



Anke Bahl

DIE PROFESSIONELLE PRAXIS DER AUSBILDER

Eine kulturanthropologische Analyse

Arbeit und Alltag

campus

Arbeit und Alltag.
Beiträge zur ethnografischen Arbeitskulturrenforchung

Schriftenreihe der Kommission Arbeitskulturen
in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde

Herausgegeben von Irene Götz, Gertraud Koch,
Klaus Schönberger und Manfred Seifert

Band 15

Anke Bahl, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und promovierte am Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie an der Universität Frankfurt am Main.

Anke Bahl

Die professionelle Praxis der Ausbilder

Eine kulturanthropologische Analyse

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Dissertation, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, 2017, D.30

ISBN 978-3-593-50965-5 Print

ISBN 978-3-593-43967-9 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2018 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlagmotiv: Ulrike Bahl, www.bahl-illustration.de

Satz: Tomislav Helebrant

Gesetzt aus der Garamond

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

www.campus.de

Allen, die sich mit Herzblut
in der Ausbildung des Nachwuchses engagieren.

Inhalt

Dank	11
1 Einleitung	13
1.1 Themenstellung	15
1.2 Stand der Forschung: Theoretische und empirische Vorarbeiten	19
1.3 Zur Spezifik der Position des Ausbilders	26
1.4 Anlage der Studie	30
2 Theoretische Zugänge zum Lernen und zur Praxis von Tradierung	33
2.1 Situiertes Lernen in Praxisgemeinschaften im Zuge legitimer peripherer Partizipation (Lave und Wenger)	33
2.2 Taskscape, Task und Skill als Elemente einer ökologischen Theorie biosozialer Menschwerdung (Ingold)	42
3 Methodik: Über Narrationen zur Praxis	53
3.1 Zielsetzung und Datengrundlage des vorgelagerten Forschungsprojekts am Bundesinstitut für Berufsbildung	53
3.2 Perspektivwechsel Ethnographie: Verdichtung der Ausbildungspraxis als Taskscape	59
4 Ausbildung im Fleischerhandwerk	73
4.1 Zur Spezifik von Branche und Beruf	73

4.2	Das Fallunternehmen und seine Ausbildungsorganisation	77
4.3	Die Praxis: Ausbilden in der Produktion	84
4.4	Fazit zu Taskscape und Skill im Fleischerhandwerk	97
5	Ausbildung im Elektro- und Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik-Handwerk	101
5.1	Zur Spezifik der Berufe Anlagenmechaniker/-in und Elektroniker/-in	101
5.2	Das Fallunternehmen und seine Ausbildungsorganisation	104
5.3	Die Praxis: Ausbilden im Bau und im Kundendienst (Service)	107
5.4	Fazit zu Taskscape und Skill im Elektro- und Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik-Handwerk	123
6	Ausbildung von Facharbeitern in den industriellen Metallberufen	127
6.1	Zur Spezifik der Branche und ihrer Berufe	127
6.2	Das Fallunternehmen und seine Ausbildungsorganisation	137
6.3	Die Praxis I: Ausbilden in der Lehrwerkstatt	144
6.4	Die Praxis II: Ausbilden in der Fachabteilung (Werkzeugbau)	160
6.5	Fazit zu Taskscape und Skill in der Industrie	172
7	Ausbildung von Kaufleuten in der Versicherungswirtschaft . .	177
7.1	Zur Spezifik von Branche und Beruf	177
7.2	Das Fallunternehmen und seine Ausbildungsorganisation	183
7.3	Die Praxis I: Ausbilden in der Zentrale	186
7.4	Fazit zu Taskscape und Skill in der Verwaltung	205
7.5	Die Praxis II: Ausbilden in Vertriebsdirektion und Agentur . .	206
7.6	Fazit zu Taskscape und Skill im Vertrieb	218

