



**HAL**  
open science

## Vers un modèle néo-artisanal de services sur mesure numérisés ?

Alain d'Iribarne

► **To cite this version:**

Alain d'Iribarne. Vers un modèle néo-artisanal de services sur mesure numérisés ?. Revue européenne Formation professionnelle, 2005, 3 (36), pp.5-15. halshs-00009557

**HAL Id: halshs-00009557**

**<https://shs.hal.science/halshs-00009557>**

Submitted on 9 Mar 2006

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Nr. 36 September - Dezember 2005/III

ISSN 0378-5106

# B E R U F S

Europäische Zeitschrift

# B I L D U N G







**Cedefop**  
**Europäisches Zentrum**  
**für die Förderung**  
**der Berufsbildung**

**Europe 123**  
**GR-570 01 THESSALONIKI**  
**(Pylea)**

**Postanschrift:**  
**PO Box 22427**  
**GR-551 02 THESSALONIKI**

**Tel. (30) 23 10 49 01 11**  
**Fax (30) 23 10 49 01 17**

**E-Mail:**  
**info@cedefop.eu.int**

**Homepage:**  
**www.cedefop.eu.int**

**Interaktive Website:**  
**www.trainingvillage.gr**

Das Cedefop unterstützt die Europäische Kommission dabei, durch den Informationsaustausch und Erfahrungsvergleich zu Themen von gemeinsamem Interesse für die Mitgliedstaaten die Berufsbildung und die ständige Weiterbildung auf Gemeinschaftsebene zu fördern und weiterzuentwickeln.

Es stellt Verbindungen zwischen der Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis her. Es verhilft den politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen auf allen Ebenen der EU zu einem besseren Verständnis der Entwicklungen im Bereich der Berufsbildung, um ihnen Schlussfolgerungen für künftige Tätigkeiten zu erleichtern. Es bemüht sich ferner darum, Wissenschaftler und Forscher zur Ermittlung von Entwicklungstendenzen und Zukunftsfragen anzuregen.

Grundlage für die Herausgabe der Europäischen Zeitschrift „Berufsbildung“ bildet Artikel 3 der Gründungsverordnung des Cedefop vom 10. Februar 1975.

Dennoch ist die Zeitschrift unabhängig. Sie verfügt über einen redaktionellen Beirat, der die Artikel unter Wahrung der Anonymität von Autoren und Berichterstattern beurteilt. Dieser Beirat steht unter dem Vorsitz eines anerkannten Wissenschaftlers und setzt sich zusammen aus Forschern sowie zwei Experten des Cedefop, einem Experten der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und einem Vertreter des Verwaltungsrates des Cedefop. Das redaktionelle Sekretariat der Europäischen Zeitschrift „Berufsbildung“ wird ebenfalls von renommierten Wissenschaftlern wahrgenommen.

Die Zeitschrift steht auf der Liste der vom ICO (*Interuniversitair Centrum voor Onderwijsonderzoek*, Niederlande) anerkannten wissenschaftlichen Fachrevuen und auf dem Index der IBSS (*International Bibliography of the Social Sciences*).

## Redaktioneller Beirat:

Vorsitzender:

**Martin Mulder**

Universität Wageningen, Niederlande

Mitglieder:

**Steve Bainbridge**

Cedefop, Griechenland

**Ireneusz Bialecki**

Universität Warschau, Polen

**Juan José Castillo**

Universität Complutense Madrid, Spanien

**Eamonn Darcy**

Training and Employment Authority - FÁS, Irland, Vertreter des Verwaltungsrates des Cedefop

**Jean-Raymond Masson**

Europäische Stiftung für Berufsbildung, Torino, Italien

**Teresa Oliveira**

Universität Lissabon, Portugal

**Kestutis Pukelis**

Universität Vytautas Magnus, Kaunas, Litauen

**Hilary Steedman**

London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, Vereinigtes Königreich

**Gerald Straka**

Forschungsgruppe LOS, Universität Bremen, Deutschland

**Ivan Svetlik**

Universität Ljubljana, Slowenien

**Manfred Tessaring**

Cedefop, Griechenland

**Éric Verdier**

Centre National de la Recherche Scientifique, LEST/CNRS, Aix en Provence, Frankreich

## Redaktionssekretariat:

**Erika Ekström**

Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation, Stockholm, Schweden

**Ana Luísa Oliveira de Pires**

Forschungsgruppe Bildung und Entwicklung - FCT, Universität Nova Lissabon, Portugal

**Tomas Sabaliauskas**

Zentrum für Berufsbildung und Forschung, Kaunas, Litauen

**Eveline Wuttke**

Johannes-Gutenberg-Universität, Mainz, Deutschland

## Chefredakteur:

**Éric Fries Guggenheim**

Cedefop, Griechenland

## Sekretärin der Zeitschrift:

**Catherine Wintrebert**

Cedefop, Griechenland

Verantwortlich:

Aviana Bulgarelli, Direktorin

Christian Lettmayr, stellvertretender Direktor

Redaktionsschluss: Juni 2005

Nachdruck - ausgenommen zu kommerziellen Zwecken - mit Quellenangabe gestattet

Übersetzung:

Corinna Frey

Katalognummer: TI-AA-05-036-DE-C

*Printed in Belgium, 2006*

Layout: Zühlke Scholz & Partner GmbH, Berlin

Umschlag: M. Diamantidi S.A., Thessaloniki

Diese Zeitschrift erscheint dreimal jährlich auf Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Portugiesisch.

Technische Produktion mit DTP:

M. Diamantidi S.A., Thessaloniki

**Die von den Autoren geäußerten Ansichten decken sich nicht notwendigerweise mit der Position des Cedefop. In der Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung haben die Autoren das Wort, um ihre Analysen und unterschiedlichen, teilweise sogar kontroversen Standpunkte darzulegen. Auf diese Weise will die Zeitschrift einen Beitrag zur kritischen Diskussion leisten, die für die Zukunft der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene unerlässlich ist.**

**Haben Sie Interesse daran, einen Beitrag zu verfassen?  
 Dann lesen Sie bitte Seite 98.**



# Inhalt

10 – 20 – 30 ..... **1**

## Forschungsbeiträge

**Ist ein neohandwerkliches Produktionsmodell für maßgefertigte digitale Dienstleistungen denkbar?** ..... **5**

Alain d'Iribarne

*Um die nationalen Chancen und Herausforderungen im Rahmen der aktuellen Neuformierungen der Arbeit und des Ausbildungsbedarfs besser zu verstehen, werden in diesem Artikel Überlegungen zum Produktionsmodell angestellt, das sich derzeit im Zusammenhang mit der Entwicklung des Internet herausbildet.*

**Expansives Lernen: Chancen und Grenzen subjektwissenschaftlicher Lerntheorie** ..... **17**

Anke Grotluschen

*Eine in Deutschland verbreitete Lerntheorie verlangt, dass der Lernende den Sinn der Inhalte für seine Lebenswelt erkennt, um expansiv zu lernen. Die einst umstrittene subjektwissenschaftliche Theorie findet in einer zweiten Generation der Weiterbildungsforschung neue Anerkennung.*

**Herausforderungen an Lehrkräfte im Prozess der Berufsbildungsreform – eine Perspektive für lebenslanges Lernen** ..... **23**

Bernhard Buck

*Die Antwort auf die Frage, ob die Berufsbildung eine entscheidende Rolle beim lebenslangen Lernen des Einzelnen spielen kann, hängt davon ab, inwieweit Lehrkräfte darauf vorbereitet sind, komplexe Reformmaßnahmen in ihre tägliche Arbeit einzubinden, und ob Berufsbildungseinrichtungen in der Lage sind, sich auf Veränderungen einzustellen.*

**Das berufsorientierte Abitur in Frankreich: ein Raum, der Jugendlichen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet** ..... **37**

Bénédicte Gendron

*Unsere Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das berufsorientierte Abitur (baccalauréat professionnel) in Frankreich den Schülern den Raum und die Zeit für vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet: vom Versagen zum Erfolg, von geringem Selbstwertgefühl zum Selbstvertrauen, von der Abhängigkeit zur Selbstständigkeit, von der Kindheit zum Erwachsenenalter, von der Schule zum Erwerbsleben.*

**Breitere Beteiligung an technischer und beruflicher Bildung: Erfahrungen aus Rumänien** ..... **54**

Lucian Ciolan, Madlen Șerban

*Um die Qualität der technischen und beruflichen Bildung in Übergangswirtschaften wie Rumänien zu steigern, müssen die verschiedenen Akteure (Sozialpartner) stärker einbezogen werden. Eine konzertierte Aktion dieser Akteure sollte durch entsprechende strategische Maßnahmen sowohl auf Leitungsebene als auch auf der Ebene des Lehr- und Lernprozesses unterstützt werden.*



### **International vergleichbare Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen: Sachstand und Aussichten** ..... **68**

Pascaline Descy, Katja Nestler, Manfred Tessaring

*Der Artikel und sein Anhang bieten einen umfassenden Überblick über die vergleichbaren Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen, die auf europäischer und internationaler Ebene verfügbar sind. Ziel ist, den Blick für fehlende Schlüsseldaten zu schärfen und die verfügbaren Datenquellen sowie deren Potenziale und Grenzen transparenter zu machen.*

### **Ansätze zur Verknüpfung von Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis: ein persönlicher Standpunkt** ..... **81**

George Psacharopoulos

*Die Forschung zeigt, dass Investitionen in die Primar- und die allgemeine Sekundarschulbildung rentabler sind als Investitionen in die kostenintensivere Berufs- und Hochschulbildung. Investitionen in die berufliche Bildung sollten stärker durch die einzelnen Betroffenen gesteuert werden, wobei mehr private Ausbildungsanbieter eingebunden werden sollten.*

## **Literatur**

### **Literaturhinweise** ..... **87**

*Diese Rubrik wurde von Anne Waniart, Bibliothekarin beim Cedefop, mit Unterstützung der Mitglieder des europäischen Fachwissens- und Referenznetzwerkes (ReferNet) zusammengestellt.*



# Ist ein neohandwerkliches Produktionsmodell für maßgefertigte digitale Dienstleistungen denkbar?

## Einleitung

Auf Fragen der Arbeit und der Berufsbildung spezialisierte Wissenschaftler beobachten beständig die Entwicklung der Arbeit, die sich im Laufe der Zeit in den verschiedenen Ländern erkennen lässt, und versuchen, die beobachteten Veränderungen möglichst gut zu beschreiben, zu erklären und zu verstehen. Zahlreiche Forschungsarbeiten beleuchten die unterschiedlichsten Aspekte, wie die vielen z. B. in den Zeitschriften *Sociologie du Travail* und *Formation Emploi* oder auf europäischer Ebene in der *Europäischen Zeitschrift Berufsbildung* publizierten Artikeln belegen. Wir kennen die Fragestellungen und Debatten, die sich im Laufe der Zeit an die Technologien als bestimmende Faktoren der Umgestaltung der Arbeit und der Qualifikationen geknüpft haben. Die Debatten um diese Fragestellungen wurden in länderspezifischen Variationen je nach Erfahrungshintergrund und je nach dem vorherrschenden theoretischen Ansatz in Bezug auf die tayloristische Arbeitsorganisation und die Automatisierung bereits in den 1970er Jahren geführt. In den 1980er und 1990er Jahren entbrannten sie neu um die Frage der Arbeits- und Qualifikationsentwicklung in den „posttayloristischen“ Unternehmen, die neue Informationstechnologien integrierten.

