

Erika E. Gericke

## Biographische Berufsorientierungen deutscher und englischer Kfz-Mechatroniker

### Biographical orientations towards vocation of German and English car mechatronics

**Zusammenfassung:**

Biographische Berufsorientierungen deutscher und englischer Kfz-Mechatroniker sind Forschungsgegenstand des dargestellten Projekts. Mittels autobiographisch-narrativer Interviews mit den Kfz-Mechatronikern und der Auswertung mittels der Narrationsanalyse und Grounded Theory wurden drei Muster biographischer Berufsorientierungen sowie die subjektive Wahrnehmung der nationalen Strukturen der beruflichen Bildung rekonstruiert.

**Schlagwörter:** Biographische Berufsorientierungen, autobiographisch-narratives Interview, Grounded Theory, vergleichende Forschung

**Abstract:**

Biographical orientations towards vocation of German and English car mechatronics are the object of research. The analysis of the autobiographical-narrative interviews conducted with car mechatronics resulted in the reconstruction of three patterns of biographical orientations towards vocation as well as the reconstruction of the subjective perception of national structures.

**Keywords:** biographical orientations towards vocation, autobiographical-narrative interview, grounded theory, comparative research

## 1. Einleitung

In den letzten zwanzig Jahren ist ein makrogesellschaftlicher Wandel beobachtbar. Dieser zeigt sich in hochkomplexen Gesellschaften, wie es beispielsweise Deutschland und Großbritannien sind, in einer gesteigerten Individualisierung (vgl. Beck 2003) und Globalisierung. Dieser makrogesellschaftliche Wandel hat erwerbssystemische Effekte zur Folge, z.B. in Form von flexibilisierten Erwerbsverläufen (vgl. Voss/Pongratz 1998) und Veränderungen des (deutschen) Berufsprinzips. Der Beruf ist in Deutschland mehr als eine spezielle Qualifikation, er ist eine eigenständige Konzeption (vgl. Arnold/Gonon 2006) und unterscheidet sich damit beispielsweise von in Großbritannien bestehenden Berufskonzeptionen. Die Veränderung bezüglich des deutschen Berufsprinzips liegt in

dem Aufkommen neuer Konzepte, etwa der „employability“ (vgl. Kraus 2005). Dieses Konzept wird u. a. im Rahmen der Internationalisierung bzw. Europäisierung von der Berufsbildungspolitik thematisiert. Die europäische (Berufs-) Bildungspolitik hat zum Ziel, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum weltweit zu entwickeln. Dies könne mittels verantwortungsvoller Individuen, die sich dem Anspruch des lebenslangen Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit widmen, erfolgen (vgl. Kuda/Strauß 2006; Münk 2003). Dazu wurde 2002 die Kopenhagener Erklärung formuliert, die den Versuch der Angleichung – im Sinne von Transparenz – der beruflichen Bildung im internationalen Kontext dokumentiert. Diese soll mittels Europäischer Qualifikationsrahmen oder des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) gelingen. Werden derartige Instrumente konsequent implementiert, würde dies für das deutsche duale Berufsausbildungssystem beispielsweise bedeuten, dass an die Stelle einer mindestens zweijährigen Ausbildung ein vom Unternehmen, Bildungsanbieter oder Jugendlichen gesteuerter Lernprozess treten würde. Des Weiteren könnten die breit angelegten, ganzheitlichen Berufsqualifikationen durch eng geschnittene Teilqualifikationen ersetzt werden (vgl. Drexel 2008; Kuda/Strauß 2006). Kuda und Strauß (2006) weisen darauf hin, dass eine gleichzeitige Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Orientierung am Berufsprinzip unmöglich sei. Gemäß dieser Argumentationslinie wird im Zuge der Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses in der deutschen Berufsbildung oft die Befürchtung formuliert, dass die Einführung von modularisierten Formen der beruflichen (Aus-)Bildung zur Behinderung eines ganzheitlichen beruflichen Selbstverständnisses führe (vgl. Drexel 2008; Kuda/Strauß 2006). Allerdings liegen bislang keine Studienergebnisse vor, in denen ein solcher Zusammenhang zwischen den Strukturen des Ausbildungssystems und dem Entstehen und der Veränderung biographischer Berufsorientierungen untersucht worden wäre.

## 2. Fragestellung, Methodologie und Methode

Diese zwei gesellschaftlichen Veränderungsprozesse – die makrogesellschaftlichen mit den entsprechenden erwerbssystemischen Folgen und die europäische Berufsbildungspolitik – stellen die Hintergrundfolie für die folgenden zwei forschungsleitenden Fragen dar:

- Welche biographischen Berufsorientierungen entwickeln Kfz-Mechatroniker in Deutschland und England?
- Welche Rolle spielt dabei eine berufsorientierte (Deutschland) und eine fragmentierte (England) Berufsausbildung hinsichtlich der Entwicklung der biographischen Berufsorientierung?

Die Verwendung eines Identitätskonzepts ist in diesem Kontext freilich problematisch, denn das Identitätskonzept ist zu statisch und zu vielschichtig, wohingegen der Begriff biographische Berufsorientierung Prozessorientierung und Wandelbarkeit indiziert. „Orientierungen sind einerseits situationsübergreifend, andererseits bleiben sie im Zeitablauf auch nicht völlig identisch, schon

deshalb nicht, weil neue Lebenssituationen immer neue Erfahrungen mit sich bringen“ (Giegel/Frank/Billerbeck 1988, S.13). Biographische Berufsorientierungen sind ein zentrales Ordnungsschema für Berufstätige und an ihnen „[...] läßt sich ablesen, welches die spezifischen Konstruktionen der Identität sind, die [Berufstätige] im Prozeß ihrer Individualisierung ausbilden und die sie mir ihrer ganzen Kraft zu behaupten suchen“ (ebd., S. 10f.).

Der Studie liegt ein qualitatives Forschungsdesign zu Grunde. Erhebungsinstrument ist das autobiographisch-narrative Interview nach Fritz Schütze (1983). Auswertungsmethoden sind die Narrationsanalyse (Schütze 1983) und die Grounded Theory (Strauss/Corbin 1990). Der Beruf Kfz-Mechatroniker wurde gewählt, da dies ein traditioneller Handwerksberuf in beiden Ländern ist. Zudem hat dieser Beruf in den letzten 20 Jahren gravierende Veränderungen erfahren. Somit ist anzunehmen, dass neue Anforderungen an die Berufstätigen sichtbar und damit biographische Berufsorientierungen virulent werden. Das Sample besteht aus elf deutschen und englischen Kfz-Mechatronikern, die zwischen 30 und 67 Jahren alt sind und zum Zeitpunkt des Interviews mindestens drei Jahre in dem Beruf arbeiten. Erhebungsorte sind zwei Städte in England und Deutschland, die vergleichbare ökonomische Strukturen haben.

Zu den nationalen Differenzen ist anzumerken, dass das Berufsbild Kfz-Mechatroniker in England zuletzt 2010 akkreditiert wurde (die EU forciert bereits seit 1992 die Erneuerung des Berufsbilds), während der Beruf in Deutschland im Zuge der Neuordnung der Berufe entstand und 2003 in Kraft trat. Auf Grund des Wandels in der Automobilbranche ergaben sich neue Anforderungen an die Facharbeiter. Die derzeitige Automobiltechnologie ist beispielsweise von neuen mechatronischen Systemen, Materialien, Werkzeugen und Diagnosegeräten geprägt (vgl. Bertram 2003). Hinzu kommt, dass veränderte Geschäftsprozesse zu einem stärkeren direkten Kundenkontakt führen und eine neue Qualität hinsichtlich der Kundenorientierung forcieren (vgl. ebd.). Während diese Entwicklungen in England zu zusätzlichen Spezialisierungsmöglichkeiten führten – beispielsweise kann innerhalb des Fachbereichs Fahrzeugwartung und -reparatur (maintenance and repair) die Qualifikation Autoelektrik (auto-electrical) Level 2 erworben werden – wurden in Deutschland der Beruf des Kfz-Mechanikers sowie der Beruf des Kfz-Elektrikers zu einem Beruf – dem des Kfz-Mechatronikers – zusammengelegt. Die Berufsqualifikation des Kfz-Mechatronikers soll dreierlei Fähigkeitsbereiche abbilden: Service, Dienstleistung und Diagnose. Im Mittelpunkt stehen nicht mehr die metallhandwerklichen Fertigkeiten und Kenntnisse, sondern die Mess-, Elektro- und Systemtechnik (vgl. ebd.).

Die wenigen bisherigen Studien zu dem neuen Berufsbild des Kfz-Mechatronikers konzentrieren sich auf Curriculumentwicklung und Kompetenzerfassung, aber auch auf dem Kfz-Mechatronikerberuf untergeordnete Beruf wie dem Kfz-Servicetechniker, der zum Kfz-Mechatroniker führt (vgl. Musekamp/Becker 2008).

