

Einleitung

Bei nahezu jedem fünften Einwohner der BRD ist der Migrationshintergrund Teil seiner Familienbiographie (vgl. Bommers, 2007, S. 3), davon entfallen etwa drei Fünftel auf ehemalige Arbeitsmigranten der Anwerbestaaten aus den 1960er Jahren und deren Nachkommen (vgl. BAMF, 2004, S. 94). Vermutlich haben in der BRD etwa 33% der Jugendlichen einen Migrationshintergrund, aber nur etwa 12% eine ausländische Staatsangehörigkeit (vgl. Granato, 2005, S. 1). Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund¹ ist im Durchschnitt deutlich jünger als die deutsche Bevölkerung: 2005 waren 27,2% der Personen mit Migrationshintergrund jünger als 25 Jahre (vgl. BMBF, 2006c, S. 142). Diese Altersgruppe ist von besonderer Relevanz für das Bildungs- und Ausbildungssystem, da ein Großteil unter ihnen schulpflichtig ist bzw. eine schulische oder berufliche Ausbildung absolviert. 97% aller ausländischen Beschäftigten halten sich in den alten Bundesländern auf (vgl. BAMF, 2004, S. 195).

Die hohe Anzahl Jugendlicher mit türkischem Migrationshintergrund ohne schulische Qualifikation hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen, ebenso hat ihr Anteil am „Übergangssystem“ eine enorme Steigerung erfahren. Ihre geringe Beteiligung beziehungsweise die starke Abnahme ihrer Beteiligung am deutschen dualen System der Berufsausbildung und die seit Jahren wachsende Anzahl Selbständiger mit türkischem Migrationshintergrund geben Grund zur Annahme, daß ein Zusammenhang zwischen den beobachteten Faktoren und der zunehmenden beruflichen Selbständigkeit türkischer Migranten der zweiten und dritten Generation² besteht.

Um festzustellen, ob und inwiefern berufliche Selbständigkeit eine Option auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit darstellen kann, werden Push- und Pull-Faktoren untersucht, die Selbständige mit Migrationshintergrund, insbesondere türkische Migranten der zweiten Generation, dazu bewegen, den Schritt in die berufliche Selbständigkeit zu wagen. Die Motive für die Wahl der beruflichen Selbständigkeit sind vielfältig, eine Auswahl soll hier aufgezeigt werden. Es wird hierbei der Frage nachgegangen, ob eher Zwänge oder Anreize als Auslöser für die Entscheidung zur beruflichen Selbständigkeit zum Tragen kommen. Die Ausbildungsreife der Jugendlichen stellt eine wichtige Zugangsvoraussetzung für den Erhalt eines Ausbildungsplatzes im deutschen dualen Berufsausbildungssystem dar. Es wird untersucht, welche der im Kampfsporttraining in der Gruppe vermittelten soft skills die Ausbildungsreife der Jugendlichen fördern. Dazu werden die ermittelten soft skills den Kriterien der Ausbildungsreife gegenübergestellt.

Laut Heinrich Abel hat der Berufspädagoge „den Ausbildungsgang der werktätigen Jugendlichen im Blick auf seine spätere Bewährung in Arbeit und Leben denkend zu durchdringen“ und dabei „nach Ansatzpunkten für das Anregen von Bildungsprozessen Ausschau zu halten und so am Gesamtvorgang der Erziehung des Nachwuchses mitzuwirken“ (1963, S. 170). So bildet für den Berufspädagogen „der Beruf als komplexes Problem den Mittelpunkt seiner Aufgabe [...]“ (ebd.). Nach Abel muß dem Berufspädagogen, damit er dieser Aufgabensetzung gerecht werden kann, der Entwicklungsgang des jungen Menschen bekannt sein und er muß fähig sein, diesen beurteilen zu können. Arbeit und Berufsleben müßen in ihrer tatsächlichen Gegebenheit und Perspektive erfaßt und im Hinblick auf die Erziehung gedeutet werden.

