

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Friedemann Stooß

Verliert der ‚Beruf‘ seine Leitfunktion für die  
Integration der Jugend in die Gesellschaft?

18. Jg./1985

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Verliert der ‚Beruf‘ seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft?

Friedemann Stooß\*)

Wie die heutige Krise auf dem Arbeitsmarkt und der berufliche Wandel auf die Berufswahl zurückwirken, ist das Thema dieses Beitrags. Beruf wird im umfassenden Sinne gesehen. Das deutsche Verständnis von Beruf meint eine charakteristische Bündelung von Erwerb, Arbeit und Qualifikation, die den Arbeitsmarkt reguliert. Über den Beruf bildet die Jugend ihr Arbeitsvermögen – so die Leitfunktion – marktgerecht aus.

Zunächst wird (Soll-Vorstellung) gezeigt, welches die Wesensmerkmale der deutschen Berufsauffassung sind. Dann wird die Ist-Situation beschrieben, und zwar anhand der Auswirkungen neuer Technologien, der Beziehungen zwischen Ausbildung und Tätigkeit und der veränderten Bewertung der Arbeit in der Gesellschaft.

Der Soll-Ist-Vergleich zeigt, welche Gefährdungsmomente es gibt (Beispiele): Die ganzheitliche Berufsauffassung ist bedroht; Berufsbildung führt noch nicht zur vollwertigen Qualifikation; eine Trennung zwischen „vollwertiger Berufarbeit“ und einem Randbereich zeichnet sich ab; der Einschnitt zwischen Berufsabschluß und Arbeitsaufnahme entscheidet zusehends darüber, ob die Berufswahl gelungen ist. Er ist aber mit hohen Risiken verbunden; so gibt es keine umfassenden Angebote zur Orientierung und Beratung, wie es beim Übergang von der Schule in die Ausbildung der Fall ist.

## Gliederung

1. Zur Problemstellung
2. Beruf als Integrations- und Sozialisationsinstrument
3. Ausgewählte Befunde zum Wandel der Berufe
  - 3.1 Wandel der Berufsinhalte im Umfeld neuer Technologien
  - 3.2 Der Abgleich zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit
  - 3.3 Die aktuelle Diskussion um Arbeit und Beruf
4. Biographischer Verlauf und Berufsnorm – ein Soll-Ist-Vergleich
5. Resümee

## 1. Zur Problemstellung

Beruf, so eine Kernaussage der Soziologie<sup>1)</sup>, sei Gliederungs- und Strukturprinzip unserer Gesellschaft. Arbeit, Qualifikation und Erwerb seien im Beruf in spezifischer Weise kombiniert. Wer Zugang zum Erwerbsleben suche, müsse seine Arbeitsfähigkeiten so ausbilden, daß er seine Qualifikation gegen Einkommen und Versorgungschancen tauschen könne.

Berufswahl basiert auf derartigen gesellschaftlichen Vorgaben. Sie ist der von der Gesellschaft vorgezeichnete Weg zur Integration der nachwachsenden Generation und zur Übernahme der Erwachsenenrolle für alle, die darauf angewiesen sind, ihre Subsistenz (und die einer Familie) über Erwerbsarbeit zu sichern<sup>2)</sup>. Welchen Stellenwert Berufswahl im Generationswechsel hat, sei nachfolgend breiter dargestellt.

Nun vollzieht sich der Übergang, der „Stafettenwechsel“ zwischen Generationen, nicht mehr reibungslos. Die tief einschneidende Krise auf dem Arbeitsmarkt wirft lange Schatten auf die Berufswahl. Nicht allein die Knappheit der Ausbildungsplätze erscheint als Bedrohung; die Unsicherheit der Integration ins Erwerbsleben verlagert sich zusehends auf die Zeit nach dem Berufsabschluß<sup>3)</sup>: Ob jemand seine beruflichen Pläne realisieren kann, welche Ausweichmöglichkeiten sich bieten, welche Umwege und Zeitverluste er in Kauf nehmen muß, ist die eine Unwägbarkeit. Die andere ist Ungewißheit darüber, welche Kombination aus Ausbildungsberuf, Verwertungsmöglichkeiten der Qualifikation, Branchenentwicklung, Wandel der Technologie und Arbeitsmittel und dem erreichbaren sozialen Status zur dauerhaften Integration im Erwerbsleben und zugleich zu sinnhafter beruflicher Aktivität führen könnte. Wo man gestern noch glaubte, über Listen mit „Zukunftsberufen“<sup>4)</sup> Wege zur interessanten, ausbaufähigen Position weisen zu können, herrscht heute eher betretenes Schweigen. Zumindest die Jungen und Mädchen selbst, ihre Eltern und Berater sind gegenüber solchen „Hitlisten“ skeptisch geworden.