### 3. Drei Muster biographischer Berufsorientierungen von deutschen und englischen Kfz-Mechatronikern

Mittels der Auswertung des Interviewmaterials konnte ein Kategorienmuster bezüglich der biographischen Berufsorientierungen beider, der deutschen und englischen Kfz-Mechatroniker entwickelt werden. Das Kategorienmuster besteht aus den zwei Kategorien *inhaltliche Orientierungen* und *biographischer Orientierungsprozess in Wechselwirkung zum Beruf* (selektive Codes), die jeweils Subkategorien (axiale Codes) aufweisen. Die Ausprägung der Kodestruktur ist jeweils spezifisch und führt zu drei klar abgrenzbaren Mustern der biographischen Berufsorientierungen von Kfz-Mechatronikern: voneinander zu unterscheiden sind der *Stratege*, der *Grenzzieher* und der *Leidenschaftler*. Dabei besitzen diese Muster sowohl für die deutschen als auch für die englischen Kfz-Mechatroniker Gültigkeit. Tabelle 1 zeigt sowohl das Kategorienmuster (die ersten zwei Spalten) als auch die drei Muster der biographischen Berufsorientierungen von Kfz-Mechatronikern, die zunächst in tabellarischer Form dargestellt werden, bevor anschließend eine inhaltliche Präzisierung vorgenommen wird.

*Tabelle 1:* Vergleichende Betrachtung der Muster biografischer Berufsorientierungen

Selektive Codes	Axiale Codes	Stratege	Grenzzieher	Leidenschaftler
<b>Inhaltliche Orientierungen</b>	Arbeitsfokus	– zweifach: Kunde und Auto	– Kunde	– Auto
	Arbeitswerkzeug	– Erwerb von Qualifikation	– Erfahrung	– Leidenschaft
	Körperlichkeit	– Thematisierung bzgl. Aufstiegsorientierung	– körperliche Arbeit & Gefahren	– körperliche Arbeit
	Wahrnehmung der Technologie und ihre Entwicklung (Umgang damit)	– Technik als Quasi-Organismus – Strategische formelle Bildung	– Technik als von einander abgegrenzte Einzelteile – Abgrenzen von Arbeitsaufgaben	– Leidenschaftlich erworbenes Mechanikwissen als Grundlage
	Quasi-Professionalität	– ganzheitliche Betrachtung des Automobils – Fallkundenorientierung (außer bei Leidenschaftler) – Diagnosefähigkeit, Grenzen erkennen, Generalistenanspruch (außer bei Grenzzieher) – Qualitätsarbeit, Kundenumgang, Berufsstolz		
<b>Biografische Orientierungsprozess in Wechselwirkung zum Beruf</b>	Berufsbiografische Ressourcen	– Bildungs- und Aufstiegsorientierung – strategisches Nutzen von Institutionen (engl.: Selbstverwirklichung; dt.: Arbeitsplatzsicherung)	– institutionelle Ressourcen (nur für dt.) – Netzwerken – Grenzen ziehen	– Leidenschaft – institutionelle Ressourcen (nur für dt.)
	Dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs	– Wandlungsprozess (engl.: Sich-Finden; dt.: intrinsische Berufsbindung)	– Wandlungsprozess (engl.: Sich-Finden; dt.: intrinsische Berufsbindung)	– Wandlungsprozess
	Arbeitsmotivation	– Selbstverwirklichung/ Weiterentwicklung – Freude	– Geldorientierung – Selbstverwirklichung – Freude	– Leidenschaft – Freude
	Stellenwert Arbeit und Familie	– Familie höher	– Familie höher	– Arbeit höher bis ausgeglichen

### 3.1. Der *Stratege*

Zunächst wird die Kategorie *inhaltliche Orientierungen* betrachtet. Der *Stratege* zeichnet sich in der Subkategorie *Arbeitsfokus* durch einen zweifachen Fokus aus: Er nimmt das *Automobil* als eigenständiges Objekt und den *Kunde* in seiner Individualität wahr. Er sieht sich dem Objekt Automobil gegenüber in einer Verpflichtung und Rechtfertigung hinsichtlich seiner Arbeitsqualität, diese hat der Produktqualität (gemeint ist die Qualität des Fahrzeugs) zu entsprechen. Dem Kunden will er stets eine qualitätsvolle und faire Dienstleistung bieten. Die Einhaltung ethischer Werte, beispielsweise ein gerechtes Preis-Leistungsverhältnis, ist für ihn von besonderer Bedeutung. Das Charakteristische für den *Strategen* ist, dass beide Foki – sowohl das Fahrzeug als auch der Kunde – in ihrer Eigenständigkeit wahrgenommen werden und somit zwei Arbeitsorientierungen bilden, die es in einem ausgewogenen Verhältnis zu verfolgen gilt. Die beruflichen signifikanten Anderen des *Strategen* sind Personen, die gemäß diesen zwei Orientierungen handeln und diese vermittelt haben.

Die Subkategorie *Arbeitswerkzeuge* des *Strategen* besteht aus einer aktiven, lebenslangen Lerneinstellung und dem Erwerb von zertifizierten *Qualifikationen* mittels des *strategischen Nutzens institutioneller Ablaufmuster* der beruflichen Bildung und Qualifizierung. Der *Stratege* nutzt formelle Bildung, um sich das notwendige Wissen anzueignen und dadurch beruflich handeln zu können. Er versteht sein Wissen als Arbeitsvoraussetzung und sieht sich in der Eigenverantwortung, den Wissenserwerb und die -erweiterung selbstständig und mit Hilfe von Institutionen zu sichern. Innerhalb der Subkategorie *Körperlichkeit des Kfz-Mechatronikerberufs* zeigt sich, dass die Körperlichkeit nur marginal und im Zusammenhang mit der Legitimation der Aufstiegsorientierung (als Bestandteil der Kategorie *berufsbiographisches Handlungsschema*) thematisiert wird. Der *Stratege* weist für die Subkategorie *Wahrnehmung der Technologie und ihre Entwicklung* ein Kontinuum auf. Auf der einen Seite wird lediglich eine Verschiebung innerhalb der Technikbereiche wahrgenommen: Die Mechanik verliert ihre Zentralbedeutung an die Elektrik, die Mechanik wird von der Elektrik kontrolliert. Der Gegenpol zu dieser Ausrichtung ist die Wahrnehmung der Technologie als Quasi-Organismus, der eigen- bzw. selbstständig handelt. Das Tempo der Technikentwicklung wird von allen *Strategen* als rasant und der Zuwachs an Komplexität als enorm wahrgenommen. In der Konsequenz nimmt der *Stratege* eine schnelle Wissensentwertung bzw. -veraltung wahr und die Notwendigkeit, sich kontinuierlich und strategisch auf hohem Niveau weiterzubilden. Die Gefahr, die von dieser rasanten Entwicklung der Automobiltechnologie ausgeht, wird auf einem Pol als Überforderung im Sinne des Mithaltens-mit-der-Technik und auf dem Gegenpol als Unberechenbarkeit der Technologie und Kontrollverlust gegenüber der Technik wahrgenommen. Dass sich der *Stratege* als professionell versteht, spiegelt sich in der Subkategorie *Quasi-Professionalität*. Dazu gehört, dass der *Stratege* das Automobil als ein komplexes Gebilde wahrnimmt, als ein Objekt, das *zum Zentrum von Betreuung und Gebrauch* geworden ist. Dieser Perspektive auf das Objekt Automobil korrespondiert ein *soziales Einfühlungsvermögen*, welches der *Stratege* im Umgang mit den Kunden aufzeigen muss. Das Fahrzeug hat eine alltägliche und damit wichtige Bedeutung für den Kunden, entsprechend muss dieser Kfz-Mechatroniker dem Fahrzeug und dem Kunden gegenüber adäquat handeln. Dazu gehört *Vermittlungskompetenz*: Der *Stratege* muss dem Kunden vermitteln können, was an Repara-

