

Peter Kalkowski

Zur Klärung der Begriffe „Beruflichkeit und Professionalisierung“

1. Beruf

Berufe sind, funktional betrachtet, Produkte der gesellschaftlichen Arbeitsteilung: Die übergroße Vielfalt möglicher Arbeitsanforderungen und Qualifikationsprofile in ausdifferenzierten Gesellschaften wird auf eine Anzahl *standardisierter* Berufsbilder reduziert. Das erleichtert Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt.

Berufe sind eine dauerhafte, standardisierte, auf eine Spezialisierung der Fähigkeiten und Kompetenzen beruhende Form der Bereitstellung von Arbeitsvermögen. Es sind institutionalisierte Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierter Arbeitsfähigkeiten.

Die berufliche Zurichtung des Arbeitsvermögens erleichtert die *überbetriebliche Anerkennung und zwischenbetriebliche Transferierbarkeit* von Qualifikationen/Kompetenzen.

Der Beruf ist auch eine *Vermittlungsinstanz zwischen Bildung, Produktion/Dienstleistung und sozialer Position.*

Berufsmerkmale

- spezielle Tätigkeitsfelder, speziellen Qualifikationen (Fähigkeiten, Kompetenzen)
- systematisierte Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss (Akkreditierung, Zertifikat)
- mehr oder minder hohes Berufsprestige (soziale Position in Betrieb und Gesellschaft)
- charakteristische Mobilitätspfade (Aufstiegsleitern, Fort- und Weiterbildungen)
- innere Bindung der Person an den Beruf (berufliche Sozialisation und Identität, Werte).

Mit Berufen verbinden sich gesellschaftliche Definitionskämpfe, in denen Beschäftigtengruppen die Anerkennung ihrer besonderen Qualifikations-/Kompetenzprofile und Zuständigkeiten sowie damit verbundene Einkommens-, Status- und Autonomieansprüche durchzusetzen versuchen.

Aus machttheoretischer Perspektive ermöglichen Berufe die Monopolisierung privilegierter Erwerbchancen durch soziale Schließungsprozesse.

Neoinstitutionalistische Ansätze betonen, dass soziale Schließungsstrategien die Entwicklung spezieller Denk- und Wissensordnungen fördern, die die Entwicklung autonomer Problemdefinitionen und „kritikentlasteter“ Formen der Problembearbeitung ermöglichen.

2. Profession

Den Begriff Profession reserviert die wissenschaftliche Literatur traditionell für akademische Berufe. Professionen zeichnen sich demnach durch folgende Merkmale aus:

- selbst generiertes wissenschaftlich fundiertes Sonderwissen, spezielle Fachterminologie (Definitionsmacht für die Berufsausbildung),
- lang andauernde theoretisch fundierte Ausbildungsgänge auf akademischem Niveau (Berechtigung zur Berufsausübung gekoppelt an Examen und Titel),
- berufsständische Normen (code of ethics) und gesetzliche Beschränkung des Eigeninteresses,
- exklusives Monopol für die Handlungskompetenz, Monopolisierung von Zuständigkeiten
- Tätigkeiten mit gemeinnützigen Funktionen von grundlegender Bedeutung (Gemeinwohlorientierung als berufsständische „Ideologie“)
- hohe Autonomie in der Berufsausübung, Selbstkontrolle der Arbeitsbedingungen (selbst generierte Standards der Leistungsbewertung und deren Kontrolle)
- Ablehnung einer Laienkontrolle, Interessenvertretung durch Berufsverbände
- Definition der Anforderungen und Zugangswege.

Professionen: fachlich organisierte Akteure, die autonom sind hinsichtlich der Definition der Ausbildungsform und -inhalte, der Kontrolle über den Marktzutritt, der Definition, Organisation und Bewertung der erbrachten Leistung. Im Gegenzug zur zugestandenen Autonomie werden von Professionals hervorragende Leistung und eine berufsethische Selbstverpflichtung erwartet, die die Gesellschaft mit hohem Prestige und Einkommen belohne (Vorbilder: Ärzte, Juristen).