8	Ausbildung in den neuen Berufen der Informationstechnologie-Branche	221
8.1	Zur Spezifik der Branche und ihrer Berufe	221
8.2	Das Fallunternehmen und seine Ausbildungsorganisation . . .	227
8.3	Die Praxis I: Ausbilden in der Software-Entwicklung	231
8.4	Fazit zu Taskscape und Skill in der Software-Entwicklung	244
8.5	Die Praxis II: Ausbilden in Technik und Vertrieb	246
8.6	Fazit zu Taskscape und Skill in Technik und Vertrieb	259
9	Die Beziehung zwischen Ausbilder und Azubi	261
9.1	Ursprünge: Das Lehrverhältnis in den Zünften	262
9.2	Prägungen: Vorbilder aus der eigenen Lehrzeit	266
9.3	Tauschbeziehungen	273
10	Ausbilden als spannungsreicher Auftrag im Betrieb	283
10.1	Die Dynamik des unternehmerischen Ausbildungsauftrags . . .	284
10.2	Gefährdungen: Die Verwundbarkeit des Ausbilders	293
11	Fazit: Ausbilden als umstrittenes Skill und die Zukunft des Ausbilders	301
	Literatur	319

Dank

Der Weg bis zur Fertigstellung dieses Buches war länger, als ich ursprünglich gedacht hatte. Umso dankbarer bin ich allen, die mich dabei unterstützt haben, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Für die geduldige fachliche Betreuung des Promotionsvorhabens bis zur endgültigen kulturanthropologischen Perspektivierung der Fragestellung danke ich Prof. Dr. Gisela Welz und Prof. Dr. Gertraud Koch. Für die Flankierung als Zweitgutachterin danke ich Prof. Dr. Birgit Blätzel-Mink.

Die Grundlage für dieses Buch ist wesentlich mit dem Forschungsprojekt »Die Situation des auszubildenden Personals in der betrieblichen Bildung« (SIAP) verbunden, das ich von 2009–2012 am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) leitete. Dessen Durchführung wäre ohne die Unterstützung und Mitarbeit vieler Ausbilder an unterschiedlichsten Orten nicht möglich gewesen. Danken möchte ich vor allem den weit über hundert Interviewpartnerinnen und -partnern aus den Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Auch wenn ich nicht alle hier unmittelbar zitiere und ihre Namen anonym bleiben, trugen ihre Stimmen doch zu meinem ethnographisch verdichteten Gesamtbild bei.

Ich danke den festen und wechselnden Mitgliedern meines Projektteams Dr. Ulrich Blötz, Daniel Brandes, Bernd Lachmann, Christine Schwerin und Eva-Maria Witz, als auch den externen Auftragnehmerinnen für ihr Engagement. Die Durchführung der Fallstudien wurde maßgeblich unterstützt durch die Interviewerteams der Firma Blickwechsel unter Leitung von Dr. Susanne Spülbeck sowie der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung unter Leitung von Anna Maurus. Die Transkription der Interviews lag in den treuen Händen und guten Ohren von Doris Hinsberger.

Berufsbegleitend ein Dissertationsprojekt zu entwickeln und zum Abschluss zu bringen, ist ein hürdenreiches Unterfangen. Ohne die Unterstützung durch meinen Arbeitgeber, das Bundesinstitut für Berufsbildung, wäre

dies kaum möglich gewesen. Für das Vertrauen in meine Forschungsbemühungen möchte ich mich insbesondere bei Dr. Günter Walden und Dr. Agnes Dietzen bedanken.

Dankbar für ganz unterschiedlichen Beistand im Prozess bin ich schließlich Dr. Ingo Braun, Dr. Kathrin Brünner, Dr. Margit Ebbinghaus, Andreas Hartmann, Dr. Annina Lottermann, Christine Schwerin und Dr. Franziska Sperling. Meine Eltern haben nicht zuletzt auch die Drucklegung unterstützt, und meine Schwester gestaltete die Collage auf dem Umschlag.

1 Einleitung

»Keeping up with the Schmidts« – unter diesem Slogan erschien am 26. April 2014 ein Beitrag im Wirtschaftsmagazin *The Economist*.¹ Darin setzt sich der Autor kritisch mit den bislang vergeblichen Versuchen des Inselstaats Großbritannien auseinander, seine Wirtschaft durch den Aufbau eines beruflichen Ausbildungswesens zu stärken, das dem deutschen dualen System gleichkäme. »Attempts to build a snazzy, German-style apprenticeship system crash into cultural and economic differences«, heißt es im Untertitel; der Text problematisiert, dass die von der Regierung zur Verfügung gestellten Fördergelder bislang weniger von technologieintensiven Unternehmen als von solchen, die Stellen im Niedriglohnsegment anbieten, abgerufen wurden. Eine Supermarktkette hatte sich hierbei besonders hervor getan.