tur nötig ist und was nicht. Dabei betrachtet der *Stratege* den Kunden *fallorientiert*, d.h. in seiner Individualität. Er schließt ein Arbeitsbündnis mit dem Kunden und verweist auf Mandat und Lizenz, sprich: auf den Auftrag und die Berechtigung für die Reparaturtätigkeit. Dabei interpretiert er seine Beziehung zum Automobil als eine Arzt-Patienten-Beziehung. Er, der Arzt, heilt das kranke Fahrzeug, den Patienten. Um dies leisten zu können, führt er Diagnosen durch. Der *Stratege* betont die Bedeutsamkeit einer qualitätsvollen Diagnose bzw. die Notwendigkeit von *Diagnosefähigkeit*. Dabei betrachtet der *Stratege* das Objekt Automobil *in seiner Ganzheitlichkeit* und erhebt für sich den Anspruch, als *Generalist* zu arbeiten. Er kann das Fahrzeug in seiner Gesamtheit reparieren. Hinzu kommt, dass er großen Wert auf *Qualitätsarbeit* und Gründlichkeit legt, wobei er sich seiner Grenzen bewusst ist. Die *Quasi-Professionalität* des *Strategen* zeichnet sich des Weiteren durch sein *quasi-professionelles Bewusstsein* aus. Er erkennt, welche Abhängigkeiten in seiner Branche bestehen und thematisiert in diesem Kontext auch Fehler bei der Arbeit (vgl. Strauss u.a. 1997). Der *Berufsstolz* des *Strategen* lässt sich in einem Kontinuum abbilden. Auf der einen Seite ist er stolz auf das Erreichte und seinen Beruf, auf der anderen Seite gesteht er sich seinen persönlichen Stolz auf das Erreichte zu, lehnt aber einen symbolischen Stolz auf seinen Beruf ab. Dies begründet er mit dem Existieren von anti-professionellen Elementen, beispielsweise dem Fehlen von Sozialwelt, sozialer Arena und Kriterien der Kritik, was sich in der Abhängigkeit von den Automobilherstellern und der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung zeigt.

Die zweite Kategorie ist die des *biographischen Orientierungsprozesses in Wechselwirkung zum Beruf*. Für die ersten zwei Subkategorien *berufsbiographische Ressourcen* und *dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs* zeigen sich nationale Unterschiede. Innerhalb der Subkategorie *berufsbiographische Ressourcen* fungiert für den englischen *Strategen* seine problematische Schulkarriere dennoch als Katalysator für die Entwicklung einer Bildungsorientierung. Dies liegt an seinem Interesse für seine Arbeit und am Anspruch, ein guter Kfz-Mechatroniker zu sein, sowie dem Bedürfnis, abwechslungsreiche Tätigkeiten ausführen zu können. Des Weiteren hat der englische *Stratege* eine Aufstiegsorientierung. Er verfolgt seine Bildungs- und Aufstiegsorientierung mittels formeller Bildung und zieht strategischen Nutzen aus institutionellen Ablaufmustern der Bildung und Weiterqualifikationen. Für den deutschen *Strategen* fungieren die prägenden Einflüsse der Eltern als Ressource. Diese leben beispielsweise eine kontinuierliche Weiterbildungsbereitschaft vor. Obschon der Anspruch einer abwechslungsreichen Tätigkeit besteht und dieser mittels eines breiten Wissens- und Fähigkeitsspektrum zu erfüllen versucht wird, ist das primäre Ziel der Bildungsorientierung das der Arbeitsplatzsicherung. Die institutionellen Ablaufmuster der Bildung und Weiterqualifikation werden strategisch genutzt, um sich seinen Arbeitsplatz zu sichern. Entsprechend national unterschiedlich ist die Subkategorie *dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs* ausgeprägt. Sowohl der englische als auch der deutsche *Stratege* durchlaufen einen Wandlungsprozess, dieser divergiert allerdings inhaltlich. Der englische *Stratege* durchläuft einen Wandlungsprozess des „Sich-Findens“. Zufällig gelangt er in seinen Ausbildungsberuf und während seiner Berufsbiographie gelingt es ihm, seinen Beruf anzunehmen und sich mit ihm zu identifizieren. Der deutsche *Stratege* durchläuft einen Wandlungsprozess der „intrinsic Berufsbinding“. Der elterliche Einfluss spielte bei der Berufswahl eine Rolle. Aus einer externen

Berufsbindung – z.B. Unternehmensbindung – wird eine intrinsische Berufsbindung im Sinne einer persönlichen Bindung. Für die Subkategorien *Arbeitsmotivation* sowie *Stellenwert der Arbeit und Familie* ergeben sich für den Strategen keine nationalen Unterschiede. Für den Strategen wirken persönliche Weiterentwicklung bzw. Selbstverwirklichung und Freude bei der Arbeit als Motivation für die Arbeit. Er misst seinem Berufsleben einen geringeren Stellenwert zu als seinem Familienleben. Dabei achtet er auf darauf, feste Arbeitszeiten und -orte zu haben, um einer Vermischung von Berufs- und Familienleben oder einer Bedrohung seiner Familienzeiten vorzubeugen.

### 3.2. Der Grenzzieher

In der Kategorie *inhaltliche Orientierungen* ist die erste von fünf Subkategorien die des *Arbeitsfokus*. Der *Grenzzieher* fokussiert in seiner Arbeit den *Kunden*. Dabei lässt sich sein Verständnis der Automobilbranche auf einem Kontinuum abbilden. An dem einen Pol versteht der *Grenzzieher* die Automobilbranche als eine Verkaufsbranche und er hat die Aufgabe, den Kunden etwas zu verkaufen. Auf der anderen Seite des Kontinuums sieht er die Automobilbranche im Kern als eine Reparaturbranche und fokussiert den Auftrag, dem Kunden mit dessen Fahrzeug helfen zu wollen. Der *Grenzzieher* zieht seine Bestätigung aus positivem Kundenfeedback und gelungenen Kundengesprächen. Entsprechend betrachtet er den Kunden als zentrale Arbeitsherausforderung, da seine Zufriedenstellung oberstes Ziel ist. Die Konzentration auf den Kunden spiegelt sich ebenfalls bei den beruflichen signifikanten Anderen des *Grenzziehers* wider: Es sind diejenigen Kollegen, die ihm einen professionellen Kundenumgang vorgelebt haben.

In der zweiten Subkategorie *Arbeitswerkzeug* zeigen sich nationale Unterschiede. Der englische *Grenzzieher* nimmt wahr, dass Qualifikationen für den Zugang bzw. Eintritt in die Berufswelt bedeutsam sind. Allerdings besitzt der englische *Grenzzieher* selbst keine staatlichen Qualifikationen bzw. erwirbt diese erst nach etlichen Jahren im Beruf. Er zieht als „Arbeitswerkzeug“ seine *Erfahrung* heran, die er sich durch das „learning-on-the-job“ erarbeitet hat. Der englische *Grenzzieher* ist nicht bereit, sich bezüglich der neuen Automobilelektronik weiterzubilden. Der deutsche *Grenzzieher* erkennt, ebenso wie der englische *Grenzzieher*, dass der Einstieg in die Berufswelt über den Besitz einer staatlichen Qualifikation gelingt. Der deutsche *Grenzzieher* besitzt diese, verweist allerdings auch auf seine umfangreiche *Erfahrung*, die für ihn sein „Arbeitswerkzeug“ darstellt. Der deutsche *Grenzzieher* ist begrenzt bereit, sich über die neue Automobiltechnologie zu informieren. Er tut dies mittels informeller Fachgespräche unter Kollegen.

Die *Körperlichkeit* des Berufes stellt die dritte Subkategorie dar. Der *Grenzzieher* thematisiert die Körperlichkeit des Kfz-Mechatroniker-Berufs anhand von sechs Aspekten. Zunächst geht er auf die Wetterabhängigkeit ein. Der Arbeitsplatz befindet sich auf Grund der giftigen Autoabgase im Freien bzw. in offenen Werkstätten. Entsprechend kalt oder warm ist es in den jeweiligen Jahreszeiten. Der zweite Aspekt ist, dass der Kfz-Mechatroniker-Beruf ein schmutziger Beruf ist, d.h. die Hände werden dreckig. Des Weiteren ist es ein körperlich anstrengender Beruf, denn es müssen regelmäßig schwere Autoteile getragen

und gehoben werden. Zudem kommt der Kfz-Mechatroniker mit giftigen Substanzen in Kontakt. Dies führt zu Berufskrankheiten. Zuletzt wird das Unfallrisiko dieses Berufes, beispielsweise vom Auto eingeklemmt zu werden, vom *Grenzzieher* thematisiert.