Semiprofessionals

Am Beispiel der Berufe Krankenpfleger(in), Lehrer(in) und Sozialarbeiter(in) wurde der Begriff „Semiprofessionals“ gewonnen. Er definiert sich allerdings im Kern nur über den Abstand zu den „echten Professionen“: kürzere Berufsausbildung, niedrigerer sozialer Status, weniger spezielles Wissen, keine Selbstkontrolle usw. Der Begriff Semiprofessionals hypostasiert damit den Status quo des hierarchischen Verhältnisses zwischen „Professionen“ und „Semi-Professionen“, dessen Zweckmäßigkeit und Legitimität heute in vielen Bereichen (z.B. im medizinisch-therapeutischen Bereich) zunehmend in Frage steht.

Auch angesichts dessen werden Professionen vielfach schon mit *wissensbasierten Berufen* gleichgesetzt, was gegenüber dem traditionellen Verständnis von Profession eine starke begriffliche Verallgemeinerung darstellt:

„*Professionelle Arbeit oder Wissensarbeit* hat zur Voraussetzung, dass die Berufsgruppe über formales Wissen, das durch abstrakte Konzepte oder Theorien bestimmt wird, sowie über fachliche Kenntnisse und spezifische berufspraktisch erworbene Fähigkeiten verfügt. Dieses Kompetenzbündel versetzt die professionellen Berufsgruppen in die Lage, Arbeitsaufgaben zu erledigen, die hinsichtlich ihrer Anforderungsstruktur ergebnisoffen und diffus definiert sind. Meistens liegen nur die Ziele der Tätigkeiten einigermaßen fest. Die Planung und Organisation der Arbeit obliegt hingegen den Mitgliedern der Berufsgruppe, die bei der Auflösung ihrer Arbeit auf die ihnen zur Verfügung stehenden abstrakten Konzepte und Theorien sowie ein Repertoire an professionellen Problemlösungsstrategien zurückgreifen müssen. Weil die zu bearbeitenden Aufgabenstellungen und die zu entwickelnden Problemlösungen verschiedenartig sind, können die Vorgehens- und Verfahrensweisen nicht ein für allemal festgelegt und standardisiert werden. Vielmehr ist es aufgrund der Aufgabenstruktur erforderlich, dass die Arbeitsausführung Entscheidungs- und Ermessensspielräume enthält, die unter Rückgriff auf formales Wissen und Know-how durch die Akteure geschlossen werden können. *Professionelle Arbeit ist demgemäß* von der ihr zugrundeliegenden Handlungsstruktur immer Ermessensarbeit (discretionary work)“ (Heisig 2005: 41)

3. Professionalisierung - strukturell und individuell

3.1. Strukturelle Professionalisierung - kollektive Professionsbildung

„Professionalisierung bezeichnet den Prozess, in dem die Berufsausbildung und die Weiterentwicklung der professionellen Wissensbasis *systematisiert* und *institutionalisiert* werden und bestimmte Tätigkeitsfelder für Angehörige eines Berufs reserviert werden.“ (Heidenreich)

„Professionalisierung bedeutet im engeren Sinn den Prozess der Entwicklung einer Berufsgruppe in Richtung einer Profession, d.h. einer Berufsgruppe mit einer gewissen *Autonomie in der Leistungskontrolle*. In einem weiten Sinn bedeutet Professionalisierung den Übergang von Tätigkeiten zu bezahlter Arbeit, die gewissen *einklagbaren Qualitätsstandards* unterliegt.“ (Mieg)

Gemäß der klassischen Theorie strebt jedes Tätigkeitsfeld im Wissen um damit verbundene Vorteile zur Professionsbildung. Professionalisierung wird als Strategie verstanden, mit der eine Berufsgruppe ihre soziale Stellung anzuheben versucht.