Ein eingefügter Cartoon zeigt einen rothaarigen jungen Mann, der im Begriff ist, Konservendosen aus einem Karton zu einer Pyramide mit dem Schild »Special Offer« an der Spitze zu stapeln. Eine Landesflagge mit dem Schriftzug »Apprentice« auf seinem Rücken kennzeichnet ihn als britischen Auszubildenden, und er schaut staunend über seine rechte Schulter. Dort sitzt mit dem Rücken zu ihm eine blonde junge Frau mit Pferdeschwanz und Schutzhelm an einer gewaltigen, elektronisch gesteuerten Maschine. Sie ist über die entsprechende Nationalflagge als deutsche Auszubildende gekennzeichnet und bedient über Steuerknüppel und vielerlei Schalter vier Roboterarme, die mit unterschiedlichen Instrumenten Operationen an einem eingespannten Werkstück vornehmen.

Inhalt und Ikonographie dieses Beitrags sind exemplarisch für das weltweit anhaltend große Interesse am Erfolgsrezept der dualen beruflichen Erstausbildung² in Deutschland und den vielfachen Initiativen, das Prinzip

1 Der Artikel ist online verfügbar: *The Economist*, 14.6.2018, economist.com/node/21601247. Bei David Simonds bedanke ich mich für die Zusendung einer druckfähigen Datei seines Cartoons.

2 Selbst die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die lange Zeit eine zu geringe Akademikerquote Deutschlands monierte, zollt dem deut-

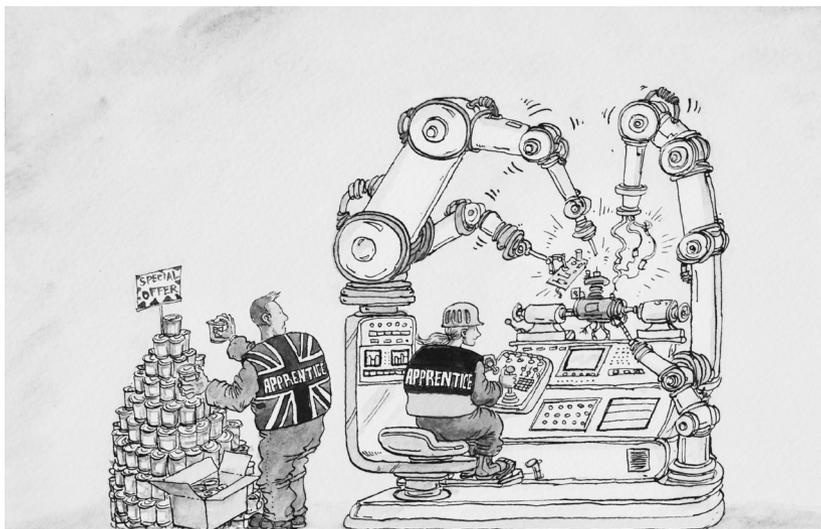


Abb. 1: Cartoon von David Simonds®

der Kombination der Lernorte Berufsschule und Betrieb in andere Länder zu übertragen. Große Bewunderung ruft primär die arbeitsintegrierte Ausbildung in den Betrieben hervor, und dabei sind zwangsläufig auch Mythen im Spiel.

Diese Arbeit möchte durch eine vertiefte ethnographische Auseinandersetzung mit der Ausbildungspraxis deutscher Betriebe dazu beitragen, zumindest einige der gängigen Klischees zu zerstreuen. Sie wendet sich dabei einer Gruppe von Personen zu, die auf dem Cartoon nicht abgebildet ist, auf den Lern- und Arbeitsprozess der Auszubildenden jedoch großen Einfluss nimmt, nämlich jene der sie ausbildenden Fachkräfte. Ihr Beitrag und ihre Position im betrieblichen Ausbildungsgeschehen stehen im Zentrum dieses Buches.

schen Berufsbildungssystem inzwischen ihre Anerkennung. Siehe dazu den nationalen Bildungsbericht für Deutschland »Bildung auf einen Blick« von 2016 und die entsprechend dokumentierten Äußerungen von der Pressekonferenz in Berlin am 19.9.2016 in der Notiz auf der Homepage des BIBB, 14.6.2018, bibb.de/govet/de/52920.php.