¹Am 31.12.2005 betrug der Anteil ausländischer Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung Deutschlands 8,8%, dabei verzeichnete Baden-Württemberg mit 11,9% unter allen Flächenländern Deutschlands den höchsten Ausländeranteil (vgl. Landesamt, 2007). Unter den Städten verzeichnet Stuttgart bundesweit den höchsten Anteil an Bewohnern mit Migrationshintergrund (40%) (vgl. Ipb, 2006).

²Der 1. (Zuwanderungs-)Generation gehören alle jene Personen an, die selbst zugewandert sind; bei der 2. Generation sind die Personen nicht selbst, sondern nur deren Eltern zugewandert; in der 3. Generation sind weder die Personen selbst noch deren Eltern, sondern die Großeltern zugewandert (vgl. BMBF, 2006c, S. 140).

Die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung gilt in der BRD als positiver Integrationsindikator. Weil aber immer weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund auf diesem Weg in die deutsche Aufnahmegesellschaft eingebunden werden, Integration über berufliche Ausbildung demnach immer weniger erfolgt beziehungsweise erfolgen kann, ergibt sich für Berufspädagogen die Auseinandersetzung mit der Frage der beruflichen Bildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund, denn „pädagogisches Denken und Handeln haben ihr Tätigkeitsfeld im Mittelraum zwischen normativen Forderungen und historisch wie empirisch festgestellten Tatbeständen“ (Abel, 1963, S. 4).

Insbesondere aufgrund der Vielfalt der von Berufspädagogen betreuten Gebiete³ gewinnt für Berufspädagogen interkulturelles Wissen zunehmend an Bedeutung. Die Tätigkeit als Berufspädagoge setzt ein hohes Maß an Wissen über die aktuelle Situation im gesamten Schulbereich, über den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und über den Weiterbildungsbereich voraus. Hinzu kommen fundierte Kenntnis der Mentalität ausländischer Jugendlicher sowie Sensibilität hinsichtlich deren spezieller Lage (familiär, kulturell usw.) aber auch eine realistische Einschätzung der individuellen Fördermöglichkeiten. Zum Hintergrundwissen gehört dabei unter anderem auch die Kenntnis der Entwicklung der Migration in Deutschland.

Das pädagogische Konzept des sozialen Raums bzw. der Pädagogik des Jugendraums nach Böhnisch/Münchmeier wird durch die Netzwerkstruktur der Jugendlichen am Beispiel ihrer Einbindung in Familie und peer-group aufgezeigt. Dabei wird bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund hinsichtlich ihres sozialen Raumes auch der Turkish Community Bedeutung beigemessen.

Durch die Verknüpfung verschiedener empirischer Methoden, theoretischer Perspektiven sowie unterschiedlicher Datenquellen und Untersuchungsmaterialien im Forschungsprozess („Methodentriangulation“) soll eine Erweiterung respektive ein Zugewinn an Erkenntnis bezüglich des Arbeitsthemas gewonnen werden (vgl. Schäfers, 2003, S. 220). In der Sekundäranalyse⁴ wird bereits veröffentlichtes, quantitatives Datenmaterial verwendet, des Weiteren wird auszugsweise auf die qualitative Methode in Form des narrativen Interviews⁵ zurückgegriffen in Vertretung der grundlegenden methodologischen Annahme, daß „wissenschaftliche Erkenntnis in den Sozialwissenschaften aufgrund der Besonderheiten ihres Gegenstandes nicht mit Vorgehensweisen möglich ist, die sich am Vorbild der Naturwissenschaften orientieren“ (Schäfers, 2003, S. 219).

Das verwendete statistische Material setzt sich bedingt durch die Vielschichtigkeit des Themas und der verhältnismäßig dürftigen Datenlage hinsichtlich des nach Ethnien differenzierten Erwerbstatus von Migranten aus unterschiedlichen institutionellen Quellen zusammen. Bezeichnungen wie

³Zum Beispiel berufliche Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung, Schulung, Berufsschule, Jugendarbeit, Beratung und Coaching von deutschen und ausländischen Jugendlichen vor und während der Ausbildung sowie beim Übergang zur „Zweiten Schwelle“, Beratung von Selbständigkeitsaspiranten, Beratung und Begleitung bei Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung von deutschen und ausländischen Auszubildenden.