Ende der 1990er und zu Beginn des neuen Jahrtausends traten sie mit dem Erscheinen neuer Generationen von „Informations- und Kommunikationstechnologien“ – den viel zitierten IKT oder NIKT – erneut in den Vordergrund. Im Kontext der Globalisierung und Entwicklung von Dienstleistungstätigkeiten (Iribarne, 2001) wurden wieder die

gleichen Fragen gestellt: Wie sehen die derzeitigen Veränderungen der Arbeit und der beruflichen Tätigkeiten aus, die tatsächlich zu beobachten sind? Wie lassen sich diese Veränderungen erklären? In welchem Umfang stellen sie die bisher verlangten beruflichen Fähigkeiten in Frage? Inwieweit handelt es sich hier um positive Entwicklungen oder vielmehr um weitere „Verwüstungen des Fortschritts“, und wer ist unter welchen Bedingungen davon betroffen? Welche Politik sollte betrieben werden, um die negativen Auswirkungen dieser Entwicklungen abzufedern oder besser noch möglichst zu vermeiden? Fragen über Fragen, die für die Wissenschaftler und die Fachleute in der Praxis umso schwerer zu beantworten sind, als sie die Frage der Gestaltung der Produktionsorganisation in der entstehenden „Informationsgesellschaft“ oder besser noch in der „Wissensgesellschaft“ aufwerfen, die seit der Veröffentlichung des Weißbuchs von 1993 zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (EWG, 1993), das auf dem Lisboner Gipfel von 2000 auch die Zustimmung der Politik erhielt, bekanntermaßen zum Credo der Europäischen Union geworden ist.

Angesichts von Veränderungen, die sowohl innerhalb eines Landes als auch länderübergreifend zu beobachten sind, geht es uns nicht darum, eine neue „Kapitalismustheorie“ zu formulieren (Boyer, 2004). Wir wollen uns darauf beschränken, einen analytischen und interpretativen Rahmen vorzuschlagen, um das zu beschreiben, was man als neue Phase der dynamischen Beziehung zwischen technologischem Fortschritt und Produktionsorganisationen in unseren Gesellschaften bezeichnen kann. Die-

## **Alain d'Iribarne**

Forschungsdirektor beim CNRS,

Forschungsbereich

Wirtschafts- und

Arbeitssoziologie

(Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail – LEST), Aix-en-Provence

**Die Überlegungen zu den derzeitigen Neuformierungen, die im Zusammenhang mit der Verbreitung des Internet sowohl den Inhalt der Arbeit als auch die von den Arbeitgebern verlangten beruflichen Fähigkeiten oder, allgemeiner ausgedrückt, die Beziehungen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz betreffen, legen den Gedanken nahe, dass unsere zeitgenössischen Gesellschaften mit einem neuen Produktionsparadigma konfrontiert sind. Um diese Neuformierungen zu entschlüsseln und zu verstehen, schlagen wir vor, dieses Paradigma als Entsprechung eines Produktionsmodells zu lesen, das modernes Handwerk mit der Herstellung von maßgefertigten digitalen Dienstleistungen verbindet. Dieses neue Modell, dessen treibende Kraft eher wirtschaftlicher als technologischer Natur ist, reiht sich ein in die langfristigen dynamischen Prozesse der Dekonstruktion/Rekonstruktion des tayloristischen/fordistischen Modells und des Wohlfahrtstaats, die Ende der 1970er Jahre eingesetzt haben.**



ser Rahmen stützt sich auf den Gedanken, dass diese Phase im Vergleich zu den vorhergehenden keinen Bruch darstellt, sondern diese kontinuierlich fortschreibt. Die Veränderung geschieht durch ständige Dekonstruktion/Rekonstruktion von Normen, die sowohl für den Markt als auch für Beschäftigung, Arbeit und Kompetenzen gelten.

Zur näheren Charakterisierung dieser Phase betrachten wir sowohl die „regulatorische“ als auch die „soziale“ Perspektive. In diesen Perspektiven werden „Universalien“, d. h. die Paradigmen und Modelle, mit „Singularien“, d. h. den Gesellschaften, in denen diese Paradigmen und Modelle durch Umsetzung konkrete Form annehmen, in Beziehung gesetzt. Infolge der Lehren, die aus der früheren Forschung zu ziehen sind – insbesondere aus internationalen Vergleichsstudien – haben wir als Universalien die wirtschaftlichen, technologischen, organisatorischen und Leitungsmodelle, aus denen sich die Produktionsparadigmen zusammensetzen, herangezogen und als Singularien die nationalen sozialen Konstruktionen <sup>(1)</sup>. Das Ganze baut auf systemischen Grundlagen auf <sup>(2)</sup>, wobei beim derzeitigen Stand der Dinge vor allem das „Ökonomische“ das ganze System antreibt, das „Soziale sich der Technik aber genauso bedient, wie sich die Technik des Sozialen bedient“ und die Techniken sich manifestieren als durch die beiden anderen Bestandteile des Systems – vor allem den wirtschaftlichen Bestandteil – „formatierte Werkzeuge“.

Auf dieser Grundlage erscheinen uns die laufenden Veränderungen, die sowohl die Arbeit, den Arbeitsplatz und die erforderlichen beruflichen Kompetenzen als auch die Bildung/Berufsbildung betreffen, besser verständlich, wenn sie in den interpretativen Rahmen der „Internet-Produktion“ gestellt werden. Dieser Rahmen legt den Schwerpunkt auf ein Produktionsparadigma, das sich auf ein neues Produktionsmodell stützt: nämlich das „neohandwerkliche Produktionsmodell für maßgefertigte digitale Dienstleistungen“. Dieses Modell hängt zusammen mit dem Einzug des Internet in die Produktionsorganisationen Mitte der 1990er Jahre <sup>(3)</sup> und geht als Weiterentwicklung unmittelbar aus dem vorhergehenden Modell, mit dem es eng verknüpft ist, hervor: ein Modell, das man als „postindustrielles Modell standardisierter Singularität“ bezeichnen könnte, das Anfang der 1980er Jahre erst-

mals in Erscheinung getreten ist. In diesem Rahmen erschien das *learning enterprise* neben dem *lean enterprise*. Gleichzeitig wird das *participate management* durch das *knowledge management* abgelöst, während sich die Strategie der Vernetzung, auf die Allegorie der *net enterprise* gestützt, allgemein durchsetzt und spezifiziert.

### Produktionsorganisation und Marktnormen

Nachdem wir dieses neue Produktionsmodell mit der Bezeichnung „neohandwerkliche Produktion digitaler Dienstleistungen“ versehen haben, müssen wir nun erst einmal die Bestandteile dieses Begriffes erläutern, die vor allem mit Marktnormen zu tun haben.

Die Bezeichnung „maßgefertigte Dienstleistungen“ legt den Schwerpunkt auf Produktionstätigkeiten, deren Grundlage die Herstellung von „Dienstleistungsverhältnissen“ ist (De Bandt und Gadrey, 1994). Diese Beziehung kann die Produktion von industriellen Gütern ergänzen oder sie umfassen: diese wären dann gewissermaßen in der Dienstleistungsbeziehung aufgelöst. Angesichts des Problems der Kundenfindung, besteht das wichtigste Anliegen der Unternehmen darin, einen dauerhaften Wettbewerbsvorteil zu erringen, Kunden zu gewinnen und zu binden. Daher bekunden die Unternehmen den Willen, ihren Kunden maßgefertigte Dienstleistungen anzubieten, um ihnen das Gefühl uneingeschränkter Wahl zu geben. Die Unternehmen versuchen, ein Gefühl von Freiheit zu verkaufen. So erklärt sich, warum gesagt wird, dass wir von einer Wirtschaft der Diversität zu einer Wirtschaft der Singularität übergehen. Da der Druck auf die Gestehungskosten aber gleichzeitig keineswegs nachlässt, wird auch der Druck zugunsten einer massiven „Neo-Industrialisierung“ dieser Dienstleistungen keineswegs geringer.

Die Bezeichnung „neohandwerklich“ wird aufgrund der Tatsache gewählt, dass die singuläre Dienstleistungsbeziehung, obwohl durch technische „Artefakte“ stark kodifiziert und mediatisiert, sich dadurch auszeichnet, dass sie nur entsprechend funktioniert, wenn dem Kunden der Eindruck vermittelt wird, dass er ein Mensch ist, der mit seinem Anliegen ernst genommen wird, und dass man in der Lage ist, auf seine Probleme unmittelbar und umfassend einzugehen, selbst

<sup>(1)</sup> Die internationalen Vergleiche zeigen, dass jede Gesellschaft ihre Arten und Weisen hat, ihre spezifischen Institutionen und Organisationen zu konstruieren, die wiederum ihre Arten und Weisen strukturieren, wie produziert und gearbeitet wird (Maurice und Sorge, 2000). Diese Konstruktionen lassen sich nicht verstehen, ohne die charakteristischen Merkmale zu berücksichtigen, die als „kulturell“ bezeichnet werden können. Diese Merkmale sind nämlich stabil genug, um die Repräsentationen und die Verhaltensweisen ihrer Mitglieder in ihren sozialen Beziehungen zu strukturieren – insbesondere ihre speziellen Arten und Weisen, „zusammenzuarbeiten“ (Iribarne, 1989).

<sup>(2)</sup> In der Perspektive von B. Gilles (Gilles, 1978).

<sup>(3)</sup> Es besteht ein großer Unterschied zwischen dem, was in der voluntaristischen Literatur über „Internet-Unternehmen“ geschrieben wird, die praktisch als vollendete Tatsache präsentiert werden, und der Wirklichkeit, in der sich eine langsame Entwicklung von der vorhergehenden Datenverarbeitungsgeneration in Richtung auf „Internet-Unternehmen“ beobachten lässt (DARES 2001).





wenn man dafür Unterstützung benötigt. Damit sind wir wieder bei den Grundlagen des traditionellen Handwerks: Die Unternehmen bemühen sich darum, ihren Kunden das Gefühl zu verkaufen, dass sie existieren, und das Konzept des „Fachs“ erlebt (s)eine Renaissance (Capdevielle, 2001).