Die vorletzte Subkategorie der Kategorie *inhaltliche Orientierungen* widmet sich der *Wahrnehmung der Technologie*. Obschon dem *Grenzzieher* das Automobil als ein ganzheitliches Objekt bewusst ist (siehe Subkategorie *Quasi-Professionalität*), betrachtet er die einzelnen Autoteile *separat voneinander*. Er spezialisiert sich auf einige ausgesuchte Autoteile und bearbeitet diese in ihrer Eigenständigkeit. Der *Grenzzieher* nimmt bewusst wahr, dass Montage- und Reparaturfehler für den Kunden schwerwiegende Konsequenzen haben können und bewertet deshalb die *Automobiltechnik als potentiell gefährlich für den Kunden*. Ihm ist die *Komplexität der Technik* bewusst und er beobachtet mit Sorge die rasante Entwicklung der Automobilelektrotechnologie. Bezüglich der Wahrnehmung dieser Entwicklung zeichnet sich ein Kontinuum ab. Am einen Ende des Kontinuums fühlt sich der *Grenzzieher* der neuen Technologie ausgeliefert; am gegenüberliegenden Ende nimmt er die Elektrotechnologie als Bedrohung, die ihn allerdings nur indirekt betrifft, wahr. Unabhängig davon, wo sich der *Grenzzieher* auf diesem Kontinuum verortet, bewertet er die neue Automobiltechnologie als *eine Gefahr für sich*, in Bezug auf seine berufliche Handlungsfähigkeit. Er bearbeitet dies, indem er für sich *eine Grenze setzt, was seine Arbeitsaufgaben betrifft*. Zum einen entscheidet er, welcher Anteil an Elektrik zu seinem Beruf gehört. Das, was darüber hinausgeht, ist für den *Grenzzieher* ein neuer Beruf, der des Autoelektrikers. Zum anderen entscheidet er allgemein, welchen Aufgaben er aus dem breiten Aufgabenspektrum eines Kfz-Mechatronikers nachkommt. Zudem legt der *Grenzzieher* für sich fest, dass er begrenzt weiterbildungsbereit ist. Mit der neuen Automobiltechnologie möchte er sich nicht auseinandersetzen.

*Quasi-Professionalität* ist die letzte Subkategorie der ersten Kategorie. Der *Grenzzieher* hat einen *Blick für die Schönheit der Technik*. Er nimmt das Fahrzeug in seiner Ganzheitlichkeit wahr und betrachtet es als einen *Quasi-Organismus*. Das Automobil in seiner Gänze, die einzelnen Ersatzteile wie auch das Fahrzeugmaterial werden als non-humane Agenten wahrgenommen. Das Automobil wird als Fallgestalt mit einer Historie betrachtet. Entsprechend wird mit dem Fahrzeug mittels einer quasi-ärztlichen Kompetenz (im Sinne des Diagnostizieren und Behandelns) umgegangen. Dabei ist der *Grenzzieher* in der Lage, sowohl mit einem spezifischen als auch mit einem ganzheitlichen Blick das Automobil zu betrachten. Den *Kunden* nimmt er *als Quasi-Klienten* wahr, ebenfalls eine Fallgestalt mit Historie. Um das Problem des Kunden bearbeiten zu können, muss der *Grenzzieher* Beziehungsarbeit leisten. Es gilt, ein Arbeitsbündnis mit dem Kunden zu schließen. Der *Grenzzieher* ist sich seiner *Verantwortung gegenüber dem Kunden* äußerst bewusst. Auf der einen Seite ist er sensibel für Fehler bei der Arbeit, die für den Kunden gefährliche Konsequenzen haben können; auf der anderen Seite muss er destruktives Verhalten auf Seiten des Kunden aufzeigen und entgegensteuern (beispielsweise auf eine notdürftige Reparatur, die nicht zu einer Straßentauglichkeit führt, hinweisen). Der *Grenzzieher* handelt gemäß eines *Verhaltenskodex*, etwa stets die bestmögliche Arbeit zu leisten, und betont, dass ihm ein fairer und ehrlicher Kundenumgang, der sich in einem fairen Preis-Leistungsverhältnis spiegelt, wichtig ist. Er versteht sich als Dienstleister, der Qualitätsarbeit liefert. Seine Aufgabe ist es, mit der

Reparatur des Automobils die Fehler – und somit die potenziellen Gefahren des Fahrzeugs – zu beseitigen. Dabei zeigt er *eigenständiges Denken*, welches sich von diagnostischen Aussagen des elektronischen Werkzeugs löst. Der *Grenzzieher* betont seine Fähigkeit, sowohl abstrakt im Sinne von Wirkungs- und Funktionsweise zu denken als auch detailliert das Fahrzeug und dessen Einzelteile zu betrachten. Ihm sind zudem seine *Leistungsgrenzen* bewusst. Des Weiteren hat er *Berufsstolz* – er hat Freude an seinen Arbeitsaufgaben und an dem bisher Erreichten.

Innerhalb der zweiten Kategorie *biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf* ist bezüglich der Subkategorie *berufsbiographische Ressourcen* beiden, den englischen und deutschen Kfz-Mechatronikern, ein loses Interesse bzw. eine Affinität zum Beruf gemeinsam. Der englische Grenzzieher verfügt über keine institutionellen Ressourcen. Seine informell erworbene Erfahrung bzw. die Erfahrungsaufschichtung durch „learning-on-the-job“ stellt seine Kernressource dar. Eine weitere Ressource sind seine Netzwerkaktivitäten, die sich bei der Arbeitsplatzsuche zeigen. Eine zusätzliche Ressource speist sich aus der Entscheidung, das Feld der Arbeitsaufgaben selbst zu begrenzen. Dies wird institutionell durch die Struktur des Werkstattmarktes unterstützt – englische Werkstätten spezialisieren sich grundsätzlich. Der deutsche Grenzzieher verfügt über institutionelle Ressourcen, die ihm frühzeitig helfen, sich mit der Berufswahl und gegebenenfalls dem Beruf auseinanderzusetzen. Ebenso ist eine Art Familientradition vorhanden, sei es in Form von materiellen Gütern, wie Grundbesitz oder ideellen Gütern, eine Tradition der Selbständigkeit oder des Handwerkerberufs. Wie der englische verfügt auch der deutsche Grenzzieher über die Ressource des Netzwerkes. Diese Aktivität tritt allerdings auf, um Fachinformationen zu bekommen und sich unter Kollegen zu unterstützen. Der deutsche Grenzzieher begrenzt seine Arbeitsaufgaben und tut dies auf drei Ebenen: Die erste Ebene ist die der allgemeinen Aufgaben eines Kfz-Mechatronikers (beispielsweise legt er seinen Aufgabenschwerpunkt auf die Arbeitsflussgestaltung und nicht auf die Reparatur von Fahrzeugen), die zweite Ebene ist die der Automobilelektrik (z.B. grenzt er ein, welche elektrischen Fehler er am Fahrzeug behebt und welche nicht), die dritte Ebene ist die des Berufes (so legt er etwa für sich fest, dass die Arbeitsaufgabe ab einem gewissen Grad an die Automobilelektrik ergeht und nicht mehr Aufgabe eines Kfz-Mechatronikers ist).

Die zweite Subkategorie *dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs* weist erneut nationale Unterschiede auf. Dem englischen *Grenzzieher* gelingt es erst im fortgeschrittenen Stadium seiner Berufstätigkeit, ein berufsbiographisches Handlungsschema zu entwickeln. In einem Fall wurde dies erst nach der Familiengründung initiiert, in mehreren Fällen gelang dies erst nach einem oder mehreren Berufswechseln. Stand anfangs das Geldverdienen im Vordergrund, ist für den englischen *Grenzzieher* die Selbstverwirklichung in seinem Beruf das Ziel. Der deutsche *Grenzzieher* macht einen Wandlungsprozess der *intrinsischen Berufsbindung* durch. Während er zu Beginn den Kfz-Mechatronikerberuf aus einer (vermeintlich) kollektiven Orientierung heraus wählte – alle jungen Männer wollten damals Kfz-Mechatroniker werden – gelingt es ihm im Laufe der Berufstätigkeit, eine intrinsische Bindung zu dem Beruf aufzubauen.

Die *Arbeitsmotivation* stellt die dritte Subkategorie dar. Der *Grenzzieher* besitzt eine ausgeprägte Geldorientierung. Zugleich wirken Spaß und die Erfahrung der Selbstverwirklichung als Motivation. Die abschließende Subkategorie

*Stellenwert der Familie und der Arbeit* der zweiten Kategorie *biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf* zeigt, dass der Grenzzieher seiner Familie einen höheren Stellenwert einräumt als der Arbeit. Er zieht auch hier eine Grenze bezüglich der Opferbereitschaft für den Erhalt seines Arbeitsplatzes. Im Zweifelsfall entscheidet er sich für seine Familie und gegen die aktuelle Arbeitsstelle.

### 3.3. Der Leidenschaftler

In der ersten Hauptkategorie *Inhaltliche Orientierungen* stellt der *Arbeitsfokus* die erste Subkategorie dar. Der *Leidenschaftler* widmet seinen Arbeitseinsatz dem Fahrzeug. Das Automobil stellt für ihn einen faszinierenden Gegenstand dar und er fühlt sich bezüglich seines beruflichen Handelns allein dem Fahrzeug verpflichtet. Der Arbeitsfokus Auto spiegelt sich in den beruflichen Orientierungen der signifikanten Anderen des *Leidenschaftlers* wider: Diese stellen ebenfalls das Fahrzeug in das Zentrum ihrer Aufmerksamkeit.