1.1 Themenstellung

Die Praxis der Entwicklung von Fertigkeiten in sozialen Gemeinschaften und deren Weitergabe von Generation zu Generation gehört zu den zentralen Gegenständen der Kulturanthropologie. Die Tradierung von kulturellem Wissen im Kontakt zwischen Experten und Novizen ist der Schlüssel für die Reproduktion und Weiterentwicklung jeder Gesellschaft. In dieses Themenfeld reiht sich auch die berufspraktische Ausbildung im Betrieb ein, wie sie für die duale Berufsbildung im deutschen Bildungssystem konstitutiv ist. Als Teil der Belegschaft und im Prozess der Erwerbsarbeit werden junge Menschen (Auszubildende) schrittweise in die Praxis ihres Berufsfelds eingeführt und dabei von erfahrenen Fachkräften unterstützt.

Diese Urform des ›organischen‹ Lernens durch soziale Teilhabe an der Praxis erfährt im Zuge der Modernisierung und Globalisierung große Veränderungen. Aus der schrittweisen Teilhabe an einer Praxis wird ›Lernen‹ als eigene, selbstständige Tätigkeit konstruiert; dieses findet zunehmend entbettet von sozialen Praktiken in der Arbeit statt und wird an eigene Institutionen wie Schulen und Bildungsstätten verschoben. Lernen wird zu einer eigenen ›Technik‹ beziehungsweise zu einer eigenen Tätigkeit erhoben. Entsprechend wird auch die Anleitung und Beförderung von Lernprozessen, das ›Lehren‹, zu einer eigenen Technik, die sich weiter professionalisiert und zugleich standardisiert.

Diese Entwicklung ist überall auf der Welt in ähnlicher Form zu beobachten, trägt jedoch je nach den Rahmenbedingungen vor Ort spezifische Züge. Sie soll hier am Fall der deutschen Berufsausbildung und ausgehend von der Figur und Werte des Berufsausbilders und der Berufsausbilderin exemplarisch untersucht werden.

Beruflich gefasste Arbeit und die Ausbildung des Nachwuchses war in Europa über Jahrhunderte über das städtische Zunftwesen geregelt. Im Zuge der Erosion der Zünfte im 18. Jahrhundert jedoch beginnt sich die Tätigkeit des ›Ausbildens‹ allmählich als eigene Praxis zu konstituieren. Maßgebliche Treiber dieser Entwicklung, die parallel zum Aufbau eines modernen Schulwesens verläuft, sind die Aufklärung und die Industrialisierung. Insbesondere die Entstehung von Großbetrieben, der große Bedarf an qualifizierten Fachkräften, einschließlich der fortschreitenden Arbeitsteilung und Spezialisierung der Branchen, machten eine gründliche Revision der bislang handwerklich geprägten Erziehungstradition erforderlich.

Zum einen wird die allein arbeitsintegrierte Ausbildung nun schrittweise um einen öffentlich geregelten, schulischen Zweig ergänzt. Dies beginnt mit der Einrichtung von Sonntags-Gewerbeschulen in verschiedenen deutschen Kleinstaaten und führt über die Reform der kaufmännischen und gewerblichen Fortbildungsschulen zu Beginn des 20. Jahrhunderts bis zur Institutionalisierung einer – didaktisch am künftigen Beruf orientierten – Berufsschule. Deren verpflichtender Besuch wird im Jahr 1938 durch das Reichsschulpflichtgesetz allgemein verankert.

Zum anderen werden für die Anleitung der zukünftigen Facharbeiter in den Großbetrieben der deutschen Industrie als »Lehrecken« oder »Lehrwerkstätten« bezeichnete Bereiche geschaffen. So entsteht – analog zum Berufsschullehrer in der öffentlichen Schule – im Zuge der schrittweisen Professionalisierung der betrieblichen Bildung die Position eines »Berufsausbilders«, der anders als die anderen betrieblichen Fachkräfte formal und primär mit dieser Aufgabe betraut ist.