Die Bezeichnung „digital“ rührt daher, dass die neuen Generationen der Informations- und Kommunikationstechnologien zum unverzichtbaren Werkzeug dieser Dienstleistungen werden, entweder indem sie in die angebotenen Dienste integriert sind oder indem sie zur Unterstützung bei ihrer Herstellung mittelbar eingesetzt werden. Sie sind in der Tat vollständig funktionalisiert in einem Modell, das ausgehend von einem Modell der Flexibilität/Anpassungsfähigkeit/Kreativität in Richtung auf ein Modell der „Fluidität“ oder sogar des „Fließens“ strebt.

In diesem Modell versuchen die stärksten Produktionsstrukturen systematisch, sich jeglicher materieller Aktiva zu entledigen. Sie nutzen diese Aktiva in Form von „Input“, der (bei Anlagekapital) vorzugsweise gemietet oder (bei Umlaufvermögen) auf Termin gekauft wird. Die systematisch und uneingeschränkt im eigenen Betrieb behaltene Funktionen, d. h. die Funktionen Konzeption/Kreation und die Wahrung/Kontrolle der Eigentumsrechte, sind diejenigen, die es ermöglichen, Mehrwertproduktion zu generieren und ihre Valorisierung zu überwachen. Bei den Funktionen Vermarktung und Forschung und Entwicklung stellen sich die Unternehmen bereits mehr Fragen und gehen unter Umständen Partnerschaften ein. Die Unternehmen, die im materiellen Bereich arbeiten, streben eine Annäherung an die Funktionsweisen der Handelsunternehmen oder noch besser der Finanzvermittlungsunternehmen an. In der Tat haben diese praktisch nur noch Umlaufvermögen oder immaterielle Werte, daher die Begriffe hollow entreprise oder virtuelle Unternehmen (Ettighoffer, 2001).

In gewisser Weise verwandelt sich das Modell des leistungsfähigen Produktionsunternehmens in ein Unternehmensmodell der Filmproduktion, dessen konkrete Existenz an aufeinander folgende Projekte geknüpft ist. Das Projekt löst die dauerhafte Struktur ab, und das Unternehmen hat nur noch die Ressourcen festgelegt, die für die Projektverwaltung erforderlich sind, d. h. die Ressourcen, die für die Überwachung der Konzeption und der Realisierung der Projekte

nach einem Pflichtenheft sowie für die Überwachung der Valorisierung der eingesetzten Eigenmittel benötigt werden. So setzt sich die Tendenz der Auflösung des konkreten Unternehmens fort, während die Strategie der Steuerung ephemerer Organisationen, in denen Ressourcen aus verschiedenen Quellen und unterschiedlichem Eigentum zusammengefasst sind, die Oberhand gewinnt und dem Begriff des vernetzten Unternehmens Geltung verschafft<sup>(4)</sup>.

Nach diesem Modell setzen die KMU ihren Aufstieg fort – Seite an Seite mit den Großunternehmen. Sie werden nicht nur proportional gesehen noch zahlreicher, sondern entwickeln sich tendenziell auch zu den Hauptarbeitgebern. Die Zukunft der Beschäftigungs- und Arbeitsnormen entscheidet sich also zunehmend in deren „Bodensatz“. In der Literatur sind diese KMU nach zwei Vernetzungsmodellen organisiert, die im weitesten Sinne untereinander im Wettbewerb stehen:

□ Das Modell des „Unternehmens als Netz“: es entspricht der Weiterverfolgung/Vollendung der Auflösung des Großunternehmens, das den Bereich seines „harten Kerns“ und der damit zusammenhängenden Ressourcen noch stärker reduziert, indem es „sich neu auf sein Kerngeschäft besinnt“. Es nimmt eine Stellung ein, aus der es das Netz kontrollieren kann, das es vertikal bzw. pyramidenförmig organisiert und von dem es einen Gewinn erwartet in Form einer maximalen Valorisierung seiner eigenen Aktiva durch flexible/angepasste Funktionen, die ihm zuvor fehlten. Seine Wettbewerbsvorteile liegen in seiner Macht, aufgrund der es auf großen Märkten auftreten und bei Forschung und Entwicklung Größenvorteile erzielen kann, sowie in seiner strategischen Fähigkeit, das gesamte Netz gut auf Wertschöpfungsketten zu positionieren sowie die entsprechend geeigneten Geschäftsmodelle zu finden, was nicht so leicht ist.

□ Das Modell des „Netzes aus Unternehmen“: In diesem Modell bemüht sich ein Unternehmen darum, größer zu werden, um mit den zuvor genannten Unternehmensnetzen in Wettbewerb zu treten. Hierzu nimmt es auf relativ egalitären Grundlagen Aggregationen von in der Regel kleinen oder mittleren Unternehmen vor. Diese Netze ziehen ihre komparativen Vorteile aus ihrer Flexibilität/Anpassungsfähigkeit/Kreativität bei der Leistungserstellung durch eine Vergemeinschaftung ihrer Ressourcen,

(4) Ein wichtiges Merkmal vernetzter Unternehmen besteht darin, dass ihr rechtlicher Rahmen und ihr technisch/wirtschaftlicher Rahmen voneinander getrennt sind, sodass die Grenzen des Unternehmens sehr schwer zu bestimmen sind. Die Abgrenzung eines Unternehmens hängt damit noch stärker als früher von den gewählten Konventionen ab.





durch die sie Größenvorteile erzielen können, dabei aber dennoch durch ihren Einzelcharakter die Fähigkeit zur Erstellung von lokalen Dienstleistungen haben. Diese Netze werden häufig beschrieben als Netze auf territorialer Basis, in Fortführung der den Industrieregionen Norditaliens zugrunde liegenden Strategien (Bagnasco, Sabel, 1994).

In beiden Fällen werden die Kunden in Anwendung des Konzepts der „Servuction“ (Eiglier und Langeard, 1987) nicht nur als Verbraucher, sondern auch als Koproduzenten von Dienstleistungen in diese Netze integriert, und zwar umso stärker, als die angebotenen Dienstleistungen wie beim „e-procurement“ und beim „e-commerce“ in vollem Umfang „Online-Dienste“ sind. Die Kunden stehen im Zusammenhang mit der Logik der strategischen Zentralisierung und der Logik der operativen Dezentralisierung im Herzen des „neugestalteten“, auf die Erwartungen der Kunden und ihrer Bedürfnisse eingestellten Unternehmens<sup>(5)</sup>. In beiden Fällen werden dieselben Technologien und Techniken, mit denselben Leitungen, denselben Protokollen, derselben Ausstattung und denselben Anwendungen eingesetzt. Ebenso bleibt in dem einen und dem anderen Fall die Beherrschung der logistischen Vertriebsnetze – die *supply chains* –, die mit den erwarteten Dienstleistungen mithalten müssen, von entscheidender Bedeutung. Dagegen unterscheiden sich die beiden Arten von Netzen in Bezug auf die Aggregationsmodalitäten ihrer Akteure, die Organisation ihrer Leitungsstrukturen sowie die Verteilung der von den aggregierten Gesamtheiten erwirtschafteten Werte.

### Die eingesetzten Techniken und Technologien

Es wurde gesagt, dass das technische Bezugssystem die „Internet-Galaxie“ (Castells, 2000) sei, d. h. die Gesamtheit der Multimedia-Techniken und -Ausstattungen, die im Rahmen des „Internet-Protokolls“ vernetzt funktionieren und ein digitalisiertes Zusammenspiel von Sprache, Daten und Bildern ermöglichen. Das bedeutet, dass sich im Vergleich zur vorangehenden Generation der Datenverarbeitung durch zwei Details alles verändert: zum einen das Internet-Protokoll (IP), das die Bildung des „Netzes der Netze“ ermöglicht, und zum anderen der „Hyperlink“, der es ermöglicht, sich mit Hilfe von „Suchmaschinen“ in diesen Netzen

fortzubewegen, um auf „Sites“ angesiedelte Informationen zu finden.

Dagegen entstammt die gesamte Grundausstattung – Leitungen, Verbindungen, Schnittstellen-Geräte, Software – „generischen Technologien“ und „Cluster-Technologien“, die sich aus der Elektronik, der Optik, der Informatik ableiten und als NIKT bezeichnet werden, um sie von den früheren IKT-Generationen zu unterscheiden (Caron, 1997). Diese Ausstattung kann für Anwendungen mit vielfältigen Zielsetzungen – Information, aber auch Kommunikation oder Transaktion – eingesetzt werden. Sie kann sowohl für Workflows zur Automatisierung von Datenverarbeitungsprozessen als auch für Websites, Foren und andere Strukturen zur Unterstützung von kooperativer Arbeit verwendet werden. Sie unterstützt außerdem Migrationen der elektronischen Post und des elektronischen Datenaustauschs (*Electronic Data Interchange* – EDI), die bereits in den Netzen der vorangehenden Generation funktionierten.

Am wichtigsten aber sind die Netzarchitektur und die sie unterstützenden Informationssysteme. Denn im Gegensatz zur vorhergehenden Welle, in der es sich um unternehmenseigene Systeme handelte, die eher auf die Hauptfunktionen des Unternehmens ausgerichtet und stärker auf mit der Produktion zusammenhängende technische und administrative Funktionen konzentriert waren, sind diese neuen Systeme und ihre Anwendungen in weitaus stärkerem Maße „aufgabenübergreifend“, selbst wenn man sie nach wie vor nach den Aufgabenbereichen benennt, in denen sie eingesetzt werden: *e-commerce*, *e-procurement*, *e-learning*...<sup>(6)</sup>. Die eigentliche Bestimmung der „integrierenden Transversalitäten“, die durch diese Datenverarbeitungsgeneration mit „Intranets“ und „Extranets“ in Verbindung mit Datenbanken möglich werden, besteht darin, die Informationssysteme der Unternehmen so zu organisieren, dass sie durch transversale Koordinierung zum Rückgrat der „Netze aus Unternehmen“ und der „Unternehmen als Netz“ werden. Daher verkaufen die großen Softwareanbieter neben Einzelanwendungen vor allem integrierte Softwarepakete, die zwei sich ergänzenden Ausrichtungen folgen, nämlich ERP (*Enterprise Resource Planning*), das zur Verwaltung des back office bestimmt ist, und CRM (*Consumer Relationship Management*), das über die „Kundenbeziehungen“ auf den Ver-

(5) Wir haben hier den Begriff „neugestaltet“ benutzt, um den englischen Begriff „re-engineering“ wiederzugeben.