⁴Als Sekundäranalyse wird eine Vorgehensweise bezeichnet, bei der „bereits vorhandenes Datenmaterial unabhängig von den Untersuchungszielen der Primärerhebung mit eigenständiger Problemstellung erneut ausgewertet wird. Es kann sich bei dem Datenmaterial um amtliche und nichtamtliche Statistiken oder um Daten, welche in einem sozialwissenschaftlichen Forschungsprozess erhoben wurden, handeln. Im Rahmen seiner inhaltlichen Grenzen ist jedes Datenmaterial unabhängig von der M., mit der es erhoben wurde, grundsätzlich für eine Sekundäranalyse geeignet [...]“ (Schäfers, 2003, S. 227).

⁵„Ein wichtiges Argument für die Durchführung narrativer Interviews ist die Erfordernis, die Prozesshaftigkeit des Sozialen erfassen zu wollen. Es geht dabei um das Konstrukt der subjektiven Wirklichkeit“ (Bernart u. Krapp, 2005, S. 37).

„Personen mit Migrationshintergrund“⁶, „Ausländer“⁷, „ausländische Bevölkerung“, „nicht-deutscher Herkunft“ oder „Migranten“ führen zu Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit der Statistiken.

Weiterhin wurde unter anderem auf eine ausgiebige, zusätzliche Internetrecherche hinsichtlich aktueller amtlicher und wissenschaftlicher Sekundärstatistiken (Forschungsberichte, Mikrozensus, Kammerdaten) zurückgegriffen sowie Kontakt mit einigen der zitierten Institutionen aufgenommen. Durch die Hinzunahme des narrativen Interviews mit dem Leiter eines Kampfsportvereins in Ettlingen (Baden-Württemberg) vom Mai 2006 zum Thema „Integration von Migrantenjugendlichen durch den Kampfsport im Verein“ wurde der hermeneutisch gewonnenen Erkenntnis der Vorzug vor weiterem quantitativ gewonnenem Datenmaterial gegeben.

Da die ethnienbezogene Datenlage derzeit nicht einheitlich geregelt ist bzw. nicht explizit ausgewiesen wird wie beispielsweise bei der Berufsbildungsstatistik, den Handwerkskammern und den Innungen, werden die Angaben zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Angaben zu deutschen Jugendlichen gegenübergestellt. Insofern relevantes Datenmaterial explizit über die Gruppe der Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund zur Verfügung steht, wird dies separat ausgewiesen.

Aufgrund einer besseren Lesbarkeit wird auf „geschlechtergerechte“ Gestaltung des Textes (Doppelnennung, Schrägstrich, Klammerbenutzung) verzichtet. Die maskulinen Personenbezeichnungen implizieren daher auch stets die weibliche Form.

⁶Laut Mikrozensus 2005 gehören zu den Personen mit Migrationshintergrund neben den Ausländer(n)/innen und den Migrant(en)/innen sowie den in Deutschland geborenen Eingebürgerten auch eine Reihe von in Deutschland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit, bei denen sich der Migrationshintergrund aus dem Migrationsstatus der Eltern ableitet. Zu dieser Gruppe gehören die deutschen Kinder (Nachkommen der ersten Generation) von Spätaussiedlern und Eingebürgerten auch dann, wenn nur ein Elternteil diese Bedingungen erfüllt, während der andere keinen Migrationshintergrund aufweist. Außerdem gehören zu dieser Gruppe seit 2000 auch die (deutschen) Kinder ausländischer Eltern, die die Bedingungen für das Optionsmodell erfüllen, das heißt mit einer deutschen und einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren wurden (vgl. DESTATIS, 2006c, S. 94).