Als Besonderheit in den Bildungssystemen der mitteleuropäischen Bundesstaaten Deutschland, Österreich und der Schweiz wird die Position des Berufsausbilders durch staatliche Interventionen und die Schaffung nationaler Berufsbildungsgesetze auch rechtlich verankert und entsprechend institutionalisiert. Diese Entwicklung ist weltweit bislang einzigartig in der beruflichen Bildung, und insbesondere die hohe Qualifikation der Lehrkräfte an Berufsschulen als auch jene der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder in Deutschland genießen hohen Respekt.³

Durch den Betrieb bestellte, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder tragen in Deutschland gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG 2005, § 28) die Verantwortung für die Vermittlung der vorgeschriebenen Lerninhalte und die berufliche Sozialisation der Auszubildenden in dem jeweils gewählten Ausbildungsberuf. Jugendliche und junge Erwachsene können derzeit aus einer Gesamtzahl von 327 anerkannten dualen Ausbildungsberufen auswählen (Stand 2017). Die dazu jeweils vorliegenden Verordnungen nach § 4 Absatz 1 BBiG beziehungsweise § 25 Absatz 1 Handwerksordnung (HwO)

3 Vgl. hierzu den internationalen Beratungsansatz des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Modernisierung beruflicher Bildung (Schwarz u. a. 2016: 12ff.). Zu den fünf dort aufgeführten »Kernelementen der dualen Berufsbildung«, die auch einen Mehrwert für die Bildungssysteme anderer Länder bieten, zählen 1. Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft, 2. Lernen im Arbeitsprozess, 3. Akzeptanz nationaler Standards, 4. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal und 5. Institutionalisierte Forschung und Beratung. Download der Broschüre unter BIBB, Veröffentlichungen, 14. 6. 2018, bibb.de/veroeffentlichungen/publication/show/id/7943.

bilden die Grundlage für die Berufsausbildung im dualen System und werden für den berufsschulischen Bereich durch die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz ergänzt.⁴

Der Cartoon aus dem eingangs zitierten Artikel des *Economist* assoziiert deutsche Berufsausbildung mit hochtechnisierten Arbeitsfeldern in der Fertigungsindustrie. In der Vorstellung vieler ausländischer Bewunderer verbirgt sich dahinter die deutsche Automobil- und Fahrzeugindustrie, die durch große Unternehmen mit betriebseigenen Lehrwerkstätten gekennzeichnet ist. Faktisch jedoch machen Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten weniger als ein Prozent aller Ausbildungsbetriebe⁵ in Deutschland aus, und das Gros der Ausbildung wird von Klein- und Mittelbetrieben getragen. Und obschon Großbetriebe gleich mehrere Berufe ausbilden, decken sie nicht annähernd das breite Spektrum der Berufsbilder ab. Auch sind die statistisch am stärksten besetzten Ausbildungsberufe mittlerweile weniger in der Produktion als vielmehr im Dienstleistungssektor angesiedelt.⁶

4 Siehe hierzu die letzte Ausgabe (Bekanntmachung am 5.6.2017) des vom Bundesinstitut für Berufsbildung geführten »Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe«, BIBB, Dokumente, 14.6.2018, [bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_aner_berufe_2017_bibb.pdf](http://bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_aner_k_berufe_2017_bibb.pdf). Das BIBB hat mit Unterstützung des Bundes und der Sozialpartner von 2003 bis 2015 insgesamt 242 Ausbildungsordnungen überarbeitet und an die aktuellen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst. Dabei wurden 205 Ausbildungsordnungen modernisiert und 37 Ausbildungsberufe neu geschaffen. Wie bei allen Neuordnungs- beziehungsweise Modernisierungsverfahren wird parallel hierzu auch der Rahmenlehrplan über den schulischen Teil der dualen Berufsausbildung von der Kultusministerkonferenz erarbeitet. Einen Überblick über dieses komplexe Verfahren liefert die Broschüre *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen* (2017), BIBB, Veröffentlichungen, 14.6.2018, bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8217.

5 Laut einer als Panel angelegten Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den ökonomischen Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung von 2008 betreiben nur 4,8 Prozent aller Ausbildungsbetriebe eigene Lehrwerkstätten und nur 0,9 Prozent beschäftigen mehr als 500 Mitarbeiter/-innen (Schönfeld u. a. 2010: 41).