(6) In der Industrie gehen die Verlagerungen in Richtung auf die Entwicklung durch Modellierung und „virtuelle Konzeption“, die eine vernetzte parallele Entwicklung (*concurrent engineering*) auf einer gemeinsamen Basis aller betroffenen Akteure ermöglicht.



kauf ausgerichtet ist: Verwaltung von Marketingkampagnen, Verkaufsunterstützung, Verwaltung von Call-Centern usw.

Und schließlich werden die Schnittstellen – vor allem PC und Telefon – zunehmend mobil und ermöglichen es, durch drahtlose Verbindungen, den Radius des Unternehmens auf sein mobiles Personal auszudehnen.

### Die Arbeits- und Arbeitsplatznormen

Während im früheren Modell eine Tendenz zur Ausdifferenzierung der Arbeitsnormen bestand, kommt es im aktuellen Modell zur entgegengesetzten Bewegung: die Normen werden stärker vereinheitlicht und auf Arbeitsplätze bezogen, die als technische Unterstützung von wirtschaftlichen und sozialen „Netzknotten“ konzipiert sind (Benghozi et al., 2000). Der so konzipierte Arbeitsplatz wird in der Tat unabhängig vom rechtlichen Status, von der Funktion und von der Stellung in der Hierarchie zum universellen Träger von beruflichen Tätigkeiten. Diese Tendenz zur Vereinheitlichung ist in zwei Richtungen festzustellen, nämlich in Bezug auf zeitliche und räumliche Beziehungen.

Vom Gesichtspunkt der Arbeitsplatznormen aus tendiert das „erweiterte Web-Unternehmen“ – auf der Suche nach Profitabilität immer im „Fließen“ begriffen – dazu, technische und wirtschaftliche Integrationen mit organisationstechnischen und rechtlichen Desintegrationen zu verbinden. Die Möglichkeiten, durch „Fernarbeit“ mit anderen, die nicht am selben Ort sind, zu kooperieren, der Abbau oder Wegfall von Präsenzzwängen, die Organisation in Form von fachübergreifenden Projekten und „mobile computing-Funktionen“ begünstigen verschiedenste Formen von „Telearbeit“. Sie hängen außerdem mit Aggregationen von „autonomen, verantwortlich und unternehmerisch handelnden Fachkräften“<sup>(7)</sup> zusammen, wobei diese berufliche Autonomie-Verantwortlichkeit-Selbstständigkeit dazu führt, dass die Normen für abhängige Arbeit sich den Normen für selbstständige Arbeit annähern. Es wäre daher nur ein kleiner Schritt bis hin zur Abschaffung des Arbeitnehmerstatuts zugunsten des Selbständigenstatuts, woraus das Gefühl entsteht, dass eine Rückkehr zur „Unsicherheit für alle“ möglich ist<sup>(8)</sup>.

Vom Gesichtspunkt der Arbeitsnormen aus wird der der moderne Arbeitsplatz, Medium

der Koordinierung/Kooperation/Vergemeinschaftung, Grundlage der kollektiven Organisation und ihrer Effizienz zum Dreh- und Angelpunkt der neuen Arbeitsbedingungen durch seine Zuverlässigkeit, die Ergonomie seiner Mensch-Maschinen-Schnittstellen und die Funktionsmodalitäten seiner vielfältigen Vernetzungen. Damit würden die „Maus“ und der „Doppelklick“ zur Quelle einer neuen Generation von Berufskrankheiten<sup>(9)</sup>. Da die Arbeit zunehmend in Form von unabhängigen Projekten organisiert wird, wird der moderne Arbeitsplatz außerdem zum privilegierten Ort von Prioritätskonflikten, die umso schwieriger zu bewältigen sind, als sie unter dem wachsenden Druck von Zeitvorgaben auftreten, die durch die Interaktivität und eine Verkürzung der Ausführungsfristen bedingt sind. Damit kommt die Angst vor der Prekarisierung zur Angst vor dem Zeitdruck noch hinzu und äußert sich massiv in Form von „Stress“ (Lasfargue, 2000)<sup>(10)</sup>. Und schließlich wird das technische System zum privilegierten Träger der Kontrolle der Arbeitstätigkeit, da es ermöglicht, jederzeit online nicht nur den Umfang der gearbeiteten Zeit, sondern auch den Stand der Arbeiten zu erfahren sowie auch die Arbeitsweisen, die zu ihrer Realisierung verfolgt werden. Daher greift die Befürchtung um sich, ständig kontrolliert zu werden. Allgemeiner gesagt müssen sich alle zur Frage der „Transparenz“ und ihrer Bedeutung Gedanken machen<sup>(11)</sup>.

In gewisser Weise ist die emblematische Figur der „e-Arbeit“ die Fachkraft, die in Call Centern mit gehobenen oder höheren fachlichen Ansprüchen arbeitet, wie beispielsweise diejenigen, die Kunden technischen Support bieten. Die Rolle des Technikers besteht darin, innerhalb kürzester Zeit Fragen (nach Informationen oder zur Störungsbeseitigung) präzise beantworten zu können. Hierzu steht ihm sein eigenes Fachwissen, unterstützt durch das Informationssystem, auf das er über seinen Computer zugreifen kann, und eventuell Kollegen in einem Verstärkungsteam zur Verfügung (Institut des métiers, 2001). Er funktioniert also in einem „modernen Handwerksmodell“, da er in der Lage sein muss, die Fragen der Kunden unter Ausschöpfung seines gesamten Fachwissen selbstständig zu beantworten. Gleichzeitig steht er gänzlich unter der Kontrolle seines technischen Systems, das ihn leitet und sowohl die Dauer seiner Tätigkeit als auch die eingesetzten Verfahren in Echtzeit speichert.

<sup>(7)</sup> Hier verwenden wir diesen Begriff im weiteren Sinne, d. h. nicht auf „Heimarbeit“ beschränkt. Er entspricht daher der Möglichkeit der „Nicht-Lokalisierung“ einer beruflichen Tätigkeit.

<sup>(8)</sup> Dieses Gefühl wird noch durch die Tatsache verstärkt, dass die Unternehmen immer strategischer vorgehen und sich viel stärker mit ihrem Aktivitätsrahmen beschäftigen müssen, indem sie Filialen, Betriebe oder Abteilungen kaufen, aber auch schließen oder verkaufen. Daraus ergibt sich ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit, verbunden mit einem Gefühl der Verdinglichung der beruflichen Tätigkeiten.

<sup>(9)</sup> Der „Doppelklick“ soll Schädigungen an den Händen, am Handgelenk, Ellenbogen, der Schulter, im Nacken und Genick verursachen. Nach B. Valdières, einem auf Störungen im Knochensystem im Zusammenhang mit beruflichen Tätigkeiten spezialisierten Osteopathen, „(waren) in der Geschichte der Arbeit ... die Menschen nie solch leichten, repetitiven Bewegungen ausgesetzt“. Zitiert in P. Gilly, Double clic, danger public ? (Doppelklick, Gefahr für die Öffentlichkeit?) France TGV Nr. 44, Mai 2002, S. 12.

<sup>(10)</sup> Der Fortschritt der medizinischen Forschung zeigt immer deutlicher auf, wie die so genannten „psychosomatischen“ und die „funktionalen“ Krankheiten wie Krebs zusammenhängen. Daher kann man zu Recht annehmen, dass die neuen Arbeits- und Arbeitsplatznormen mit großer Zeitverzögerung neue Krankheiten produzieren werden, die beruflichen Ursprungs sind (Iribarne 2004).

<sup>(11)</sup> Man kennt die juristischen Probleme, die mit diesen Fragen zusammenhängen (Ray, 2001).



Genauer gesagt, ermöglichen es diese Verfahren, die Grenzen, auf die sich ein tayloristisches Arbeitsmodell bezieht, das durch ein Raum-Zeit-Verhältnis und damit zusammenhängende Spezialisierungen – Arbeit, Freizeit, Ausbildung – bestimmt ist, zu verwischen, und die „Standards“, die die durch Gesetzgeber und Arbeitsvertrag geregelten Arbeitszeiten ausmachen, tendenziell bedeutungslos werden zu lassen (Institut Chronopost, 2005) <sup>(12)</sup>. Aber möglicherweise ist das Neueste an den NIKT, dass dort, wo es bisher Gegensätze, d. h. Ausgrenzungen, gegeben hat – Zentralisierung oder Dezentralisierung, Autonomie oder Kontrolle, intensiv oder extensiv usw. –, es diese neuen Technologien nun ermöglichen, Assoziierungen zu bilden, d. h. Ausgrenzungen, aber genauso gut auch Eingrenzungen.

<sup>(12)</sup> Diese Konstruktion ist die Grundlage für die juristische Ausformung der Arbeit, da sie den räumlichen und zeitlichen Rahmen der Arbeitstätigkeiten und die zugehörigen Rechte und Pflichten definiert. Hier berühren wir den Kern der größten potenziellen Destabilisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsnormen durch die NIKT.

<sup>(13)</sup> Die hier erwähnten technischen Fähigkeiten entsprechen nicht herkömmlichen Kenntnissen der Elektronik im Bereich der „Hardware“ oder Informatikkenntnissen im Bereich der Programmierung. Es handelt sich um die Kenntnisse über „Systeme“ und ihren Betrieb, die es ermöglichen, die Parametrierungen zu verstehen. Das System kann der Computer und seine Programmbibliothek sein, oder schwieriger noch, der Computer und die Netze, mit denen er verbunden ist. Die Notwendigkeit dieser Fähigkeiten zeigt sich regelmäßig zum Zeitpunkt der Installation bei der „Systemkonfiguration“. Diese Fähigkeiten zeigen sich außerdem jedes Mal, wenn das eine oder andere Element der ursprünglichen Konfiguration verändert wird, oder jedes Mal, wenn ein Funktionsproblem auftritt: Woran liegt das Problem? Wurde es einfach durch eine Fehlbedienung verursacht? Handelt es sich um eine Störung? In welchem Bereich ist sie aufgetreten? Was muss ich tun, um die Störung zu beheben? All diese Fragen stellt sich der Nutzer, wobei er umso stärker unter Stress gerät, wenn er über keine Umgebung mit den erforderlichen Kapazitäten verfügt.

#### Die „e-Organisation“: Assoziierungsmöglichkeiten

- Wettbewerb und Zusammenarbeit;
- strategische Zentralisierung und operative Dezentralisierung;
- Funktionsautonomie und Online-Kontrolle;
- Stabilität der Verfahren und Instabilität der Prozesse;
- Vorhersagbarkeit durch Beobachtung und Unvorhersagbarkeit durch strategische Instabilität und Mobilität;
- kurzfristige und langfristige Zeiträume (Kostenkontrolle durch tägliches reporting, strategische Ausrichtung);
- zeitliche Intensivierung und zeitliche Extensivierung (synchron und asynchron);
- räumliche Intensivierung und räumliche Extensivierung (hier und anderswo oder die Gabe der Allgegenwart).

