt hohe Bedeutung beizumessen, die zukünftig weiter steigen wird, weil es darum geht, die durch neuen Rationalitäten drohenden Versorgungslücken bzw. -brüche zu vermeiden und insbesondere den - mit einer selbstständigen Verlaufssteuerung überforderten - chronisch Kranken, multimorbiden Ältere etc. eine angemessene Unterstützung zu Teil werden zu lassen. Die Enquetekommission „Situation und Zukunft der Pflege“ geht davon aus, dass das Konzept des Case Managements gerade für die ambulante Pflege viele Chancen in sich birgt, wie ein Blick auf Länder mit langjähriger Professionalisierungstradition in der Pflege zeige. Gerade dort obliegen der Pflege als „caring profession“ wichtige Funktionen der Versorgungssteuerung und -koordination - in der stationären wie vor allem auch der ambulanten Versorgung -, wodurch die Pflege einen enormen Professionalisierungsschub erhalten habe. Umso bedauerlicher schätzt die Kommission, die Zurückhaltung hinsichtlich dieses Konzeptes in der Bundesrepublik und vor allem in der ambulanten Pflege ein (Präsident des Landtags NRW 2005, 153).

Die im Kontext von Case Management anstehenden Aufgabenkonstellationen im Pflegebereich sind in der folgenden Abbildung in ihrer horizontalen (Pflegeprozesse) und vertikalen (Einbettung der Pflegeprozesse in weitere interne und externe Aufgabenbereiche) Ausrichtung visualisiert. Dabei steht nicht der konkrete Ablauf einzelner Pflegeprozesse im Vordergrund, sondern insbesondere die Veränderungen der „Randbereiche“ in der Horizontalen und die „Schnittmengen“ mit der Vertikalen, da damit die neuen

Arbeitsschneidungen und die Bedarfe an Arbeitsvermögen deutlich werden.¹⁶

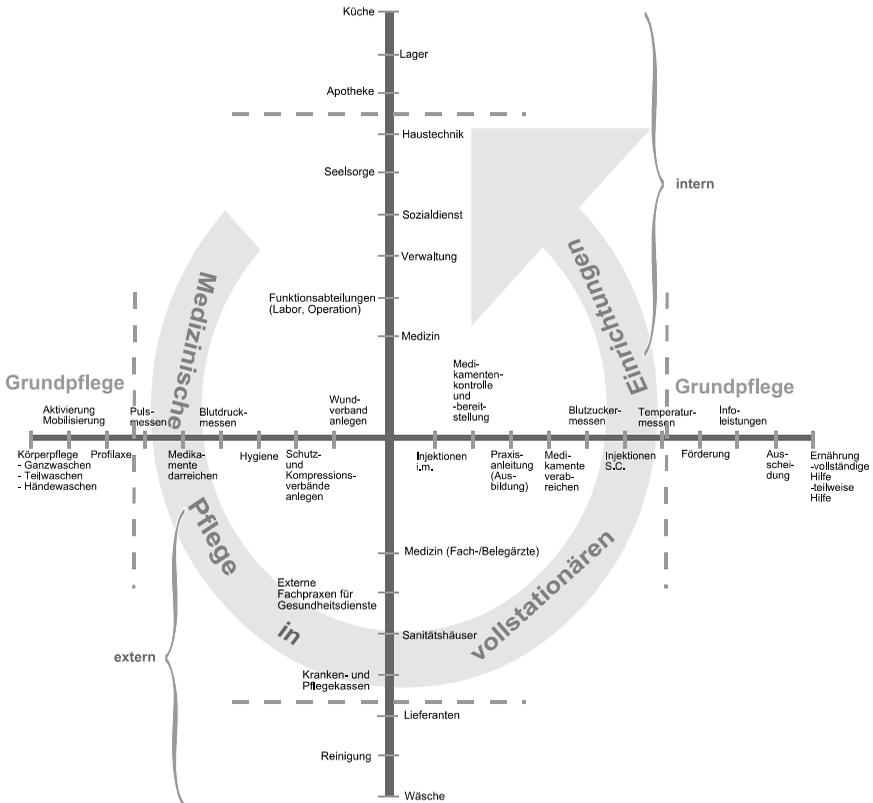


Abbildung 50: Neue Arbeitsschneidungen im pflegerischen Handlungsfeld

¹⁶ Eine eingehende Analyse der einzelnen Pflegeprozesse, die sich in Kliniken, in Senioreneinrichtungen oder im Rahmen der ambulanten Pflege ebenso unterscheiden wie je nach Art der Klinik oder Einrichtung bzw. in den unterschiedlichen Funktionsabteilungen der Kliniken oder Einrichtungen, wäre in eigenen (Anschluss)Untersuchungen an diese Arbeit zu klären.

Auf der *horizontalen* Ebene sind die Elemente des pflegerischen Handelns bzw. pflegerischer Prozesse aufgeführt, die sich hinsichtlich ihrer fachspezifischen Qualität unterscheiden. Denn während die *Grundpflegeelemente* einerseits Teil eines jeden Pflegeprozesses sind, müssen sie andererseits nicht zwangsläufig durch Fachkräfte im Sinne des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) also von Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkrankenschwestern/-pfleger oder Altenpflegerinnen/-pfleger durchgeführt werden, sondern können von Helferinnen und Helfern (Pflegeassistenten) oder angeleiteten Kräften übernommen bzw. outgesourct werden. Insbesondere auch ehrenamtlich Tätige werden zur Unterstützung u. a. bei der Nahrungsaufnahme, der Körperpflege, der Aktivierung und Mobilisierung von Patienten bzw. Bewohnern eingesetzt. Die *medizinische Pflege* ist demgegenüber „Kerngeschäft“ der Fachkrankenpflege. Sie umfasst neben den Messungen von Temperatur, Blutzucker, Blutdruck und Puls, die Sicherung der Hygienevorschriften, die Medikamentenkontrolle, -bereitstellung und -verabreichung, subcutane Injektionen, die Praxisanleitung der Auszubildenden, das Anlegen von Schutz-, Kompressions- und Wundverbänden sowie intramuskuläre Injektionen.

Die im Zuge der Rationalisierungsvorgaben notwendig werdenden Ablaufoptimierungen führen nicht nur zur Konzentration auf dieses traditionelle pflegerische Kerngeschäft, sondern machen dessen Erweiterung im Schnittfeld zum medizinischen Aufgabenbereich, zum Sozialversicherungs-, Reha- und Verwaltungsbereich wie auch zu ambulanten Einrichtungen, zur Seelsorge und den Sozialdiensten notwendig. In der Abbildung ist auf der *vertikalen* Ebene diese Einbindung der Pflege in weitere Arbeitsbereiche *innerhalb* (Medizin, Funktionsabteilungen, Soziale Dienste, Verwaltung etc.) und *außerhalb* (niedergelassenen Ärzte, weitere Disziplinen, Apotheken, Sozialversicherungsträger, Angehörige, Ehrenamtliche, Rehabilitationseinrichtungen, Medizintechnische Industrie, Fahrdienste etc.) der stationären Einrichtungen visualisiert. Bezüglich dieser Einbindungen kommt es mit den neuen Rationalitäten im Gesundheitswesen zu neuen Arbeitsschneidungen. Als Beispiele dafür sind u. a. zu nennen die Übernahme von bisher ärztlichen Leistungen durch Pflegenden - wie periphere Zugänge legen, Blutentnahmen durchführen, Kurzinfusionen anhängen (zum diesbe-

züglichen Modellversuch in Bielefeld vgl. Lötzerich 2005), die Übernahme von Koordinierungs- und Steuerungsaufgaben bei der Aufnahme, Überleitung und Entlassung sowie die Übernahme weiterer eher allgemeiner Verwaltungsaufgaben durch die Pflege z. B. mittels Pflegedokumentation. Auf der anderen Seite fallen bisherige pflegerische Aufgaben im hauswirtschaftlichen (Küche, Reinigung etc.) und lagertechnischen Bereich u. a. aufgrund von Outsourcingprozessen weg. Insbesondere Hol- und Bringendienste werden auf so genannte Service-Kräfte übertragen.

Unter anderem über die Leistungserfassung in der Pflege (LEP), die insbesondere mit Einführung des DRG-Abrechnungssystems relevant wird¹⁷, soll der tatsächliche mit unterschiedlichen Krankheitsbildern einhergehende Pflegeaufwand erhoben werden. Ob und wie dabei allerdings Kernaufgaben, pflegefremde und neue pflegerische Tätigkeiten zu gewichten sind, wird derzeit noch diskutiert.

Die Problematik der pflegerischen Leistungserfassung spiegelt sich u. a. in einem an der Universität Witten/Herdecke initiierten Forschungsprojekt. Ausgehend von der Tatsache, dass mit dem Gesundheitsreformgesetz 2000 eine umfassende Umgestaltung des Entgeltsystems für den stationären Bereich in der Bundesrepublik Deutschland eingeleitet wurde, bei dem auf die Orientierung an dem Leistungsaufwand für vergleichbare Patientengruppen - Diagnosis Related Groups, (DRGs) - umgestellt wird, ist die unterstellte Leistungsbezogenheit dieses neuen Vergütungsmodells für das Handlungsfeld Pflege geprüft worden.

Bezugspunkte für einen angenommenen Leistungsaufwand und somit für das Entgelt seien medizinische Diagnosen, da diese Kalkulationsgrundlage für das Entgeltsystem vom Gesetzgeber als „leistungsbezogener“ angese-

¹⁷ Die Kategorisierung der „Fälle“ ist nicht nur nach medizinischem, sondern auch nach pflegerischem Aufwand zu realisieren; der Versuch hier ähnlich wie u. a. mit labortechnischen Leistungen zu verfahren, indem Pauschalisierungen der Art vorgenommen, dass im medizinischen Aufwand der pflegerische und weitere Klinikleistungen pauschal mitberechnet werden, hat sich in der Umsetzung als durchaus problematisch gezeigt: Medizinisch kostengünstige Fälle zeigen sich häufig als pflegerisch aufwändige und teilweise auch umgekehrt.

hen werde. Die Leistungsbezogenheit müsse für die Pflege in Frage gestellt werden, da die Basis der DRG- Kategorisierung die vorrangige Verwendung der medizinischen Diagnosen der ICD-10 Klassifikation und Prozeduren ist. Der Pflegeaufwand werde so möglicherweise nur unzureichend abgebildet. Es bestehe in diesem System die Gefahr, dass wesentliche, zeitaufwendige pflegerische Tätigkeiten, die z. B. durch chronische Beeinträchtigungen hervorgerufen werden, in diesem Kostenkalkulationskonzept verloren gehen. Das Konzept des Entgeltsystems nach DRGs basiere weiterhin auf der Annahme, dass sowohl das medizinische als auch das pflegerische Leistungsspektrum für Patienten, die einer DRG - Gruppe zugeordnet werden, homogen ist. Für den Pflegeaufwand seien diese Annahme besonders bei Fallgruppen der Inneren Medizin durch einzelne wissenschaftliche Studien bereits in Frage gestellt worden.

Die Witten-Herdecker-Forschungsgruppe analysierte den Pflegeaufwand bei Patienten mit der medizinischen Diagnose Myokardinfarkt im Hinblick auf folgende Fragestellungen:

- Welcher Pflegeaufwand besteht bei Patientinnen und Patienten mit Myokardinfarkt?
- Wie groß ist die Streuung dieses Pflegeaufwands?
- Gibt es geschlechts- und altersspezifische Auffälligkeiten sowie Zusammenhänge mit der Zahl der Nebendiagnosen?

Mit einem deskriptiven Forschungsansatz wurden Daten einer Gelegenheitsstichprobe mit der medizinischen Diagnose Myokardinfarkt im Querschnitt erfasst und analysiert. Die Zahl und die Art pflegerischer Maßnahmen wurden erhoben und zu ihrer Gewichtung mit den Normzeiten des LEP (Leistungserfassung in der Pflege) hinterlegt. Die Zusammenhänge wurden bei den metrischen Daten mit bivariaten Korrelationen nach Pearson berechnet. Die Ergebnisse zeigten teilweise deutliche Zusammenhänge zwischen den Variablen Geschlecht, Alter, Nebendiagnosen und dem Pflegeaufwand und sowie der Aufenthaltsdauer. Aus der Mehrzahl der Patientenverläufe ließen sich verschiedene typische Verlaufsmuster bei Patienten mit Myokardinfarkt ableiten. Die drei verglichenen Pflegeklassifikations-

systeme zeigten deutliche Unterschiede in den ermittelten Normzeiten. Insgesamt wiesen die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass die Annahme der Homogenität der betroffenen Patientengruppe im Hinblick auf den Pflegeaufwand nicht uneingeschränkt aufrechterhalten werden könne¹⁸ und somit *nicht* von einer höheren „Leistungsbezogenheit“ des Abrechnungsverfahrens nach DRGs - zumindest im pflegerischen Handlungsfeld - auszugehen ist.

In diesem Kontext deuten sich Fragen von Akteursinteressen, von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, sozialen Positionierungen und Vergütungen, wie auch mögliche Segmentationen bzw. Integrationen zwischen und innerhalb der beteiligten Statusgruppen im Gesundheitswesen an. Sie sind ebenfalls (Verhandlungs)Gegenstand des curricularen Prozesses. Dabei könnte die Herstellung internationaler Bezüge hilfreich sein, weil andere Länder (Großbritannien, Frankreich, Schweiz, USA etc.) durchaus alternative Lösungsmodelle etwa im Hinblick auf die Statusgruppendifferenzierungen realisieren (vgl. in diesem Sinne auch Präsident des Landtags NRW 2005).

Praxisansätze Case Management im medizinischen Handlungsfeld		
Bund deutscher Hausärzte		
Case Management	Ziele	Aufgaben
CM Allergie	richtige Leistung zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort durch den richtigen Leistungserbringer	Rationelle Diagnostik Begründete Therapie Überprüfung des Therapieerfolgs Sicherung der Therapie
CM Asthma		
CM Demenz		
CM Diabetes Mellitus		
CM Schlafstörungen		

Abbildung 51: Praxisansätze Case Management im medizinischen Handlungsfeld

¹⁸ Vgl. Homepage der Universität Witten/Herdecke (www.uni-wh.de). Die Einzelergebnisse des Forschungsprojekts unter Leitung von S. Bartholomeyczik und E. Donath sollen in Kürze in der Fachpresse veröffentlicht werden.

In der Medizin stehen neue Problemlösestrategien für solche “Fälle“, die sich bisher einer singulär-fachspezifischen Lösung mehr oder weniger vehement verschlossen haben, im Vordergrund, das ist insbesondere bei chronischen Erkrankungen der Fall. Die „Schnittstellenproblematik“ zwischen bisher spezialisiert arbeitenden Funktionsbereichen rückt unter den Termini Koordination, Kooperation, Abstimmung etc., die das Hausärzte-Konzept (siehe Kapitel 4) durchziehen, auch hier in den Mittelpunkt, dazu gehört u. a. die Nutzung und Pflege von Expertensystemen. Weiterhin ist ein „Sensibilisierung für das Patientenproblem“ angedacht, was unter anderem lebensweltbezogene, konkret biografische, erwerbsarbeits- und freizeit- ebenso wie ernährungsbezogene und ökologische (Diagnose)Zugriffe intendiert. Man sucht ganz offensichtlich nach neuen Strategien der effektiven und effizienten Problemlösung. Das soll nachfolgend anhand von zwei konkreten Beispielen aus der Praxis verdeutlicht werden. In der folgenden Abbildung sind unter Berücksichtigung des „Ambulanten Rehabilitationskonzeptes der Sektion Sport- und Rehabilitationsmedizin des Universitätsklinikums Ulm“¹⁹ aktuelle horizontale und vertikale Arbeitsschneidungen dokumentiert. Anschließend werden die Beschlüsse der Deutschen Gesellschaft für Allgemein- und Familienmedizin (DEGAM) zum neuen allgemeinmedizinischen Selbstverständnis referiert.

Der Steuerung und Optimierung des *gesamten* Rehabilitationsprozesses wird unter den Gesichtspunkten Kostensenkung und Qualitätssicherung eine besondere Bedeutung beigemessen (vgl. i. d. S. auch VBG 2003). Am Rehabilitationskonzept des Universitätsklinikums Ulm kann exemplarisch gezeigt werden, dass diese Steuerungs-, Optimierungs- bzw. Qualitätssicherungsaufgaben erheblichen Einfluss auf die Schneidung des ärztlichen Aufgabenfeldes haben.

¹⁹ Das Rehabilitationskonzept ist unter www.uni-ulm.de/sportmedizin einseh- und abrufbar.

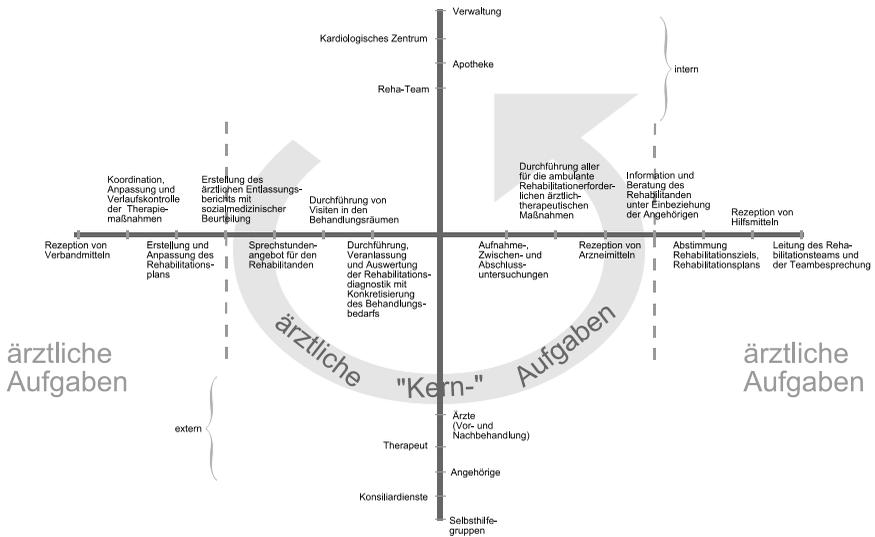


Abbildung 52: Neue Arbeitsschneidungen in einem medizinischen Handlungsfeld

So gehören im Sinne der horizontalen Arbeitsschneidung Beurteilungs-, Koordinations-, Kooperations-, Planungs-, Beratungs-, Informations- und Abstimmungsaufgaben - und zwar im Hinblick auf den rehabilitativen Gesamtprozess - zu den (neuen) ärztlichen Obliegenheiten. Während dabei medizinische Beurteilungen und Rezeptionen ebenso wie die Durchführung von ärztlichen Maßnahmen und Patienteninformationen zu den „ärztliche Kernaufgaben“ zu rechnen sind, könnten darüber hinausgehende Abstimmungs-, Leitungs- und Koordinationserfordernisse ebenso wie die Rezeption von nichtärztlichen (Hilfs)Mitteln wie Verbandmaterial und Hilfsmitteln auch durch weitere Mitglieder des Reha-Teams übernommen werden (Pfleger, Therapeuten etc.). Im Hinblick auf die vertikalen Arbeitsschneidungen sind es vor allem die Abstimmungen, Koordinationen und Kooperationen innerhalb des gesamten, klinikinternen Reha-Teams, mit der Klinikapotheke, dem kardiologischen Zentrum und der Klinikverwaltung, die in den ärztlichen Aufgabenbereich fallen; ebenso wie (klinikextern) mit den Re-

habilitanden und/oder deren Angehörigen, vor- und nachbehandelnden Ärzten, Konsiliardiensten, Therapeuten, Selbsthilfegruppen etc.

Den ca. 40.000 bundesdeutschen Allgemeinmedizinern (Stand 31.12.2004), die eine Grundversorgung aller Patienten mit körperlichen und seelischen Gesundheitsstörungen in der Notfall-, Akut- und Langzeitversorgung sicherzustellen haben, zudem wesentliche Bereiche der Prävention und Rehabilitation abdecken und somit darauf spezialisiert sind, als erste Ansprechpartner bei allen Gesundheitsproblemen zu fungieren²⁰, kommt im Rahmen von Case Management - Ansätzen eine Schlüsselfunktion zu.

Die Übergänge zwischen Allgemeinmedizin und fachmedizinischen Bereichen sind eher fließend und kaum eindeutig definiert. So führen auch hausärztlich tätige Internisten und die Ärzte in Notfallambulanzen allgemeinmedizinische Aufgaben durch. Das Interesse der Kassenärztlichen Vereinigungen wie der Krankenkassen ist es, diese abrechnungstechnisch durch so genannte Leistungskataloge zu trennen, die nur die eine oder die andere Arztgruppe abrechnen darf. Ein großer Anteil der weiteren fachärztlichen Gruppen darf Kassenpatienten nur nach Überweisung durch einen Allgemeinmediziner behandeln.