Neben tiefgründigem Reparaturwissen stellt die *Leidenschaft* in der Subkategorie *Arbeitswerkzeug* das Arbeitsinstrument des *Leidenschaftlers* dar. Mit dieser Leidenschaft ist eine Virtuosität im Umgang mit den Materialien und Einzelteilen des Fahrzeugs verbunden. Der *Leidenschaftler* weist seine Berufseignung nahezu als biologisch determiniert aus, rekurriert auf Technik als totales Embodiment, das als Grundvoraussetzung für den Beruf gegeben sein muss und somit ein internes Arbeitswerkzeug darstellt. Die dritte Subkategorie *Körperlichkeit* der ersten Hauptkategorie thematisiert der *Leidenschaftler* in Verbindung mit den physischen Eigenschaften seines Berufs. Bei der Ausübung des Berufs werden die Hände *dreckig*, zusätzlich sind die Ausführungen der Arbeitstätigkeiten *körperlich anstrengend*. Die *Wahrnehmung der Technologie und ihre Entwicklung* stellt die vierte Subkategorie dar. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass der *Leidenschaftler* sowohl das *rasante Entwicklungstempo der Automobiltechnologie* als auch den *kontinuierlichen Zuwachs an Elektronik* im Fahrzeug bewusst wahrnimmt. Der direkte Kontakt mit der neuen Elektroniktechnologie beschreibt er als marginal bzw. stellt sie keine Herausforderung für ihn dar. Er *bewältigt* die *Elektroniktechnologie*, indem er auf sein leidenschaftlich erworbenes, auf sein fundiertes und tiefgründiges *Mechanikwissen* zurückgreift. Der *Leidenschaftler* begreift die Elektroniktechnik als eine Fortführung der Mechanik. Die Mechanik stellt für ihn die Grundlage dar, um den elektronischen Anteil eines Automobils reparieren zu können. Folglich besitzt er die Kompetenz, Fehler am Fahrzeug ohne als auch mit Hilfe eines Diagnosegerätes ermitteln zu können. Der *Leidenschaftler* nimmt die neue Elektrotechnologie des Fahrzeugs als absolut gefahrlos und beherrschbar wahr. Zudem zeigt er ein leidenschaftliches Interesse an der Auseinandersetzung mit der neuen Automobiltechnologie. Die abschließende Subkategorie der ersten Hauptkategorie ist die der *Quasi-Professionalität*. Diese zeigt der *Leidenschaftler* mittels seines *fachlich korrekten Umgangs* mit dem Automobil. Des Weiteren betrachtet er das Fahrzeug in seiner *Ganzheitlichkeit*. Er vermenschlicht das Automobil, indem er jedem Fahrzeug einen besonderen Charakter zuspricht. Der *Leidenschaftler* behandelt das Auto mit Respekt, denn es stellt für ihn einen Ereignisträger dar, mit dem behutsam umgegangen werden muss. Zudem verfolgt er einen *Totali-*

*tätsanspruch* – er ist in der Lage, die gesamte Bandbreite möglicher Fehler am Fahrzeug durch qualitativ hochwertige Arbeit zu reparieren. Die Orientierung zur höchsten *Arbeitsqualität* stellt einen weiteren Aspekt seiner Quasi-Professionalität dar. Der *Leidenschaftler* führt zudem seine professionellen Fähigkeiten an, die sich in seinem hervorragenden Technikverständnis, dem begrenzten Einsatz von Diagnosegeräten (die durch den universellen Einsatz seiner *Diagnosefähigkeit* und sein Fachwissen ersetzt werden) sowie Fähigkeiten im Sinne des Arbeitsbogens (vgl. Corbin/Strauss 1993) ausdrücken. Er beherrscht ein breites Spektrum an Arbeitstätigkeiten und -bereichen. Zudem kennt er seine *Belastungsgrenzen* und ist in der Lage, entsprechend abgrenzend zu agieren. Quasi-Professionalität zeigt sich ebenfalls im *Umgang mit Kunden*: Ehrlichkeit, Dienstleistungsorientierung und der direkte Kontakt zum Kunden sind zentrale Handlungsmaximen. Der *Leidenschaftler* hat einen *ausgeprägten Berufsstolz* und einen *Blick für die Schönheit von Fahrzeugen*. Er identifiziert sich mit einem bestimmten Automobilhersteller und ist gekränkt, wenn das Produkt des Herstellers nicht mehr die gewohnte Qualität zeigt. Der *Leidenschaftler* äußert *Systemkritik*, die sich auf die Automobilindustrie, und im englischen Fall ebenfalls auf das nationale Berufsausbildungssystem, bezieht. Aus der Orientierung auf modulartige Formen von Technik heraus entstehe für den modernen Kfz-Mechatroniker lediglich die Funktion des Handlangers, der den Diagnosegeräten und Herstellern zuarbeitete, der aber nicht mehr selbst, mit seiner Virtuosität und ganzheitlich, am Automobil arbeite. Der *Leidenschaftler* spürt eine aus der Industrie aufoktroierte Deprofessionalisierung. Zudem bewertet er manche technische Innovation als unnütze Erfindung. Der *Leidenschaftler separiert sich* von seinen Mit-Auszubildenden und Kollegen, er nimmt sich bewusst als einzigartig wahr.

In der zweiten Hauptkategorie (*biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf*) stellen die *berufsbiographischen Ressourcen* die erste Subkategorie dar. Der *Leidenschaftler* speist das Engagement und Interesse für seinen Beruf *aus sich selbst heraus*. Von Kindheit an beschäftigt er sich mit Automobilen und eignet sich durch das kontinuierliche Tüfteln und Basteln eine Virtuosität hinsichtlich des Umgangs mit Fahrzeugen an. Durch seinen Beruf gelingt ihm Selbstverwirklichung. Sein *leidenschaftliches Interesse* an der Automobiltechnik äußert sich in seiner steten Wissbegierde und führt innerhalb des institutionellen Rahmens des Arbeitsplatzes zudem zu einer Aufstiegsorientierung. Für den deutschen *Leidenschaftler* gilt, dass das institutionelle Ablaufmuster *Familie* eine weitere Ressource darstellt, da seine familiären signifikanten Anderen ebenfalls ein starkes technisches Interesse an Fahrzeugen bzw. ihn damit in Kontakt gebracht haben. Die zweite Subkategorie ist die der *dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs*. Der *Leidenschaftler* durchläuft einen *Wandlungsprozess*. Durch das kontinuierliche Arbeiten mit dem Material, der Handhabung des Materials, des Neuzusammensetzens, aber auch aufgrund der Erfahrung des Widerstands des Materials – dabei erhöht sich der Komplexitätsgrad des Wissens um Technik – entwickelt er die Vorstellung eines möglichen berufsbiographischen Entwurfs. Bezeichnend ist, dass bereits frühzeitig die Auseinandersetzung mit Technik begann und dies kontinuierlich fortgeführt wurde. Ein Wandlungsprozess ist ebenfalls bezüglich der Bedeutung von Beruf und Familie zu sehen. Während anfangs eine alleinige Konzentration auf den Beruf herrscht, wird später dem Privatleben eine gewisse, wenn auch keine dem Beruf übergeordnete Bedeutung zugemessen. *Arbeitsmotivation* ist die dritte

Subkategorie und speist sich für den *Leidenschaftler* aus seiner *Liebe* und *Leidenschaft* für den und die *Freude* am Beruf. Die letzte Subkategorie der zweiten Hauptkategorie ist *der Stellenwert von Arbeit und Familie*. Der *Leidenschaftler* misst der Arbeit zunächst die höchste Bedeutung zu. Nach der Familiengründung gibt es eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Familie, wobei allerdings die Bedeutung der Arbeit vergleichsweise groß bleibt.

#### 4. Subjektive Wahrnehmung der nationalen Strukturen

Durch die Auswertung des Interviewmaterials konnten die subjektive Wahrnehmung der nationalen Strukturen rekonstruiert und in einem Kategoriensystem festgehalten werden. Tabelle 2 zeigt das Kodemuster und die national unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen.