⁷Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Art. 116 (1) des Grundgesetzes der BRD ist: „Deutscher im Sinne dieses Grundgesetzes ist vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, wer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder als Flüchtling oder Vertriebener deutscher Volkszugehörigkeit oder als dessen Ehegatte oder Abkömmling in dem Gebiete des Deutschen Reiches nach dem Stande vom 31. Dezember 1937 Aufnahme gefunden hat“ (bpb, 2000, S. 79).

1 Historische Entwicklung: Vom türkischen „Gastarbeiter“ zum Selbständigen mit türkischem Migrationshintergrund in der BRD

Am 31. Oktober 1961 wurde das „Abkommen zur Anwerbung türkischer Arbeitskräfte für den deutschen Arbeitsmarkt“ zwischen der Türkei und der BRD unterzeichnet. Dieses Wirtschaftsvorhaben wurde als „Win-Win-Situation“ gewertet, denn die Türkei hatte zu diesem Zeitpunkt eine hohe Anzahl junger Arbeitsloser und in Deutschland „boomte“ der Wiederaufbau sowie die Fertigungsindustrie bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel.¹ Zwischen 1955 und 1973 kamen die meisten Arbeitsmigranten vor allem aus den Anwerbeländern im Mittelmeerraum und aus der Türkei. Das Wirtschaftswachstum forderte immer mehr Arbeitskräfte, so daß die deutschen Unternehmen schon bald nicht mehr bereit waren, sich an das vereinbarte Rotationsprinzip² zu halten. Sie argumentierten, daß der Aufwand, ständig neue unqualifizierte Arbeitskräfte aus einem fremden Land einarbeiten zu müssen, wirtschaftlich untragbar sei und verlängerten die Arbeitsverträge mit den bereits anwesenden Arbeitern aus den Anwerbestaaten. Dies führte dazu, daß das ursprünglich vereinbarte Rotationsprinzip nach verhältnismäßig kurzer Zeit komplett eingestellt und die ausländischen Arbeitnehmer ohne zeitliche Einschränkung weiterbeschäftigt wurden.

In dieser ersten Phase der Einwanderung spielten aufgrund der von beiden Seiten vorausgesetzten temporären Aufenthaltsdauer³ in der BRD mögliche Kulturkonflikte oder Integrationsprobleme eine untergeordnete Rolle (vgl. Sen u. Goldberg, 1994, S. 12). Das erwirtschaftete Geld eröffnete den ausländischen Arbeitnehmern scheinbar die Möglichkeit zu einem gemäßigten Wohlstand und damit zu einer Statuserhöhung in der Heimat, so daß vor allem Verkauf und Bezahlung der Arbeitskraft das beiderseitige Interesse bestimmte (ebd.). Zum Zeitpunkt des generellen Anwerbestopps für Ausländer aus Nicht-EU Staaten (ab November 1973) von Seiten der Deutschen Bundesregierung

¹Als Ursachen für den Arbeitskräftemangel gelten die fehlenden Zuzüge von Arbeitskräften aus der Sowjetischen Besatzungszone nach dem Berliner Mauerbau (1961), der Eintritt der geburtenschwachen Kriegsjahrgänge in das Erwerbsleben (ab 1962), der Abzug junger Männer aus dem Erwerbsleben durch ihre Rekrutierung als Wehrpflichtige in die Bundeswehr (nach 1956), die Verkürzung der Arbeitszeit von 44,4 Wochenstunden (1960) auf 41,4 Wochenstunden (1967) sowie die verbesserte Altersvorsorge, die den Arbeitnehmern einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben ermöglichte.

²„Rotationsprinzip“: Junge, gesunde Menschen (bevorzugt Männer) wurden in die BRD angeworben, um hier, ausgestattet mit einem festen Arbeitsvertrag und einer „Wohnplatzzusage“, für einen Zeitraum von einem bis vier Jahren in deutschen Firmen (vor allem Fabriken des verarbeitenden Gewerbes) beschäftigt zu werden (vgl. Praschma u. a., 2003, S. 79). Nach Ablauf des jeweiligen Vertrages sollten sie wieder in ihr Heimatland zurückkehren, um direkt danach durch neue, unverbrauchte Arbeitskräfte aus ihrem Heimatland ersetzt zu werden (ebd.). Der sich daraus in den Folgejahren ableitende Männerüberschuß unter den Arbeitsmigranten hat sich bis heute - wenn auch abgeschwächt - erhalten (vgl. Sauer u. Goldberg, 2006, S. 7).