Die Deutsche Gesellschaft für Allgemein- und Familienmedizin (DEGAM) hat auf ihrer Jahreshauptversammlung im September 2002 hinsichtlich ihres (neuen) Selbstverständnisses folgende Beschlüsse gefasst:

- Die *Arbeitsweise der Allgemeinmedizin* berücksichtige körperliche, psychische, soziokulturelle und ökologische Aspekte. Bei der Interpretation von Symptomen und Befunden sei ein *hermeneutisches Fallverständnis* zugrunde zulegen und zwar insofern, als der Patient, seine Krankheitsvorstellungen, sein Umfeld und seine Vorgeschichte gleichermaßen zu berücksichtigen seien.
- Als *Arbeitsgrundlagen der Allgemeinmedizin* wurden eine auf Dauer angelegte Patient-Arzt-Beziehung und die sich aus dem sozialen Umfeld

²⁰ Im angloamerikanischen Sprachgebrauch werden Allgemeinmediziner als General Practitioners (GP) bezeichnet.

erkennbare Vorgeschichte des Patienten festgelegt. Der Umgang mit den regional unterschiedlichen epidemiologischen Zusammensetzungen der Patienten einer Praxis gehöre ebenfalls zu den allgemeinmedizinischen Arbeitsgrundlagen. Die Allgemeinmediziner hat bei seinen Entscheidungen dieses gesamte Spektrum zu berücksichtigen (Stichworte: abwartendes Offenhalten eines Falles; Berücksichtigung abwendbar gefährlicher Verläufe).

- Das *Arbeitsziel der Allgemeinmedizin* sei eine qualitativ hochwertige medizinische Versorgung, die sowohl den Schutz des Patienten als auch den Schutz der Gesellschaft vor Fehl-, Unter- oder Überversorgung einschlieÙe.
- Der *Arbeitsauftrag der Allgemeinmedizin* beinhalte insofern:
 - die hausärztliche *Filter- und Steuerfunktion*, insbesondere die angemessene und gegenüber Patient und Gesellschaft verantwortliche Stufendiagnostik und Therapie unter Einbeziehung von Fachspezialisten;
 - die *haus- und familienärztliche Funktion*, insbesondere die Betreuung des Patienten im Kontext seiner Familie oder sozialen Gemeinschaft, auch im häuslichen Umfeld (Hausbesuch);
 - die *Gesundheitsbildungsfunktion*, insbesondere Gesundheitsberatung und -förderung für den Einzelnen wie auch in der Gemeinde;
 - die *Koordinations- u. Integrationsfunktion*, insbesondere die gezielte Zuweisung zu Spezialisten, die federführende Koordinierung zwischen den Versorgungsebenen, das Zusammenführen und Bewerten aller Ergebnisse und deren kontinuierliche Dokumentation, sowie die Vermittlung von Hilfe und Pflege des Patienten in seinem Umfeld (vgl. www.degam.de).

Diese neuen Arbeitsschneidungen in Pflege und Medizin können weder in Bezug auf die zugrundegelegten Fallverständnisse noch auf die Bedarfe an Arbeitsvermögen ohne Konsequenzen bleiben. Die bisherigen Ergebnisse lassen erste Schlussfolgerungen in dieser Hinsicht zu.

5.5.2.1 Fallverständnisse und Arbeitsvermögen in der Pflege und in der Medizin

Die in dieser Arbeit realisierte berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung konnte in einer ersten Forschungsphase folgende Ergebnisse sichern: Konzentrierte sich das herkömmliche Fallverständnis *in der Pflege* auf eine unter medizinischen Gesichtspunkten angelegte Erfüllungshilfe bei gesundheitlicher Beeinträchtigung, so umfasst das neue erweiterte Fallverständnis die Berücksichtigung pflegerischer, medizinischer, psychologischer, sozialer, therapeutischer aber auch technischer und sozialrechtlicher Relevanzebenen zwecks Optimierung der Indikation. Dieses Fallverständnis beinhaltet dann u. a. pflegerische Diagnosen und therapeutische Entscheidungen, Aufgaben der Gesundheitsprävention, -förderung und -entwicklung, Verordnung von Pflegemaßnahmen und -hilfsmitteln usw. und ist somit eher auf eine Professionalisierung in der Pflege gerichtet.

Im medizinischen Bereich sind es neben den medizinischen, pflegerischen, psychosozialen und technischen Relevanzebenen auch sozialwissenschaftliche und sozialgesetzliche Aspekte, die das neue Paradigma und die eigene Logik eines erweiterten Fallverständnisses ausmachen und entsprechende Bedarfe an Arbeitsvermögen hervorbringen. Fragen der effizienten und effektiven Vorsorge ebenso wie solche der Diagnose und Behandlung erfordern komplementäre Ansätze. Der herrschende Krankheitsbegriff und die herrschende Nosologie - also Krankheitslehre - (vgl. Ulmer 1995) sind aber überwiegend anders ausgerichtet:²¹ Vor allem die Fach- und Klinikmedizin orientiert sich häufig noch an einem engen naturwissenschaftlichen Krankheitsbegriff (Mensch-Maschine-Modell). So sind die für ihre Patienten mit koronaren Herzerkrankungen Walking- und Ernährungsprogramme anbietenden Mediziner derzeit noch eher die Ausnahme (siehe Disease-Management-Programm der BEK), bald aber möglicherweise die Regel, da in der Prophylaxe und damit in der Vermeidung von Krankheiten ein hohes Rationalisierungspotential vermutet werden kann. Damit ist der medizini-

²¹ Ausnahmen: Psychiatrie; Homöopathie, Phytotherapie.

sche Fall als potentieller bereits diagnose- und behandlungsrelevant, wenn auch unter ggf. anderen als bisherigen medizinischen Gesichtspunkten.

In folgender Abbildung sind die veränderten Fallverständnisse - soweit sie im Rahmen der ersten Feldforschungsphase sowie der Dokumentenanalyse zu erheben waren - im in pflegerischen und medizinischen Handlungsfeldern mit ihren jeweiligen Bezugspunkten im Überblick dargestellt.

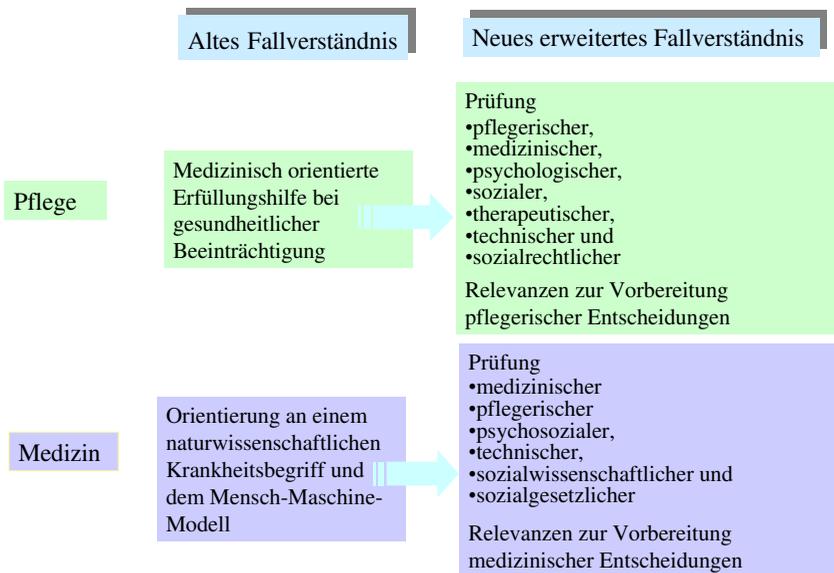


Abbildung 53: Alte und neue Fallverständnisse im Gesundheitswesen

Das Case Management intendiert unter Berücksichtigung der bisherigen Ergebnisse ein neues erweitertes Fallverständnis, das auf professionellem pflegerischem bzw. medizinischem Handeln beruht. Diese Professionalität wiederum ist an die Entwicklung und Förderung von entsprechenden Kom-

petenzen in Ausbildungsprozessen gebunden. Welche Kompetenzen im Einzelnen in Medizin und Pflege als Grundlage für professionelles Handeln zu entwickeln sind, ist Gegenstand der berufsbildungswissenschaftlichen Curriculumkonstruktion. Die curriculare Konstruktion von Bildungsgängen geht insofern über die Qualifikationsforschung hinaus und steht auch in keinem unmittelbaren Ableitungsverhältnis zu dieser. Die Frage der notwendigen medizinischen und pflegerischen Kompetenzen kann deshalb an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden; gleichwohl schließt die Curriculumkonstruktion an die Qualifikationsforschung an, so dass sich erste generelle Hinweise auf die Kompetenzbereiche als Orientierung für eine curriculare Gestaltung aufgrund der berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsergebnisse geben lassen. Das sind vor allem:

- a) eine „neue“ Fachkompetenz als fachtheoretisches Wissen in neuer Schneidung inklusive der relevanten Fachlogiken bzw. fachspezifischen Erkenntnisinteressen (Beispiele: Pflegediagnosen, hermeneutisches Fallverständnis in der Medizin, ökonomische Zusammenhänge erfassen können);
- b) eine Sachkompetenz, die darauf zielt
 1. Lern- und Erschließungskompetenzen sowie Strategien der Informationsbeschaffung und Auswertung zu entwickeln (Beispiel: Anlage, Pflege und Nutzung von Expertensystemen²², das betrifft auch den gesamten Bereich der ärztlichen wie pflegerischen Diagnostik),
 2. fachliche und methodische Arbeitsprozesstechniken anwenden zu können (Beispiele: Kontextualisieren, Erfassen von Zusammenhängen, hohes Abstraktionsvermögen, Entwicklung von langfristigen Orientierungen, Vermittlungs- und Kooperationsfähigkeit entwickeln) und

²² Beispielhaft wären hier das Informationssystem der Gesundheitsberichterstattung des Bundes (IS-GBE) in Verbindung mit der Gesundheitskarte und der im Aufbau befindlichen elektronischen Krankenakte sowie das Deutsche Netzwerk zur Entwicklung von Qualität in der Pflege (DNQP) zu nennen.

3. ethischen und psychodynamischen Anforderungen gerecht zu werden (Beispiel: Sensibilisierung für Patientenprobleme, Lebensweltbezug, Empathie) sowie
- c) eine Selbstkompetenz, die ermöglicht, den höheren formal kognitiven Anforderungen gerecht zu werden (Beispiele: Umgang mit den Komplexitäten von „Fällen“, Entscheidungsfähigkeit entwickeln).

Im medizinischen Kontext ist die autonome Problemerkennung und -lösung zwar traditionell (Teil)Ziel der akademischen Ausbildung, das ist einerseits gegenüber einer sich in der ersten Akademisierungsphase befindlichen Pflege günstigere Ausgangsposition im Hinblick auf neue Erfordernisse des Wissens und Könnens. Allerdings wäre unter curricularen Gesichtspunkten zu prüfen, welche neuen Wissenskontingente die Problemlösestrategien unter Case Management Bedingungen inhaltlich füllen und optimieren. Diesbezüglich lässt sich erheblicher Forschungsbedarf feststellen.

5.5.2.2 Case Management-Ansätze bei Krankenversicherungsträgern

Im Folgenden wird noch ein Blick auf die Krankenkassen als zentralem Steuerungsbereich für das gesamte Abrechnungsverfahren im Gesundheitswesen gerichtet. Die Case Management Analysen haben bereits deutlich gemacht, dass die Krankenversicherungsträger die gesamte Case Entwicklung in der Bundesrepublik von Anfang an mitgetragen und entsprechende Konzepte unmittelbar umgesetzt haben. Damit ist eine der zentralen Rahmenbedingungen für die weiteren Entwicklungen im Gesundheitswesen gesetzt, da die gesamten Abrechnungs- und Vergütungsverfahren für die Leistungen im Gesundheitswesen über die Krankenkassen gesteuert und kontrolliert werden.

Regionale Praxisansätze Case Management bei Krankenversicherungsträgern²³		
AOK, BEK, DAK,		
Disease Management	Ziele	Aufgaben
DM Diabetes Typ 2	Patienten zu aktivem Umgang mit der eigenen Erkrankung motivieren	Erinnerung an anstehende Arzt- und Vorsorgetermine Enge Kooperation mit den Arztpraxen Etablierung eines Bonussystems
DM Brustkrebs		
DM Herz-Lungenerkrankungen		

Abbildung 54: Regionale Praxisansätze Case Management bei Krankenversicherungsträgern

Mit der vierten Änderungsverordnung vom 01.07.2002 der RisikoStruktur-ausgleichsVerordnung (RSAV) hat das Bundesministerium für Gesundheit die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass die Krankenkassen strukturierte Behandlungsprogramme - zunächst für Diabetes Mellitus II und Brustkrebs - entwickeln können, deren Durchführung über den Risikostrukturausgleich finanziell gefördert wird.

Die Krankenkassen haben inzwischen auf die Rechtsverordnung reagiert und entsprechende Disease Management-Strukturen aufgebaut. Zumindest der kurzfristige ökonomische Erfolg der im Rahmen dieser Einführung erfolgten Implementierung von individuellen Betreuungsmustern hat sich unmittelbar eingestellt: Die Krankenkassen haben im letzten Jahr einen Überschuss von 4 Milliarden Euro erwirtschaftet. Gleichzeitig ist die Anzahl der wahrgenommenen Vorsorgetermine deutlich angestiegen. Auch wenn derzeit der Erfolg dieser Rationalisierungsstrategien durch die extremen Kostensteigerungen bei pharmazeutischen Produkten konterkariert wird, sind individuelle und prophylaktische Patientenbetreuungsmodelle langfristig ein probates Mittel der Kostendämpfung im Gesundheitswesen.

²³ Die hier zusammengefassten Ergebnisse basieren überwiegend auf einer Befragung der genannten Krankenversicherungsträger im Kreis Siegen/Wittgenstein.

Es zeigt sich, dass die im Rahmen von Rationalisierungsstrategien bei den Krankenversicherungsträgern entwickelten Programme nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsschneidungen und Aufgabenzuschnitte, das Wissen und Können in diesem Dienstleistungsbereich (überwiegend Sozialfachangestellte z. T. mit diversen Weiterbildungen) bleiben; neben den traditionellen kaufmännisch-verwaltenden Inhalten und sozialrechtlichen Aspekten als Entscheidungsgrundlage werden mit Case Management auch rechtliche, ökonomische, datenverarbeitungstechnische, psychologische, sozialwissenschaftliche etc. Grundlagen in spezifischer fachlicher Orientierung relevant. Huisinga/Lisop haben auf der Basis vergleichbarer Qualifikationsforschungsergebnisse für Sozialversicherungsfachangestellte im spezifischen Handlungsfeld der gewerblichen Berufsgenossenschaften ein Curriculum für die „Ausbildung für gehobene Funktionen im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften“ konstruiert (Huisinga/Lisop 2002, 2004, 215 ff.), das inzwischen an der Fachhochschule des Bundes als BA-Regelstudiengang implementiert wurde.

5.6 Kriterienbildende Aspekte des Case Managements für eine berufsbildungswissenschaftlich begründete Curriculumkonstruktion - ein Zwischenfazit

Geht man von den ursprünglichen Intentionen der us-amerikanischen Case Management - Ansätze aus, so sind diese im Kontext bzw. als Folge komplexer gesellschaftlicher Umstrukturierungsprozesse entwickelt worden. Sie tangieren im Grunde sowohl betriebswirtschaftlich-ökonomische als auch fachliche - und hier insbesondere wohlfahrtspflegerische, juristische, medizinische, pädagogische, psychologische - und institutionell-organisatorische wie auch organisationsübergreifende Dimensionen in der gesundheitlichen Arbeit ebenso wie deren Kooperations- und Koordinationslogiken.

Aus diesem Blickwinkel ist es vor allem das Referenzsystem für die Prozesse im Gesundheitswesen (im ökonomischen Sprachgebrauch: die Faktorkombination), das neu zu justieren ist und zwar nicht nur im relativ eng begrenzten Bereich sozialer Arbeit, sondern als Reaktion auf gesamtgesell-

schaftliche Veränderungen, auf allen Ebenen, dass heißt im Hinblick auf situationen(/fall-)bezogene, institutionelle, strukturelle und gesellschaftliche Bedingungen. *Das bewirkt eine Reorganisation der Schnittstellen zwischen den gesellschaftlichen Bereichen und erzwingt eine Reorganisation von Arbeit als Case Management.*

Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht betreffen die im Case Management deutlich werdenden veränderten Anforderungskonstellationen also mindestens die zugrunde liegenden Entscheidungslogiken (Medizin und Pflege beispielsweise folgen einer jeweils spezifischen Logik, zu der die der Medizintechnik nochmals „quer“ liegt) aber auch traditionelle Steuerungs- und Organisationsentwicklungsmechanismen.

Damit ist der Blick auf die (pflegerischen und medizinischen) *Prozesse* als ganze und die dort notwendigen Abstimmungs- und Entscheidungslogiken gerichtet, die arbeits- und fachübergreifend mit Bezug zu den zugrunde gelegten

- Zielen
- Orientierungen
- Klienteln
- Beteiligten
- gesetzlichen Grundlagen und
- fachlichen Bezügen

und unter Berücksichtigung der „quer“ dazu liegenden **technischen Entwicklungen** neu dimensioniert und variiert werden müssen. Das heißt, Ärzte, Pflegende, Sozialversicherungsfachangestellte etc. können fallbezogene, effiziente und effektive Arbeit nur dann leisten, wenn sie den Gesamtprozess und seine Bedingungsfaktoren (Referenzsystem) kennen und diese zur Grundlage ihrer professionellen Entscheidungen machen. Insofern ist es eine zentrale Aufgabe der berufsbildungswissenschaftlichen Curriculumkonstruktion, Case Management als Referenzsystem in den jeweiligen Bildungsgängen curricular zu fassen und über neue Repräsentationssysteme die notwendigen Arbeitsvermögen zu entwickeln. Die zentralen handlungsfeldübergreifenden Aspekte von Case Management als neuem Referenzsystem sind in der folgenden Abbildung formal dargestellt.

Entscheidung über...		Verfahrensschritte	Verfahren
		Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Effizienz - Effektivität (Qualität)
Orientierungen	<ul style="list-style-type: none"> - administrativ - klientelorientiert 	2. planning	Planung zweckmäßiger Handlungsschritte
Klientel	<ul style="list-style-type: none"> - demographische Aspekte - Geschlechtsspezifitäten 	3. intervention	Durchführung der geplanten Maßnahmen
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> - Institutionen - Personen 	4. monitoring	Kontrolle hinsichtlich der Ziele
Rechtsgrundlagen	<ul style="list-style-type: none"> - Gesetzbücher - Paragraphen 	5. evaluation	Bewertung der Handlungsschritte im Hinblick auf die analysierten Defizite/Notwendigkeiten
Inhaltlich-fachliche Grundlagen	Neu justierte Schnittmenge der beteiligten Fachgebiete		

Abbildung 55: Case Management als neues Referenzsystem im Gesundheitswesen

Case Management ist demnach kein neues Berufsbild, sondern fungiert aufgrund veränderter ökonomischer, technischer und gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen als neuer Typus vergesellschafteter Arbeit, der über das Gesundheitswesen hinaus den Blick auf notwendige neue Repräsentationssysteme und damit u. a. auch auf neue Wissenskontingente freigibt.

Im Anschluss an die berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung stellt sich ein doppeltes Problem nämlich dass der Entwicklung des

auf den Untersuchungsgegenstand bezogenen Repräsentationssysteme einerseits und das über dieses für die Subjekte zu entwickelnde Kompetenzspektrum andererseits. Damit ist eine anspruchsvolle curriculare Gestaltungsaufgabe in den Blick genommen.

6. Konsequenzen für die Curriculumforschung und -konstruktion

Die im Rahmen dieser Arbeit entwickelte berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung nahm folgende, für das Gesundheitswesen zentralen Problemlagen und -komplexe zum Ausgangspunkt der Analysen:

- Die *demografische* Entwicklung, nach der die Gesellschaft der Bundesrepublik gemessen an den vorhandenen Ressourcen proportional zu viele ältere und alte Mitglieder aufweist. Diese Sichtweise impliziert eine „Fehlsteuerung“ insofern, als bereits vor geraumer Zeit hätte auf diesen „hard fact“ politisch reagiert werden müssen.
- Die *wirtschaftlichen* Zwänge, die dazu nötigen, Ressourcen neu zu bewerten und zu verteilen, die Arbeitsrationalität über Produktivitätssteigerungen zu verbessern, Engpässe abzubauen, Fehlallokationen zu vermeiden, Besitzstände aufzulösen und neu zu verteilen.
- *Medizinische* Zwänge, die in neuen komplexeren Krankheitsbildern zum Ausdruck kommen ebenso wie in der Notwendigkeit von Integrationen ökonomischer und medizinischer wie auch psychosomatischer Wissensbestände, einer Neubewertung von Prävention und Rehabilitation und der Entwicklung neuer technischer Lösungen.
- *Pflegerische* Zwänge, die sich aus den neuen Krankheitsbildern ebenso ergeben wie aus Vorsorge- und Präventionsaufgaben, den Notwendigkeiten von Schnittstellenoptimierungen (Überleitungspflege) und den sich abzeichnenden Professionalisierungsproblemen.
- *Steuerungs- und Regulierungszwänge* hinsichtlich einer gerechten Neuverteilung der Ressourcen, der Revidierung der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und insbesondere der Vermittlung diesbezüglicher Notwendigkeiten innerhalb der Gesellschaft und ihren unterschiedlichen Teilbereichen.