*Tabelle 2:* Vergleichende Betrachtungen der deutschen und englischen Struktur

Selektiver Kode	Axiale Kodes	deutsch	englisch
Struktur	Institutionelle Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf & Quasi-Professionalität	– Thematisierung Berufswahl und Anstoß zum berufsbiographischen Entwurf durch Familie und Schule	– Fehlen institutioneller Bedingungen (Familie & Schule) zur frühzeitigen Auseinandersetzung
	Übergang Schule – Ausbildung	– direkter Eintritt in das Berufsausbildungssystem – Gatekeeper	– Phase der Arbeitslosigkeit – Pfad 1: direkt Kfz-Bereich – Pfad 2: anderen Erstberuf – Arbeitsamt oder Gatekeeper – Zufallsberuf
	Subjektive Wahrnehmung der Berufsausbildung	– Duales System sehr gut – Berufsschule sehr gut – Gleichberechtigung Theorie und Praxis – Lehrpersonal gut – Klassenverband gut – Betriebliches Klima gut – Einfluss auf Berufsbindung unterschiedlich	– Diverse Berufsausbildungsformen (3 Monate bis 5 Jahre) – Wechsel des Ausbildungsbetriebs – Ausbildungsbedingungen schlecht – Lehrpersonal schlecht – Diverse Theorieausbildungsformen – Einfluss auf Berufsbindung unterschiedlich (auf keinen Fall die Berufsausbildung)
	Subjektive Wahrnehmung der nationalen Technikkultur	– Betrachtung des Fahrzeugs als Quasi-Organismus – Kfz-Werkstattbranche: Generalistenanspruch, umfangreiche Werkzeugausstattung	– Betrachtung des Fahrzeugs als Quasi-Organismus – Kfz-Werkstattbranche: kompartimentalisiert, Abhängigkeiten, Ungelernte, Deprofessionalisierung

#### 4.1. Subjektive Wahrnehmung der nationalen Strukturen der deutschen Kfz-Mechatroniker

Der selektive Kode *Struktur* zeichnet sich durch vier axiale Codes bzw. Subkategorien aus. Die erste Subkategorie ist die *der institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf und der Entwicklung von Quasi-Professionalität*. Die deutschen Kfz-Mechatroniker können alle mehr oder weniger stark auf das institutionelle Ablaufmuster Familie zurückgreifen. Die Eltern stehen entweder aktiv beratend bei der Berufswahl zur Seite und/oder führen aktiv in den Handwerksberuf des Kfz-Mechanikers ein (der Beruf des Kfz-Mechatronikers wurde erst 2001 eingeführt), den sie selbst oder ein anderes Mitglied der Kernfamilie ausüben. Zudem weisen sie ihre Kinder auf eigene berufsspezifische Arbeitseinstellungen hin. Zusätzlich führt das institutionelle Ablaufmuster Schule (vgl. Schütze 1981) mittels einer – curricular vorgeschriebenen – Thematisierung der Berufswahl zu einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit diesem Thema. Hinzu kommt, dass sich im Rahmen vorgeschriebener Schulpraktika erste konkrete Vorstellungen über einzelne Berufe und berufsbiographische Entwürfe entwickeln. Eine Annäherung an die Berufswahl ist der von der Schule organisierte und durchgeführte Besuch des Berufsinformationszentrums der Agentur für Arbeit. Innerhalb des Samples aber messen die deutschen Erwerbstätigen sowohl dieser Institution als auch diesem Besuch eine reine Überblicksfunktion zu. Die aktive Auseinandersetzung mit der Berufswahl findet im Rahmen der Schulpraktika und in den Gesprächen mit den Eltern statt. Die zweite Subkategorie Übergang *Schule-Ausbildung* wird von den deutschen Kfz-Mechatronikern als problemlos wahrgenommen, denn es gelingt allen, im Anschluss an die Schulausbildung einen Ausbildungsplatz in diesem Beruf zu bekommen. Der Übergang gelingt derart glatt, weil die deutschen Erwerbstätigen über familiäre Gatekeeper verfügen, die über die Inanspruchnahme ihrer Beziehungen bzw. ihres Netzwerkes die Zusage für einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf aktiv vorbereiten. Die *Subjektive Wahrnehmung der Berufsausbildung* stellt die dritte Subkategorie des selektiven Kodes Struktur dar. Die deutschen Erwerbstätigen bewerten das duale System in seiner Gänze als äußerst gut; nur einzelne Aspekte des dualen Systems werden kritischer betrachtet. Der Berufsschulunterricht wird von der Mehrheit als sehr lehrreich bewertet, eine Minderheit thematisiert langweiligen und unnützen Lernstoff. Bis auf eine Ausnahme wird sowohl der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule als auch der praktischen Ausbildung im Betrieb eine gleichwertige Bedeutung zugesprochen. Ein deutscher Kfz-Mechatroniker zieht dem Theorieunterricht die Praxisausbildung vor. Das betriebliche Lehrpersonal wird differenziert wahrgenommen. Während der Lehrmeister mittelmäßig bis gut bewertet wird, kommt dem zugeteilten Gesellen eine besondere Bedeutung und Bewertung zu. Der Geselle wurde durchweg als sehr lehrbereit und lehrreich wahrgenommen. Sowohl der Klassenverband in der Berufsschule als auch der Lehrlingsverband im Betrieb wurde als zufriedenstellend, als angenehm empfunden. In einigen Fällen wurde die strenge, aber produktive im Betrieb abverlangte Disziplin/Folgsamkeit thematisiert. Hinsichtlich des Einflusses auf die Bindung zum Beruf zeigt sich, dass sich ein Drittel der deutschen Kfz-Mechatroniker durch ihre Lehre und Berufsqualifikation an den Beruf gebunden fühlt. Das zweite Drittel nennt signifikante Andere und das dritte Drittel stellt

sich selbst als das Bindeglied zu seinem Beruf dar. Die letzte Subkategorie ist die der subjektiven Wahrnehmung der nationalen Technikkultur. Die deutschen Kfz-Mechatroniker betrachten das Automobil als einen Quasi-Organismus, der sich durch seine Individualität auszeichnet und zudem als Persönlichkeitserweiterung für den Kunden interpretiert wird. Entsprechend wird das Fahrzeug in seiner Individualität ganzheitlich betrachtet und behandelt. Die Branche der Kfz-Werkstätten ist in Deutschland dreifach aufgeteilt: Es gibt die Autohauswerkstätten, die B-Vertrags-Werkstätten sowie die freien Werkstätten. Für die gesamte Kfz-Werkstattbranche gilt der Anspruch, sämtliche auftretenden Fehler am Fahrzeug reparieren zu können. Dieser ganzheitliche Reparaturanspruch wurde erstens in der Berufsausbildung vermittelt, zweitens vom Arbeitgeber und Kunden verlangt und stellt – bis auf den Grenzzieher – drittens den eigenen Arbeitsanspruch der deutschen Kfz-Mechatroniker dar. Entsprechend gut sind die spezifischen Kfz-Werkstätten hinsichtlich ihres Werkzeugs, insbesondere Diagnosewerkzeug, aufgestellt. Sie besitzen eine umfangreiche Werkzeugausstattung, die jährlich von einer staatlichen Behörde auf ihre korrekte Funktionsweise kontrolliert wird.

#### 4.2. Subjektive Wahrnehmung der nationalen Strukturen der englischen Kfz-Mechatroniker

Der selektive Kode *Struktur* besteht auch im Fall des britischen Samples aus vier axialen Codes bzw. Subkategorien. Hinsichtlich des *institutionellen Ablaufmusters Familie* zeigt sich folgendes Kontinuum: Auf der einen Seite des Spektrums findet eine zu einem gewissen Grad familiäre Vernachlässigung des Kindes statt, auf der Mittelposition wird das Thema Berufswahl nicht in der Familie thematisiert, auf der anderen Seite findet die indirekte Vermittlung eines Berufsbildes statt. Das *institutionelle Ablaufmuster Schule* erstreckt sich über ein ähnliches Kontinuum: Auf der einen Seite fühlen sich die englischen Kfz-Mechatroniker durch die Schule in ihrem Bildungsweg behindert, in der Mittelposition thematisiert auch die Schule das Thema Berufswahl nicht, auf der anderen Seite – dies kam nur einmal vor – fand ein berufsorientierender einwöchiger Praxiskurs statt. Es zeichnet sich hier ab, dass in England institutionelle Bedingungen fehlen, die zu einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl und zu einer Entwicklung des berufsbiographischen Entwurfes führen könnten. Der *Übergang Schule-Ausbildung* stellt die zweite Subkategorie dar. Der *Übergang* in das Berufsausbildungssystem ist für alle englischen Kfz-Mechatroniker schwierig. Bevor es ihnen gelingt, eine Berufsausbildung jeglicher Art zu bekommen, erleben sie eine Phase der *Arbeitslosigkeit*. Anschließend eröffneten sich den interviewten englischen Kfz-Mechatronikern zwei Pfade. Im ersten Pfad haben diese zunächst einen anderen Erst- oder sogar Zweitberuf gelernt und ausgeübt. Diese Ausbildung oder Erwerbstätigkeit im Beruf wurde abgebrochen. Als vermittelnde Instanz, die als Hinführung zum Kfz-Mechatronikerberuf fungierte, agierten familiäre Gatekeeper. Diese konnten eine per Zufall sich eröffnende Einmündung in diesen Beruf forcieren. Im zweiten Pfad haben die englischen Erwerbstätigen unmittelbar eine Berufsausbildung als Kfz-Mechaniker erfolgreich durchlaufen. Die vermittelnde Instanz war dabei das job centre und/oder ein staatlich subventioniertes Berufsausbil-