#### Die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten: Hybridisierung der Kompetenzen

Diese Erneuerung der wirtschaftlichen und sozialen Bezugspunkte der Produktion sowie der Werkzeuge zur Unterstützung der Produktionstätigkeiten wird begleitet durch eine tiefgreifende Infragestellung der Hier-

archie und der Inhalte der Kompetenzinhalte. Die früheren Kompetenzen werden zum größten Teil durch Hybridisierung neu zusammengestellt (Zune, 2003, Orgogozo, 2004). Neue generische Erfordernisse entstehen und schlagen sich in „Kompetenzanforderungen“ nieder. Zu diesen neuen Anforderungen gehört in klassischer Weise die Anwendung der Techniken und die Verknüpfung der Fähigkeit zur Anwendung dieser Techniken mit den fachbezogenen Fähigkeiten. Aber es treten auch explizit neue „Verhaltensanforderungen“ auf, die mit „kulturellen“ Aspekten und, jenseits sozialer Normen, mit psychophysiologischen Attributen zusammenhängen. Diese neuen Anforderungen ergeben sich weniger aus Problemen der Aneignung im Zusammenhang mit der Verbreitung der neuen IKT-Generationen als aus Anforderungen, die für ihre Aneignung im Rahmen der vorgenannten Zwänge des Produktionssystems formuliert wurden. Damit zusammenhängt, dass diese Anforderungen ein einheitliches Prinzip dieses neuen Modells bilden, und zwar in dem Maße, wie sie für alle beruflichen Aktivitäten unabhängig von deren Niveau, Art und Ausübungsort formuliert werden.

Kenntnis der Techniken und ihrer Anwendung. Da die neuen Technologien im Bereich sämtlicher beruflicher Aktivitäten massiv und allgemein verbreitet sind, wird ihr Erwerb unumgänglich. Die Notwendigkeit, sie zu kennen und ihre Anwendung auf einem relativ hohen Niveau zu beherrschen, rührt einerseits aus ihrer relativ begrenzten Verlässlichkeit und andererseits aus der Verhärtung der Zwänge des Produktionssystems her <sup>(13)</sup>. Da diese Technologien aber mit ihren Vorgängern ein System bilden, kann das Erlernen ihrer Anwendungen nur im Rahmen einer systemischen Neuinterpretation erfolgen. Das bedeutet konkret, dass die Grundlage der beruflichen Fähigkeiten auf diesem Gebiet in der Kenntnis der Relevanz der Verwendung der verschiedenen verfügbaren Technologien in Bezug auf die auszuführende Arbeit liegt und nicht in herkömmlichen einfachen ausführenden Kompetenzen.

Die fachbezogenen Fähigkeiten. Für die Berufsausübung sind diese anwendungsbezogenen Fähigkeiten allerdings nicht so wichtig wie die fachbezogenen Fähigkeiten. In der Tat bestehen zwischen den generischen Techniken und den Berufen zweierlei Beziehungen. Einerseits werden die Techniken in Kontexten eingesetzt, die un-





geheuer vielfältig sein können, da sie durch die verschiedenen beruflichen Richtungen geprägt werden. Andererseits dringen sie in die Fachinhalte ein, die sich ihrerseits entsprechend der Entwicklung der vermarkteten Produkte und Dienste und entsprechend den für ihre Produktion mobilisierten Werkzeugen und Organisationsweisen verändern: In diesem Fall trägt ihre Verbreitung durch Wechselwirkungen zur Dynamik des jeweiligen Fachs bei. Aber im Gegensatz zu dem, was häufig behauptet wird, ist diese interaktive Dynamik, ist das grundlegende Fachwissen bemerkenswert stabil und die Weiterentwicklung erfolgt sehr viel stärker durch Neuzusammensetzung und Hybridisierung vorhandener beruflicher Tätigkeiten als durch die Erschaffung von „neuen Berufen“ aus dem Nichts, durch die neues Wissen mobilisiert und altes Wissen obsolet würde (Dauzin et al., 2000, Iribarne und Tchobanian, 2003). Das Wesentliche besteht hier darin, dass die Verknüpfung der anwendungsbezogenen Fähigkeiten mit den fachbezogenen Fähigkeiten in der Perspektive einer neuen Phase der Neuzusammensetzung bisheriger Berufe zu einer wichtigen Quelle der Verwischung der traditionellen Bezugspunkte für die Ausbildung und die Berufsberatung wird. In der Tat verlieren aufgrund der Lockerungen, die zwischen den Inhalten und den Benennungen beobachtet werden können, sowohl die Inhalte der Tätigkeiten als auch ihre Benennungen ihre Bedeutung.

Die relationalen Kompetenzen. Sie stellen einen neuen Bestandteil der geforderten Fähigkeiten dar. Sie ersetzen nämlich die früheren, da die NIKT spezielle Probleme aufwerfen, wenn sie von den Managern zur Kooperation/Vergemeinschaftung in ausgedehnten Netzen eingesetzt werden, die die traditionellen Grenzen von Dienstleistungen, Unternehmen und Staaten überschreiten. Kommunikation hat nämlich vor allem mit Menschen zu tun und die Kommunikationswerkzeuge stoßen auf ihre Grenzen bei kulturell gelagertem Nichtverstehen, das sich aus den verschiedenen ausdifferenzierten Welten der Berufe und Fachgebiete oder im weiteren Sinn den unterschiedlichen Welten eines Landes oder einer Kultur ergeben kann (Iribarne, 1998). Die Kenntnis der Andersartigkeit der Welt des anderen oder zumindest die Fähigkeit, zu verstehen, dass die Welt des anderen anders ist, wird damit zu einem wesentlichen Bestandteil beruflicher Fähigkeiten. Doch reicht

diese Fähigkeit allein nicht aus, da die geforderte Zusammenarbeit in einem Kontext des allgemeinen und verschärften Wettbewerbs geschieht: Es wird also verlangt, dass man in einem Wettbewerbskontext in der Lage ist, loyal zu kooperieren, und gleichzeitig akzeptiert, dass es gilt, den Anderen beständig herauszufordern <sup>(14)</sup>.

#### **Anforderungen an die Verhaltenskompetenzen des Einzelnen**

- In der Lage sein, unter starkem Zeitdruck Informationen zur Entscheidungsfindung zu suchen, auszuwählen und zu analysieren;
- in der Lage sein, Informationen und Zwängen eine Rangfolge zuzuordnen;
- in der Lage sein, Informationen so abzulegen, dass sie jederzeit zugänglich sind;
- in der Lage sein, an mehreren Themen gleichzeitig effizient zu arbeiten;
- die Beziehungen zwischen der Einhaltung der geforderten Fristen und den zur Verfügung stehenden Mitteln als Rahmen für die Definition der eigenen Arbeit verinnerlicht haben.

#### **Anforderungen an die Verhaltenskompetenzen in der Gruppe**

- In der Lage sein, mit den unterschiedlichsten Menschen zusammenzuarbeiten, ohne einen Moderator zu benötigen;
- in der Lage sein, den eigenen Platz in der kollektiven Organisation gut zu erfassen;
- in der Lage sein, klar und objektiv zu informieren/berichten;
- in der Lage sein, den anderen die eigenen Kenntnisse auf eine Art und Weise zu vermitteln, die ihnen nützlich ist.

Wir müssen bei der Untersuchung der Verhaltensanforderungen noch weiter gehen, und zwar in Bezug auf das, was zu „Stress“ gesagt wurde. In dem Maße, wie berufliche Tätigkeiten die strukturellen Merkmale Instabilität und Unvorhersagbarkeit aufweisen, sie in unscharfe relationale Welten eingebettet sind und ständige Prioritäts- und In-

<sup>(14)</sup> Es ist daher kein Zufall, wenn in der Welt der Personalverwaltungen verstärkt Redeweisen aus dem Sport anzutreffen sind, nachdem die Welt des „Business“ sich die Kriegsrhetorik zueigen gemacht hat. Es handelt sich nämlich darum, zwischen den Akteuren auf eine „sanfte“ und letztendlich ziemlich zynische Art zu vermitteln; diese müssen nämlich verstehen, dass sie zusammenarbeiten müssen, um ihre kollektiven Leistungen, und auf diesem Weg auch ihre individuellen Leistungen, zu steigern.



teressenskonflikte generieren, werden die Fähigkeiten, solche Situationen zu bewältigen, ebenfalls zu allgemeinen Kompetenzen, die jeder Bewerber um einen Arbeitsplatz besitzen muss.

### **Bildung/Ausbildung und Diplome**

Genauso wie die übrigen Produktivsektoren sind die Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen nicht nur aufgrund der von ihnen geleisteten Dienste – die Produktion der geforderten Fähigkeiten – durch die gerade beschriebenen paradigmatischen Entwicklungen betroffen, sondern auch in ihrer Produktionsorganisation selbst, und zwar durch mindestens drei ihrer Dimensionen: die Dimension Kooperation/Konkurrenz, die alle Einrichtungen betrifft und sich in der Bildung von Bündnissen und nationalen oder internationalen Konsortien niederschlägt (Iribarne, 2002), die Dimension „Fließen“, die sich im Schwerpunkt auf dem „Lebenslangen Lernen“ konkretisiert (Iribarne, 1996), und die Dimension „Virtualität“ mit dem „e-learning“ und der Fernlehre (Kreher, 2001, *Europäische Zeitschrift Berufsbildung*, 2002, Pollmann, 2004).

Das lernende Unternehmen. Im Zusammenhang mit den NIKT und ihren Anwendungen führt das Bestreben der Arbeitgeber, das tayloristische/fordistische Modell zu dekonstruieren und den Aufbau einer neuen Produktionsorganisation mit den Eigenschaften, die wir skizziert haben, voranzutreiben, sie (die Arbeitgeber) dazu, den Schwerpunkt auf *knowledge management* und *e-learning* zu legen, um das Entstehen von „lernenden Unternehmen“ zu fördern, d. h. von Unternehmen, die in der Lage sind, gleichzeitig einen Output an Dienstleistungen für ihre Kunden und einen Input für ihre Produktionskapazitäten durch individuelles und kollektives Lernen zu produzieren (Centre for Educational Research and Innovation, 2000, Dierkes et al., 2001). Es geht also für die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Produktion von „e-Dienstleistungen“ um eine „Reendogenisierung“ und Spezifizierung der Produktionskapazitäten, die sie für die Produktion und kontinuierliche Erneuerung ihrer Wettbewerbsvorteile für erforderlich halten.