6 Vgl. dazu das entsprechende Schaubild des BIBB zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Jahr 2012 und die dazugehörigen Erläuterungen zu den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen: »Viele Verträge wurden in kaufmännischen Berufen abgeschlossen (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Verkäufer/-in, Bürokaufmann/-kauffrau, Industriekaufmann/-kauffrau oder Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel). Stark besetzte Produktionsberufe waren unter anderem Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Industriemechaniker/-in, Elektroniker/-in (Handwerk), Koch/Köchin oder Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Aus dem Bereich der freien Berufe sind die Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten, ferner der Beruf Steuerfachangestellte/-r zu nennen. Der Beruf Fachinformatiker/-in rückte 2012 deutlich auf die vorderen Ränge.« BIBB, Datenbank Auszubildende (DAZUBI),

Diese Arbeit widmet sich der Frage, welche soziokulturelle Funktion den Berufsausbilderinnen und Berufsausbildern in der betrieblichen Praxis deutscher Unternehmen aktuell zukommt und welche Rolle sie für berufliche Vermittlungsprozesse von Können einnehmen. Wie gehen sie in der Ausbildung vor, um die Auszubildenden dorthin zu bringen, wo sie sie als ›Ausgelernte‹ gern hätten? Worauf legen sie in ihrer Anleitungspraxis Wert, und welches ›Skill‹ steht im jeweiligen Betrieb im Zentrum? Am Beispiel unterschiedlicher Wirtschaftszweige nimmt die Studie eine ethnographische Annäherung vor.

Mit dieser Themenstellung wird insofern eine Forschungslücke adressiert, als sich noch keine Studie aus anthropologischer Sicht mit dem Auftrag und der Praxis betrieblicher Berufsausbilder in Deutschland befasst hat. Auch hat sich im Fach Kulturanthropologie noch keine Arbeit – weder theoretisch noch empirisch – dezidiert mit dem Beitrag von Ausbilderinnen und Ausbildern im Sinne von erfahrenen Älteren und Experten im Zuge der Weitergabe von Wissen an den Nachwuchs auseinandergesetzt. Insbesondere die Rolle des ›menschlichen Mittlers‹ bei der gezielten Entwicklung beruflich gefassten Könnens, das über das Beherrschen einzelner handwerklicher Fertigkeiten hinausgeht und bis zur Ausprägung einer sozialen und beruflichen Identität reichen kann, wurde bislang nicht untersucht.

Methodologisch-ethnographisch wird ebenfalls Neuland betreten. Die betriebliche Ausbildungspraxis in den fünf ausführlich behandelten Betrieben der Wirtschaftsbereiche Fleischer-Handwerk, Elektro- sowie Sanitär-Heizungs-Klimatechnik-Handwerk, Elektrotechnik, Versicherungen und Informationstechnologie wird praxeologisch als ›Taskscape‹ (Ingold 1993) gefasst. Der ethnographische Zugang zu dieser Praxis erschließt sich dabei – statt wie im Fach sonst üblich durch teilnehmende Beobachtungen der Forscherin – in erster Linie anhand von Schilderungen verschiedener Ausbilderinnen und Ausbilder über ihre Praxis. Die empirische Datenbasis liefern Interviews, die im Zuge eines von mir gesteuerten Forschungsprojekts am Bundesinstitut für Berufsbildung in den Jahren 2009 bis 2012 durchgeführt wurden. Das Projekt trug den Titel »Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung« und verfolgte einen qualitativen Fallstudienansatz (vgl. Bahl/Blötz 2012). Die dabei erhobenen Daten gehören dem BIBB und werden hier für eine neue Fragestellung genutzt.

1.2 Stand der Forschung: Theoretische und empirische Vorarbeiten

Die Spezifik des Lernens in Praxisgemeinschaften (*communities of practice*) wird in der Kulturanthropologie vor allem seit Anfang der 1990er-Jahre näher betrachtet und theoretisch zu fassen gesucht. Mit dem Begriff der legitimen peripheren Partizipation (*legitimate peripheral participation*) fassen Jean Lave und Etienne Wenger (1991) Lernen als eine sich entfaltende Form von Mitgliedschaft in einer Praxisgemeinschaft. Quer zur üblichen Betrachtung von Schulmilieus und der Unterrichtspraxis in Bildungsorganisationen, wie sie für die Lehr-Lern-Forschung der pädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Disziplinen charakteristisch ist, lenken sie den Blick auf die herkömmliche Form der Reproduktion von Praxen in *apprenticeship*. Die Theorie des situierten Lernens von Lave und Wenger (1991) verweist auf die Verwobenheit von Wissen und Lernen in komplexe soziale Handlungsweisen und damit auf die wechselseitigen Beziehungen von Personen, auszuführenden Tätigkeiten, Werkzeugen und Umgebungen (vgl. Lave 1996: 9). In eine solche Sichtweise fügt sich auch das evolutionär geprägte Konzept von »skill« beziehungsweise »skilled practices of socially situated agents« des britischen Anthropologen Tim Ingold (2011a) ein. Er fasst »skill« nicht – wie beispielsweise in der psychologischen Kompetenzforschung üblich – als Eigenschaft beziehungsweise ausführende Handlungen von separat zu denkenden und planenden individuellen Personen, sondern mit diesen in soziale wie materielle Umgebungen tief eingebettete Ausdrucksform:

»To specify more precisely what I mean by skill, I highlight five critical dimensions of any kind of skilled practice. First, intentionality and functionality are immanent in the practice itself, rather than being prior properties, respectively, of an agent and an instrument. Secondly, skill is not an attribute of the individual body in isolation but of the whole system of relations constituted by the presence of the artisan in his or her environment. Thirdly, rather than representing the mere application of mechanical force, skill involves qualities of care, judgement and dexterity. Fourthly, it is not through the transmission of formulae that skills are passed from generation to generation, but through practical, ›hand-on‹ experience. Finally, skilled workmanship serves not to execute a pre-existing design, but actually to generate the forms of artefacts.« (Ingold 2011a: 291)

Sowohl Lave und Wenger als auch Ingold setzen sich kritisch mit dem Konzept der ›Übertragung‹ (*transmission*) auseinander. Beide Theorien sind inso-

fern auch für die Frage nach dem Beitrag des ›menschlichen Mittlers‹ einschlägig und werden im zweiten Kapitel genauer vorgestellt.

Unmittelbar zu einer Betrachtung einer sich als *apprenticeship* charakterisierenden Ausbildungspraxis rufen der angloamerikanische Anthropologe Michael Herzfeld (2004; 2007) und die italienische Anthropologin Cristina Grasseni (2007) auf. Grasseni beschreibt dieses Projekt als eines mit dem Ziel:

»to *dwell on the actual processes* through which people are trained into communities of practice by learning to relate to certain tools, narratives and categories. The agenda is hence to analyse concrete *processes* of enskilment, the role of *artefacts* in an ecology of attention, and *social historical and institutional paths* of engagement in practices.« (Grasseni 2007: 9) [Hervorhebungen – hier und in der Folge – im Original]

Ein solcher Zugang, der eine institutionelle und diachrone Perspektive miteinschließt, wird auch für diese Arbeit gewählt. Jede untersuchte betriebliche Ausbildungspraxis soll in ihrer Verwobenheit mit den jeweiligen wirtschaftlichen als auch bildungspolitischen Rahmenbedingungen dargestellt und zumindest grob historisch eingebettet werden.

In seiner Ethnographie *The Body Impolitic. Artisans and Artifice in the Global Hierarchy of Value* ist Herzfeld weniger an ›skill‹ an sich interessiert, als an einer Durchleuchtung lokaler Sozialisationspraktiken in traditionellen Handwerksberufen und wie sich darin die weiteren gesellschaftlichen Wertordnungen konzentrisch spiegeln:

»It is not enough to say that what happens in apprenticeship reflects larger social processes. We must ask whether examining apprenticeship as a limiting or extreme case might help us to identify related tendencies elsewhere in the encompassing society, rather than simply to spot plausible correlations. And we should seek to discover how far and in what ways apprenticeship equips young people to operate more generally in the larger society of which they are members.« (Herzfeld 2004: 50)

Am Beispiel verschiedener Handwerksbetriebe in der griechischen Kleinstadt Rethymno auf Kreta stellt er dar, dass das Anlernen der Novizen weniger eindeutig verläuft, als es beispielsweise Ingolds evolutionäres Modell suggeriert. Statt einer unmittelbaren Ausrichtung auf den Erwerb von Fertigkeiten ist die Ausbildungspraxis mit vielen Widersprüchlichkeiten behaftet, da sie ein Spiegel der sie umgebenden Welten auf lokaler, nationaler und globaler Ebene ist. Weniger als auf das konkrete Erlernen von Fertigkeiten im jeweiligen Handwerk kommt es nach Herzfelds Beobachtungen auf die vielen impliziten Aspekte der Praxis an, auf die Disziplinierung der Körper der (im kon-