³1966 betonte der Staatssekretär im Arbeitsministerium, L. Kattenstroth, in Bezug auf die „Gastarbeiterfrage“: „So tragen die ausländischen Arbeitnehmer, von denen 90 v.H. in bestem Schaffensalter zwischen 18 und 45 Jahren stehen, einerseits erheblich zur Gütervermehrung bei, ohne andererseits die Konsumgüternachfrage in der Bundesrepublik in gleichem Umfang zu erhöhen. Hinzu kommt, daß die ausländischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nach denselben Regeln wie inländische Arbeitnehmer zahlen. Bei dem Lebensalter der ausländischen Arbeitnehmer wirkt sich das z. Zt. vor allem für die deutsche Rentenversicherung sehr günstig aus, weil sie weit höhere Beiträge von den ausländischen Arbeitnehmern einnimmt, als sie gegenwärtig an Rentenleistungen für diesen Personenkreis aufzubringen hat [...]“ (zit.n. Herbert, 1986, S. 197). Diese vor 41 Jahren getätigte Aussage wirkt aus heutiger Sicht etwas naiv, aber sie verdeutlicht, daß damals offensichtlich nicht an einen Dauerverbleib der ausländischen Arbeitskräfte in Deutschland geglaubt wurde.

waren etwa 2,6 Millionen „Gastarbeiter“⁴ in Deutschland, darunter stellten türkische Staatsbürger mit 900.000 Personen den höchsten Anteil (vgl. Praschma u. a., 2003, S. 80). Die Arbeitnehmer aus der Türkei befürchteten, daß ihnen eine nochmalige Migration in die BRD verwehrt würde, sobald sie diese verlassen hätten. Als Resultat setzte nach dem Anwerbestopp ein verstärkter Zuzug von Familienangehörigen⁵ aus der Türkei ein. Über den Familiennachzug⁶ fand eine Sekundäreinwanderung statt, die die Migrantenfamilien in Deutschland „vereinigte, konsolidierte und verstärkte“ (Praschma u. a., 2003, S. 80). Bis zum Jahr 2003 waren von etwa 2,5 Millionen türkischstämmigen Einwohnern der BRD mehr als die Hälfte (54%) im Zuge der Familienzusammenführung in die BRD eingewandert (vgl. Praschma u. a., 2003, S. 83). Infolge des Familiennachzugs entwickelte sich nach 1973 eine grundlegende Veränderung in der türkischen Bevölkerungsstruktur in der BRD. Laut Klaus J. Bade wirkte der Anwerbestopp von 1973 als „Bumerang“, da er den Wandel von der Arbeitswanderung zur Einwanderung verstärkte (vgl. Bade, 2007, S. 35). Waren 1972 noch etwa 83% der Türken in der BRD sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, so waren dies 1994 noch etwa 33% (vgl. Sen u. Goldberg, 1994, S. 23). Dies gilt als Ausdruck des zunehmenden Anteils an nicht erwerbstätigen, nachgezogenen Familienangehörigen.⁷

Ein großer Teil der seit den 1950er Jahren als „Gastarbeiter“ Zugewanderten erkannte nicht den Wandel von der Arbeitswanderung über den zeitlich offenen Daueraufenthalt hin zu einer tatsächlichen Einwanderungssituation und verhielten sich vielfach nicht so, „wie es von nach beruflich-sozialem Aufstieg im Einwanderungsland strebenden Einwanderern eigentlich zu erwarten gewesen wäre [...]“ (Bade, 2007, S. 33). Dies galt unter anderem „für das Erlernen der deutschen Sprache wie auch für Bildung, Ausbildung und berufliche Qualifikationen der zweiten Generation über das Niveau der un- bzw. angelernten Beschäftigungsverhältnisse hinaus [...]“ (ebd.). Der Schritt türkischer Mitbürger in die berufliche Selbständigkeit in der BRD stellt dagegen eine Form des sozialen Aufstiegs dar, der der migratorischen Aspiration zur Verbesserung der Lebenssituation in vielen Fällen entgegenkommt (siehe Kapitel 7).