Merkmale der Professionsbildung gemäß der klassischen Professionalisierungssoziologie:

1. Standardisierte Ausbildung, Akademisierungstendenzen,
2. Herausbildung einer breit geteilten Wissensbasis,
3. Verbandsbildung und Berufspolitik zur Verfolgung und Sicherung berufsständischer Ziele sowie zur Artikulierung des Selbstverständnisses (Sicherung des Berufsstandes),
4. berufspolitische Kanalisierung des Zugang zu Tätigkeitsfeldern (Monopolisierung, Hierarchisierung und Segmentierung von Berufs- und Erwerbsfeldern; Autonomie, Selbststeuerung, Abgrenzung gegen Laien/ Nicht-Professionellen), „Marktschließung“: die Profession selbst entscheidet darüber, wer als Anbieter auf dem Markt auftreten darf oder aufgrund fehlender Standards davon ausgeschlossen ist.

Weniger auf akademische Professionen fokussierte Professionalisierungsmerkmale und -motive:

Strukturelle Merkmale

- Spezifizierte Wissensbasis, theoretisch-abstraktes Expertenwissen u. Erfahrungswissen (Herausbildung eines exklusiven Handlungs- und Kompetenzmodells, das auf einer spezifischen Wissensbasis basiert und sich von anderen Expertisen abgrenzen lässt.)
- Organisatorischer Zusammenschluss der im Feld tätigen Akteure
- Standards professionellen Handelns (fachlich und ethisch)
- Ausbildungsprogramme und Zugangskontrolle zum Feld

Professionalisierungsmotive

- Ökonomische Interessen
- Qualitätssicherung von Leistungen
- Verbesserung des sozialen Status
- Weiterentwicklung der Wissensbasis
- Transparenz der Leistungen

Unterschieden werden kann auch zwischen

- (a) Professionalisierung „von unten“: die Berufsgruppe als Subjekt und Träger des Prozesses,
- (b) Professionalisierung „von oben“: die Berufsgruppe als Objekt staatlicher Regulierung.

Professionalisierung „von unten“ wird dem anglo-amerikanischen Raum zugeschrieben. Professionalisierung „von oben“ gilt als kontinentaleuropäisches Muster. Beide Prozesse dürften aber (unabhängig von Regionen) auch ineinandergreifen.

3.2. Individuelle Professionalisierung, Professionalität und professionelles Handeln

Individuelle Professionalisierung

Auf individueller Ebene bezeichnet Professionalisierung die berufsbiographische Herausbildung eines professionellen Habitus. Professionalisierung bezieht sich dabei sowohl auf die Erlangung eines bestimmten Kompetenzniveaus als auch auf das Verhalten und Handeln von Personen. Den Orientierungsrahmen für die individuelle Professionalisierung bilden Institutionen wie die durch Fachorganisationen repräsentierte Wissensbasis, Ausbildungsgänge, Standards und Kriterien angemessenen professionellen Handelns, ethische Vorstellungen usw. Sie sind Ausdruck fachinterner Verständigung und dienen den Individuen als Reflexionsgrundlage für die eigene Praxis (berufliche Sozialisation, internalisierte Kontrolle usw.).

Professionalität

- *Im alltäglichen Sprachgebrauch* steht „professionell“ oder „Professionalität“ für Könnerschaft und eine systematische und effiziente Ausführung von Tätigkeiten. Als nicht-professionell gilt dagegen willkürliches Vorgehen und ein Handeln, bei dem sich jemand von seinen (subjektiven) Gefühlen leiten lässt. Im alltäglichen Sprachgebrauch ist Professionalität oder professionelles Handeln und Verhalten nicht näher bestimmt. Die semantische Besonderheit des Sprachgebrauchs besteht darin, dass Professionalität nicht an Berufe und Professionsbildung gebunden wird.
- *In beruflichen Kontexten* bezieht sich Professionalität dagegen auf jeweils spezifizierte fachliche Kriterien und Standards und eine bestimmte Wissensbasis, über die nur Personen mit einer entsprechenden Ausbildung verfügen. Erst sie ermöglicht die fachgerechte Ausführung einer beruflichen Handlung. Professionelles Handeln im engeren Sinn ist ein Handeln, das von einer relevanten Kollegenschaft als den formalen und informellen Standards entsprechend wahrgenommen wird. Es ist gekennzeichnet durch den Bezug zu einer spezifizierten Wissensbasis, die Erklärungs- und Handlungswissen bereitstellt, sowie durch eine Orientierung an spezifischen Kriterien und Standards, die maßgeblich für ein angemessenes Verhalten von Akteuren in einem Tätigkeitsfeld angesehen werden.