Die Zertifizierung der erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Wenn man dieser Perspektive folgt, ist es logisch, dass die Zertifizierung von in einem Ausbil-

dungsgang erworbenen Kenntnissen durch staatlich anerkannte Abschlüsse ebenfalls in Frage gestellt wird. Diese Infragestellung geschieht durch die Forderung nach Verfahren und Akteuren für die Evaluierung und Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten. Einerseits gibt es die Forderung nach Anerkennung in Form der Forderung, dass die erworbenen beruflichen Fähigkeiten durch „externe Zertifizierungsstrukturen“ bescheinigt werden sollen: Von diesen wird nämlich angenommen, dass sie in ihren Bewertungen sowohl der Ausbildungseinrichtungen als auch der Ausbildungsinhalte oder der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten rigoroser sind<sup>(15)</sup>. Andererseits erheben die Unternehmen die Forderung, im Prozess der Bewertung der erworbenen Fähigkeiten präsent zu sein.

Allgemeiner geschieht diese Infragestellung durch eine Verlagerung des Bezugssystems vom Begriff der „Qualifikation“ zum Begriff der „Kompetenz“: Bei der Zertifizierung dieser Fähigkeiten als Kompetenzen sind in der Tat zweierlei Veränderungen zu beobachten, die eine von der Schule zum Arbeitsplatz und die zweite von den Lehrkräften zu den in der Hierarchie für die berufliche Tätigkeit Verantwortlichen, da die Unternehmen erklären, nicht mehr an die Nützlichkeit des „theoretischen Wissens“ zu glauben, weil dieses angesichts der Mobilität der Welt zu starr sei. Sie wollen sichergehen, dass sie die Ergebnisse ihrer Ausbildungsinvestitionen in der Praxis nutzen können. Die Unternehmen sind es, die im Zusammenhang mit diesen Verlagerungen sich für am besten geeignet halten, die Relevanz und Validität des erworbenen Wissens im Kontext der Produktionstätigkeiten zu bewerten, während die Gewerkschaften diese Ansprüche tendenziell bestreiten oder verlangen, ebenfalls präsent zu sein, um arbiträres Vorgehen bekämpfen zu können<sup>(16)</sup>.

Der Status und die Vergütung der Kompetenzen. Im Zusammenhang mit diesen Perspektiven erscheinen uns drei Elemente wesentlich. Sie betreffen:

□ das Bestreben, den Status derjenigen Kompetenzen abzuwerten, die als „fossilisierte Kenntnisse“ eingeschätzt werden und ständig von operativen Kenntnissen abgelöst werden, d. h. von Kenntnissen, die ständig im jeweils aktuellen Produktionsprozess mobilisiert werden können;

<sup>(15)</sup> Hier treffen wir auch im Bereich der Bildung und Berufsbildung die allgemeine Tendenz zur Zertifizierung an, die auf dem Gebiet der Qualität mit der Norm ISO 9000 begonnen hat und sich dann auf den Umweltbereich ausgeweitet hat (Norm ISO 14000).

<sup>(16)</sup> In dieser Entwicklung finden wir ein weiteres Element der Rückkehr zum Handwerksmodell. Im Modell des Handwerks herrschte nämlich die Einheit von Zeit und Ort von Ausbildung und Arbeit vor, die Validierung und Zertifizierung der Kompetenzen erfolgten im Rahmen der Berufe, die allerdings in Zünften organisiert waren.



- das Bestreben, diese Kenntnisse nur dann zu vergüten, wenn sie effektiv in Produktionsprozessen mobilisiert werden, die anhand ihrer Einzelergebnisse identifiziert und evaluiert werden können;
- das Bestreben, die Arbeit erst dann zu bezahlen, wenn sie auf den Produkt- oder Dienstleistungsmärkten verwertet werden konnte.

Daher wird nach der wohlbekannten Logik der Humankapitalanalysen der „Ertrag der Bildung“ – das was in angelsächsischen Ländern als „pay-back“ einer Ausbildung bezeichnet wird – zu einem wesentlichen Element ihrer Evaluierung, unmittelbar gefolgt von der Tendenz zur Individualisierung der Vergütungen.

### **Soziale Kompromisse und „e-Regulierung“**

Und schließlich führen die Verlagerungen, die bei den Regeln, Normen und Verfahren zu beobachten sind, auch zu einer Destabilisierung der sozialen Kompromisse, die über die großen Bewegungen des 20. Jahrhunderts das Entstehen der modernen Arbeitnehmerschaft ermöglicht haben. Diese Destabilisierung betrifft auch die öffentliche Gewalt durch die Infragestellung des „Wohlfahrtsstaats“. Diese Infragestellung findet auf internationaler Ebene ihren Ausdruck in der Begrenzung des Rahmens und der Legitimität der Interventionen der Staaten, und in den Freihandelsabkommen wird versucht, die nationalen Sozialschutzvorschriften einem Angriff auf den freien Wettbewerb gleichzusetzen. Sie äußert sich auf der Ebene der Einzelstaaten im Bestreben, den Arbeitsbeziehungen, die als Dreh- und Angelpunkt der kollektiven Regulierung der fordistischen Arbeitsbeziehungen betrachtet werden, über ihre Rolle bei der Erarbeitung der Regeln und Normen mehr Platz einzuräumen (Le Goff, 2004). In beiden Fällen verlieren Gesetze und Regelungen tendenziell an Terrain gegenüber Vereinbarungen und Verträgen.

Die Arbeitsbeziehungen müssen sich ihrerseits nach der Architektur ihrer Regulierungsniveaus, nach den Modalitäten und Inhalten der entsprechenden Verhandlungen sowie nach den Akteuren befragen lassen, die zur Mitarbeit an der Erarbeitung der Regeln aufgerufen sind. In der Europäischen Union ist in diesem Bereich eine Verlagerungsbewegung zu beobachten, die in zwei

Richtungen geht. Sie setzt bei den zentralen Verhandlungen an, deren Handlungsbeziehung sich tendenziell abschwächt. Auf der einen Seite findet im Namen von mehr Flexibilität und einer besseren Ausrichtung auf die Gegebenheiten „vor Ort“ unter dem Druck der Arbeitgeber eine erste Verlagerung in Richtung auf die Unternehmen und ihre Betriebe statt sowie gleichermaßen unter dem Einfluss des Modells der Föderalstaaten in Richtung auf die Gebietskörperschaften aller Ebenen (Jobert, 2000; Tallard, 2000) <sup>(17)</sup>. Auf der anderen Seite ist unter dem Druck des europäischen Aufbauwerks eine Verlagerung in Richtung auf die supranationale Ebene zu erkennen.

Die Cyber-Gewerkschaften, durch deren Auftreten deutlich wird, dass der Bereich der Arbeitsbeziehungen im Internet angekommen ist, stellen ebenfalls ein Novum bei Tarifverhandlungen dar, das das Spiel auf verschiedenen Ebenen verwirrt. Auf der einen Seite verwirren sie auf der Ebene der traditionellen Gewerkschaften mit E-Mails und Websites durch die Erneuerung der Informations- und Kommunikationsmittel das Spiel im klassischen Bereich der Information ihrer „Mandanten“. Auf der anderen Seite stören sie auf der Ebene der Mobilisierung im Fall von Auseinandersetzungen durch das Auftreten von „Cyber-Streiks“. Außerdem klinken sich neue Akteure in den Regulierungsprozess ein, wodurch nicht nur die Orte und Modalitäten der Streiks, sondern auch das Monopol der traditionellen Akteure der Verhandlung, d. h. die Gewerkschaften mit durch Wahl bestimmten Vertretern, in Frage gestellt werden. Ganz allgemein treten über die Ausweitung der herkömmlichen „Koordinierungen“ immer häufiger selbst ernannte Repräsentanten auf, die sich zunehmend über Internet und World Wide Web selbst einladen, „die Basis“ zu vertreten. Diese Akteure bemühen sich darum, die Orte der Handlung aus den Unternehmen heraus auf die Agora zu verlagern und neue Akteure ins Spiel zu bringen – wie die Verbraucher oder die Kunden – und damit die Kräfteverhältnisse in den Verhandlungen zu verändern. Das Web und das Verbandswesen werden so zum Support der Forderung nach einer anderen Demokratie, einer partizipativen Demokratie, die man für repräsentativer hält <sup>(18)</sup>.

Wir haben es schon verstanden: Hinter den „Internet-Unternehmen“ und dem entsprechenden Produktionsparadigma mit dem

<sup>(17)</sup> Diese Bemerkung gilt wahrscheinlich vor allem für Frankreich, wo der Zentralstaat (noch immer) großen Einfluss hat.

<sup>(18)</sup> Diese Entwicklungen können auch auf der Ebene globaler Regulierungsbestrebungen beobachtet werden: Beispiele sind die Organisation von „Anti-Globalisierungs“-Demonstrationen bei den verschiedenen Treffen der WTO oder der G7, G8 usw. in Seattle, Genf usw. oder beim Weltsozialforum in Porto Alegre, einer Gegenveranstaltung zum Weltwirtschaftsforum in Davos. Zu beobachten waren sie auch bei den Auseinandersetzungen bei Danone, als eine gefälschte Website eingerichtet wurde, die wie die Original-Website des Unternehmens aussah, auf der die Verbraucher und Kunden jedoch aufgefordert wurden, die Produkte des Unternehmens nicht zu kaufen. Siehe J.-E. Ray, op. cit., S. 177 bis 239.





Namen Globalisierung werden unsere postindustriellen Gesellschaften im Vergleich zu den Entwicklungslinien, die sie im Laufe des vergangenen Jahrhunderts verfolgt haben, zu spektakulären Veränderungen aufgefordert. Diese Veränderungen haben Ende der 1970er Jahre begonnen, als sich die Kräfteverhältnisse zum ersten Mal verändert haben, und zwar zugunsten der Kunden und zuungunsten der Händler. Sie haben sich fortgesetzt in den 1980er und 1990er Jahren mit einer weiteren Umkehrung der Kräfteverhältnisse, diesmal zugunsten der Kapitalgeber und zuungunsten der Arbeitskräfte. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts erleben wir also die allgemeine Verbreitung einer Marktwirtschaft, die sich in Richtung auf die Vertiefung des durch das Schumpeter'sche Modell modernisierten Smith'schen Modells entwickelt, nämlich in Richtung der schöpferischen Zerstörung (Smith, 1991; Schumpeter, 1965). Noch grundlegender, es ist das Modell einer liberalen Demokratie nach angelsächsischem Vorbild, das uns als universelles Bezugssystem angeboten wird (Weber, 1987), ein durch die IKT erneuertes Modell mit der emblematischen Figur des „Bourgeois“ als soziales Ideal der Akkumulation und der Verteilung der Reichtümer (Sombart, 1966; Ponteil, 1968; Granou, 1977) <sup>(19)</sup>.