Diese Forschungen erfolgen - zugespitzt formuliert - nicht über Abarbeiten eines Fragen- und Aufgabenkataloges, sondern ähneln der Tätigkeit von

Analysten, die unterschiedliche Referenzsysteme bei ihren prognostischen Einschätzungen zu berücksichtigen haben, welche eher selten in wiederholter Form auftreten bzw. relevant werden. Analysten beobachten alle für die Entwicklung von Märkten bedeutsamen Bewegungen und entwerfen anschließend ein Szenario, das die (Markt)Perspektiven unter verschiedenen Bedingungen abbildet. Ein in diesem Sinne angelegter Forschungsprozess ist nicht linear zu gestalten sondern es sind immer wieder Vergewisserungen und Rückbezüge im Hinblick auf bereits erfolgte Arbeitsschritte und (vorläufige) Ergebnisse notwendig, die dann ggf. dem Forschungsprozess eine neue Richtung geben oder auch neue Forschungsfelder relevant werden lassen.

Die so angelegte Untersuchung der neuen Rationalitäten im Gesundheitswesen hat zu einem wichtigen Ergebnis geführt: Mit Case Management wird eine neue Form der Arbeitsschneidung im Gesundheitswesen realisiert.

Ähnlich bedeutsam für die zukünftige Entwicklung des Gesundheitswesens schätzt auch die NRW-Enquetekommission „Situation und Zukunft der Pflege“ Case Management ein, wenn sie es in ihrem Abschlussbericht als eine Grunddimension professionellen pflegerischen Selbstverständnisses bezeichnet:

„Betont wird außerdem die Kooperation mit den anderen Gesundheitsberufen, die ein generelles Erfordernis darstellt, in anderen Ländern jedoch häufig auch pflegerische Aufgaben im Rahmen der Versorgungskoordination und -integration umfasst. Hiermit angesprochen sind u. a. Aufgaben im Bereich des so genannten Schnittstellenmanagements (zum Beispiel Pflegeüberleitung im Krankenhaus) und pflegerisches Case-Management, um Brüche in der Versorgung zu vermeiden und insbesondere chronisch Kranke, die mit der Selbststeuerung ihrer Versorgungsverläufe überfordert sind, adäquat zu unterstützen“ (Präsident des Landtags NRW 2005, 49).

Und die Kommission weiter darauf hinweist, dass

„(a)uch Fallverantwortung - oder anders gesagt Case-Management und Care Management - künftig zu Kernaufgaben der Pflege (werden)“ (Präsident des Landtags NRW 2005, 158).

Da das berufsbildungswissenschaftliche Erkenntnisinteresse dieser Arbeit auf das Subjekt und auf dessen Entwicklung und Entfaltung fokussiert ist, stellt sich mittelbar die Frage danach, wie Bildungsprozesse in Bildungsgängen so zu gestalten sind, dass eine den neuen gesellschaftlichen Rationalitäten angemessene Subjektbildung erfolgen kann. In diesem Zusammenhang sei exkursartig zum Terminus Berufsbildungswissenschaft klärend Stellung genommen.

6.1 Exkurs: Bildungswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft

Im Unterschied zur allgemein gängigen Begriffswahl verwende ich für den Bereich der pädagogischen Praxis und der mit ihr beschäftigten Wissenschaftsdisziplin den Terminus *Bildungswissenschaft* (statt Erziehungswissenschaft). Diese Entscheidung lässt sich meines Erachtens in zweifacher Hinsicht begründen: Zunächst damit, dass spätestens mit der Verwissenschaftlichung pädagogischer Zusammenhänge in der Theorie wie in den Handlungsfeldern zu Beginn der 1960er Jahre die Subjektorientierung Gegenstand der „neuen“ Wissenschaftsdisziplin Erziehungswissenschaft ist. Subjektorientierung aber im Sinne von Entwicklung und Entfaltung von Humanvermögen wird mit dem Erziehungsbegriff nur partiell erfasst und zu sehr auf die Persönlichkeitsentwicklung eingeschränkt.

Die Entwicklung und Entfaltung des Humanvermögens ist nur in der Spannung von Person und Gesellschaft, also nur dann angemessen zu bearbeiten, wenn sich Erziehungswissenschaft als Sozialwissenschaft versteht. Hier scheint mir die Verwendung des Bildungsbegriffs - trotz zahlreicher, aber letztlich unbefriedigender Versuche, diesen durch treffendere und vor allem „unbelastete“ Termini zu ersetzen (Lernen, Kompetenz) - nach wie vor überzeugend. Kritikern des Bildungsbegriffs, die sich vor allem auf den Zusammenhang von Bildung und Herrschaft beziehen (vgl. z. B. Baethge 1970) ist zu entgegnen, dass sich der aufgeklärte Mensch dieser Dialektik bewusst ist und diese zum Gegenstand individuellen Handelns macht (vgl. Heydorn 1970). Die zentralen Gegenstandsbereiche einer am Bildungsge-

danken und damit am Subjekt orientierten Wissenschaftsdisziplin, Aufklärung und Reflexivität, lassen sich über den Terminus Erziehungswissenschaft nur zum Teil fassen. Das ist wohl eine Ursache dafür, dass man - auch innerhalb der Erziehungswissenschaft - den Erziehungsbegriff vielfach durch den umfassenderen Terminus Sozialisation ersetzt hat.

Der Begriff Bildungswissenschaft wird - laut Wörterbuch der Pädagogik (Böhm 2000) - etwa in der kybernetischen Pädagogik, aber auch unter Einfluss der Namensgebungen der Hochschulen für Bildungswissenschaften in Klagenfurt, 1970, und Flensburg, 1993 - synonym zur Pädagogik als Wissenschaft und zwar unter Ausschluss der praktischen und der normativen Pädagogik gebraucht, um gegenüber dem als enger empfundenen Begriff Erziehungswissenschaft stärker die Theorie der Erwachsenenbildung und der Vermittlung kognitiver Lehrstoffe zu betonen (vgl. Böhm 2000).

Damit ist ein weiterer Begründungszusammenhang angesprochen, der auf den Gegenstandsbereich berufsbildungswissenschaftlicher Forschung und Theoriebildung rekurriert: Dieser umfasst neben der vorberuflichen Bildung und nichtakademischen Berufsausbildung eben auch die akademische Berufsausbildung und die Erwachsenenbildung im Sinne solcher Lernphasen, die sich an eine berufliche Erstausbildung anschließen (Deutscher Bildungsrat 1974). Insofern geht es berufsbildungswissenschaftlich zu einem nicht unerheblichen Teil um Fragen von Entwicklung und Entfaltung auch im Erwachsenenalter. Erziehung aber impliziert eine - bildungstheoretisch begründbare - Hierarchie zwischen zu Erziehendem und zur Erzieherin (vgl. Kell 2005, 2). Im Regelfall endet die Erziehung mit dem Erklären der Volljährigkeit, also mit dem 18. Lebensjahr. Dieser Logik gemäß bezieht sich Erziehung auf Kinder und Jugendliche, während Erwachsene zu einem großen Teil Selbstverantwortung für die Entwicklung und Entfaltung ihres Humanvermögens im Prozess der Bildung übernehmen können und auch sollten; Bildungsprozesse im Erwachsenenalter haben einen bildungstheoretisch begründbaren Anspruch auf gleichberechtigte Beziehungen z. B. zu Lehrern und Ausbilderinnen. Hier greift der Erziehungsbegriff also ebenfalls zu kurz und ist sinnvoll nur durch den Bildungsbegriff zu ersetzen, der die Prozesshaftigkeit der Subjektbildung ebenso wie deren Zielperspektive

als komplexe Einheit entfalteter Bewusstseins- und Verkehrsformen (Lisop/Huisinga 2004, 429) auch jenseits einer - zeitlich begrenzten - Erziehungsphase fokussiert.

In diesem Sinne sind auch die Ausführungen in der DFG-Denkschrift zu interpretieren, wenn insbesondere in Abschnitt 4 (DFG 1990, 59-94) Forschungsdesiderate (in der Berufsbildungsforschung) unter explizitem Bezug zur Analyse von beruflichen Lernprozessen als *Bildungs*prozesse und eben nicht als *Erziehungs*prozesse aufgezeigt werden. Die hier angesprochene Wissenschaftsdisziplin auch terminologisch gemäß ihrer Erkenntnisinteressen zu fassen, erscheint mir überfällig.

Kell (2005) votiert mit obiger bildungstheoretischer Begründung für den Terminus Bildungswissenschaft statt Erziehungswissenschaft. Darüber hinaus schlägt er eine weitere Differenzierung vor, nämlich als Ersatz für die Bezeichnung „Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ den Terminus „Berufsbildungswissenschaft“ einzuführen. Diesen Vorschlag begründet Kell damit, dass er eine gewisse Beliebigkeit bei der häufiger getroffenen Begriffswahl „Bildungswissenschaft“ feststellt, die wenn, dann wissenschafts- bzw. hochschulpolitisch begründet würde, aber nicht bildungs- bzw. wissenschaftstheoretisch. Als Folge subsumierten unter dem Terminus Berufsbildungswissenschaft bzw. Berufsbildungswissenschaften auch solche Nachbardisziplinen, die im Hinblick auf die ihnen zugrunde gelegten bildungstheoretischen bzw. wissenschaftstheoretischen Positionen erheblich differieren, insbesondere mit der von Kell argumentativ eingebrachten bildungstheoretischen Begründung. Mit der Bezeichnung Berufsbildungswissenschaft schaffte man eine Abgrenzung gegenüber diesen Positionen. Weiterhin begründet Kell seine Begriffswahl im Spannungsfeld von Wirtschaftspädagogik und Berufspädagogik: Die Begriffsdefinition sei immer auch für die Bestimmung bzw. Abgrenzung des Bereichs gesellschaftlicher Praxis maßgebend, der Gegenstand der Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist, und dass sei in erster Linie die Berufsbildung, auch wenn sie auf eine Erwerbsarbeit in der Wirtschaft zielte. Die Berufsbildung sei somit der zentrale Begriff für die Bezeichnung der berufsbildungswissenschaftlichen

Teildisziplin Beruf- und Wirtschaftspädagogik (und nicht die Wirtschaftspädagogik).

Dieser Position schließe ich mich an und benutze entsprechend den Terminus Berufsbildungswissenschaft, um dem spezifischen Erkenntnisinteresse dieser bildungswissenschaftlichen Teildisziplin Rechnung zu tragen.

6.2 Zu den berufsbildrelevanten Ergebnissen der Case Management-Analysen im Gesundheitswesen

Das Berufsbild (vgl. dazu Kapitel 2 dieser Arbeit) wird von mir als strukturbildendes Konstrukt für die politisch-gestaltenden wie inhaltlichen Fragen der Ausbildungen im Gesundheitswesen verwendet, um den Anschluss an die Curriculumkonstruktion sicher zu stellen.

Unter Berücksichtigung der dargestellten ersten berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsergebnisse im Hinblick auf das Case Management im Gesundheitswesen - und zwar für die explizit analysierten Bereiche Pflege und Medizin gleichermaßen - lassen sich zusammengefasst und differenziert nach den vier qualifikatorischen Ebenen folgende Aspekte für ein Berufsbild herausstellen. Sie markieren die Bezugspunkte für den curricularen Konstruktionsprozess, über die man sich ggf. neu verständigen muss und die nachfolgend zum Gegenstand von Ausbildung zu machen sind.

Im Hinblick auf die gesellschaftliche Relevanz des Gesundheitswesens sind es in erster Linie

- dessen gesellschaftliche *Funktionen*,
- die *institutionell-organisatorische Verfasstheit* der jeweiligen Einrichtung, die im Fall von Case Management eher zurücktritt, weil wir es der Tendenz nach mit einem universellen Typus von Case Management zu tun haben,
- die *Organisationsformen* der Arbeit (in diesem Fall Case Management),

- die relevanten *Wissenschaftsdisziplinen* wie Medizin, Pflegewissenschaft, Sozialrecht, Ökonomie, Politik, Soziologie, Psychologie etc. und ihre jeweils spezifischen Logiken,
- die notwendigen *professionspezifischen Kompetenzen*,

die - mit prospektiver Ausrichtung - zu analysieren, zu formulieren und zwischen den Beteiligten zu verhandeln sein werden. Sie sind anschließend zum Inhalt von Ausbildungen für das Gesundheitswesen zu machen. Bei den folgenden Betrachtungen differenziere ich zwischen der inhaltlichen Ebene „Inhalt, Wissen, Können“ und der „Bildungsganggestaltung“, die eher einer politisch-gestaltenden Ebene zuzurechnen ist.

Zur politisch-gestaltenden Ebene

Über die medizinischen und pflegerischen Versorgungsfunktionen (und deren inhaltlich-strukturellen Veränderungen, wie sie im letzten Kapitel beschrieben wurden) hinaus erfüllt das Gesundheitswesen auch politische bzw. sozialpolitische Funktionen, die ebenfalls zum Gegenstand der (curricularen bzw. lehrplanbezogenen) Erörterungen zu machen sind, da mit diesen Funktionen wichtige gesellschaftliche (Befriedungs)Aufgaben erfüllt werden. So ist das Gesundheitswesen als Ausbildungs- (und Erwerbs-)bereich traditionell für spezifische Klientele von besonderer Bedeutung. Das betrifft einerseits den hochgradig selektiven Bereich der Medizin mit spezifischen Zugangs- (z. B. Numerus Clausus) und Abschlussregelungen (2. Staatsexamen, Anerkennungsjahr, Facharztausbildung), aber auch die Gesundheits- und Pflegeberufe, die eben nicht nur Absolventen mit mittleren allgemeinen Schulabschlüssen (Realschulabschluss, Fachoberschulreife) rekrutieren, sondern auch einen Zugang von (vor allem weiblichen¹) Jugendlichen in Gesundheitsberufe sicherstellten, die aufgrund eines nicht-vorhandenen oder schlechten Hauptschulabschlusses über die vormals so genannte Pflegevorschule (heute Berufsfachschule als Teil der Berufsvorbereitung) die Möglichkeit nutzen, in eine Ausbildung im Gesundheits-

¹ Pflegevorschulen wurden erst Mitte der 1970er Jahre auch für männliche Schüler geöffnet.

oder Pflegebereich einzumünden. Mit diesem Ausbildungsweg erfüllt das Gesundheitswesen über die zentrale Nachwuchssicherungsfunktion hinaus auch eine wichtige gesellschaftliche Befriedigungsfunktion. War die Problematik der heterogenen Lernvoraussetzungen und -erfahrungen der Auszubildenden aufgrund der unterschiedlichen allgemeinen Bildungsabschlüsse in diesem Ausbildungssegment von je her problematisch; so verschärft sich dieses Problematik angesichts der auf Professionalisierung abzielenden Anforderungsveränderungen um ein Vielfaches.²

Zur inhaltlichen Ebene von Wissen und Können

Neben den „traditionellen“ (Fach)Funktionen bzw. Zielen wie der Wiederherstellung der körperlichen Unversehrtheit, der körperlichen Funktionen bzw. der Linderung von körperlichen Beeinträchtigungen hat das Gesundheitswesen unter den bereits skizzierten veränderten Rahmenbedingungen - insbesondere aufgrund einer stärkeren Orientierung an ökonomischer Handlungsrationalität - eine Reihe neuer Aufgaben- und Funktionszuschreibungen erfahren, die sich unter den Termini *Prävention* und *Lebensberatung* zusammenfassen lassen. Diese haben auf der Basis neuer Erkenntnisse über Ursachenverflechtungen u. a. mentale Aspekte ebenso wie Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten oder milieu- bzw. erwerbsarbeitsspezifische Bedingungen zu berücksichtigen. Damit verändern sich aber auch die bisherigen Aufgabenzuschnitte, Arbeitsprinzipien und wissenschaftlichen Relevanzgebiete ebenso wie die Organisationsformen, das Wissen und Können in den unterschiedlichen Gesundheitshandlungsfeldern. Die in den entsprechenden Bildungsgängen zu fördernden Kompetenzen sind von daher neu zu denken.

Eine Verständigung über das gesamte Spektrum zukünftig relevanter Funktionen und Ziele des Gesundheitswesens (und seiner spezifischen Handlungsfelder) ist damit unerlässlich. Das dabei Fragen der Rekrutierung von Auszubildenden, ggf. über in Kauf zu nehmende Schließungsmechanismen

² Um zumindest formal den veränderten Anforderungen Rechnung zu tragen, hat z. B. die Rhön Klinikum AG in den von ihr übernommenen Kliniken nur die Verträge der Fachpflegekräfte verlängert.

und Segmentierungen neu zu verhandeln sind, steht außer Frage und ist Gegenstand der curricularen Gestaltung der entsprechenden Bildungsgänge. Hier wird der unauflösbare Zusammenhang zwischen inhaltlichen Anforderungen - Sachlogiken, wenn man so will, - und der politischen Gestaltung von Bildungsgängen besonders deutlich. Eine Trennung beider Aspekte empfiehlt sich deshalb, wenn überhaupt, lediglich zu Analyse Zwecken.

6.2.1 Zu den Organisationsformen von Pflege und Medizin im Gesundheitswesen

Zur politisch-gestaltenden Ebene

Mit Bezug auf die **Organisationsformen** sind die Institutionen des Gesundheitswesens und ihre historische Entwicklung, ihre Organisationsstrukturen, Netzwerke und Funktionsbereiche, Unternehmenskulturen und Managementstrategien, hierarchische Strukturierungen, technisches Equipment und seine Rationalitäten zu analysieren und curricular zu berücksichtigen.

Zur inhaltlichen Ebene

Im Rahmen der pflegerischen und medizinischen **Aufbau- und Ablauforganisation** gilt es verstärkt kognitive Verfahren, sozial-kommunikative Verfahren, fachspezifische Handlungsmodalitäten, aber auch Unternehmensphilosophien und Führungstechniken in den Blick zu nehmen. In ihnen spiegeln sich sowohl traditionelle Prinzipien und Hierarchisierungsmodi gleichzeitig aber auch die Notwendigkeit, diese aufgrund der in Kapitel 4 ausführlich skizzierten veränderten Rahmenbedingungen und neuen Anforderungskonstellationen im Case Management neu zu vergesellschaften.

6.2.2 Zu pflegerischem und medizinischem Wissen und Können unter neuen Rahmenbedingungen

Zur inhaltlichen Ebene von Wissen und Können

Im Hinblick auf die notwendig zu vermittelnden **Wissensbestände** sind es vor allem Gewichtungsveränderungen in Bezug auf die Wissensformen, die mit Case Management relevant werden.

- *Systemisches* Wissen als Regelwissen über Kausalitäten und Zusammenhänge gewinnt in unterschiedlichen Bereichen an Bedeutung. Als ein Beispiel kann hier die stärkere sozialwissenschaftliche Orientierung bei Mediziner*innen u. a. im „Hausärztemodell“ angeführt werden.
- *Problemlösewissen*, im analysierten Feld also vor allem die Fähigkeit, medizinische und pflegerische Behandlungs- und Versorgungsmethoden mit sozialem Wissen (Stichwort: Lebensberatung), rechtlichem Wissen (Auslegung und Anwendung der Sozialgesetzgebung) sowie ökonomischem Wissen (Kosten-Nutzen-Analysen, Qualitätsmanagement etc.) in spezifischer Weise neu zu verknüpfen, erfährt ebenfalls einen Bedeutungszuwachs.
- *Reflexives* Wissen zwecks Entwicklung und Entfaltung der in diesen Handlungsfeldern tätigen Subjekte gewinnt u. a. im Hinblick auf die neuen an sie gestellten Anforderungen an Bedeutung.
- *Metakognition* wird im Hinblick auf die Perspektiven für das Gesundheitswesen, die allgemein mit Change Management, Qualitätssicherung oder Konfliktmanagement etc. bezeichnet werden, in bestimmten Segmenten der Gesundheitsberufe unerlässlich werden. Die Entwicklung entsprechender Kompetenzen zur Qualitätssicherung und Evaluation ist deshalb in Bildungsgängen zu fördern.

In den curricularen Planungshorizont geraten damit neue

- Bereiche bzw. (wissenschaftlichen) Disziplinen, aus denen sich das *deklarative* Wissen - also das Wissen über Daten, Fakten, Sachverhalte

u. ä. - speist (z. B. Soziologie, Arbeitswissenschaften, Pflege- und Gesundheitswissenschaften) ebenso wie

- neuartiges *prozedurales* Wissen, etwa dann, wenn mit Case Management (neue) technische Lösungen relevant werden.