Professionalität ohne Profession

Die besondere Qualität von Ansätzen, die primär die individuelle Professionalisierung im Fokus haben und sich dem Alltagssprachlichen Verständnis von Professionalisierung annähern, besteht darin, dass sie z.B. die Entwicklung gesetzlich verpflichtender Standards sowie

Ausbildungs- und Berufszertifikate nicht als notwendige Voraussetzung von Professionalisierung betrachten. Letztere kann demnach auch auf einer 'Selbstverpflichtung' der in dem Feld tätigen Akteure zu professionellem Handeln und zum Aufbau entsprechender Kompetenzen beruhen. Zwar basiert Professionalisierung auch dann noch auf Institutionen: auf einer fachlichen Organisation, einer spezifizierten Wissensbasis und auf Standards professionellen Handelns, ist jedoch nicht zwangsläufig mit einem Zuständigkeitsanspruch einer bestimmten Gruppe von Akteuren für einen bestimmten Handlungs- und Problemlösungsbereich und einem exklusiven fachlichen Zugang zu einem Tätigkeitsbereich verknüpft (prominente Beispiele: Manager, Coaches, Evaluierer).

Die Ziele von Professionalisierung werden eher in den Interessen von Akteuren verortet, die sich im Austausch mit anderen auf Qualitätsstandards professionellen Handelns verständigen, die ihnen als Reflexionsbasis für die eigene Praxis dienen und die nach außen für eine gewisse Transparenz des Tätigkeitsfeldes sorgen.

4. Deprofessionalisierung

Vertreter, die den offenen Professionsbegriff bevorzugen, konstatieren, der klassische Professionsbegriff gehe von einem Professionellen aus, dem ein hoher sozialer Status und Autonomie in seiner Berufsausübung als Ausgleich dafür zugestanden wurde, dass er seine auf Ethik und Moral basierende professionelle Urteilskraft in den Dienst des Allgemeinwohls stellt (Gemeinwohlorientierung als „Ideologie“). Dieser Professionelle alten Stils sei aber, wenn nicht bereits verschwunden, so doch zumindest im Verschwinden begriffen. So würden etwa Ärzte unter dem Vorwand von Qualitätssicherung und Kostendämpfung heterogenen Steuerungslogiken unterworfen. Die Logik der Leistungssteuerung und Qualitätssicherung durch (1) Markt und (2) Bürokratie (bzw. hierarchische staatliche Intervention) unterscheide sich grundlegend von der Steuerung durch (3) Professionalität. Der zunehmende Einsatz der externen Steuerungsformen Markt und Bürokratie sei eine Bedrohung von Professionalität und professionellen Qualitätsstandards (Freidson).

Während einige Autoren diesem (drohenden) Zerfall von Professionalität kritisch gegenüberstehen, konstatieren andere Zeitgenossen, dass in der neuen, postmodernen oder postfordistischen Ära letztlich von allen professionelles Handeln erwartet werde. Es sei zum „Leitmotiv“ aller geworden. Das Kästchendenken der Professionen bzw. in Professionen sei nicht mehr zeitgemäß. Statt Ausbildungsgänge zu standardisieren, über Abschlüsse den

Marktzugang zu regulieren und über Berufsverbände die Tätigkeit Professioneller zu regulieren, setzten sich gemäß dieser Auffassung zunehmend Strategien durch, die auf eine Professionalisierung des einzelnen hinauslaufen, ohne dass dieser in das rigide Korsett klassischer Professionen eingebunden wäre. Das normative Leitmotiv dieser Sicht der Dinge lautet: Jede(r) in einem Feld Tätige kann auf der Basis freiwilliger Selbstverpflichtung nach Professionalität streben und sollte dabei möglichst wenig solchen Handlungsstandards, Ausbildungsinhalten und Zugangsrestriktionen unterworfen werden, wie sie von Berufsverbänden und Bürokratie verordnet und als verbindlich gesetzt werden.