⁴Der Begriff „Gastarbeiter“ ist eher der Umgangssprache zuzurechnen. Diese Bezeichnung sollte sich gegen die seit dem Zweiten Weltkrieg negativ besetzte Bezeichnung „Fremdarbeiter“ abheben und verdeutlicht, daß in der Bevölkerung der BRD die Meinung vorherrschte, daß die ausländischen Arbeitskräfte tatsächlich nur vorübergehend, quasi als Gast, in der BRD bleiben würden.

⁵Anzumerken ist hierbei, daß nach türkischem Verständnis der Begriff „Familie“ wesentlich weiter gefasst wird, als dies bei Deutschen der Fall ist, denn sie geht teilweise auch über blutsverwandte Bindungen hinaus (vgl. Praschma u. a., 2003, S. 92).

⁶Bis 1965 gab es in Deutschland keine Restriktionen bezüglich des Familiennachzugs der „Gastarbeiter“ (vgl. Han, 2000, S. 75). Später wurden die entsprechenden Gesetze mehrmals geändert; derzeit ist in Deutschland der Familiennachzug auf die (Ehe-)Partner und Kinder beschränkt (vgl. Praschma u. a., 2003, S. 78).

⁷Die wohlfahrtsstaatlichen Reglements durch staatliche und kommunale Sozialtransfers erleichterten das Leben der Zuwanderer. „Damit wurde der migratorische Selbstauleseprozess außer Kraft gesetzt, nach dessen ungeschriebenen harten Gesetzen weiterwandern oder zurückkehren muss, wer sich im Einwanderungsland wirtschaftlich nicht selbst versorgen kann“ (Bade, 2007, S. 33). Die Änderung des Kindergeldgesetzes in der BRD vom 01.01.1975 legte höhere Kindergeldsätze für Kinder von Ausländern in der BRD fest. Da nach dem Territorialitätsprinzip allerdings nur für Kinder gezahlt wurde, die sich in der BRD aufhielten, führte dieses Gesetz zu einem verstärkten Kindernachzug aus dem Ausland in die BRD (vgl. Herbert, 1986, S. 230). Viele türkische Jugendliche kamen so als Seiteneinstieger in die Bundesrepublik, was wiederum die Bundesregierung veranlaßte, diesen Personenkreis - unbeachtet der heterogenen schulischen Vorbildung - in „Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung“ (MBSE) einzubinden, um durch die angebotenen Kurse auf die in Deutschland übliche Berufsausbildung vorzubereiten. Da diese Maßnahmen zu kurzfristig angelegt waren, um den Bedürfnissen der türkischen Jugendlichen gerecht werden zu können, wurde dieses Programm 1985 eingestellt (vgl. Sen u. Goldberg, 1994, S. 22).

2 Berufsausbildung im deutschen Selbstverständnis

Während bereits G. Dehn 1929 konstatierte „Die Tragödie des Ungelernten besteht darin, daß er eben keinen Beruf hat, sondern nur noch Arbeit“ (zit.n. Schelsky, 1963, S. 170) wurden Erwerbsarbeit und Beruf zur „Achse der Lebensführung“ (Beck, 2003, S. 220). Laut Karl Ulrich Mayer wurde inzwischen aus wissenschaftlicher, journalistischer und politischer Sicht die These vom Ende des lebenslangen Berufes zur Gewißheit (2000, S. 385).¹ Trotz der zunehmenden Unsicherheit hinsichtlich des künftigen Wertes auf dem Arbeitsmarkt wird die berufliche Ausbildung weiterhin in der deutschen Gesellschaft als Basis der künftigen Existenzgrundlage, der gesellschaftlichen Integration, der sozialen Teilhabe und als legitimes Strukturierungsprinzip für den Arbeitsmarkt angesehen. Dies kann nach Hecht und Pommernelle als die „für die Deutschen typische Wertschätzung des Gelernten“ angesehen werden (zit. n. Abel, 1963, S. 72).