Diese neuen Wissensschneidungen bzw. -integrationen betreffen die unterschiedlichen Handlungsfelder in ihrer jeweiligen Spezifik. So sind Arzt bzw. Ärztin aufgefordert, sich mit Zusammenhängen von Krankheit respektive Gesundheit zu beschäftigen, die über die somatischen Aspekte hinausgehen, was eher nicht dem traditionellen Selbstverständnis entspricht. Es stellt sich damit die Aufgabe, den bisher „exklusiven“ Zugriff der unterschiedlichen Statusgruppen auf bestimmte Wissensbestände bzw. -kontingente zu überdenken und curricular neu zu gestalten. Insbesondere das Verhältnis von bzw. der Zugriff auf allgemeine(n) und spezifische(n) Wissensanteile ist im Gesundheitswesen traditionell statusgruppendifferenziert unterschiedlich. Diese Lösung scheint den strukturellen Entwicklungen im medizinischen *und* im pflegerischen Bereich nicht mehr angemessen. So wird die ärztliche Profession den Kreis ihrer Bezugswissenschaften deutlich zu erweitern und ihre Handlungsrationitäten zu überdenken haben. Die Gesundheits- und Pflegeberufe unterliegen einem erheblichen Professionalisierungsdruck und zwar sowohl hinsichtlich der Aneignung allgemeiner Wissenskongente als auch mit Blick auf eine subjektbezogene Kompetenzentwicklung, die fachliche Selbständigkeit und Entscheidungsfähigkeit basiert. Eine Platzierung der Pflegewissenschaft als Bezugsdisziplin im Schnittfeld benachbarter Wissenschaftsdisziplinen (Medizin, Gesundheitswissenschaften, Soziologie, Sozialpädagogik/Sozialarbeitswissenschaft, Behindertenpädagogik, Psychologie, Ökonomie, Rechtswissenschaften, Berufsbildungswissenschaft etc.) steht derzeit noch aus (vgl. z. B. Gensch 2001).

Diese Sicht lässt sich mit Bezug auf die alten und neuen Fallverständnisse (vgl. Kapitel 5) plausibilisieren.

Zur politisch-gestaltenden Ebene

Damit ist das Verhältnis der Statusgruppen im Gesundheitswesen angesprochen, das aufgrund sich verändernder Arbeitsteilungsmodi und der damit einhergehenden Notwendigkeit zur Integration unterschiedlicher „Kulturen“ neu zu bedenken ist. Hier deutet sich nicht nur erhebliches Konfliktpotential im Hinblick auf Statussicherungsansprüche der unterschiedlichen Akteure an, sondern auch eine anspruchsvolle curriculare Aufgabe an, die neben zentralen inhaltlichen Fragen z. B. auch die Bildungsganggestaltung zu klären hat, also ob diese Inhalte, Verhaltensweisen, Einstellungen, Kompetenzen etc. - angesichts der veränderten Anforderungen - im Rahmen eines Universitäts- oder Fachhochschul- bzw. B. A. - Studiums oder aber über eine Fachschulausbildung zu erwerben sind. An dieser Passage wird besonders deutlich, dass berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung auch Rollenverständnisse, Fragen der Ethik und Moralerziehung, also z. B. die Sinnorientierung ökonomischen Handelns zu bearbeiten hat.

Die an dieser Stelle vorgestellten Ergebnisse sind im Hinblick auf aktuelle und sich für die Zukunft abzeichnenden Entwicklungen im Gesundheitswesen vor allem zu betrachten,

- als erste *Trendaussagen*, die die grobe Richtung der Entwicklungen markiert und damit die Grundlage für Curriculumkonstruktionen schafft, die den Ansprüchen von Innovation *und* Tradition gerecht werden;
- als *Anknüpfungspunkte* für weitere berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschungen im Sinne eines permanent rückbezüglichen Forschungsdesigns.

Vor allem lässt sich die Entwicklung aus einer externen Position nicht im Einzelnen prognostizieren. Vielmehr geht es in dieser Arbeit darum, überhaupt zu zeigen, wie eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung erkenntnistheoretisch schneidet, Instrumentarien bereit stellt und deren Einsatz auf die Auswirkung hin überprüft.

6.2.3 Exkurs: Anmerkungen zu aktuellen Berufsbildrevisionen in der Pflege

Da die Curricula in den Gesundheits- und Pflegeberufen derzeit revidiert werden, ist ein Vergleich mit den berufsbildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschungsergebnissen zwingend, weil sich an den neuen erweiterten Fallverständnissen erhebliches Konfliktpotential zeigt, das sich insbesondere an Entscheidungs- und Verfügungsgewalten³ festmacht. Konflikte, die angesichts der neuen Arbeitsschneidungen zwischen pflegerischen und medizinischen Gesundheitsprofessionen entstehen, zeigt besonders deutlich der Abschlussbericht der NRW-Enquetekommission „Situation und Zukunft der Pflege“. Dort heißt es:

„Viele der Bemühungen beachten die eigentlichen Integrationsherausforderungen - die nicht mehr tragfähigen Arbeits- und Kooperationsroutinen der Gesundheitsprofessionen - noch zu wenig. Das ist nicht verwunderlich, denn die zurückliegenden Erfahrungen zeigen, dass die Herstellung einer übergreifenden Arbeitsweise und der dazu nötigen Veränderung der Kooperation weitaus schwieriger ist als gedacht. Das gilt für die innerprofessionelle Kooperation, vor allem aber für die interprofessionelle Zusammenarbeit und hier besonders für die zwischen Medizin und Pflege. Sie strandet im Alltag nicht selten an der Hierarchie und dem Machtgefälle zwischen den Professionen. Eine integrierte Versorgung ist jedoch - wie in der Literatur betont wird - zwingend auf ein ineinander greifendes Handeln, ja auf eine kooperative Versorgungsgestaltung verwiesen. Zur Realisierung dessen müssen hierarchische Muster der Zusammenarbeit aufgegeben, eingefahrene Wege verlassen, Vorurteile überwunden und herkömmliche Professionsgrenzen verschoben und abgebaut werden - eine Herausforderung, der allein

³ Als ein Beispiel ließen sich hier die Diagnosen anführen, die - nach traditioneller Logik - als ärztliche Diagnosen dem Medizinerhandeln vorbehalten bleiben. Nun lassen die mit Case Management intendierten neuen Selbstverständnisse und Aufgabenzuschritte im pflegerischen Bereich pflegerische Diagnosen als Grundlage für pflegerische Entscheidungen und diesbezügliches Handeln notwendig werden. Diagnosen allerdings sind die (alleinigen!) Grundlagen für das gesamte Abrechnungsverfahren, entsprechend vehement nehmen sich die (Exklusivitäts) Sicherungsversuche der bisher alleinigen Diagnostiker aus.

durch Appelle nicht beizukommen ist. Sie muss vielmehr ihrerseits zum Gegenstand von Innovationsversuchen werden und bedarf längerer Lernprozesse, die durch Qualifikation gestützt und wissenschaftlich begleitet werden sollten“ (Präsident des Landtags NRW 2005, 152 f.).

Diese Konflikte und die sie steuernden Argumentationsmuster, Logiken, Normen und Werte sind aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht im Kontext der Klärung von Interessen und sozialen Positionierungen im curricularen Diskurs zu klären.

Die aktuellen Diskussionen über die Neuregelung der Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege spiegeln diese Konflikte (ähnlich wie zuvor die Auseinandersetzungen um die Revision der Altenpflegeausbildung), wenn nämlich die Berufsausbildung in den Krankenpflegeberufen nach dem mit dem 1. Januar 2004 reformierten Krankenpflegegesetz durchgeführt wird:

- Die bundeseinheitliche schulische Berufsausbildung kann - im Gegensatz zur Altenpflegeausbildung - auf eine über 40jährige Tradition zurückblicken; insofern konzentrieren sich das Gesetz wie die dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung auf inhaltliche *Modifikationen*, mit dem Ziel, die Ausbildungsattraktivität und -funktionalität angesichts veränderter Anforderungen zu steigern (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2004).
- Die Umsetzung der (nach wie vor) schulischen Ausbildung wird den Ländern überlassen und somit eher Differenzen statt eine Vereinheitlichung, auch im Hinblick auf Qualitätsstandards, gefördert.
- Es setzt auf das “traditionalistische Konzept des `praktischen Unterrichts`“ (Becker 2004, 8).
- Obwohl die praktische Ausbildung mit 2.500 Stunden den zeitlich größeren Anteil der Ausbildung umfasst, sind keine verbindlichen Vorgaben für die Ausbildungsinhalte im Sinne von Qualifikationszielen oder Handlungskompetenzen festgelegt.
- Eine Orientierung der schulischen Ausbildungsinhalte (Lernziele) an Perspektiven, die zwar unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser

Arbeit teilweise plausibel erscheinen, die aber als Notwendigkeiten einer prospektiv-professionellen Ausbildung angesichts veränderter Rahmenbedingungen und Funktionen von Pflege „in der Praxis“, also dort wo diese Vorgaben in schulischen Curricula umgesetzt werden, (noch) nicht vermittelt sind. Konfliktpunkte sind hier insbesondere: die Ausrichtung des Pflegehandelns an pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen, Pflegehandeln durch pflegetheoretische Konzepte zu basieren, Forschungsergebnisse in Qualitätsstandards zu integrieren, den Pflegeberuf im Kontext der Gesundheitsfachberufe zu positionieren etc.

Um aber die schulische Krankenpflegeausbildung

„an moderne Ausbildungsstrukturen und anforderungsgerechte Ausbildungsinhalte heranzuführen“ (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2004, Vorwort),

hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein lernzielorientiertes Curriculum für die praktische und schulische Ausbildung auf der Grundlage des Berufsgesetzes für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflG) entworfen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2004). Dieses Curriculum setze an den genannten und weiteren „substantiellen Mängeln des Krankenpflegegesetzes“ (Becker 2004, 10) an.

Auf eine mir wesentlich erscheinende Problemlage in diesem Prozess möchte ich an dieser Stelle aufmerksam machen, weil sie die Notwendigkeit einer qualifikationstheoretischen Begründung curricularer Entscheidungen einerseits wie auch die Notwendigkeit einer diskursiven Auseinandersetzung im curricularen Prozess andererseits in besonderer Weise erkennen lässt: Das reformierte Krankenpflegegesetz geht - ähnlich wie die Gesundheitsstrukturgesetze unter Federführung des Sachverständigenrats für die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen - von einem Bedarf an hochgradig Professionalisierten im Gesundheits- und Pflegebereich aus, die auch zukünftigen Anforderungen gerecht werden können. Über die Gesetzgebung wird hier faktisch eine Setzung vorgenommen, wenn nämlich in § 3 (1) und (2) (KrPflG) als Ausbildungsziel formuliert ist:

„Die Ausbildung für Personen nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 soll entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur verantwortlichen Mitwirkung insbesondere bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten vermitteln. Sie bezieht sich auf die heilende Pflege, die unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Patientinnen und Patienten auszurichten ist. Dabei sind die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen und die Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Patientinnen und Patienten zu berücksichtigen.“

„Die Ausbildung für die Pflege nach Absatz 1 soll insbesondere dazu befähigen (...),

1. die folgenden Aufgaben eigenständig auszuführen
 - a) Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs, Planung, Organisation, Durchführung und Dokumentation der Pflege,
 - b) Evaluation der Pflege, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege,
 - c) Beratung, Anleitung und Unterstützung von Patientinnen und Patienten und ihrer Bezugspersonen in der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit,
 - d) Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes;
2. die folgenden Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung auszuführen:
 - a) eigenständige Durchführung ärztlich veranlasster Maßnahmen,
 - b) Maßnahmen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation,
 - c) Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen;
3. interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten und dabei multidisziplinäre und berufsübergreifende Lösungen von Gesundheitsproblemen zu entwickeln.“

Diese Ziele - auch wenn man sie begrüßen mag - haben jedoch keine in einer systematischen Qualifikationsforschung begründete Basisierung. Hierin liegt die immer wieder bedrohliche Gefahr Curricula aus Zielen und Set-

zungen zu deduzieren. Die rein formale Orientierung an Lernzielen und Ausbildungsinhalten, die das umfassen, was die zukünftigen Ausgebildeten können und wissen sollen, mag zwar im Einzelfall dazu beitragen, den Grad der gesellschaftlichen Anerkennung zu erhöhen, löst aber nicht die dringlich anstehende **inhaltliche** Frage der Neujustierung des Referenzsystems im Hinblick auf beteiligte Wissenschaften, Wissenskontingente und Kompetenzstrukturen in den Gesundheits- und Pflegeberufen oder gar die damit notwendigerweise einhergehenden **bildungspolitischen** Fragen von institutionellen Anbindungen und Anschlüssen im Bildungssystem, sozialen Positionierungen, Hierarchisierungen im Feld oder der Entlohnung etc. Damit wird die weiter oben bereits angesprochene Thematik der Funktionen des Gesundheitswesens und ihrer Klärung im curricularen Prozess relevant: Weil im Kontext der bisherigen Neuordnungsverfahren auf eine Klärung dieser Fragen offensichtlich verzichtet wurde, kommt es zu erheblichen Ungleichzeitigkeiten und Friktionen zwischen Rahmengesetzgebung (z. B. Gesundheitsstrukturgesetze, dem novellierten Krankenpflege- und Altenpflegegesetz, aber auch dem novellierten Hochschulrahmengesetz und den Hochschulgesetzen der Länder), die unterschiedliche gesellschaftlich wünschenswerte Zielperspektiven enthalten, und den entsprechenden (länderspezifischen) Curricula, die - überwiegend auf der Basis von Erfahrungswissen entwickelt und nicht theorie- und empiriebasiert konstruiert - eher *parzellierte* Akteursinteressen abbilden.

Hier scheint ein Grossteil Interessensicherungspolitik stattzufinden, die die Passungsleistung des Bildungssystems schmälert bzw. sukzessive unterhöhlt, da sie begründbaren bzw. gesetzten Professionalisierungsnotwendigkeiten nicht gerecht wird. Die Sicherung entsprechender Bedarfe jenseits des öffentlichen Bildungssystems - und damit ohne demokratisch ausgehandelte Zielperspektiven, Teilhabe- bzw. Zugangskriterien - ist auch eine mögliche und an anderen Stellen bereits realisierte Lösung für das Passungsproblem.

Im Folgenden werden die bisher im Forschungsprozess umgesetzten Qualifikationsforschungsschritte als Teil eines auf die Bildungsgang- und Curriculumkonstruktion gerichteten Gesamtprozesses systematisiert, um zu

verdeutlichen, wie dieser generell und berufsbildungswissenschaftlich begründet anzulegen ist.

6.3 Zur Generalisierung der Forschungsergebnisse

Eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung mit der Zielperspektive „Curriculumkonstruktion“ sollte, das zumindest legt der jetzige, in dieser Arbeit dokumentierte Forschungsstand der bildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung nahe, die in der folgenden Übersicht aufgeführten acht Elemente berücksichtigen. Diese lassen sich in Qualifikationsforschungselemente einerseits und Curriculumentwicklungselemente andererseits unterscheiden, die beide der bildungswissenschaftlichen Curriculumkonstruktion zuzurechnen sind. Diese umfassen

a) das *Strukturmodell* berufsbildungswissenschaftlicher Curriculumkonstruktion, das sich durch ein komplexes Interdependenzverhältnis zwischen berufsbildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung und berufsbildungswissenschaftlicher Curriculumkonstruktion auszeichnet und nach bisherigem Erkenntnisstand unter anderem über das Subjekt-Objekt-Verhältnis, Repräsentationen und die Exemplarik vermittelt ist.

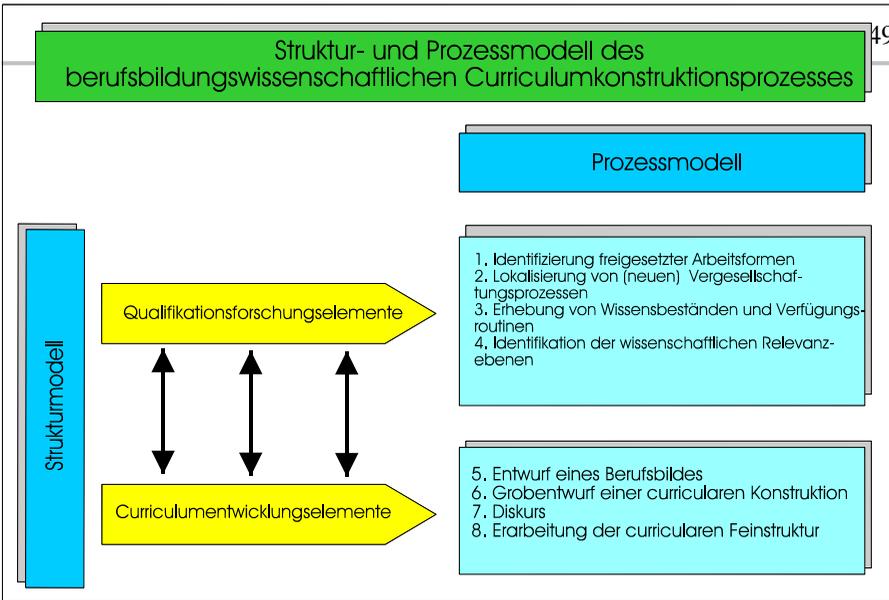


Abbildung 56: Struktur- und Prozessmodell des berufsbildungswissenschaftlichen Curriculumkonstruktionsprozesses

b) das *Prozessmodell* berufsbildungswissenschaftlicher Curriculumkonstruktion, dessen einzelnen Prozesselemente nicht als inhaltlich und zeitlich chronologisch aufeinander folgende zu denken sind, sondern ebenfalls in einem komplexen Interdependenzverhältnis stehen, das immer wieder Rückbezüge und Vergewisserungen in Bezug auf bereits erfolgte Arbeitsschritte sowie die jeweiligen Referenzpunkte notwendig macht.

Identifizierung freigesetzter Arbeitsformen

In einem ersten Schritt geht es darum, *freigesetzte Arbeit* genauer zu identifizieren: Hier dient die theoretische Figur „Entmischung“ als Erkenntnisinstrument (vgl. Abschnitt 3.4).

Lokalisierung von Vergesellschaftungsprozessen

Im Rahmen der Entmischungsprozessforschung werden in einem zweiten Schritt die zumeist durch Informations- und Kommunikationstechnik be-

und geförderten Prozesse der Integration und Desintegration von Arbeitsaufgaben im Sinne neuer Arbeits-schneidungen und darauf bezogene neue Bedarfe an Arbeitsvermögen lokalisiert. Diesen Prozess steuert und reguliert in nicht unwesentlichem Maße die Rationalität des New Public Management. Dabei interessieren Komplexitätssteigerungen ebenso wie neue Separationen, Desintegrationen und Faktorkombinationen (vgl. Huisinga 1990). In einer Art Musterforschungsprozess zwecks Bestätigung des Axioms von Freisetzung und Vergesellschaftung wurde das Feld der ökonomischen Steuerung von Massenkundenkontakten im Gesundheitswesen näher untersucht und zwar mit dem Ergebnis, dass Case Management als neuer Typus der Vergesellschaftung von Arbeit in diesem Bereich fungiert.

Erhebung von Wissensbeständen und Verfügungsroutinen

Die *Bestimmung der inhaltlichen und zeitlichen Flexibilität der Wissensbestände im Verwertungskontext* markiert einen weiteren Schritt. Er orientiert sich an den Arbeitsprozessen einschließlich prototypischer Einzeloperationen gemäß Organisationsstruktur, Geschäftsplänen etc. ebenso wie an den besonderen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, die bewusst und gezielt zur Verfügung stehen müssen, um durch Transformationen des einen in das andere Problemlösungen zu bewältigen. Insofern müssen prototypische Wertmuster, Denk- und Urteilmuster ebenso erfasst werden wie der arbeitsfeldbezogene Habitus, die Mentalitäten und das Verhältnis von „professionellem Wissen“ und „Routine- bzw. Erfahrungswissen“.

Identifikation der fachwissenschaftlichen Relevanzebenen

Vom Standpunkt fachlicher Komplexitätssteigerungen, Marktzwängen, Kundenorientierung und/oder antinomischer Bezüge aus identifiziert der berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschungsansatz *die fachwissenschaftlichen Relevanzebenen* (z. B. Technik, Ökonomie, Ökologie, Rechtswissenschaften, Psychologie, Medizin) und zwar im Hinblick auf die je Case Management spezifischen Erfordernisse.

Die Identifikation zielt dabei in besonderem Maße auf Erkenntnisbezug und Reflexion und deshalb auf die Logiken, welche die empirische Praxis durchziehen (vgl. Kapitel 4 und 5).