5. Interaktionsverhältnis und Qualitätssurrogate

Häufig thematisiert die einschlägige Literatur die *Besonderheiten des Interaktionsverhältnisses* zwischen Professionellen und ihren Klienten. Die Komplexität der Wissensbasis professionellen Handelns beeinflusst die Interaktionsbeziehungen, die durch ein Kompetenzgefälle gekennzeichnet ist und vom Klienten einen Vertrauensvorschuss gegenüber dem Professionellen (als stellvertretendem Problemlöser) verlangt.

Der Klient kann die Qualität der zu erbringenden oder erbrachten professionellen Arbeit und deren „Erfolg“ nur bedingt einschätzen. Letzterer ist für ihn durch ein hohes Maß an Unsicherheit geprägt. Zusätzlich verstärkt wird das asymmetrische Verhältnis, wenn es sich bei den behandelten Problembereichen um vertrauliche Inhalte aus Arbeitskontexten oder dem Privatleben des Klienten handelt. Vor dem Hintergrund dieser ungleichen Beziehung zwischen Professionellem und Klienten ist (neben der „Kompetenzdarstellungskompetenz“ des Professionellen) Vertrauen ein „Mechanismus“ oder Medium, die Kluft zwischen dem hilfsbedürftigen Klienten einerseits und der für ihn so gut wie unmöglichen Kontrollierbarkeit professionellen Handelns andererseits zu überbrücken.

Unterschieden werden kann zwischen (einem ggf. durch Reputation gestützten) Personenvertrauen und Institutionenvertrauen bzw. Vertrauen in gesellschaftlich *anerkannte* Institutionen. Da der Klient die Qualität der vom Professionellen geleisteten Arbeit in der Regel nicht zur Gänze beurteilen und einschätzen kann, ist er (insbesondere wenn er neu im Feld ist) auf „Qualitätssurrogate“ angewiesen, die ihm die Orientierung unter den Leistungsanbietern ermöglichen. Akkreditierung, verpflichtende Standards sowie Ausbildungs- und Berufszertifikate dürften dafür auch weiterhin eine zentrale Rolle spielen. Eine empirisch zu beantwortende Frage, die sich daran anschließt, wäre: Wer akkreditiert und zertifiziert mit welcher Legitimation was und auf welche Weise?

Arbeitsbündnis und unvollständiger Vertrag

Das Interaktionsverhältnis steht auch im Fokus der „(revidierten) Theorie professionellen Handelns“ (Oevermann), die sich stärker als die klassische Professionssoziologie mit Arbeitsinhalten und der Arbeitsrealität auseinandersetzt. Allgemeine Funktion professioneller Tätigkeit ist demnach stellvertretende Krisenbewältigung oder Problemlösung. Das Konzept des „Arbeitsbündnisses“ trägt auch der Kritik an der entmündigenden Macht von Experten und der Industrialisierung des Medizinbetriebs Rechnung. Ihr *normativer* Fokus ist die *gleichberechtigte Interaktion* zwischen Therapeuten und Klienten. Der Hilfebedarf des Klienten wird als „beschädigte Autonomie“ begriffen. Während der Medizinbetrieb dazu neigt, nur Symptome zu bekämpfen und dem Hilfsbedürftigen die Autonomie abzusprechen, geht es professioneller Therapie darum, im Rückgriff auf wissenschaftliche Erkenntnis- und Analyseinstrumente einerseits und Empathie andererseits auf der Grundlage gemeinsamer Entscheidungen die Autonomie des Klienten wieder herzustellen.