### Schlussfolgerungen

Unser Ziel bestand darin, mit diesem Beitrag eine paradigmatische Konstruktion anzubieten, die ein Äquivalent zu den Konstruktionen des Taylorismus und des Toyotismus darstellt, die eine im Rahmen eines Produktionsparadigmas der „standardisierten industriellen Massenproduktion“ und die andere im Rahmen eines Paradigmas einer „postindustriellen Produktion standardisierter Singularität“. Für uns liegt der wichtigste Zug dieses neuen Paradigmas darin, dass es sich ganz allgemein auf Wettbewerb sowie auf Risiko und Unsicherheit gründet (Beck, 1992). In dieser Welt des ungezügelten Wettbewerbs sind alle aufgerufen, mit allen zu kooperieren, gleichzeitig sind aber auch alle gezwungen, mit allen in Konkurrenz zu

treten. Außerdem kann in dieser risikoreichen Welt allgemeiner Unsicherheit niemand niemandem etwas versprechen, und alle müssen eine Fragilisierung durch die Prekarisierung der sozialen Verbindungen akzeptieren, wobei diese Fragilisierung vom Arbeitsleben auf das Familienleben übergreift (Sennett, 1998; Supiot, 2004). In der Tat können beim Kampf um den Zugang zu den ungleich verteilten Reichtümern nur die „Besten“ gewinnen, und die ersten Plätze werden durch das Spiel der Innovationen immer wieder neu vergeben. Logischerweise dürfte niemand, auch keine Institution diesem Leistungsmodell entkommen, auch nicht die Bildungs- und Berufsbildungsakteure und -einrichtungen (Iribarne, 2002). Als emblematische Figur des leistungsfähigen Einzelnen wird folgerichtig der Künstler (Menger, 2002) oder der Spitzensportler angeboten.

Die Erarbeitung eines solchen Analyse- und Interpretationsrahmens erscheint uns unverzichtbar, um begreifen zu können, was derzeit in den verschiedenen Ländern der Europäischen Union, die unterschiedlichen Spannungen und Herausforderungen unterliegen, vor sich geht. Das trifft zu sowohl auf den Bereich der Veränderung der Qualität der Arbeit, den Übergang von Qualifikationen zu Kompetenzen als auch auf den Wandel bei von den Arbeitgebern verlangten beruflichen Fähigkeiten (Oiry, 2004) oder schließlich auf die Ausbildungsinhalte und Anpassungen in der Beziehung Ausbildung/Arbeitsplatz. In der Tat können die Formen der laufenden Veränderungen in den verschiedenen Ländern mit den Schwierigkeiten, auf die sie stoßen oder die sie erzeugen, nur verstanden werden, indem die Dynamik der Modelle und der Paradigmen mit den sozietaalen Konstruktionen in Beziehung gesetzt werden. Das gilt sowohl für die mikroökonomische, industrielle Ebene in Bezug auf die Leitungspraxis wie für die makroökonomische, gesellschaftliche Ebene in Bezug auf die staatliche Politik.

<sup>(19)</sup> Es handelt sich genauer gesagt um das im calvinistischen England entstandene Modell des Liberalismus, das zur herrschenden Lehre geworden ist, die nun ihre weltweite Verbreitung erlebt. In seiner Geschichte hat Frankreich zu verschiedenen Zeitpunkten versucht, sich dieses Modell anzueignen und es mehr oder weniger umzusetzen, ohne das dies je geglückt wäre (Jaume, 1997).



## Bibliografie

- Arnaud, A.-J.** *Entre modernité et mondialisation. Leçons d'histoire de la philosophie du droit et de l'État*, Paris, L.G.D.J, Maison des sciences de l'homme, Col. Droit et société (2. Auflage), 2004.
- Bagnasco, A.; Sabel, C. F.** *PME et développement économique en Europe*. Paris: La Découverte, Col. Recherches, 1994.
- Beck, U.** *The Risk Society*. London: Sage Publications, 1992.
- Benghozi, P.-J.; Flichy, P.; d'Iribarne, A.** Le développement des NTIC dans les entreprises françaises: premiers constats. In: Benghozi, P.-J.; Flichy, P.; d'Iribarne, A. (Koordination des Dossiers) *Internet en entreprise, Réseaux, 2000*, Bd. 18, Nr. 104, S. 33-57.
- Boyer, R.** *Une théorie du capitalisme est-elle possible?* Odile Jacob, Paris, 2004.
- Capdevielle, J.** *Modernité du corporatisme*. Paris: Presses de Sciences Po, 2001.
- Caron, F.** *Les deux révolutions industrielles du XXème siècle*. Albin Michel, Col. L'évolution de l'humanité, Paris, 1997.
- Castells, M.** *The Internet Galaxy*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- Centre for Educational Research and Innovation.** *Knowledge management in the learning society: education and skills*. Paris: OECD, 2000.
- Danzin, A.; Quignaux, J.-P.; Toporkoff, S.** *Net Tr@vail: Création, destruction de métiers*, Economica. Paris, 2001.
- DARES.** L'utilisation de l'informatique et des nouvelles technologies par les salariés. Ministère de l'emploi et de la solidarité. Paris: la documentation française, *Les Dossiers de la DARES*, 2001, Nr. 1.
- De Bandt, J.; Gadrey, J.** *Relations de service, marchés de services*. Paris: CNRS Editions, 1994.
- Dierkes, M.; Berthoin, Antal, A.; Child, J.; Nonaka Ikujiro.** *Handbook of organizational learning & knowledge*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- d'Iribarne, A.** Betrachtung der Paradigmen des Weißbuchs zur allgemeinen und beruflichen Bildung: Anregungen für die Diskussion, *Berufsbildung*, Nr. II/III/1996, S. 25 - 34.
- d'Iribarne, A.** 30 ans du CEREQ. Des qualifications aux compétences: chronique d'un oubli accepté?. In: **30 ans d'analyse, Formation Emploi**, Oktober-Dezember 2001, Nr. 76, S. 71-97.
- d'Iribarne, A.** Quelles stratégies pour les formateurs et les orienteurs dans une économie de la compétition et de la performance?. *Revue Education Permanente*, 2002, Nr. 151, S. 127-140.
- d'Iribarne, A.** Santé au travail et @-entreprise. In: Poltner, H. et al., *Travail et fragilisation*. Editions Payot, Col. Economie, organisation et humanités, Lausanne, 2004.
- d'Iribarne, A.; Tchobanian R.** Technologies multimédia en réseaux et dynamiques des activités professionnelles: le cas de France Télécom. In: *Les enjeux des technologies de l'information et de la communication, Formation Emploi*, April-Juni 2003, Nr. 82, S. 91-105.
- d'Iribarne, Ph.** *La logique de l'honneur*. Paris: Seuil, 1989.
- d'Iribarne, Ph.** Coopérer à la belge: la mise en œuvre d'une problématique d'un agenda électronique. In: d'Iribarne P.; Henry, A.; Ségat, J.-P.; Chevrier, S.; Globokar, T. *Cultures et mondialisation*, Seuil, Col. La couleur des idées. Paris, 1998, S. 41-61.
- Eiglier, P.; Langeard, E.** *Servuction*. Mc Graw Hill, Paris, 1987.
- Ettighoffer, D.** *L'entreprise virtuelle*. Les Editions d'Organisation, Col. Tendances, Neuauflage, Paris, 2001.
- Europäische Zeitschrift Berufsbildung**, September - Dezember 2002, Nr. 27.
- EWG.** *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung*, Weißbuch, Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 6/93 Luxemburg, 1993.
- Granou, A.** *La bourgeoisie financière au pouvoir*. François Maspero, Col. Cahiers libres 321/322, Paris, 1977.
- Gilles, B. (Hrsg.)** *Histoire des techniques*. Gallimard, Col. La Pléiade, Paris, 1978.
- Institut Chronopost.** Temps sociaux - Les TIC changent-elles la donne?. *Tempos*, Januar 2005, Nr. 03.
- Institut des métiers.** *Centres d'appels et nouveaux modes de travail*. Paris: France Télécom, 2001.
- Jaume, L.** *L'individu effacé ou le paradoxe du libéralisme français*. Fayard Paris, 1997.
- Jobert, A.** *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*. Octares, Toulouse, 2000.
- Kreher, S.** Virtuelle Unternehmen und berufliche Bildung. *Europäische Zeitschrift „Berufsbildung“*, Mai - August 2001, Nr. 23.
- Lasfargue, Y.** *Technomordus, technoexclus? Vivre et travailler à l'ère numérique*. Les Editions d'Organisation, Col. Tendances, Paris, 2000.
- Le Goff, J.** *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Presses universitaires de Rennes, Col. L'univers des normes, Rennes, 2004.
- Maurice, M.; Sorge, A.** *Embedding Organizations, Societal analysis of actors, organizations and socio-economic context*. Amsterdam, John Benjamins Publishing Company, 2000.
- Menger, P.-M.** *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*. Le Seuil Col. La république des idées, Paris, 2002.
- Oiry, E.** *De la Qualification à la Compétence, rupture ou continuité?*, L'Harmattan, Col. Psychologie du travail et ressources humaines, Paris, 2004.
- Orgogozo, I.** Postmodernisme et action dans un monde incertain. In: *Thérapie familiale*, Genève: 2004, Bd. 25, Nr. 4, S. 433-451.
- Pollmann, O.** E-learning: Virtuelle Universität im Kontext! *Europäische Zeitschrift „Berufsbildung“*, Januar - April 2004, Nr. 31.
- Ponteil, F.** *Les classes bourgeoises et l'avènement de la démocratie*, Albin Michel, Col. L'évolution de l'humanité, Paris 1968.
- Ray, J.-E.** *Le droit du Travail à l'épreuve des NTIC*, Editions Liaison, Col. Droit Vivant, Paris, 2001.

## Schlagwörter

Internet,  
enterprise,  
network,  
work,  
competencies,  
vocational training.



**Sennett, R.** *The corrosion of character: personal consequences of work in the new capitalism.* New York, Norton, 1999.

**Smith, A.** *Der Wohlstand der Nationen.* DTV Taschenbuch, 1999 [erstmalig veröffentlicht 1776 unter dem Titel *The Wealth of Nations*].

**Schumpeter, J.** *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie.* München, 1987 [erstmalig veröffentlicht 1942].

**Sombart, W.** *Der Bourgeois. Zur Geistesgeschichte des modernen Wirtschaftsmenschen,* Neudruck der 1. Auflage 1913, Berlin 1987.

**Supiot, A. (Hrsg.)** *Tisser le lien social.* Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'homme, 2004.

**Tallard, M.** L'action publique en matière de formation professionnelle continue: équité sociale ou extension de gouvernance?. In: Tallard, M.; Théret, B.; Uri, D. (Hrsg.). *Innovations institutionnelles et territoires.* Paris: L'Harmattan, 2000, S. 129-156.