Entwurf eines Berufsbildes

Anschließend erfolgt der Entwurf eines Berufsbildes, das einen spezifischen Konstruktionsrahmen für die qualifikatorischen Ebenen aufweist (vgl. Huisinga/Lisop 2002 und Kapitel 2). Im Einzelnen sind dies

- die Makroebene der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung, also die gesellschaftliche(n) und ökonomische(n) Wertung und Funktionen sowie der strukturelle Stellenwert einer Branche bzw. eines Berufs-/Erwerbsfeldes;
- die Mesoebene der organisationalen Formgebung der Arbeit, will heißen, die juristische Grundlegung z. B. durch branchenspezifische Gesetze oder Unternehmensformen. Die Mesoebene fungiert als Vermittlungsrahmen zwischen dem gesellschaftlichen Umfeld und der einzelnen Arbeitsoperation, insofern gehört der organisationale Rahmen der Arbeit und dessen Binnenstruktur mit den Hierarchieebenen dazu wie auch die Unternehmensphilosophie und ihre Leitbilder und Verbundsysteme der jeweiligen Branche.
- die Mikroebene der Arbeitsoperationen umfasst die Geschäftsabläufe und Arbeitsprozesse inklusive der prototypischen Einzeloperationen gemäß Organisationsstruktur, Satzungen, Geschäftsverteilungsplänen etc.
- das subjektbezogene Kompetenzspektrum meint das berufsrelevante Wissen und Können wie auch berufsethische Aspekte mit den jeweils spezifischen Arbeitstugenden und bezieht sich immer auf die Makro-, Meso- und Mikroebene. Es umfasst Selbst-, Fach- und Sozialkompetenz als ganzheitlichen Ausdruck der Arbeitspersönlichkeit.

Grobentwurf einer curricularen Konstruktion für einen Bildungsgang

Unter Rückgriff auf die (Teil)Ergebnisse ist ein erster curriculärer Grobentwurf zu erstellen, der u. a.

- den Funktionstyp der reorganisierten Tätigkeiten,
- das erforderliche Wissen und Können,
- das zu entwickelnde Kompetenzspektrum ebenso wie

- Methoden und Medien beschreibt und
- erste Hinweise auf infrage kommende Lernorte, Dauer und ggf. die Bezeichnung des Bildungsgangs gibt.

Dazu ist ein Korrelationsverfahren erforderlich, welches im exemplarischen Sinne zu Verdichtungen führt, aus denen sich die didaktischen Struktureinheiten ergeben. Als Beispiel einer solchen Verdichtung im Gesundheitswesen habe ich das Case Management herausarbeitet.

Diskurs

Curriculumentwürfe bedürfen des Akteursdiskurses. Der Grobentwurf ist mit allen beteiligten gesellschaftlichen Interessengruppen am Bildungsgang (den zuständigen Ministerien, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen und Wissenschaftsdisziplinen) zu diskutieren und ggf. aufgrund z. B. berechtigter Einwände zu überarbeiten bzw. zu operationalisieren. In diesem Schritt geht es insbesondere darum über

- neue Aufgabenzuschnitte und damit verbundene
- Neujustierungen von Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen,
- Verfügungen über Ressourcen,
- relevante wissenschaftliche Referenzgebiete,
- Zugriff auf Wissenskongente,
- das Verhältnis von Wissensformen im Bildungsgang,
- soziale Positionierungen und Entlohnungsformen,
- Abgrenzungen zu und Überschneidungen mit benachbarten Berufsbildern,
- Hierarchisierungen etc.

(neu) zu verhandeln und die notwendigen Konsentierungen herbeizuführen. Denn diese sollen die Akzeptanz durch die unterschiedlichen Akteure und damit die Umsetzung der curricularen Entwürfe im Feld sichern. Das wiederum ist als notwendige Voraussetzung für die Sicherung der Reproduktionsfunktionalität der einzelnen Bildungsgänge wie der beteiligten Bildungsinstitutionen zu betrachten. Ein diesbezügliches Forschungsfeld fehlt in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Insofern wäre die Arbeit der Cur-

riculum-Kommissionen Anfang der 1970er Jahre auf die Steuerung des Prozesses hin noch einmal rekonstruktiv zu analysieren.

Erarbeitung der curricularen Feinstruktur

Vorläufig abschließend ist nun - mit Bezug zu den qualifikatorischen Ebenen des Berufsbildes und den im diskursiven Dialog geklärten „Verteilungs“Modalitäten - die curriculare Feinstruktur zu erarbeiten, indem die Aspekte des Grobentwurfs im einzelnen ausdifferenziert bzw. operationalisiert werden. Die qualifikatorischen Ebenen sind dabei nicht als statische zu interpretieren sondern unterliegen einem permanenten Vergesellschaftungsprozess, der insbesondere den Zukunftsbezug der Curricula sichert, insofern sind sie notwendigerweise historisch variabel und erfordern ggf. einen neuen Curriculumentwicklungsprozess.

6.3.1 Zusammenfassung

Am prosperierenden und zunehmend nach ökonomischer Handlungsrationaliät organisierten gesellschaftlichen Aufgabenbereich Gesundheitswesen zeigte sich die Herausbildung neuer Bedarfe an Arbeitsvermögen im Zusammenhang mit erfolgreichen horizontalen und vertikalen Arbeitsschneidungen. Die Ergebnisse im Gesundheitsbereich lassen den Schluss zu, dass

- das Verhältnis von Allgemein- und Spezialbildung ebenso wie
- (neue fachliche) Handlungsprozesse und deren Bedeutung,
- die Zugänge zu Bildungsgängen und zu Erwerbsarbeitsplätzen mit restrukturierten Formen der Arbeitsschneidung,
- die soziale Positionierung von Qualifizierten,
- die einen Bildungsgang abschließenden Zertifikate und auch
- die Transdisziplinarität⁴

neu justiert werden und damit von *erheblicher* curricularer Bedeutung sind. Mit Blick auf die mit dem Case Management relevant werdenden Neujus-

⁴ Zum Begriff der Transdisziplinarität - insbesondere im Unterschied zur Interdisziplinarität - vgl. Welsch 2000.

tierungen hat sich auch gezeigt, mit welcher Macht sich Kooperationslogiken und Akteursarenen verändern.

Die bisher über eine bestimmte, ordnungspolitische Kooperationslogik gesicherte Berufsausbildung wird damit unter Passungsgesichtspunkten zunehmend dysfunktional; das zeigten insbesondere die Erhebungen zum Status Quo in Kapitel 2 und Kapitel 3. Das Spektrum der an Passungsfragen interessierten - und vor allem beteiligten - Akteure und ihrer Interessen hat sich um ein Vielfaches erweitert. Das erklärt, warum ein politischer Befriedungsversuch, wie er etwa im „Bündnis für Arbeit“ zu realisieren versucht wurde, kaum Aussicht auf Erfolg hat: Die entscheidenden Akteure für einen solchen Konsentierungsversuch sind vielfach nicht am Diskurs beteiligt. Hier wird man neue Wege finden müssen, um trotz der erhöhten Komplexität der Entwicklungen insbesondere im Dienstleistungsbereich zu Konsensen zu kommen.

Die erhöhte Komplexität hat ihre Ursache in einer doppelten Rationalisierung:

- a) in einer *technischen*, die gleichzeitig Versäumnisse der Vergangenen auszugleichen und Innovationen zu sichern hat;
- b) in einer auf *Organisationsentwicklung* zielenden.

Am Beispiel Gesundheitswesen konnte das an der Rahmengesetzgebung und dem Zwang zur Kostenminimierung gezeigt werden. Entsprechend komplex ist auch eine berufsbildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung anzulegen, die dem Forschungsgegenstand gerecht zu werden hat.

Das zentrale Anliegen dieser Arbeit war, den damit notwendigerweise zu bewältigenden Klärungsbedarf aufzuzeigen, der sich angesichts der beobachtbaren Entmischungen nicht ausschließlich im Gesundheitswesen, aber dort mit besonderer Relevanz aufdrängt. Die Schaffung von Transparenz ist hier wesentliche Voraussetzung für die dringend gebotene berufsbildungswissenschaftliche Grundlegung, die eine zukunfts offene Gestaltung der Berufsbildung in der Dialektik von Mündigkeit (als Entwicklung und Entfaltung des Subjekts) *und* Tüchtigkeit (als Qualifizierung für Erwerbsarbeitsplätze) ermöglicht.

Für die Aufrechterhaltung bzw. Wiedergewinnung der Passungsfunktionalität des Bildungssystems ist es im Hinblick auf die Ausbildung von Arbeitsvermögen von entscheidender Bedeutung, inwieweit es gelingt, einen berufsbildungswissenschaftlich initiierten und fundierten curricularen Diskurs zu implementieren, der einen transparenten gesellschaftlichen Aushandlungsprozess mit wissenschaftlichem Rückbezug sichert. Die aktuellen „Modernisierungsversuche“ - auch in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik - gehen dafür nicht weit genug: Sie beschäftigen sich mit dem Passungsproblem in Einzelaspekten, nicht aber strukturell bzw. realisieren Bestandsaufnahmen und Problemerkassungen und setzen dabei die Funktionalität des (Berufs)Bildungssystems als gegeben voraus, was letztlich die Fortschreibung des Status Quo in die Zukunft bedeutet.

6.4 Forschungsdesiderate

Im Verlauf der hier dargestellten Forschungsarbeiten hat sich an vielen Stellen ein Bedarf an sowohl weiterführenden als auch zusätzlichen Analysen gezeigt, dem nicht unmittelbar im Rahmen der laufenden Untersuchungen nachgegangen werden konnte. Deshalb werden nun einige Desiderate aufgezeigt, die

- a) als unmittelbare Anschlussprojekte zu bearbeiten wären oder
- b) eher generelle Fragestellungen betreffen, die eines eigenständigen Forschungsansatzes bedürften.

Zu den ersteren Anschlussforschungsvorhaben gehören vor allem Analysen zu den weiteren - z. B. technischen und sozialen - *Entmischungen im Gesundheitswesen*, wie sie in ökonomischer Hinsicht in dieser Arbeit erstmalig, wenn auch nicht abschließend, untersucht worden sind. Auf die Folgen der *Technisierung im Gesundheitswesen* ist in dieser Untersuchung zwar an verschiedenen Stellen hingewiesen worden, sie hätten aber im Sinne einer Technikfolgenforschung den Rahmen dieser Arbeit bei weitem gesprengt; auch diesbezüglich besteht erheblicher transdisziplinärer Forschungsbedarf. Ebenfalls als direkte Anschlussvorhaben wäre die (unterstellte) Implementierung von *Case Management in den weiteren Gesund-*

heitsberufen zu analysieren. Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht stellt sich weiterhin die Frage, ob die neuen Rationalitäten und die damit einhergehenden *neuen Arbeitsschneidungen im Gesundheitswesen eine geschlechtsspezifische Dimension* haben. Des weiteren wäre zu erforschen, inwiefern sich die hier *vorliegenden Ergebnisse für das Gesundheitswesen auf andere gesellschaftliche Teilbereiche* (wie z. B. das Bildungssystem) übertragen lassen bzw. dort vergleichbare Entwicklungen feststellbar sind; während der Forschungsarbeiten zu dieser Untersuchung haben sich zahlreiche diesbezügliche Hinweise gezeigt.

Von ihrer Anlage her grundsätzlicher Art ist die dringend notwendige Klärung der *Repräsentationsproblematik* in der curricularen Arbeit, die als Frage nach der Inhaltlichkeit von Curricula die erziehungswissenschaftlichen Diskurse seit den 1970er Jahren in unterschiedlicher Intensität beschäftigt hat und im Prinzip bis heute nicht wirklich geklärt ist. Insofern macht diese Untersuchung auch nochmals auf diesbezügliche Forschungsdesiderate aufmerksam, die aufgrund der mit den neuen Rationalitäten einhergehenden Komplexitätssteigerungen der curricular zu berücksichtigen Bezüge (Referenzsystem) noch dringlicher nachzuarbeiten sind. Die vorliegende Untersuchung macht weiterhin darauf aufmerksam, dass das *Verhältnis von Allgemein- und Spezialbildung* von den neuen Rationalitäten, Arbeitsschneidungen und Bedarfen an Arbeitsvermögen erheblich tangiert wird und dringender Analyse bedarf.

Wissenschaftstheoretisch wäre zu klären, wie man erkenntnistheoretisch die erforderliche Transdisziplinarität der berufsbildungswissenschaftlichen Forschungen basieren kann.

7. Literatur

- Abel, Heinrich (1963): Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD). Braunschweig: Westermann-Verlag.
- Abeln, Olaf (1990): Die CA-Techniken in der industriellen Praxis. Handbuch der computergestützten Ingenieurmethoden. München: Hanser-Verlag.
- Abicht, Lothar u.a. (Hrsg.) (2003): Berufe im Wandel. Neue Herausforderungen an die Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Achtenhagen, Frank (Hrsg.) (1991): Duales System zwischen Tradition und Innovation. 4. Symposium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften, Köln: Müller-Botermann-Verlag.
- Adorno, Theodor-W. (1959): Theorie der Halbbildung. In: Adorno, Theodor-W. (1959): Soziologische Schriften I., Frankfurt am Main, 93-121.
- Adorno, Theodor-W. u. a. (1969): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied/ Berlin.
- Alex, Ellen/Storz, Peter (2005): Arbeits- und Qualifikationsanforderungen in der Biotechnologie. Studien zu einer prospektiven Qualifikationsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Arendt, Hannah (1960): Vita Activa. Stuttgart: Kohlhammer.
- Arendt, Hannah (1998): Vita Activa oder Vom tätigen Leben. München.
- Arnold, Rolf (1993): Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft. In: Leviathan, 1, 89-102.
- Arnold, Rolf (1994): Berufsbildung. Annäherungen an eine evolutionäre Berufspädagogik. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Arnold, Rolf (1997): Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung. Neue Denkmodelle und Gestaltungsansätze in einem sich verändernden Handlungsfeld. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin (Hrsg.) (1997): Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen. Münster: Waxmann-Verlag, 253-307.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt, Jahrgang 42, Heft 1, 6-20.

- Baethge, Martin (1970): *Ausbildung und Herrschaft. Unternehmensinteressen in der Bildungspolitik*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Baethge, Martin (1994): *Arbeitsstrukturen und Qualifikationsprofile im Wandel: Veränderungstendenzen in den kaufmännischen-verwaltenden Dienstleistungstätigkeiten*. In: Kell, Adolf/Schanz Heinrich: *Computer und Berufsbildung*, Stuttgart, 25-45.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1986): *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*. Frankfurt am Main/New York.
- Barbian, Dina/Hartmann, Philip/Studt, Reimer (2000): *ARIS an der Universität Erlangen*. In: *IWimation* 48, 8, 5-6.
- Barbian, Dina/Häutle M./Hartmann, Philip/Studt, Reimer (2000): *Prozessorientierte Kostenrechnung und ihre Integration in Workflow-Management-Systeme, dargestellt am Beispiel eines Maschinenbauunternehmens*. Arbeitspapier Nr. 2/2000 des Bereichs Wirtschaftsinformatik I, Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsbericht WI I.
- Barmer Ersatzkasse (Hrsg.): *Barmer. Das aktuelle Gesundheitsmagazin*. Nr. 3. 3. Quartal 2005. Wuppertal.
- Barschak, Erna (1929): *Die Idee der Berufsbildung und ihre Einwirkung auf die Berufserziehung im Gewerbe*. Leipzig.
- Barth, Hans J./Eckerle, Konrad/Hofer, Peter/Schlesinger, Michael/Wolff, Heimfried (Prognos AG) (1998): *Die Bundesrepublik Deutschland 2005-2010-2020, Deutschland Report Nr. 2*, Basel/Berlin/Köln.
- Baumann, Zygmunt (2003): *Flüchtige Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Beck, Klaus (Hrsg.) (1996): *Berufserziehung im Umbruch: Didaktische Herausforderungen und Ansätze zu ihrer Bewältigung*. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Becker, Wolfgang (2004): *Ein Curriculum für die Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege - Hintergründe und Argumente*. In: Bun-

- desinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2004): Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, 7-18.
- Becker, Wolfgang/Meifort, Barbara (2004): Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung als Grundlage für die Entwicklung beruflicher Bildungsgänge. In: Rauner, Felix (2004): Qualifikationsforschung und Curriculum. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, 45-59.
- Begg, David/Fischer, Stanley/Dornbusch, Rudiger (1997): Economics, 5. Aufl., McGraw-Hill.
- Behrens, Martin (2003): Welches Bündnis soll's denn sein? In: WSI Mitteilungen (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung), 56. Jg., 8, 458.
- Bell, Daniel (1985): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus. (Erstausgabe 1972).
- Bellmann, Lutz/Kölling, Arnd (Hrsg.) (2002): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 257). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Bender, Christiane/Graßl, Hans (1994): Soziale Orientierungsmuster der Technikgenese: Theoretische und empirische Analysen idealtypischer Modernisierungsstrategien in der Industrie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bender Christiane/Luig, Markus (1995): Neue Produktionskonzepte und industrieller Wandel. Industriesoziologische Analysen innovativer Organisationsmodelle. Opladen: Westdeutscher-Verlag.
- Benner, Hermann (1999): Berufsbild. In: Kaiser, Franz-Josef/Pätzold, Günter (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbronn/Hamburg.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (1980): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: Fischer-Verlag.
- Beyer, Rainer (2000): Organisatorische Veränderungstypen in der öffentlichen Verwaltung: eine konfigurationstheoretische Analyse mit empirischen Evidenzen. München: Mering-Verlag, 100.
- bfz e.V. (Hrsg.) (1993): Die berufliche Integration Schwerbehinderter. Leitfaden für Wirtschaft und Verwaltung zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer, (Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, Band 3), München.

- bfz e.V. (Hrsg.) (1997): Expertenunterstützte Beratung (EBBA) (Informationsblatt zum Projekt), Nürnberg.
- Bhaduri, Amit (1976): Microfoundations of macroeconomic theory - A post-keynesian view.
- Blankertz, Herwig (1965): Berufspädagogik im "Mittelraum". Bericht und kritische Anmerkungen zu Heinrich Abels Studie über das Berufsproblem. In: Die berufsbildende Schule 17, 7/8, 244-249.
- Blankertz, Herwig (1963): Berufsbildung und Utilitarismus. Düsseldorf: Pädagogischer-Verlag-Schwann.
- Blankertz, Herwig (1969): Bildung im Zeitalter der großen Industrie. Pädagogik, Schule und Berufsbildung im 19. Jahrhundert. Hannover: Schroedel-Verlag.
- Blankertz, Herwig (1972): Kollegstufenversuch in Nordrhein-Westfalen - das Ende der gymnasialen Oberstufe und der Berufsschulen. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule. 68. Jg., 2-20.
- Blankertz, Herwig (1975): Theorien und Modelle der Didaktik. München: Juventa-Verlag.
- Blankertz, Herwig/Derbolav, Josef/Kell, Adolf/Kutscha, Günter (Hrsg.) (1995): Sekundarstufe II: Jugendbildung zwischen Schule und Beruf; Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Band 9 (2 Teile). Stuttgart: Klett Verlag.
- Bleisinger, Rainer/Müller, Marjus/Hartmann, Philip/Dörstling, Tino (1999): Intelligente Eingangspostbearbeitung mit wissensbasierter Dokumentenanalyse, Wirtschaftsinformatik, 41, 4, 371-377.
- Bloch, Ernst (1977): Das Prinzip Hoffnung. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Boeßenecker, Karl-Heinz/Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert (2001): Verwaltungsreform von Unten? Lokaler Sozialstaat im Umbruch aus verschiedenen Perspektiven. Münster: Votum-Verlag.
- Böhm, Winfried (2000): Wörterbuch der Pädagogik. Stuttgart: Kröner-Verlag.
- Böhret, Carl (1990): Folgen - Entwurf für eine aktive Politik gegen schleichende Katastrophen. Opladen: Leske + Budrich.
- Bösl, Andreas (2001): Wirtschaftlichere öffentliche Verwaltungen durch neue Steuerungsmodelle. München: Akademischer Verlag.
- Bordieu, Peter (1981): Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt am Main.

-
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Ders. (1993): Die verborgenen Mechanismen der Macht, 49-80.
- Bourdieu, Pierre (1998): Über das Fernsehen. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag. Original: Sur zla télévision (1996).
- Bosch, Gerhard (1999): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Boskamp, Peter (1996): Das Konzept des Sozialen Netzwerkes - Anwendungsmöglichkeiten im Kontext von Führen und Leiten in Organisationen. In: Boskamp, Peter/Knapp, Rudolf (Hrsg.): Führung und Leitung in sozialen Organisationen. Neuwied, 161.
- Brader, Doris/Fassmann, Hendrik/Wübbecke, Christina (2002): Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB). Erster Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Nürnberg. IfeS.
- Brandel, Rolf/Bußmann, Ulrike (1997): Qualifizieren für moderne Organisationsformen. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1996/97. Gelsenkirchen, 88-99.
- Brinkmann, Eva (Hrsg.) (2002): Berufsbildung in der Hauswirtschaft - Modularisierung und Zertifizierung im gestuften Qualifizierungssystem: Genesis - Stand - Vision - Provokation. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Brosi, Walter/Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2003): Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung. Ergebnisse einer Delphi-Befragung. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Bruchhäuser, Hanns-Peter (2003): Zur Rationalisierung curricularer Konstruktionsprinzipien. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZWB), Band 99, Heft 4, 494-508.
- Bruchhäuser, Hanns-Peter (2005): Realitätsbezogenheit und konstruktive Rationalität kaufmännischer Curricula. In: Horlebein, Manfred/Schanz, Heinrich (Hrsg.) (2005): Wirtschaftsdidaktik für berufliche Schulen. Baltmannsweiler: Hohengehren Verlag, 401-441.
- Brünnecke, Karin/Deutschmann, Christoph/Faust, Michael (1993): Betriebspolitische Aspekte des Bürokratieabbaus in Industrieunternehmen. In: Staehle, Wolfgang/Conrad, Peter (Hrsg.): Managementforschung 2, Berlin/New York.