dungsangebot für arbeitslose Jugendliche. Bis auf eine Ausnahme wurde auch hier der Beruf des Kfz-Mechatronikers zufällig gewählt. Die dritte Subkategorie ist die der *subjektiven Wahrnehmung der Berufsausbildung*. Die besuchten *Berufsausbildungsformen* sind zahlreich: Es wurden City Guilds Apprenticeships und NVQ Apprenticeships absolviert, aber auch betriebsinterne, nicht zertifizierte Schulungen und dreimonatige staatliche Berufsbildungsmaßnahmen durchlaufen. Wurden traditionelle Lehren absolviert, wurde in der Mehrheit der Fälle der Ausbildungsbetrieb währenddessen gewechselt. Die *Ausbildungsbedingungen* wurden als verbesserungswürdig wahrgenommen, seien es die Arbeitsbedingungen oder die für den Gesellen zur Verfügung stehende Zeit, den Lehrlingen etwas zu zeigen. Das *betriebliche Lehrpersonal* wird als wenig zufriedenstellend bewertet. Das didaktische Konzept reicht vom „Lernen durchs Zuschauen“ bis hin zu keinerlei Instruktion. In einem Fall wurde die sehr lehrreiche Mentorenbeziehung zu einem Gesellen thematisiert, dies erfolgte allerdings erst nach dem Wechsel in den zweiten Ausbildungsbetrieb. Die Formen des *berufsbegleitenden Theorieunterrichts* sind gemäß den verschiedenen Ausbildungsformen ebenso zahlreich. Der staatliche Colledgebesuch zeichnet sich für die englischen Kfz-Mechatroniker durch wenig Faktenvermittlung, schlechtes Klassenklima und sehr alte Ausstattung, insbesondere der Automobilmodelle zum Üben, aus. Der Unterricht findet nach einer zweiwöchigen Einführung einmal die Woche statt. Wird der Theorieunterricht in einer staatlich zertifizierten betriebsinternen Institution durchgeführt, wird die Faktenvermittlung von den englischen Erwerbstätigen als enorm und der Klassenverband als produktiv wahrgenommen. Die technische Ausstattung, inklusive der Fahrzeugmodelle zum Üben, ist auf dem neuesten Stand. Der Unterricht findet stets in Blöcken statt. Einige Unternehmen bieten betriebsinterne Schulungen in Kursform an, die allerdings keine staatliche Zertifizierung in Form von anerkannten Qualifikationen mit sich bringen. Insofern das Kursthema einen gewissen Komplexitätsgrad aufweist, wird neben dem Theorieunterricht auch ein Praxisteil durchgeführt. Die Kurse werden stets mit Praxisprüfungen abgeschlossen. Die Kursinhalte sind in beliebiger Reihenfolge belegbar. Der *Klassenverband* wird als konstruktiv wahrgenommen. Hinsichtlich des *Einflusses auf die Bindung zum Beruf* zeigt sich, dass die große Mehrheit über sich selbst, beispielsweise über das Ziel der Selbstverwirklichung, die Bindung zum Beruf herstellt. Eine Minderheit verweist auf signifikante Andere, die als Bindeglied zum Beruf fungieren. Das Berufsausbildungssystem wird von keinem der Biographieträger als berufsbindend bewertet. Die *Subjektive Wahrnehmung der nationalen Technikkultur* ist die letzte Subkategorie des selektiven Codes *Struktur*. Die englischen Kfz-Mechatroniker betrachten das Automobil als einen Quasi-Organismus und nehmen es als einen Alltagsgegenstand mit besonderer Bedeutung für sich und den Kunden wahr. Entsprechend gilt es, ein soziales Einfühlungsvermögen für die Kunden zu besitzen und das Fahrzeug in seiner Ganzheitlichkeit zu betrachten. Die *Branche* der Kfz-Werkstätten in England zeichnet sich dadurch aus, dass sie hinsichtlich ihrer inhaltlichen Zuständigkeiten stark kompartimentalisiert ist. Faktisch sind alle Kfz-Werkstätten Spezialwerkstätten, die eine Auswahl an Leistungen und Reparaturen anbieten und fehlende Reparaturleistungen mittels eines Überweisungssystems bewältigen. Aufgrund mangelnder Fachkräfte stellt die englische Kfz-Werkstattbranche unqualifiziertes Personal ein. Hinzu kommt eine institutionelle Abhängigkeit zweifacher Art: Zum einen sind die Kfz-Werkstätten von den Automobilherstellern abhängig, die beispielsweise (wie Ford) ein Bo-

nuspunkteprogramm einführen, d.h. die Mitarbeiter werden gemäß der Anzahl an Reparaturen bezahlt; zum anderen sind freie Kfz-Werkstätten von Vertragshändlern abhängig, die den Zugang zu technischen Informationen und Ersatzteilen monopolisieren bzw. behindern. Diese institutionellen Bedingungen haben folgende *Konsequenzen*. Mit der Einführung des Bonuspunkteprogramms und dem zusätzlichen Einsatz von ungelerntem Personal sinkt die Arbeitsqualität in der Branche. Entweder bewusst oder aus Unwissenheit heraus werden Fahrzeuge mangelhaft repariert. Die Kfz-Werkstattbranche ist in England in Verruf geraten, der Beruf des Kfz-Mechatronikers ist gesellschaftlich nicht anerkannt. Des Weiteren führen der vom Hersteller forcierte alleinige Einsatz von Diagnosegeräten, einseitige Investitionen in Diagnosegeräte und fehlende Investitionen in eine fachlich umfangreiche Berufsausbildung dazu, dass der Kfz-Mechatroniker zum Handlanger des Diagnosegerätes verkommt und dadurch deprofessionalisiert wird.

## 5. Diskussion

Zunächst sollen die nationalen Unterschiede, die sich in den Mustern biographischer Berufsorientierungen zeigen, in Bezugnahme auf die zweite Ergebnisebene – nationale Strukturmerkmale – erklärt werden.

Ein erster nationaler Unterschied ist in dem Muster *Grenzzieher* bezüglich seines *Arbeitswerkzeuges* rekonstruiert worden. Obschon sowohl der deutsche als auch der englische *Grenzzieher* als Arbeitsinstrument auf ihre Erfahrungen verweisen, messen sie der Berufsqualifikation eine unterschiedliche Bedeutung zu. Dem deutschen *Grenzzieher* ist die Bedeutung eines Berufsabschluss als Zugang zum Beschäftigungssystem bewusst und er richtet sich danach aus, d.h. er erwirbt eine entsprechende Qualifikation. Das deutsche Beschäftigungssystem setzt auf zertifizierte Abschlüsse als „Währung“ und versucht mit dieser staatlichen Zertifizierung und einer adäquaten Berufsausbildung den Anspruch an ganzheitlicher Berufskompetenz, die vom Kfz-Werkstattmarkt verlangt wird und zu erfüllen ist, zu sichern. Der englische *Grenzzieher* misst der Berufsqualifikation wenig Bedeutung zu und ist nicht motiviert, berufsbegleitende Abschlüsse zu erwerben. Dies liegt zum einen daran, dass diese Qualifikationen von der englischen Kfz-Werkstattbranche nicht nachgefragt bzw. eingefordert wurden. Zudem ist das englische Berufsausbildungssystem durch Modularisierung – eine curriculare Form der Kompartimentalisierung – gekennzeichnet. Hinzu kommt, dass das englische Berufsausbildungssystem stark fragmentiert ist und wenig Orientierung, geschweige denn einen ganzheitlichen Überblick bietet.

Für alle drei Muster biographischer Berufsorientierungen der deutschen und englischen Kfz-Mechatroniker ist innerhalb des selektiven Kodes *inhaltliche Orientierungen* die *Entwicklung einer Quasi-Professionalität* sehr ähnlich. Der nationale Unterschied liegt im Herausbildungsprozess der Quasi-Professionalität. Während es den deutschen Kfz-Mechatronikern recht schnell bzw. leicht gelingt, eine Quasi-Professionalität zu entwickeln, ist dies dem englischen Kfz-Mechatroniker nur langsam und unter erheblichen persönlichen Mühen und Kosten möglich. Den deutschen Kfz-Mechatronikern gelingt dies leichter und

schneller, da erstens die institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf (beispielsweise institutionelle Ablaufmuster Familie und Schule) vorhanden sind, zweitens die Berufsausbildung auf den Erwerb eines ganzheitlichen beruflichen Selbstverständnisses ausgerichtet ist und drittens der deutsche Kfz-Werkstattmarkt Professionalität von den Kfz-Mechatronikern einfordert und diese von den Kfz-Mechatronikern selbst geleistet werden will. Den englischen Kfz-Mechatronikern fällt die Entwicklung einer Quasi-Professionalität schwerer bzw. diese vollzieht sich langsamer, da ihnen erstens die institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf (beispielsweise institutionelle Ablaufmuster Familie und Schule) fehlen, zweitens die Berufsausbildung fragmentiert ist und drittens die englischen Kfz-Werkstattbranche kompartimentalisiert ist, eine Tendenz zur Deprofessionalisierung der Kfz-Mechatroniker aufweist, aber dennoch Quasi-Professionalität einfordert.