**Weber, E.** *A modern history of Europe. Men, culture and societies from the Renaissance to today,* 1987, 2 Bd., erstmalig veröffentlicht 1971.

**Zune, M.** Technologies de l'information et de la communication: quelles logiques professionnelles? *Formation Emploi*, April-Juni 2003, Nr. 82, S. 11-21.





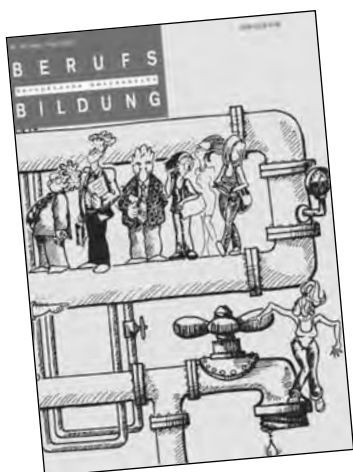
**Zuletzt  
erschienene  
deutsche Ausgaben**



**Nr. 33/2004**

### **Forschungsbeiträge**

- Der Stand der Umsetzung der Lissabonner Ziele in den neuen Mitgliedstaaten und den Kandidatenländern (Jean-Raymond Masson)
- Lernwettbewerb und Unternehmensumstrukturierung in der erweiterten EU (Gerd Schienstock)
- Einstellungen zur Bildung und bevorzugte Bildungswege in der Tschechischen Republik (Věra Czesaná und Olga Kofroňová)
- Reaktion auf das nachlassende Interesse an beruflicher Bildung in Slowenien (Ivan Svetlik)
- Die Erklärung von Bologna und die berufsbezogene Lehrerausbildung in Lettland (Andris Kangro)
- Neufokussierung und strukturelle Umgestaltung der Ausbildung litauischer Berufsschullehrer: ein systematischer Ansatz (Pukelis Kestutis und Rimantas Laužackas)
- Die Berufsbildungsreform in Polen (Maria Wójcicka)



**Nr. 34/2005**

### **Forschungsbeiträge**

- Förderung des Verständnisses der Bildungssysteme in Europa Studienbesuche und der Beitrag der vergleichenden Erziehungswissenschaft (Dimitris Mattheou)
- Was bringt eine Berufsausbildung jungen Erwachsenen am Arbeitsmarkt? (Åsa Murray und Anders Skarlind)
- Die berufliche Eingliederung von Hochschulabsolventen aus der Bildungsperspektive (Mariana Gaio Alves)
- Wirksame Vermittlung von Kompetenzen über das Internet: ein praktisches Beispiel (Marjolein C. J. Caniels)
- Die existenzielle Dimension der Bildungs- und Berufsberatung - wenn Beratung zur philosophischen Praxis wird (Finn Thorbjørn Hansen)
- Fortbildung und Arbeitsorganisation: Handlungsforschung in einem Handels- und Vertriebsunternehmen - ein Versuch (Alda Bernardes und Albino Lopes)



Nr. 35/2005

**Dossier Redcom****Naturwissenschaftliche Studien in Europa:  
auch ein Thema für die Berufsbildung**

- Redcom: Eine europäische Plattform für die internationale vergleichende Bildungsforschung (Jean Gordon)
- Europa und die Krise der Naturwissenschaften (Bernard Convert)
- Die Krise der naturwissenschaftlichen Disziplinen in Frankreich: die soziodemografischen Ursachen (Bernard Convert, Francis Gugenheim)
- Die Wirtschaftskonjunktur und die Abkehr von den naturwissenschaftlichen Studiengängen (Joachim Haas)
- Entscheidung für Naturwissenschaften und Technik! Maarten Biermans, Uulkje de Jong, Marko van Leeuwen, (Jaap Roeleveld)

**Analyse der Berufsbildungspolitik**

- Validierung von Erfahrungen - Umwandlungen und Implikationen (Emmanuel Triby)

**Forschungsbeitrag**

- Berufsbildungswege und Erwartungen der Familien in Frankreich, eine Annäherung auf der Grundlage von Paneldaten (Saïd Hanchane, Éric Verdier)



Bestellschein bitte ausschneiden oder kopieren und an das Cedefop senden.



- Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Ansichtsexemplar
- Ich will europäisch lesen und abonniere hiermit die Europäische Zeitschrift "Berufsbildung" (3 Ausgaben, EUR 20 zzgl. Mwst. und Versandkosten).
- Bitte schicken Sie mir die folgenden Ausgaben der Europäischen Zeitschrift "Berufsbildung" gegen eine Schutzgebühr von EUR 10 (zzgl. Mwst. und Versandkosten) je Heft:

Ausgabe				
Sprache				

Name \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum für die  
Förderung der Berufsbildung  
PO Box 22427**GR-55102 Thessaloniki**



# Europäische Zeitschrift für Berufsbildung Aufforderung zur Einreichung redaktioneller Beiträge

Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung veröffentlicht Artikel von Berufsbildungs- und Beschäftigungsforschern und -fachleuten. Interesse besteht vor allem an Beiträgen, die Ergebnisse hochkarätiger Forschungsarbeiten, insbesondere grenzübergreifender vergleichender Forschung, einem breiten, internationalen Publikum aus politischen Entscheidungsträgern, Forschern und praktisch Tätigen nahe bringen.

Die Europäische Zeitschrift ist eine unabhängige Veröffentlichung, deren Inhalt einer kritischen Bewertung unterzogen wird. Sie erscheint dreimal jährlich in spanischer, deutscher, englischer, französischer und portugiesischer Sprache und wird in ganz Europa, sowohl in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union als auch in einigen Nicht-Mitgliedstaaten, vertrieben.

Die Zeitschrift wird vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) herausgegeben und soll der Diskussion über die Entwicklung der beruflichen Bildung, insbesondere durch die Darstellung der europäischen Sichtweise, Impulse verleihen.

In der Zeitschrift sollen Beiträge veröffentlicht werden, die neues Gedankengut enthalten, Forschungsergebnisse verbreiten und über Vorhaben auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene berichten. Ferner werden Positionspapiere zu berufsbildungsrelevanten Themen sowie Reaktionen auf diese veröffentlicht.

Eingereichte Artikel müssen wissenschaftlich exakt, gleichzeitig jedoch einem breiten und gemischten Leserkreis zugänglich sein. Sie müssen Lesern unterschiedlicher Herkunft und Kultur verständlich sein, die nicht unbedingt mit den Berufsbildungssystemen anderer Länder vertraut sind. Das heißt, die Leser sollten in der Lage sein, Kontext und Argumentation eines Beitrags vor dem Hintergrund ihrer eigenen Traditionen und Erfahrungen nachzuvollziehen.

Neben der Hardcopy-Fassung werden Auszüge aus der Zeitschrift in das Internet gestellt. Auszüge der letzten Ausgaben können eingesehen werden unter:

[www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/Bookshop/publications.asp?section=18](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=18)

Die Autoren sollten ihre Beiträge entweder in eigenem Namen oder als Vertreter einer Organisation verfassen. Diese sollten rund 2000 bis 4000 Wörter lang sein und in einer der folgenden 26 Sprachen abgefasst sein: in den 20 offiziellen Sprachen der Europäischen Union (Spanisch, Tschechisch, Dänisch, Deutsch, Estnisch, Griechisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Lettisch, Litauisch, Ungarisch, Maltesisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Slowakisch, Slowenisch, Finnisch und Schwedisch), den Sprachen der beiden assoziierten Länder (Isländisch und Norwegisch) oder den offiziellen Sprachen der Kandidatenländer (Bulgarisch, Kroatisch, Rumänisch und Türkisch).

Die Artikel sollten beim Cedefop per E-Mail (als Textanlage im Word-Format) eingereicht werden; außerdem sollten eine Kurzbiografie des Autors mit knappen Angaben zu seiner derzeitigen Stellung, eine kurze Inhaltsangabe für das Inhaltsverzeichnis (maximal 45 Wörter), eine Zusammenfassung (zwischen 100 und 150 Wörtern) sowie 6 Schlagwörter auf Englisch, die nicht im Titel des Artikels enthalten sind und den Deskriptoren des Europäischen Berufsbildungsthesaurus entsprechen, beigelegt werden.

Alle eingereichten Artikel werden vom redaktionellen Beirat der Zeitschrift geprüft, der sich die Entscheidung über die Veröffentlichung vorbehält. Die Verfasser werden über diese Entscheidung unterrichtet. Die veröffentlichten Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Cedefop widerspiegeln, die Zeitschrift bietet vielmehr die Möglichkeit, unterschiedliche Analysen und verschiedene, ja sogar kontroverse Standpunkte darzustellen.

Wenn Sie einen Artikel einreichen möchten, so wenden Sie sich bitte telefonisch (30) 23 10 49 01 11, per Fax (30) 23 10 49 01 17 oder via E-Mail ([efg@cedefop.eu.int](mailto:efg@cedefop.eu.int)) an den Herausgeber Éric Fries Guggenheim.

10 - 20 - 30

#### Forschungsbeiträge

Ist ein neohandwerkliches Produktionsmodell für maßgefertigte digitale Dienstleistungen denkbar?  
*Alain d'Iribarne*

Expansives Lernen: Chancen und Grenzen subjektwissenschaftlicher Lerntheorie  
*Anke Grotlüschen*

Herausforderungen an Lehrkräfte im Prozess der Berufsbildungsreform - eine Perspektive für lebenslanges Lernen  
*Bernhard Buck*

Das berufsorientierte Abitur in Frankreich: ein Raum, der Jugendlichen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet  
*Bénédicte Gendron*

Breitere Beteiligung an technischer und beruflicher Bildung: Erfahrungen aus Rumänien  
*Lucian Ciolan, Madlen Șerban*

International vergleichbare Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen: Sachstand und Aussichten  
*Pascaline Descy, Katja Nestler, Manfred Tessaring*

Ansätze zur Verknüpfung von Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis: ein persönlicher Standpunkt  
*George Psacharopoulos*

**Bibliografische Rubrik, die vom Dokumentationsdienst des Cedefop mit Unterstützung der Mitglieder des europäischen Fachwissens- und Referenznetzwerkes (ReferNet) erstellt wurde**  
*Anne Waniart*

#### Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 36 September - Dezember 2005/III



Europäisches Zentrum für  
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)  
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki  
Tel. (30) 2310 490 111 Fax (30) 2310 490 099  
E-Mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.)  
Einzelnummer EUR 12  
Jahresabonnement EUR 25



Amt für Veröffentlichungen  
[Publications.eu.int](http://Publications.eu.int)

TI-AA-05-036-DE-C