- BStMAS (Hrsg.) (1996): Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter "Informieren, Realisieren, Profitieren", München.
- Buchmann, Ulrike (1999): Die akademische Berufsausbildung aus der Sicht von Parteien: eine empirisch-sprachanalytische Studie zur Hochschulpolitik in Parteiprogrammen. Dissertation, Siegen.
- Buchmann, Ulrike (2003): Zur Reorganisation gesellschaftlicher Wertschöpfungsrationalität: Entmischungsprozesse als Paradigma curriculumbezogener Qualifikationsforschung. In: Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (2003): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Anstösse Band 15. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag, 329-343.
- Buchmann, Ulrike (2004a): Case Management: eine Bestandsaufnahme in qualifikationstheoretischer Absicht. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Buchmann, Ulrike (2004b): Curriculumforschung und -entwicklung unter den Bedingungen der Moderne - Eckpunkte für einen qualifikations- und curriculumorientierten Forschungsansatz in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), Bd. 100, 1, 43-64.
- Buchmann, Ulrike (2005): Case Management im Fokus bildungswissenschaftlicher Qualifikationsforschung. Erscheint in ZBW.
- Buchmann, Ulrike/Kell, Adolf (2001): Konzepte zur Berufsschullehrerbildung. Abschlußbericht. BMBF Publik. Bonn.
- Büchter, Karin (1999): Zehn Regeln zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3, 4, 12-15.
- Büchter, Karin (2005): Qualifikationsforschung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik seit den 1960er Jahren – im Spiegel ihrer Zeitschrift: Die Deutsche Berufs- und Fachschule / Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. (In Druck).
- Budäus, Dietrich (1994): Public Management. Konzepte und Verfahren zur Modernisierung öffentlicher Verwaltungen. (Modernisierung des öffentlichen Sektors Band 2), Berlin.
- Budäus, Dietrich/Eichhorn, Peter (Hrsg.) (1997): Public Private Partnership: neue Formen öffentlicher Aufgabenerfüllung, Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Budäus, Dietrich./Conrad, Peter/Schreyögg, Georg (Hrsg.) (1998): Managementforschung 8. New Public Management, Berlin/New York.

-
- Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.) (2000): Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Bullinger, Hans-Jörg/Tombeil, Anne-Sophie (2000): FreQueNZ - ein Informationsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.) (2000): Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, 15-43.
- Bullinger, Hans-Jörg/Gidion, Gerd/Schnalzer, Kathrin (Hrsg.) (2003): Transport in die Zukunft: berufliche Entwicklung in Logistik und E-Commerce. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Bullinger, Hans-Jörg/Schmidt, Susanne L./Schömann, Klaus/Tessaring, Manfred (Hrsg.) (2003): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Bundesgesetzblatt (2003): Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Teil I, Nr. 66.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2004): Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege. Lernzielorientiertes Curriculum für praktische und schulische Ausbildung auf der Grundlage des Berufsgesetzes für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflG). Bonn.
- Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg.) (2000): Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (1969): Forschungsbericht IV. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1990): Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (1999): Ausbildung und Beruf. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2000): Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bungard, Walter/Lenk, Hans (Hrsg.) (1988): Technikbewertung. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bünning, Frank/Hortsch, Hanno/Novy, Katrin (2000): Das britische Modell der national vocational qualifications (NVQs): Ausgangspunkt für eine Modularisierung beruflicher Bildung in Deutschland? Hamburg: Kovac-Verlag.

- Buschfeld, Detlef (Hrsg.) (2000): *Moderate Modularisierung - eine nationale und internationale Differenzierungsstrategie?* Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Chaberny, Annelore/Fenger, Herbert/Reiter, Annefried (1972): "Tätigkeitsschwerpunkt" als Strukturmerkmal in der Erwerbsstatistik. In: *MittAB* 3.
- Clausen, Lars (Hrsg.) (1995): *Gesellschaften im Umbruch*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Clement, Ute (2003): *Berufliche Bildung zwischen Erkenntnis und Erfahrung : Realisierungschancen des Lernfeld-Konzeptes an beruflichen Schulen*. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Cleve, Bernd van (1995): *Module in der Aus- und Weiterbildung*. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik* (1995), Heft 1, S. 12-18.
- Cleve, Bernd van/Kell, Adolf (1996): *Modularisierung in der Berufsbildung*. In: *Die berufsbildende Schule*. 48. Jg., 1, 15-22.
- Corsten, Michael (2001): *Berufsbildungsforschung in der Soziologie*. In: Van Buer, Jürgen/Kell, Adolf/Wittmann, Eveline (Hrsg.) (2001): *Berufsbildungsforschung in ausgewählten Wissenschaften und multidisziplinären Forschungsbereichen*. Frankfurt am Main: Lang-Verlag, 53-106.
- Corsten, Michael/Lempert, Wolfgang (1997): *Beruf und Moral*. Weinheim: Beltz-Verlag.
- Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1979): *Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns*, Königstein/Taunus: Athenäum-Verlag.
- Crusius, Reinhard/Wilke, Manfred (1979): *Plädoyer für den Beruf*. Aus *Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 48, 3-13.
- Damokowski, Wulf/Precht, Claus (1994): *Public Management: neuere Steuerungskonzepte für den öffentlichen Sektor*, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Dehner, H.; Wahler, R. (1997): *Förderung der beruflichen Integration und Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen/Behinderungen*, Nürnberg/Ansbach.
- Deißinger, Thomas (1996): *Modularisierung in der Berufsausbildung. - Eine didaktisch curriculare Alternative zum „Berufsprinzip“?* In: Beck, Klaus; Müller, Wolfgang; Deißinger, Thomas; Zimmermann, Matthias (1996): *Berufserziehung im Umbruch. Didaktische Herausforderungen und Ansätze zu ihrer Bewältigung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag. S. 189-207.

-
- Deißinger, Thomas (1998): Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung. Markt Schwaben: Eusl-Verlag.
- DEKRA-Akademie (2002): T.I.S. Trends im Stellenmarkt. Nr. 4, November 2002, 3-5.
- Deutsche Bundesbank (Hrsg.) (2002): Geschäftsbericht. Frankfurt am Main.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (1990): Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Situation - Hauptaufgaben - Förderungsbedarf. Senatskommission für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): Denkschrift. Weinheim/Basel: Acta humaniora.
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Deutscher Bildungsrat (1974): Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen. Bonn.
- Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) (1999): Leitlinien Ausbildungsreform. Wege zu einer modernen Beruflichkeit. Bonn (2. Aufl.).
- Dierkes, Meinolf (Hrsg.) (1997): Technikgenese. Berlin: edition sigma.
- Dobischat, Rolf/Düsseldorf, Karl (2003): Speditionskauffleute - Studie zu Qualitätsanforderungen. BIBB-Abschlussbericht. Stuttgart: Klett-Verlag.
- Dostal, Werner (1998): Berufs- und Qualifikationsstrukturen in offenen Arbeitsformen. In: Euler, Dieter (Hrsg.) (1998): Berufliches Lernen im Wandel - Konsequenzen für die Lernorte. Dokumentation des 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg.
- Dostal, Werner (2000): Wandel der Arbeitswelt - Konsequenzen für die Berufsausbildung - Fragen an die Berufsbildungsforschung. In: Kaiser, Franz-Josef (2000): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Dokumentation des 4. Forums Berufsbildungsforschung 1999 an der Universität Paderborn. BeitrAB 238. Nürnberg, 33-46.
- Dostal, Werner (2003): Beziehungen zwischen der Berufsbildungs- und Curriculumforschung einerseits und der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Qualifikationsforschung andererseits - Versuch einer Strukturierung. In: Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (2003): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Anstöße Band 15. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag, 207-234.

- Dostal, Werner (2005): Berufsforschung. In Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 105-112.
- Downs, Anthony (1994): Inside bureaucracy. Prospect heights.
- Durkheim, Emile (1988): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- EBBA-Team Mittelfranken (1999): Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beruf - "Bescheid wissen - Vorteile nutzen", Nürnberg/Ansbach vollständig überarbeitete 2. Auflage.
- Elsner, Martin (2004): Vom regel- und verfahrensorientierten Staatsdiener zum ergebnisorientierten Public-Manager. BIBB-Abschlussbericht, WD Nr.7. Bonn.
- Entorf, Horst (2000): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Würzburg, economic papers (W.E.P.), Nr. 20.
- Erbach, Karl (1959): Berufsbild und Lehrplan. Darmstadt: Winkler-Verlag.
- Euler, Dieter/Sloane Peter F.E. (Hrsg.) (1997): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Europäische Zentralbank (EZB) (2002): Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des EURO-Währungsgebiets.
- Faßhauer, Uwe u.a. (Hrsg.) (2001): Beweglichkeit ohne Beliebigkeit: Modularisierung und Schulentwicklung in der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Faßhauer, Uwe/Bendig, Burkhard/Giebenhain, Dagmar/Rützel, Josef (Hrsg.) (2001): Beweglichkeit ohne Beliebigkeit. Modularisierung und Schulentwicklung in der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Faßmann, Hendrik, (2000): Case Management in der Rehabilitation: Möglichkeiten zur verbesserten Steuerung der Prozesse zur Wiedereingliederung. In: Festschrift 50 Jahre Wissenschaft für die Praxis. Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Band 16, Nürnberg: IfeS, 55-80.
- Faßmann, Hendrik (2000): Aufgaben und Zielsetzung eines Case-Managements in der Rehabilitation. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 4, IfeS.

-
- Faulstich, Peter (1997): Kompetenz-Zertifikate-Indikatoren im Hinblick auf arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin (Hrsg.) (1997): Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen. Münster: Waxmann-Verlag, 141-196.
- Fichtner, Bernd (1996): Lernen und Lerntätigkeit. Phylogenetische, ontogenetische und epistemologische Studien. Internationale Studien zur Tätigkeitstheorie. Marburg.
- Fischer, Aloys (1963): Wirtschaft und Schule. In: Röhrs, Hermann: Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt am Main. 35-60.
- Fischer, Martin (2000): Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozesswissen. Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens. Opladen.
- Fischer, Andreas (2003): Plädoyer für eine bildungstheoretisch begründete nachhaltige Curriculumrevision. In: Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (Hrsg.) (2003a): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Frankfurt am Main: G.A.F.B, 45-79.
- Fischer, Martin/Rauner, Felix (Hrsg.) (2002): Lernfeld: Arbeitsprozeß. Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen. Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Flick, Uwe/Kardoff, Ernst v./Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt-Verlag.
- Fourastié, Jean (1954): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln-Deutz: Bund-Verlag.
- Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik, 4. Aufl., Berlin: Springer-Verlag.
- Frei, Felix/Ulich, Eberhard (Hrsg.) (1981): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse. Bern: Huber.
- Friedmann, Georges (1959): Grenzen der Arbeitsteilung. (In einer Übersetzung von Burkhardt Lutz). Frankfurt am Main: Europäische Verlagsgesellschaft.
- Friedman, Milton (1968): The role of monetary policy, *American Economic Review*, 58, 1159-1183.
- Friedrich, Jürgen (1990): Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher-Verlag.

- Frieling, Ekkehard (1995): Arbeit. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst v./Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz v./Wolff, Stephan (Hrsg.) (1995): Handbuch qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz-Verlag, 285-288.
- Fries, Hubertus (2002): Case Management als Gesundheitsdienstleistung. In: Löcherbach, Peter/Klug, W./Remmel-Faßbender, Ruth/Wendt; Rainer (Hrsg.) (2002): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis. Neuwied, 101-117.
- Fuchs-Heinritz, Werner/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Wienold, Hanns (Hrsg.) (1995): Lexikon zur Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Fulst-Blei, Stefan (2003): Im Spannungsfeld von Modularisierung und Europäisierung: die deutsche duale Berufsausbildung im Test; ein deutsch-englischer Leistungsvergleich. München-Mering: Hampp Verlag.
- Geißler Rainer (1998): Das mehrfache Ende der Klassengesellschaft. In: Friedrichs Jürgen/Lepsius, Rainer M./Mayer, Karl Ulrich: Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft 38 der KZfSS. 207-233.
- Geißler, Karlheinz A. (1991): Das duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. In: Leviathan, 1, 68-77.
- Gensch, Sigrid Kristina (2001): Die Situation der Pflegewissenschaft und der pflegewissenschaftlichen Studiengänge in Deutschland. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.) (2001): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 23. Jahrgang, 44-56.
- Georg, Walter/Sattel, Ulrike (1995): Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung, Opladen: Leske+Budrich, 123-141.
- Georg, Walter/Arnold, Rolf (1993): Von der Berufskultur zur Unternehmenskultur: zwei Beiträge. In: Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1). Fernuniversität Hagen.
- Gesundheitsbericht für Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes (1998). Verlag: Statistisches Bundesamt.
- Gidion, Gerd u.a. (Hrsg.) (2000): Spurensuche in der Arbeit: ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Glutz, Peter (1996): Hurrikan der Informationsgesellschaft. In: Tages Anzeiger vom 09.08.1996.

-
- Gonon, Philipp (2001): Ende oder Wandel der Beruflichkeit? - Beruf und Berufspädagogik im Wandel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 97., 3, 404-414.
- Gottschall, Karin/Mickler, Otfried/Neubert, Jürgen (1985): Computerunterstützte Verwaltung. Auswirkungen der Reorganisation von Routinearbeiten, Frankfurt am Main/ New York: Campus-Verlag.
- Greb, Ulrike (2003): Identitätskritik und Lehrerbildung. Ein hochschuldidaktisches Konzept für die Fachdidaktik Pflege. Frankfurt am Main: Mabuse Verlag.
- Greinert, Wolf-Dietrich (1988): Marktmodell - Schulmodell - duales System. Grundtypen formalisierter Berufsbildung. In: Die berufsbildende Schule 40, 145-156.
- Greinert, Wolf-Dietrich (1990): Auf dem Weg zum Marktmodell? - Bemerkungen zur heraufziehenden Krise der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik. In: Harney, Klaus/Pätzold, Günter (Hrsg.) (1990): Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik. Festschrift für Karlwilhelm Stratmann. Frankfurt am Main, 275-288.
- Greinert, Wolf-Dietrich (1995): Regelungsmuster der beruflichen Bildung: Tradition - Markt - Bürokratie. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik (BWP) 24, 5, 31-34.
- Groß, Hans Fritz (1953): Die gegenseitige Anpassung der Person und ihrer Funktionen als betriebsorganisatorisch-psychologisches Problem. Dissertation, Berlin.
- Grünberg, Nicola (2002): Förderung beruflicher Handlungskompetenz durch Modularisierung am Beispiel der Hamburgischen Electricitäts-Werke AG. Hamburg: HEW-Berufsausbildung.
- Habermas, Jürgen (1969): Strukturwandel der Öffentlichkeit. Neuwied: Luchterhand-Verlag.
- Habermas, Jürgen (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Habermas, Jürgen (1981): Die Moderne - ein unvollendetes Projekt. Frankfurt am Main.
- Habermas, Jürgen (1985): Historischer Materialismus. Europäische Hochschulschriften, Reihe 20, Band 239, Frankfurt am Main.

- Hall, Anja (2004): Trends der Qualifikationsentwicklung im Berufsfeld Finanzdienstleistung: Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse und einer Befragung der inserierenden Betriebe, H. 4.
- Handwerkskammer Dresden (Hrsg.) (2000): Bildungsanforderungen 2000. Das Reformkonzept. Dresden.
- Hartmann, P.; Haverkock, S. (1999): Rationalisierung mit Dokumenten- und Workflowmanagement, Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW), 1999-05-06 Vortrag.
- Hegelheimer, Armin (o.J.): Qualifikationsforschung. In: Krecklau, Carsten u. a. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung.
- Heidenreich, Martin (2000): Die Organisation der Wissensgesellschaft. In: Hubig, Christoph (Hrsg.) (2000): Unterwegs zur Wissensgesellschaft: Grundlagen - Trends - Probleme. Berlin: Sigma-Verlag, 107-118.
- Helsper, Werner (2000): Sozialisation. In: Krüger, Heinz-Hermann/Helsper, Werner (Hrsg.): Einführung in die Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. Opladen. 71-79.
- Hesse, Hans Albrecht (1972): Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufes, der Berufspolitik und des Berufsrechts. 2. Auflage, Stuttgart: Enke.
- Hesse, Markus (1993): Verkehrswende: ökologisch-ökonomische Perspektiven für Stadt und Region. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Heydorn, Heinz-Joachim (1970): Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Hilber, Josef/Sperling, Hans Joachim (1993): Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. München: Hampp-Verlag.
- Hinte, Wolfgang/Litges, Gerd/Springer, Werner (1999): Soziale Dienste: Vom Fall zum Feld. Berlin: Sigma-Verlag.
- Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Situation, Hauptaufgaben, Förderungsbedarf. Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Weinheim/ Basel/Cambridge/New York.
- Hofer, Peter/Weidig, Inge/Wolff, Heimfried (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen, BeitrAB 131, 1, Nürnberg.
- Holzcamp, Klaus (1993): Lernen: subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.

-
- Hönekopp, Elmar/Jungnickel, Rolf/Straubhaar, Thomas (Hrsg.) (2004): Internationalisierung der Arbeitsmärkte: IAB-Kontaktseminar vom 13.-17.05.2002 im Hamburgischen-Weltwirtschafts-Archiv (HWWA). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 282. Nürnberg.
- Honneth, Axel (Hrsg.) (1994): Pathologien des Sozialen: Die Aufgaben der Sozialphilosophie. Frankfurt am Main: Fischer-Verlag.
- Horchler, Hartmut (1996): Outsourcing: eine Analyse der Nutzung und ein Handbuch der Umsetzung ; Markt - Recht - Management - Abwicklung - Vertragsgestaltung Köln: Datakontext-Fachverlag.
- Horster, Detlef/Schweppenhäuser, Gerhard (2000): Moderne, philosophisch. In: Schnell, Ralf: Kultur der Gegenwart. Stuttgart/Weimar. 351-351.
- Huisinga, Richard (1985): Technikfolgenbewertung. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag
- Huisinga, Richard (1990): Dienstleistungsgesellschaft und Strukturwandel der Ausbildung. Gutachten für die Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik-Bildung 2000" des Deutschen Bundestages, Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard (1996a): Theorien und gesellschaftliche Praxis technischer Entwicklung. Soziale Verschränkungen in modernen Technisierungsprozessen. Amsterdam.
- Huisinga, Richard (1996b): Bildung und Zivilisation: Vorstudien in theoretischer und forschungspraktischer Absicht, Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard (2003a): Spezifische Wissensbasen und Folgerungen für berufliches lernen im Bereich der Hochtechnologie. In: Pahl, Jörg-Peter/Schütte, Friedhelm/Vermehr, Bernd (2003): Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie. Bielefeld: wbv, 103-128.
- Huisinga, Richard (2003b): Zur Akzentuierung und Neuausrichtung der Qualifikations- und Curriculumforschung. In: Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (Hrsg.) (2003): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Anstösse Bd. 15, Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard (2005a): Curriculumforschung, Curriculumentwicklung. In: In: Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 350-361.

- Huisinga, Richard (2005b): Zur Transformation des beruflichen Bildungswesens durch die Veränderung der Reproduktionsfunktion. In: Büchter, Karin/Seubert, Rolf/Weise-Barkowsky, Gabriele (Hrsg.) (2005): Berufspädagogische Erkundungen. Eine Festschrift für Martin Kipp. Frankfurt am Main: G.A.F.B. Verlag, 233-253.
- Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (Hrsg.) (2003): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Anstöße Bd. 15, Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (2007): Tatort Call Center: Zur gesellschaftlichen Rationalisierung von Massenkundenkontakten - eine berufsbezogene Studie. (In Druck).
- Huisinga, Richard/Jahn, Karl Heinz (2004): Bausteine und Anregungen für die Schul- und Personalentwicklung. Grundsätze. Hervorgegangen aus dem Modellversuch „Personalentwicklung in der Berufseinstiegsphase im Hinblick auf eine Modernisierung der beruflichen Bildung (PEBE)“. Hessisches Landesinstitut für Pädagogik. Siegen/Wiesbaden 2004.
- Huisinga, Richard/Lisop, Ingrid (1999): Wirtschaftspädagogik: ein interdisziplinär orientiertes Lehrbuch, München: Vahlen-Verlag.
- Huisinga, Richard/Lisop, Ingrid (2002): Qualifikationsbedarf Personalentwicklung und Bildungsplanung. Anstöße Band 14. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard/Lisop, Ingrid/Speier, Hans-Dieter (Hrsg.) (1999): Lernfeldorientierung: Konstruktion und Unterrichtspraxis. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Huisinga, Richard/Kell, Adolf (2005): Wirtschaft und Verwaltung. In: Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, 164-170.
- Joerges, Bernward (Hrsg.) (1988): Technik im Alltag. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Jokisch, Rodrigo (Hrsg.) (1982): Techniksoziologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag
- Jäckel, Michael/Weiber, Rolf (2005): Arbeit im E-Business. Auswirkungen neuer Informationstechnologien auf Kommunikations-, Arbeits- und Geschäftsprozesse. München: Vahlen-Verlag.