Das Analysekonzept des „unvollständigen Vertrages“ (Dunkel) stellt ebenfalls systematische Überlegungen zu personenbezogener Dienstleistungsarbeit als Interaktionsarbeit an. Es beruht darauf, dass anders als beim Tausch materieller Güter bei personenbezogenen Dienstleistungen nicht fertige Produkte, sondern Leistungsversprechen auf der Basis eines unvollständigen Vertrags und wechselseitiger Erwartungen angeboten werden, und dass personenbezogene Dienstleistungen *uno actu* und *ko-produktiv* vom Leistungsnehmer und Leistungsgeber erstellt werden.

Paradoxien professionellen Handelns

Ein Zweig der *interaktionistischen* Professionssoziologie und Analysen fördert bevorzugt die Dilemmata und Paradoxien, das Zerbrechliche und Fehlerhafte des professionellen Handelns zutage und untersucht, wie Professionelle damit umgehen. Diese Paradoxien resultieren vor allem daraus, dass

- auf unsicherer empirischer Basis Prognosen über die Fall- bzw. Projektentwicklung angestellt werden müssen,
- die allgemeinen Typenkategorien des professionellen Wissens auf die Spezifität des konkreten Projekts bzw. Falls angewendet werden müssen,
- der richtige Zeitpunkt zum Eingreifen zwischen Zuwarten und Intervention in die Entwicklung eines Falles gefunden werden muss (Schütze).

Literatur

- Beck, U. / Brater, M. (1978): Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Frankfurt a.M./ New York
- Brandt, T. (2009): Evaluation in Deutschland. Professionalisierungsstand und -perspektiven. Münster/New York/Berlin/München.
- Daheim, H. (1992): Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion machttheoretischer Modelle der Profession. In: Dewe, B./ Ferchhoff, W./ Radtke, F. (Hg.): Erziehen als Profession – Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen.
- Dunkel, W./ Wehrich, M. (2003): Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen, Ein handlungstheoretischer Zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, Heft 4/2003. S. 758-781.
- Dunkel, W./ Rieder, K. (2004): Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. In: Dunkel, W./ Voß, G. (Hg.): Dienstleistung als Interaktion. Beiträge aus einem Forschungsprojekt Altenpflege - Deutsche Bahn - Call Center. München. S. 211-226.
- Dunkel, W./ Szymenderski, P./ Voß, G.G. (2004): Dienstleistung als Interaktion. Ein Forschungsprojekt. In: Dunkel, W./Voß, G.G. (Hg.): Dienstleistung als Interaktion, Beiträge aus einem Forschungsprojekt Altenpflege - Deutsche Bahn - Call Center. München. S.11-27.
- Etzioni, A. (Hg.) (1969): The Semi-Professions and their Organization – Teachers, Nurses, Social Workers. New York.
- Freidson, E. (2001): Professionalism – The Third Logic. Cambridge
- Heidenreich, M. Berufskonstruktion und Professionalisierung Erträge der soziologischen Forschung. In: Apel H./ Horn, K. Lundgreen, P./ Sandfuchs U. (Hg.), 1999: Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß. Bad Heilbrunn/ Obb. S. 35-58.
- Heisig, U. (2005): Professionalismus als Organisationsform und Strategie von Arbeit. In. Pfadenhauer, M. (Hg.). S. 27-54
- Kühl, S. (2006): Die Professionalisierung der Professionalisierer? Das Scharlatanerieproblem im Coaching und der Supervision und die Konflikte um die Professionsbildung. Working Paper 4/2006
- Mieg, H. (2005): Professionalisierung. In: Rauner, F. (Hg.) Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld. S. 342-349.
[auch als pdf erhältlich: <http://www.mieg.ethz.ch/docs/MiegProfessionalisierung.pdf>]
- Oevermann, U. (1997): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns. In: Combe, A./ Helsper, A. (Hg.): Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt. 2. Aufl. S. 70-182.
- Pfadenhauer, M. (Hg.) (2005): Professionelles Handeln. Wiesbaden
- Schütze, Fritz (1984): Professionelles Handeln, wissenschaftliche Forschung und Supervision. Versuch einer systematischen Überlegung. Lippenmeier, Norbert (Hg.): Beiträge zur Supervision. Kassel. S. 262-389.