Historisch-systematisch argumentierend soll im Folgenden für den Zeitrahmen seit die ersten „Gastarbeiter“ in die BRD kamen bis zur heutigen Zeit aufgezeigt werden, wie in der deutschen Berufspädagogik Stellung zum Thema Beruf bzw. Arbeit und Beruflichkeit bezogen wurde. Als relevante Vertreter der Berufskonzept-Debatte werden die Positionen von Fritz Blättner (für die klassische Bildungstheorie), Heinrich Abel (für die realistische Wende) und Antonius Lipsmeier (für die emanzipatorische Berufspädagogik) aufgezeigt.

2.1 Bedeutung des Berufs und der Berufserziehung (Fritz Blättner)

Fritz Blättner grenzt zwischen „Beruf“ und „Arbeit“ ab: *Der Beruf* (im idealtypischen Verständnis) stellt eine sinnvolle Lebensgestaltung dar mit der Perspektive „der Erfüllung des Lebens in Dauer und Tiefe“, dabei schafft er gleichzeitig eine „innige Beziehung zum Werk und zu den Menschen“ (1954, S. 35). *Die Arbeit* definiert Blättner dagegen als „eine sachliche Tattleistung mit deren Lohn ein möglichst hoher Lebensstandard gesichert werden soll“ (1954, S. 40). Im Gegensatz zum Beruf beansprucht die Arbeit erst gar nicht für sich, lebenserfüllend zu sein. Der Lohn der Industriearbeiter für ihre Arbeitskraft ist weder Gewinn noch Anerkennung, wie das z. B. beim Handwerker der Fall wäre, sondern stellt lediglich den tarifmäßig errechneten Beitrag zu den Lebenshaltungskosten dar. Der Arbeiter und seine Arbeitskraft werden zur Ware. Er ist von der Wirtschaft hochgradig abhängig und lebt nur noch für die Arbeit und deren Bezahlung. Bedeutsam bleibt lediglich, wie meßbar und einsetzbar der Mensch als Arbeitskraft ist. Das Wesen des Menschen oder seine Bestimmung interessiert in der technischen Wirtschaft nicht mehr. Die Wirtschaft ist eine „unpersönliche, ungeheure Wirklichkeit [...] von der, in der und mit der wir alle leben“ (Blättner, 1954, S. 36).

Die veränderten Arbeitsumstände in der Industrie und in der Wirtschaft sowie die Veränderungen im pädagogischen Denken und in der Struktur der Jugend verlangen ein Überdenken der bisherigen Berufserziehung. Blättner erkannte, daß es wenig Sinn macht, ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitsgegebenheiten an einem Ausbildungsideal festzuhalten, das weder für den Industriearbeiter selbst noch für seinen Arbeitgeber von Nutzen ist. Aus dieser Sichtweise heraus wertet Blättner es als Romantik, für Industriearbeiter eine Berufserziehung zu entwerfen, die auf einen „Vollberuf“ hinzielt. Bei der Berufserziehung der Arbeiter ist es notwendig, zu berücksichtigen, „was der Arbeiter in seinem Selbstverständnis wirklich ist, und daran die erzieherischen Bemühungen anzuknüpfen“ (Blättner, 1954, S. 34). Die Ausbildung des „neuen Typs des Industriearbeiters“

¹„[...] Wenn sich arbeitsrelevantes Wissen rasch ändert und dieses Wissen vor allem in Form von Beruf strukturiert, verteilt und verfügbar ist, dann ist die Schlussfolgerung, ein Beruf könne nicht mehr ein ganzes Arbeitsleben lang ausgeübt werden, scheinbar offensichtlich“ (Mayer, 2000, S. 385).