-
- Jackman, R./Roper, S. (1987): Structural Unemployment. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 49, 9-37.
- Jackman, R./Layard, R./Savouri, S. (1991): Mismatch: A framework for thought. In: Padoa-Schioppa, F. (Hrsg.): Mismatch and Labour Mobility. Cambridge: University Press, 44-101.
- Jammes, Birgit (1998): Modularisierung in der beruflichen Weiterbildung. Berlin: BBJ-Verlag. (Verein zur Förderung Kultureller und Beruflicher Bildung von Jugendlichen und Jungen Erwachsenen e.V.)
- Jünger, Alexander (2003): Eine Telefonnummer für alle Fragen. In: Callcenterprofi vom 21.März 2003 (www.callcenterprofi.de/news).
- Kaiser, Franz-Josef/Pätzold, Günter (Hrsg.) (1999): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbronn/Hamburg: Klinkhardt/Handwerk und Technik.
- Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) (1998): Neue Versorgungsstrukturen - eine Chance für die Ärzteschaft. (<http://www.kbv.de/567.htm>).
- Katenkamp, Olaf/Grüneberg, Ulrich/Niehaus, Michael/Peter, Gerd/Röhr, Gerd (Projektgruppe sfs) (2002): Einführung von Wissensmanagementsystemen in Wirtschaft und Wissenschaft - eine aktuelle Bestandsaufnahme. In: Journal Arbeit H. 3, 5, 253-259.
- Katenkamp, Olaf/Peter, Gerd (Hrsg.) (2002): Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, Münster: Lit-Verlag.
- Katenkamp, Olaf (2002): Quo vadis Wissensmanagement? In: Journal Arbeit H. 2, 18.
- Kell, Adolf/Fingerle, Karlheinz/Kutscha, Günter/Lipsmeier, Antonius/Stratmann, Karlwilhelm (1989): Berufsqualifizierung und Studienvorbereitung in der Kollegschule. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen. Soest.
- Kell, Adolf (1963): Zur Problematik des Lehrberufs Fachkaufmann im Radio-(Photo)Handel. Facharbeit am Studienseminar Wilmersdorf II/Berlin.
- Kell, Adolf (1996): Bildung zwischen Staat und Markt. In: Benner, Dietrich/Kell, Adolf/Lenzen, Dieter (Hrsg.): Bildung zwischen Staat und Markt. (35. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik). Weinheim/Basel: Beltz-Verlag, 31-49.

- Kell, Adolf (2005): Ökologisch orientierte Berufsbildungswissenschaft - eine theoretische Positionierung. Erscheint in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), Band 101, Heft 3.
- Kell, Adolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.) (1989): Lernen und Arbeiten. (8. Beiheft zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik), Stuttgart: Steiner-Verlag.
- Kern, Horst/Schuhmann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München: Beck-Verlag.
- KGSt (1993): Das neue Steuerungsmodell: Begründung, Konturen, Umsetzung. Bericht 5, Köln.
- Kipp, Martin/Struve, Klaus/Tramm, Tade/Vollmer, Thomas (2004): Tradition und Innovation: Impulse zur Reflexion und zur Gestaltung beruflicher Bildung. Münster: Lit-Verlag.
- Kißler, Leo/Bogumil, Jörg/Greifenstein, Ralph/Wiechmann, Elke (1997): Moderne Zeiten im Rathaus? Reform der Kommunalverwaltungen auf dem Prüfstand der Praxis, (Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 8), Berlin.
- Kißler, Leo/Bogumil, Jörg/Wiechmann, Elke (1994): Das kleine Rathaus. Kundenorientierung und Produktivitätssteigerung durch den Bürgerladen Hagen, Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Klafki, Wolfgang (1963): Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung. 2. Aufl. Weinheim: Beltz-Verlag.
- Klages, Helmut (1997): Verwaltungsmodernisierung: „harte“ und „weiche“ Aspekte. Speyerer Forschungsberichte 172. Speyer.
- Klages, Helmut/Kmieciak, Peter (1979): Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2000): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 250, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Kloas, Peter-Werner/Noack, Angelika (1997): Modularisierung in der beruflichen Bildung: Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Klose, Joachim (1987): Die Problematik der Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Analysen und Perspektiven aus sozialwissenschaft-

- licher Sicht. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 113. Nürnberg.
- Kocka, Jürgen/Offe, Klaus (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Koetz, Axel G. (1994): Organisationsentwicklung in der Finanzkrise: Ansatzpunkte und Abläufe - Kulturrevolution für den bürokratischen Super-Perfektionismus. In: Steger, Ulrich (Hrsg.) (1994): Lean Administration. Die Krise der öffentlichen Verwaltung als Chance, Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag, 123-145.
- Köhler-Frost, Wilfried (Hrsg.) (1993): Outsourcing : eine strategische Allianz besonderen Typs. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (1995): Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Luxemburg 1995.
- Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (1976): Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten. Bonn.
- König, Klaus (1989): Verwaltungsreform. In: Eichhorn, Peter/Chmielewicz, Klaus (Hrsg.): Handwörterbuch der öffentlichen Betriebswirtschaft, Stuttgart, 1738-1744.
- König, Klaus (1997): Modernisierung von Staat und Verwaltung: Zum neuen öffentlichen Management, Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Kracauer, Siegfried (1971): Die Angestellten: Aus dem neuesten Deutschland. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Krankenhausgesellschaft NRW (2005): Insolvenzrisiken der deutschen Krankenhäuser - Bewertung und Transparenz unter Basel II. Mibla, KGNW, Januar/Februar 2005 lfd. Nr. 4), s. KGNW-Rundschreiben Nr. 031/2005.
- Kuhlmann, Ellen (1999): Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin. Opladen: Leske+Budrich.
- Kuhlmann, Ellen (2001): The rise of German dental professionalism as a gendered project. How scientific progress and health policy eh policy evoked change in gender relations, 1859-1919. Medical History, 45, 441-460.
- Kuhlmann, Ellen (2002): Gesundheitsversorgung im Wandel - neue Organisationsformen, Professionalisierung und Geschlechterverhältnisse. Das Gesundheitswesen, 64, 78-79.

- Kuhlmann, Ellen (2002): Post-modern times for professions - theoretical issues and empirical evidence from the field of health care. Paper präsentiert auf dem Workshop des Research Network Professions "Continental Challenges to Anglo-American Sociology of Professions", European Sociological Association, Paris.
- Kuhlmann, Ellen (2002): Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen - Chancen für eine geschlechtergerechte Versorgung? In: Schubert-Lehnhardt, Viola (Hrsg.): Geschlechtsspezifische kommunale Gesundheitsförderung. Gerbstedt: Storbeck Verlag.
- Kuhlmann, Ellen/Babitsch, Birgit (2002): Bodies, health, gender - bridging feminist theories and women's health. Women's Studies International Forum, 25, 4, 433-442.
- Kuhn, Thomas S. (1973): Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt am Main. Suhrkamp-Verlag.
- Kuhn, Thomas S. (1978): Die Entstehung des Neuen. Studien zur Struktur der Wissenschaftsgeschichte, Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Küpper, Willi/Ortmann, Günther (1988): Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen, Opladen: Westdt.-Verlag.
- Kurtz, Thomas (2003): Der Beruf in der soziologischen Gesellschaftsanalyse. In: Achtenhagen, Frank/John, Ernst G. (Hrsg.) (2002): Institutionelle Perspektiven beruflicher Bildung. Meilensteine der beruflichen Bildung Bd. 2. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, 303-315.
- Kutscha, Günter (1990): Öffentlichkeit, Systematisierung, Selektivität. - Zur Scheinautonomie des Berufsbildungssystems. In: Harney, Klaus/Pätzold, Günter (Hrsg.): Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik. Festschrift für Karlwilhelm Stratmann, Frankfurt am Main, 289-304.
- Kutscha, Günter (1992a): `Entberuflichung` und `neue Beruflichkeit`. Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 88. Jg., 535-548.
- Kutscha, Günter (1992b): Das Duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland - ein auslaufendes Modell? In: Die berufsbildende Schule, 44. Jg., 145-156.
- Kutscha, Günter (1993): Modernisierung der Berufsbildung im Spannungsfeld von Systemdifferenzierung und Koordination. In: Buttler, Friedrich/Czycholl, Reinhard/Pütz, Helmut (Hrsg.) (1993): Modernisierung beruflicher Bildung

- vor den Ansprüchen von Vereinheitlichung und Differenzierung. BeitrAB 177, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, 40-56.
- Kutscha, Günter (1998): „Regulierte Pluralität“ - Entwicklungspfade aus der Sackgasse des Dualen Systems. In: Die berufsbildende Schule, 50. Jg., 256-260.
- Kutscha, Günter (1999): Berufsbildung und Beschäftigungssystem. In: Kaiser, Franz-Josef/Pätzold, Günter (Hrsg.) (1999): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn/Hamburg: Klinkhardt-Verlag. 93-96.
- Lamnek, Siegfried (1988): Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie (1988). Band 2: Methoden und Techniken (1989). München.
- Lange, Hermann (1970): Über den Zusammenhang von Politik und Pädagogik. Bemerkungen über die Schlüssigkeit emanzipatorischer Bildungstheorien. In: Bildung und Erziehung 23, 3, 161-183.
- Laube, Horst (1954): Wege zum Berufsbild. Deutsche Berufsfachschule (DBF), H. 7.
- Lay, Gunter (1987): Analyse von Tätigkeitsstrukturen und Bewertung von Qualifikationsanforderungen an CNC-Maschinen. In: Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): Arbeitsanalyse und Technikentwicklung, Köln.
- Layard, R./Nickell, S./Jackman, R. (1991): Unemployment - macroeconomic performance and the labour market. Oxford.
- Lederer, Emil (1981): Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit. Eine Untersuchung der Hindernisse des ökonomischen Wachstums. Frankfurt am Main.
- Lipsmeier, Antonius (1987): Ganzheitlichkeit als berufspädagogische Kategorie: Pädagogische und betriebliche Illusionen und Realitäten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 85. Jg., 137-151.
- Lipsmeier, Antonius (1995): Didaktik gewerblich-technischer Berufsausbildung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung, Opladen: Leske+Budrich, 230-244.
- Lipsmeier, Antonius/Pätzold, Günter (Hrsg.) (2000): Lernfeldorientierung in Theorie und Praxis. Beiheft 15 zur ZBW (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik). Stuttgart.
- Lisop, Ingrid (1992): Bildung und Qualifikation diesseits von Zwischenwelten, Schismen und Schizophrenien. In: Kipp, Martin/Czycholl, Reinhard/Meueller, Erhard (Hrsg.) (1992): Paradoxien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zur Kritik der Modernitätskrisen, Frankfurt am Main, 59-80.

- Lisop, Ingrid (2002): Die neue Beruflichkeit und das Qualifizierungsproblem. Oder: von der Beruflichkeit zur Professionalität. In: Huisinga, Richard/Lisop, Ingrid (2002): Qualifikationsbedarf, Personalbedarf und Bildungsplanung. Anstösse Band 14. Frankfurt am Main: G.A.F. B.-Verlag, 17-45.
- Lisop, Ingrid/Huisinga, Richard (1982): Das Berufsproblem und die Berufs-, Arbeits- und Wirtschaftspädagogik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), 78, 6, 416ff.
- Lisop, Ingrid/Huisinga, Richard (2004): Arbeitsorientierte Exemplarik. Subjektbildung, Kompetenz, Professionalität. Frankfurt am Mein: G.A.F. B.-Verlag.
- Löcherbach, Peter (1987): Altes und Neues zum Case Management. In: Mrochen, Siegfried/Berchtold, Elisabeth/Hesse, Alexander (Hrsg.): Standortbestimmung sozialpädagogischer und sozialarbeitstechnischer Methoden. Weinheim: Beltz-Verlag, 104-123.
- Löcherbach, Peter/Klug, Wolfgang/Rommel-Faßbender, Ruth/Wendt, Wolf-Rainer (Hrsg.) (2002): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis. Neuwied: Luchterhand-Verlag.
- Loebe, Herbert (Hrsg.) (2000): Betriebliche Nachqualifizierung: Modularisierung und arbeitsplatznahes Lernen - Sackgasse oder Chance? Personalentwicklungskonzepte für Geringqualifizierte / Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (BFZ) gemeinnützige GmbH. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Lötzerich, Uwe (2005): Der Bielefelder Weg: Pflegende übernehmen einige Ärzteaufgaben. In: CAREkonkret, Nr. 5 2005 vom 04.02.2005.
- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstruktur und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen.
- Lutz, Burkart/Schmidt, Gerd (1977): Industriesoziologie. In: König, Rene (Hrsg.) (1977): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Band 8. Stuttgart, 101-262.
- Malsch, Thomas/Seltz, Rüdiger (Hrsg.) (1988): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Bonn: edition Sigma.

-
- Mankiw, Nicholas G. (1998): Makroökonomik, 3. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.
- Marx, Karl (1966): Die Reproduktion und Zirkulation des gesellschaftlichen Gesamtkapitals. In: Marx, Karl: Das Kapital. Buch II. Der Zirkulationsprozeß des Kapitals. Marx-Engels-Werke 64. Bd., Berlin, 351-518.
- Mauch, Rainer/Wahler, Roland (1994): Expertenunterstützte Beratung zur leistungsgerechten Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer (EBBA) Konzeption, München/Nürnberg.
- Mauch, Rainer/Wahler, Roland (1998): Menschen mit Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit in Arbeit und Beruf, München/Nürnberg.
- Menzel, Ulrich (1998): Globalisierung versus Fragmentierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- M & A (2002): Mergers and Acquisitions Review, Heft 6 und 7 2002. Düsseldorf: Verlagsgruppe Handelsblatt.
- Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Heft 1, 36-43.
- Mertens, Dieter (1979): Zum Flexibilitätsansatz des IAB. In: Matthes, J. (1979): Sozialer Wandel in Westeuropa. Frankfurt am Main.
- Mertens, Dieter (1984): Das Qualifikationsparadox. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 4, 439-455.
- Mertens, Peter/Hartmann, Philip/Faisst, Wolfgang (2000): Virtuelle Unerehmen - Virtuelle Staaten: Polarisierung in diesem Jahrhundert? In: Industrie Management 16, 6, 19-23.
- Meyer, Ulli Christian (2001): Das neue Steuerungsmodell - Vereinbarkeit mit dem Demokratieprinzip und kommunalverfassungsrechtliche Zuverlässigkeit. München: Herbert-Utz-Verlag.
- Moxley, David P. (1989/1997): Case Management by design. Chicago.
- Much, R. (1999): Soziale Verantwortung im Kontext "Schlanker Staat". In: Blumenthal, Seyd: Zukunft der beruflichen Rehabilitation und Integration in das Arbeitsleben, Interdisziplinäre Schriften zur Rehabilitation, 8. Bd., Ulm.
- Much, R.; Harnisch, W. (2000): Menschen mit Sehbehinderungen und Blindheit in Arbeit und Beruf. München/Nürnberg.

- Mühlbauer, Bernd H./Geisen, R. (Hrsg.) (2002): Herausforderung DRG: Das Krankenhaus zwischen Qualitäts- und Kostenmanagement. Münster: Lit-Verlag.
- Müller, Max/Halder, Alois (Hrsg.) (1974). Kleines Philosophisches Wörterbuch. Freiburg i. Breisgau: Herder Verlag.
- Münk, Dieter (1997): Deutsche Berufsbildung im europäischen Kontext: Nationalstaatliche Steuerungskompetenzen in der Berufsbildungspolitik und die deregulierende Sogwirkung des europäischen Integrationsprozesses. In: Krüger, Hans-Hermann/Olbertz, Jan-Hendrik (Hrsg.) (1997): Bildung zwischen Staat und Markt. Protokollband des 15. Kongresses der DGfE an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Opladen: Leske und Budrich, 90-108.
- Munz, Sonja/Ochel, Wolfgang (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. IFO, März 2001. München.
- Naschold, Frieder (1993): Modernisierung des Staates. (Modernisierung des öffentlichen Sektors Band 1). Berlin.
- Naschold, Frieder (1995): Modernisierung des öffentlichen Sektors. Haushaltskonsolidierung, Leistungstiefe, „Prozess-Reengineering“. In: Naschold, Frieder/Pröhl, Marga (Hrsg.) (1995): Produktivität öffentlicher Dienstleistungen. Band II. Dokumentation zum Symposium, Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (2000): Modernisierung des Staates: New Public Management und Verwaltungsreform in deutscher und internationaler Perspektive, Opladen: Leske+Budrich.
- Negt, Oskar (1971): Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen: zur Theorie der Arbeiterbildung. 5. Aufl, Frankfurt am Main/Köln.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander (1976): Öffentlichkeit und Erfahrung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander (1981): Geschichte und Eigensinn. Frankfurt am Main: Zweitausendeins-Verlag.
- Niskanen, William A. Jr. (1971): Bureaucracy and representative government. Chicago/New York.
- Osborne, David/Gaebler, Ted (1993): Reinventing Government, New York.

-
- Ottomeyer, Klaus (1984): *Ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen: Soziales Verhalten im Kapitalismus*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Verlag.
- Pätzold, Günter/Wahle, Manfred (2003). *Das duale system der Berufsausbildung zwischen Erosionstendenzen und Modernisierungschancen*. In: Bredow, Antje/Dobischat, Rolf/Rottmann, Joachim (Hrsg.) (2003): *Berufs und Wirtschaftspädagogik von A - Z*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 471-489.
- Pfeiffer, Sabine (2003): *Informatisierung, Arbeitsvermögen und Subjekt: Konzeptuelle Überlegungen zu einer emanzipationsorientierten Analyse von (informatisierter) Arbeit*. In: Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hrsg.) (2003): *Subjektivierte Arbeit: Mensch - Technik - Organisation in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt am Main/ New York: Campus Verlag, 182-210.
- Pfeiffer, Sabine (2004): *Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur (reflexiven) Informatisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Picht, Georg (1965): *Die Verantwortung des Geistes : Pädagogische und politische Schriften*. Freiburg im Breisgau: Walter
- Pinkwart, Andreas (2000): *Die Verwaltungsmodernisierung in den kommunalen Gebietskörperschaften*. In: Günther, Albert (Hrsg.) (2000): *Verwaltungsmodernisierung. Anforderungen - Erfahrungen - Perspektiven*. Festschrift zum 10-jährigen Bestehen des Instituts für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften NW, Baden-Baden, 43-58.
- Pollock, Friedrich (1956): *Automation: Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen*, Frankfurt am Main.
- Pongratz, Hans J./Voß, Günter (2003): *Berufliche Sicherheit und Spaß an Herausforderungen - Erwerbsorientierungen in Gruppen- und Projektarbeit*. In: WSI Mitteilungen (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung), 56.Jg., 4, 228-234.
- Portz, Friedrich/Erhardt, Horst (2003): *Case-Management in der Kinder- und Jugendmedizin*. Stuttgart.
- Powell, Suzanne K. (2000): *Advanced case management: outcomes and beyond*. Philadelphia.
- Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2005): *Enquete-Kommission „Situation und Zukunft der Pflege in NRW“*. Abschlußbericht. Düsseldorf.