Hinsichtlich des selektiven Kodes *biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf* zeigen sich für alle drei Muster biographischer Berufsorientierungen nationale Unterschiede in den Subkategorien *berufsbiographische Ressourcen* sowie *dominante Prozessstruktur des Lebenslaufs*. Bezüglich der *berufsbiographischen Ressourcen* sind bei den deutschen Kfz-Mechatronikern institutionelle Ablaufmuster Familie und Schule vorhanden und werden aktiv genutzt. Den englischen Kfz-Mechatronikern fehlen diese berufsbiographischen Ressourcen. Die besondere Ausprägung der berufsbiographischen Ressource des *Grenzziehers*, die sich in seiner Kompetenz des Grenzen-Ziehens widerspiegelt, wird durch die englische Kfz-Werkstattbranche unterstützt. Diese forciert mit ihrer kompartimentalisierten Struktur das Abtrennen und Zuschneiden von Aufgabenbereichen. Hinsichtlich der *dominanten Prozessstruktur des Lebenslaufs* zeigt sich für die deutschen Kfz-Mechatroniker, dass sie einen Wandlungsprozess der „festeren Bindung“ durchlaufen. Da ihnen die institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf zur Verfügung stehen, haben sie eine solide Ausgangsbasis, um eine Bindung an den Beruf aufzubauen. Des Weiteren unterstützt der lückenlose Übergang von der Schule in die Berufsausbildung diesen Prozess. Die englischen Kfz-Mechatroniker durchlaufen einen Wandlungsprozess des „Sich-Findens“, der zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Berufsbiographie einsetzt. Dies liegt zum einen an dem Fehlen von institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf, so dass keine Ausgangsbasis für einen Bindungsprozess an den Beruf gegeben ist. Zum anderen verzögert der brüchige Übergang in die Berufsausbildung diesen Prozess.

Bei der singulären Betrachtung der zweiten Ergebnisebene, d.h. der Wahrnehmung der nationalen Struktur, fallen drei Wirkungsmechanismen auf. Erstens hängt die *subjektive Wahrnehmung der nationalen Technikkultur* mit der *subjektiven Wahrnehmung der nationalen Berufsausbildung* zusammen. Auftrag und Anspruch eines ganzheitlichen Aufgabenzuschnitts der deutschen Kfz-Werkstattbranche haben den Auftrag und den Anspruch einer ganzheitlichen Berufsausbildung zur Folge. Dergleichen unterstützt die englische kompartimentalisierte Werkstattbranche eine fragmentierte Berufsausbildung in England. Zweitens wirken die *institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf auf den Übergang Schule – Ausbildung*. Die in Deutschland vorhandenen institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf in Form der

institutionellen Ablaufmuster Familie und Schule tragen zu einem lückenlosen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bei. In England hingegen begünstigen die fehlenden institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf einen brüchigen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Drittens beeinflussen die *institutionellen Bedingungen für biographische Orientierungsprozesse in Wechselwirkung zum Beruf* die Art der Berufsbindung. Während die deutschen Kfz-Mechatroniker sich mehrheitlich entweder über signifikante Andere oder über das Berufsausbildungssystem mit ihrem Beruf verbunden sehen (und nur wenige ihre Bindung zu ihrem Beruf über sich selbst definieren), fühlt sich der englische Kfz-Mechatroniker mehrheitlich über seine eigene Person an seinen Beruf gebunden.

Allgemein lässt sich schlussfolgern, dass das deutsche duale Berufsausbildungssystem mit einer klaren Orientierungsstruktur besticht, allerdings mit dem Preis, dass für deviante Biographieträger eine Rückführung in diese einheitliche Entwicklungslinie schwer ist. Personen, die eine klare Orientierung benötigen und wollen, profitieren, während Personen, die sich im Sinne von Becks (vgl. 2003) gesteigerter Individualisierung nicht festlegen und die sich ausprobieren wollen, auf Schwierigkeiten stoßen. Das englische modularisierte Berufsausbildungssystem lässt einen großen Spielraum für Such- und Findungsprozesse, der für Personen, die nach Struktur und Orientierung suchen, zum Scheitern führen kann. Unabhängig von der Form des Berufsausbildungssystems gelingt es den Personen, in ihrem Beruf professionell zu werden, nur der Weg dorthin ist anders. Im deutschen Berufsausbildungssystem ist der Professionalisierungsweg kürzer und stringenter (vorausgesetzt die rechtzeitige Integration in die institutionellen Ablaufmustern gelingt). Im englischen Berufsausbildungssystem dauert der Professionalisierungsweg länger und ist durch Diskontinuitäten gekennzeichnet, die die Möglichkeit bieten, sich in einem längeren und kreativen Entwicklungsprozess vor allem mit seiner Person an den Beruf zu binden, seine Nische zu finden und dadurch innovativ zu sein. Diese Ergebnisse entkräften die deutsche Befürchtung, dass die Einführung einer modularisierten Berufsausbildungsstruktur die Entwicklung eines ganzheitlichen beruflichen Selbstverständnisses verhindere (vgl. Drexel 2008; Kuda/Strauß 2006). Zudem können die Ergebnisse wichtige Hinweise geben, welche Inhalte im Curriculum des Berufsbilds des Kfz-Mechatronikers verankert sein und über welche Kompetenzen zukünftige Kfz-Mechatroniker verfügen sollten.

## Literatur

- Arnold, R./Gonon, P. (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen/Bloomfield Hills.
- Beck, U. (2003): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Bertram, B. (2003): Fünf maßgeschneiderte Ausbildungsberufe für die Fahrzeugbranche zum 1. August 2003. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (5), S. 20–25. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/824> [01.08.2012].
- Corbin, J. M./Strauss, A. L. (1993): The Articulation of Work through Interaction. In: The Sociological Quarterly 34(1), pp. 71-83.

- Drexel, I. (2008): Berufsprinzip oder Modulprinzip? Zur künftigen Struktur beruflicher Bildung in Deutschland. Krefeld. <http://www.modul2012.de/20082009/Berufsprinzip%20oder%20Modulprinzip%20-%20Aufsatz%20VLBS.pdf> [01.08.2012].
- Giegel, H.-J./Frank, G./Billerbeck, U. (1988): Industriearbeit und Selbstbehauptung. Berufsbiograph. Orientierung u. Gesundheitsverhalten in gefährdeten Lebensverhältnissen. Opladen.
- Kraus, K. (2005): Employability versus Beruf? Zur Kontextualisierung der Diskussion um Employability in Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 101(4), S. 574–592.
- Kuda, E./Strauß, J. (2006): Europäischer Qualifikationsrahmen – Chancen oder Risiken für Arbeitnehmer und ihre berufliche Bildung in Deutschland? In: WSI Mitteilungen, Bd. 11, S. 630–637. [http://www.igmetall-wap.de/publicdownload/WSI\\_EQR\\_Kuda\\_Strauss.pdf](http://www.igmetall-wap.de/publicdownload/WSI_EQR_Kuda_Strauss.pdf) [15.08.2011].
- Musekamp, F./Becker, M. (2008): Ein zweijähriger Ausbildungsberuf zwischen Integrationsanspruch und Qualifikationsbedarf. Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37(5), S. 43–47.
- Münk, D. (2003): Einflüsse der Europäischen Union auf das Berufsbildungssystem in Deutschland. In: Berufsbildung Europäische Zeitschrift 20(3), S.46–60.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: neue praxis 13(3), S. 283–293. <http://www.ssoar.info/ssoar/View/?resid=5314&lang=de> [01.08.2012].
- Schütze, F. (1981): Prozeßstrukturen des Lebenslaufs. In: Matthes, J./Pfeifenberger, A./Stosberg, M. (Hrsg.): Biographie in Handlungswissenschaftlicher Perspektive. Nürnberg, S. 67–156.
- Strauss, A. L./Corbin, J. M. (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory. Procedures and Techniques. 3. Auflage. Newbury Park, Calif.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(1), S. 131–158.