- Prognos AG/Mackintosh Consultants Company Ltd. (1980): Technischer Fortschritt - Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Düsseldorf/Wien.
- Pröhl, Marga (Hrsg.) (1995): Neue Steuerungsmodelle und die Rolle der Politik. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung.
- Rammert, Werner (1983): Soziale Dynamik der technischen Entwicklung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Rammert, Werner (1999): Produktion von und mit "Wissensmaschinen". Situationen sozialen Wandels hin zur "Wissensgesellschaft". In: Konrad, Wilfried/Schumm, Wilhelm (Hrsg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 40-57.
- Rauner, Felix (2000): Der berufswissenschaftliche Beitrag zur Qualifikationsforschung und zur Curriculumentwicklung. In: Pahl, Jörg-Peter/ Rauner, Felix/Spöttl, Georg (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen - Ein Forschungsgegenstand der Berufsfeldwissenschaften. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 339-363.
- Rauner, Felix (2002): Berufswissenschaftliche Forschung - Implikationen für die Entwicklung von Forschungsmethoden. In: Fischer, Martin/ Rauner, Felix (Hrsg.) (2002): Lernfeld: Arbeitsprozesse. Bildung und Arbeitsfeld Band 6. Baden-Baden. Nomos Verlagsgesellschaft, 443-476.
- Rauner, Felix (2003): Zum Zusammenhang von Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung. In: Huisinga, Richard/Buchmann, Ulrike (2003): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. Anstösse Band 15. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag, 247-265.
- Rauner, Felix (2004): Qualifikationsforschung und Curriculum: Analysieren und Gestalten beruflicher Bildung und Arbeit. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- REFA (Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung)(1972): Methodenlehre des Arbeitsstudiums. Teil 1: Grundlagen. München.
- Reichard, Christoph (1995): Von Max Weber zum „New Public Management“, Verwaltungsmanagement im 20. Jahrhundert In: Hablützel, Peter/Haldermann, Theo/Schedler, Kuno/Schwaar, Karl (Hrsg.) (1995): Umbruch in Politik und Verwaltung, Ansichten und Erfahrungen zum New Public Management in der Schweiz, Bern, 57-79.
- Reichard, Christoph (1996): Umdenken im Rathaus. Berlin: edition sigma.

-
- Reinermann, Heinrich (Hrsg.)(1992): Controlling. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität Münster Arbeitsgruppe Fortbildung.
- Renker, Gerhard (2001): Neues Lernen: eine subjektwissenschaftlich orientierte Studie zu aktuellen Fragen der beruflichen Beratung von Jugendlichen. Dissertation, Siegen.
- Rifkin, Jeremy (1996): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag.
- Ritter, Joachim/Gründer, Karlfried/Gabriel, Gottfried (Hrsg.) (2004): Historisches Wörterbuch der Philosophie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Röhrs, Hermann (Hrsg.) (1963): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Ropohl, Günter (1979): Eine Systemtheorie der Technik: Zur Grundlegung der allgemeinen Technologie. München/Wien: Hanser-Verlag.
- Ropohl, Günter (Hrsg.) (1981): Interdisziplinäre Technikforschung. Berlin: Erich-Schmidt-Verlag.
- Ropohl, Günter (1991): Technologische Aufklärung: Beiträge zur Technikphilosophie. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Ropohl, Günter (1996): Ethik und Technikbewertung. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Ropohl, Günter (Hrsg.) (2001): Erträge der interdisziplinären Technikforschung: eine Bilanz nach 20 Jahren. Berlin: Erich Schmidt-Verlag.
- Rothkirch, Christoph von/Weidig, Inge (1985): Die Zukunft der Arbeitslandschaft: Zum Arbeitskräftebedarf nach Umfang und Tätigkeiten bis zum Jahr 2000. Textband und Anlagenband, BeitrAB 94.1 und 94.2, Nürnberg.
- Rothkirch, Christoph von/Weidig, Inge (1986): Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahr 2000. BeitrAB 95, Nürnberg.
- Rudolph, Helmut (1998): Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig erkennen, IAB-Werkstattbericht 14.
- Rudolph, Helmut (2001): Profiling als Instrument zur Früherkennung des Risikos von Langzeitarbeitslosigkeit. In: Weinert, Patricia/Baukens, Michele/Bolle-rot, Patrick/Pineschi-Gapenne, Marina/Walwei, Ulrich: Beschäftigungsfähigkeit: Von der Theorie zur Praxis, Bern/Berlin: Peter Lang Verlag, 47-79.

- Rudolph, Helmut (2001): Profiling as an Instrument for Early Identification of People at Risk of Long Term Unemployment. In: Weinert, Patricia/Baukens, Michele/Bollerot, Patrick/Pineschi-Gapenne, Marina/Walwei Ulrich : Employability: From Theory to Practice, New Brunswick/London: Transaction Publishers, 25-49.
- Rudolph, Helmut (2002): Erfahrungen aus dem Modellprojekt "Profiling". In: Bertelsmann-Stiftung u.a. (Hrsg.): Handbuch Beratung und Integration. Bertelsmann-Stiftung Gütersloh. 53-54.
- Rudolph, Helmut (2002): Profiling und Case Management - Prävention als Kern einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. In: IAB Werkstattbericht Nr.9/2002.
- Rudolph, Helmut (2002): Profiling: Kernelement einer aktionierenden Vermittlungsstrategie. IAB-Materialien Nr. 2/2002.
- Rudolph, Helmut/Müntnich, Michael (2001): "Profiling" zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Erste Ergebnisse aus einem Modellprojekt. In: MittAB 4/2001, 530-553.
- Rudolph, Helmut/Seiffert, Ulrich (2000): Profiling: Was ist das? Ein Modellprojekt zur frühzeitigen Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. In: Arbeit und Beruf Nr.11, 317-319.
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (1998): Diskussionspapiere Nr. 2. Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsbildung. Düsseldorf.
- Sager, B. (1996): Disease Management: A practitioner`s perspective. Journal of American Pharmaceutical Association, 36, 9, 593-598.
- Scharmann, Theodor (1956): Arbeit und Beruf. Tübingen: Mohr-Verlag,
- Scharmann, Theodor (1963): Begriff und Wesen des Berufs in der bürgerlich-industriellen Gesellschaft. In: Röhrs, Hermann (Hrsg.) (1963): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Akademische Verlagsgesellschaft, 211-217.
- Scharmann, Theodor/Dörrhöfer, Walter (1951): Berufsbilder aus Verwaltung und Wirtschaft. Frankfurt am Main.
- Schaub, Horst/Zenke, Karl G. (1995): Wörterbuch der Pädagogik. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Schelsky, Helmut (1965): Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft. Würzburg: Werkbund-Verlag.

-
- Schenk, Barbara/Kell, Adolf (Hrsg.) (1978): Grundbildung: Schwerpunktbezogene Vorbereitung auf Studium und Beruf in der Kollegschule. Königstein/Taunus: Athenäum-Verlag.
- Schlieper, Friedrich (1956): Kaufmännische Grundbildung. In: DVkBw. Bd. 90, Braunschweig, 13-39.
- Schmid, Günther (1997): Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in Europa: Ansätze zu einer Theorie der Beschäftigungsregimes. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistische Informationen zum Arbeitsmarkt - Konzepte und Kritik, Anwendung und Auslegung. Stuttgart: Metzler-Poeschel-Verlag, 15-39.
- Schmid, Günther (2000): Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag. 269-292.
- Schulz, Erika/Leidl, Reiner/König, Hans-Helmut (2001): Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Zahl der Pflegefälle. Vorausschätzungen bis 2010 mit Ausblick auf 2050. Berlin: DIW-Verlag.
- Schumm, Wilhelm/Weber, Arnd (1989): Zur Genese alternativer POS-Systeme. Entstehungsprozeß zwischen unternehmerischen Strategien und Alltagshandeln. In: Fleischmann, Gerd/Esser, Josef (Hrsg.): Technikentwicklung als sozialer Prozeß. Bedingungen, Ziele und Folgen der Technikgestaltung und Formen der Technikbewertung. Frankfurt am Main, 107-121.
- Schuppert, Gunnar Folke (1998): Geändertes Staatsverständnis als Grundlage des Organisationswandels öffentlicher Aufgabenwahrnehmung. In: Budäus, Dietrich (Hrsg.): Organisationswandel öffentlicher Aufgabenerfüllung, Baden-Baden.
- Schüssler, Rheinhard/Spiess, Katharina/Wendland, Daniela/Kukuk, Martin (Prognos AG) (1999): Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 221, Nürnberg.
- Scott, William Richard (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag.
- Schädler, Johannes/Schwarte, Norbert/Trube, Achim (Hrsg.) (2001): Der Stand der Kunst. Qualitätsmanagement Sozialer Dienste. Münster: Votum-Verlag.
- Schwarte, Norbert (2003): LEWO – Ein Instrument für fachliches Qualitätsmanagement in Wohnstätten für Menschen mit geistiger Behinderung. In:

- Boeßenecker, Karl-Heinz et al. (Hrsg.) (2003): Qualitätskonzepte in der sozialen Arbeit. Weinheim: Beltz Votum, 105 – 115.
- Sellin, Christine (2002): Case Management in der AIDS-Arbeit. In: Löcherbach, Peter/Klug, W./Remmel-Faßbender, Ruth/Wendt; Rainer (Hrsg.) (2002): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis. Neuwied, 137-165.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.) (1999): Berliner Memorandum zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Berlin.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. 1. Aufl., Berlin: Berlin-Verlag.
- Siemsen, Anna (1926): Beruf und Erziehung. Berlin: Laub-Verlag.
- Simon, Michael (2001): Die Ökonomisierung des Krankenhauses: Der wachsende Einfluss ökonomischer Ziele auf patientenbezogene Entscheidungen. Veröffentlichungsreihe der Arbeitsgruppe Public Health, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.
- Sloane, Peter F.E. (1997): Modularisierung in der beruflichen Ausbildung - oder: Die Suche nach dem Ganzen. In: Euler, Dieter/Sloane, Peter F.E. (Hrsg.) (1997): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, 223-245.
- Sloane, Peter E.F. (2001): Wirtschaftspädagogik als Theorie sozialökonomischer Erziehung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 97. Bd., H. 2, 161-185.
- Sohn, Gunnar (2003): Kein Job im Call Center für das Fräulein vom Amt. In: callcenterprofi vom 21.März 2003 (www.callcenterprofi.de/news).
- Spranger, Eduard (1963): Umbildungen im Berufsleben und in der Berufserziehung. In: Röhrs, Hermann: Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt am Main, 181-190.
- Spur, Günter (1991): Vom Wandel der industriellen Welt durch Werkzeugmaschinen, München/Wien: Hanser-Verlag.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hrsg.) (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (o.J.): Destatis. (www.destatis.de).

-
- Stemmer, Renate (2004): Aktueller Stand und Perspektiven der Pflegewissenschaft: Pflege und Gesellschaft. In: Pflege und Gesellschaft, 9 (2004) 4, 127-132.
- Stewart, John D. /Walsh, Kieron (1992): Change in the management of public services. In: Public Administration, vol. 70, 499-518.
- Stoß, Fiedmann/Troll, Lothar (1988): Das "Arbeitsmittel-Konzept" als Instrumentarium zur Beobachtung des beruflichen Wandels. In: MittAB 21, 1, 16-33.
- Stoß, Friedmann/Troll, Lothar (1982): Die Verbreitung "programmgesteuerter Arbeitsmittel". In: MittAB 2/1982, Stuttgart: Kohlhammer-Verlag, 167-181.
- Stratmann, Karlwilhelm (Hrsg.) (1975): Berufspädagogik. Ansätze zu ihrer Grundlegung und Differenzierung. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Stratmann, Karlwilhelm (1993): Die gewerbliche Lehrlingserziehung in Deutschland. Modernisierungsgeschichte der betrieblichen Berufsbildung. Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Stratmann, Karlwilhelm/Schlösser, Manfred (1990): Das duale System der Berufsbildung: Eine historische Analyse seiner Reformdebatten, Frankfurt am Main: G.A.F.B.-Verlag.
- Studt, Reimer/Hartmann, Phillip (1999): Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten beim zeitlichen Controlling im Bürobereich - dargestellt am Beispiel der Reklamationsbearbeitung, Rundbrief der GI-Fachgruppe 5.10 6 (1999) 2, 53-60.
- Szathmary, Balazs (1999): Neue Versorgungskonzepte im deutschen Gesundheitswesen: Disease-und-Case-Management. Neuwied [u.a.]: Luchterhand-Verlag.
- Tempelmeier, Günther (1997): Produktion und Logistik. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Tessaring, Manfred (1991): Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. In: MittAB, 45-62.
- Tessaring, Manfred (1994): Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010: Eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. In: MittAB, 1, 5-19.
- Troll, Lothar (2000): Die Arbeitsmittellandschaft in Deutschland im Jahre 1999. In: Dostal, Werner/Jansen, Rolf/Parmentier, Klaus (Hrsg.), BeitrAB 231.

- Uexküll, Thure von/Adler, Rolf H./Herrmann, Jörg Michael/Köhle, Karl/Lange-
witz, Wolf/Schonecke, Othmar W./Wesiak, Wolfgang (Hrsg.) (2003): Psy-
chosomatische Medizin. Modelle ärztlichen Denkens und Handelns. Mün-
chen/Jena: Urban & Fischer.
- Ulmer, Eva (1995): Pflegediagnosen – medizinische Diagnosen. Unterschiede und
Gemeinsamkeiten. In: Höhmann, Ulrike (Hrsg.) (1995): Pflegediagnosen.
Irrweg oder effektives Instrument professioneller Pflegepraxis. Eschborn:
Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), 45 – 52.
- Ulrich, Erhard (1968): Stufung und Messung der Mechanisierung und Automatisie-
rung. In: MittAB 2.
- Urban, Hans-Jürgen (2004): Eigenverantwortung und Aktivierung - Stützpfiler
einer neuen Wohlfahrtsarchitektur? In: WSI Mitteilungen (Monatszeitschrift
des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-
Stiftung), 9, 57. Jg., 467-473.
- Van Buer, Jürgen/Kell, Adolf/Buchmann, Ulrike/ Wittmann, Evelin (1999): Be-
richterstattung über Berufsbildungsforschung. Hektographierte Fassung des
Abschlussberichts. Berlin/Siegen.
- VBG (Hrsg.) (2003): Sicherheitsreport. Heft 3.
- Verband Berliner Metallindustrieller (1926): Liste der Lehrberufe. 1. Jahrgang, Nr.
1 vom 24.08.1926. Berlin.
- Volpert, Walter (1974): Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikations-
forschung. Köln: Pahl-Rugenstein-Verlag.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1997): Subjektorientierte Soziologie. Opladen:
Leske+Budrich-Verlag.
- Wahler, Roland (1997): Menschen mit Epilepsien in Arbeit und Beruf, Mün-
chen/Nürnberg.
- Wahler, Roland/Wellnhofer, B. (1997): Fachberatung EBBA: Ergebnisbericht
1995/96 und Fortführung der Aktivitäten 1997, Nürnberg/Ansbach.
- Weber, Karsten/Nagenborg, Michael/Spinner, Helmut F. (Hrsg.) (2002): Wissens-
arten, Wissensordnung, Wissensregime. Beiträge zum Karlsruher Ansatz
der integrierten Wissensforschung. Opladen: Leske+ Budrich.
- Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft Tübingen: Mohr-Verlag.
- Weber, Max (1981): Die Protestantische Ethik Gütersloh: Gütersloher Verlag -
Haus Mohn.

-
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried (Hrsg.) (1998): Arbeitslandschaft Zukunft: quantitative Projektionen der Tätigkeiten, BeitrAB 213, Nürnberg.
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried (Prognos AG) (1996): Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahre 2010. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 199, Nürnberg.
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried (Prognos AG) (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft: Quantitative Projektion der Tätigkeiten. Beiträge aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nr. 213, Nürnberg.
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried (Prognos AG) (1999): Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau, BeitrAB 227, Nürnberg.
- Weil, Maria (1995): Schlüsselkomponenten einer effizienten und effektiven Dienstleistung. In: Wendt, Wolf R. (Hrsg.): Unterstützung fallweise. Freiburg im Breisgau, 84-123.
- Welsch, Wolfgang (2000): Vernunft. Die zeitgenössische Vernunftkritik und das Konzept der transversalen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Wendt, Wolf R. (1997): Case-Management im Sozial- und Gesundheitswesen: Eine Einführung. Freiburg im Breisgau.
- Willke, Helmut (1998): Systemisches Wissensmanagement. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Womack, Jones P./Jones, Daniel T./Roos, Daniel (1991): Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Wullenkord, Axel/Kiefer, Andreas/Sure, Martin (2005): Business Process Outsourcing. München: Verlag Vahlen.
- Zabeck, Jürgen (1972): Das Theorie-Praxis-Problem in der Wirtschaftspädagogik. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule 68, 8, 577-599.
- Zabeck, Jürgen (1992): Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik als erziehungswissenschaftliche Teildisziplin. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (Hrsg.) (1999): Aus- und Weiterbildung nach Maß - Das Konzept des Handwerks. Köln.
- Ziehm, Stefan (1998): Berufskonzept und Modularisierung: Leitideen beruflicher Bildung in Deutschland, den USA und Großbritannien. Alsbach/Bergstraße: Leuchtturm-Verlag.

8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Interessenintegration durch das System der Berufsbildung .	22
Abb. 2:	Die Akteursvertreter	38
Abb. 3:	Das „Satellitenmodell“ des DIHT	42
Abb. 4:	Das Ausbildungskonzept des ZDH	43
Abb. 5:	Das Berliner Memorandum der Senatsverwaltung	44
Abb. 6:	Das Leitbild der Hans-Böckler-Stiftung zur Ausbildung . . .	45
Abb. 7:	Modelle und Kriterien der Akteure im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Überblick	54
Abb. 8:	Foren der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungs- netz (AG BFN) zwischen 1993 - 2001	61
Abb. 9:	Soziologische Industrie- und Dienstleistungsforschung	74
Abb. 10:	Die Forschungsfelder im IAB	88
Abb. 11:	Wissensgebiete und Praxisbereiche der Hochtechnologie . .	130
Abb. 12:	Wissenstypik im Feld der Hochtechnologie	131
Abb. 13:	Konstruktionsrahmen für Berufsbilder und Curricula	147
Abb. 14:	Organisationssoziologische Ansätze	210
Abb. 15:	Ansätze der „lernenden Organisation“	211
Abb. 16:	Vom Bürokratiemodell zum New Public Management	219
Abb. 17:	Zentrale Aspekte der Modernisierungspolitik in Deutsch- land	223
Abb. 18:	Die zeitlichen Zusammenhänge von Vorreiterorganisatio- nen und Referenzmodellen	227
Abb. 19:	Die zwei Regulierungsmodelle für die öffentliche Verwal- tung aus Sicht der NPM-Bewegung	228

Abb. 20:	Grundelemente der Organisationsentwicklung	231
Abb. 21:	Gestaltungselemente des New Public Managements	235
Abb. 22:	Kerninstrumente erfolgreicher Organisationsentwicklung . .	237
Abb. 23:	Grundmuster von Koalitions- und Machtstrategien in Mo- dernisierungsprozessen der öffentlichen Verwaltung	238
Abb. 24:	Entmischungskonzept	247
Abb. 25:	Insolvenzen nach Wirtschaftszweigen/Branchen	248
Abb. 26:	Rückstellungen bei Banken	250
Abb. 27:	Untersuchte Branchen mit Massenkundenkontakten	254
Abb. 28:	Psychische Krankheitsbilder der 18- bis 65-Jährigen Deut- schen	270
Abb. 29:	Stufenkonzept der psychosomatischen Krankenversorgung in der BRD	272
Abb. 30:	Themen der Krankenhausreporte 1993 – 2004	275
Abb. 31:	Etablierung von Case Management in den USA und in Europa	296
Abb. 32:	Individuelle Netzwerke nach dem Netzwerkkonzept	299
Abb. 33:	Dimensionen einer qualitätssichernden Vernetzung	301
Abb. 34:	Kennzeichen und Orientierungen der Case Management- Typen	302
Abb. 35:	Phasen im Case Management–Prozess	304
Abb. 36:	Konkretisierung der Phasen im Gesundheitswesen	306
Abb. 37:	Modell zur Berechnung der Krankheitskosten	308
Abb. 38:	Case Management Serviceplan	312
Abb. 39:	Case Management - Ansätze und - Projekte	315
Abb. 40:	Case Management im Rahmen der beruflichen Rehabilitati- on Behinderter	334

Abb. 41:	Vorteile des Case Managements für beteiligte Gruppen	337
Abb. 42:	Case Management-Ansätze im Regionalverbund Kreis Siegen-Wittgenstein	341
Abb. 43:	Weiterbildungsmaßnahmen Case Management	347
Abb. 44:	Inhalte und Dauer der Case Management - Weiterbildungsangebote	363
Abb. 45:	Universitäre und außeruniversitäre Case Management Projekte in der BRD	367
Abb. 46:	Implementierung neuer Arbeitsorganisationsstrukturen	381
Abb. 47:	Stundenverteilung in der Krankenpflege-Ausbildung	391
Abb. 48:	Studienaufbau Humanmedizin	400
Abb. 49:	Praxisansätze Case Management im pflegerischen Handlungsfeld	410
Abb. 50:	Neue Arbeitsschneidungen im pflegerischen Handlungsfeld	413
Abb. 51:	Praxisansätze Case Management im medizinischen Handlungsfeld	417
Abb. 52:	Neue Arbeitsschneidung in einem medizinischen Handlungsfeld	419
Abb. 53:	Alte und neue Fallverständnisse im Gesundheitswesen	423
Abb. 54:	Regionale Praxisansätze Case Management bei Krankenversicherungsträgern	426
Abb. 55:	Case Management als neues Referenzsystem im Gesundheitswesen	429
Abb. 56:	Die acht Elemente eines berufsbildungswissenschaftlichen Curriculumentwicklungsprozesses	449