Ist der Beruf also kein Leitbild mehr für die Integration unserer Jugend in Erwerbsleben und Gesellschaft? Taugt er

\*) Friedemann Stooß ist Leiter des Arbeitsbereiches „Berufs- und Qualifikationsforschung“ im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

<sup>1)</sup> Vgl. u. a. bei Hesse, H. A., Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts, Stuttgart, 1972<sup>2)</sup>, S. 129 ff., und bei Beck, U., M. Brater, H. Daheim, Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbek bei Hamburg 1980 (mit umfassenden Literaturangaben).

<sup>2)</sup> Vgl. dazu die Regelungen des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG). Hilfe vom Lebensunterhalt hat danach ausdrücklich subsidiären Charakter und wird nur dann bewilligt, wenn alle anderen Quellen der Subsistenzsicherung – wozu auch Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe gehören; ebenso Leistungen unterhaltspflichtiger Verwandte oder Ehepartner – erschöpft sind.

<sup>3)</sup> Vgl. Daten zur Arbeitslosigkeit aus den Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit, die jedes Jahr zum 30. 9. erhoben werden. Zuletzt publiziert von Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse 1984 anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft 3/1985, S. 153 ff.

<sup>4)</sup> U. a. haben derartige Listen von „Zukunftsberufen“, die in den Jahren 1964-1966 in der Illustrierten „Stern“ publiziert worden sind, ein großes Echo gefunden. Seitdem finden sich immer wieder in Zeitschriften Artikel, die versuchen, „chancenreiche“ oder „chancenlose“ Berufe aufzulisten. Des weiteren vgl. bei Mertens, D., „Berufsprognosen“. Relativierung und Modifikation, in: Mitt(IAB) 6/1969, S. 405-416.

nicht mehr, wenn der junge Mensch vor der Aufgabe steht, seine persönlichen Ziele und Möglichkeiten in Einklang zu bringen mit den über Beruf vorstrukturierten Betätigungsfeldern?

Den damit aufgeworfenen Fragen soll in diesem Beitrag nachgegangen werden. Im ersten Schritt durch die Darstellung der Normen, die – einer Art „*Sollvorstellung*“ gleich – Berufswahl steuern (Abschnitt 2). Im zweiten Schritt durch ausgewählte Befunde zum beruflichen Wandel (Abschnitt 3). Daran schließt sich (Abschnitt 4) der Versuch an, einen „*Soll-Ist-Vergleich*“ vor dem Hintergrund biographischer Verläufe zu unternehmen. Abschließend wird dann (Abschnitt 5) auf die Ausgangsfrage nach der Leitfunktion des Berufs zurückzukommen sein.

## 2. Beruf als Integrations- und Sozialisationsinstrument

Gehen wir nochmals zurück zum Ausgangspunkt. Im Beruf, so die Feststellung, seien Kern-Elemente von Arbeit, Qualifikation und Erwerb in spezifischer und charakteristischer Weise gebündelt. Über Beruf tausche der einzelne seine Arbeitsfähigkeiten und seine Arbeitskraft gegen entsprechende Leistungen oder Gratifikationen. Beim weitaus größeren Teil der Berufstätigen – den abhängig Beschäftigten – ist dieses Tauschverhältnis vertraglich geregelt. Es wird bestimmt durch den Tausch von Geldleistungen und sozialer Sicherung (staatliche Daseinsvorsorge) gegen Arbeitsleistung. Berufe sind sozusagen Regulative für diese Tauschvorgänge; sie sind Struktur- und Tauschmuster, die für das Funktionieren des Arbeitsmarktes und das Sozialgefüge insgesamt vorgegeben sind. Im einzelnen heißt dies:

- Beruf bestimmt darüber, welche Arbeitsaufgabe dauerhaft - oder zumindest doch über längere Perioden hinweg - übernommen wird (Sinnfrage);
- er entscheidet darüber, unter welchen Bedingungen jemand arbeitet (Anforderungen/Belastungen);
- Beruf bindet den einzelnen ein ins Netz sozialer Sicherheit oder enthält die Chance, aus eigener Kraft solche Sicherheit zu erreichen (Versorgungschance);
- Beruf ist die Brücke zwischen dem Zuschnitt der Arbeitsplätze in Betrieben und Behörden und den Angeboten zur Ausbildung personaler Fähigkeiten (Qualifikationsfrage).
- Beruf meint immer auch Perspektiven, die sich dem einzelnen zur Stabilisierung und Verbesserung seiner gesellschaftlichen Position bieten (Status- und Karrierefrage).
- Beruf und Status regeln Art und Umfang der Teilhabe an materiellen und immateriellen Gütern der Gesellschaft (Frage nach den Gratifikationen). Beruf entscheidet auch über die Art der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz und in der Freizeit;
- Beruf entscheidet schließlich darüber, in welchem Ausmaß jemand über die Ausgestaltung der Arbeitsaufgabe - und in weiterem Sinne über die Struktur und Fortentwicklung der Berufemuster – mitbestimmen kann (Frage nach der Autonomie).

Das Charakteristikum des Berufs, sein einmaliges, unverwechselbares Erscheinungsbild, das im „Image“ seinen Aus-

druck findet, ist dort am klarsten ausgeformt, wo Eigenbild der Berufsvertreter und Fremdbild im Sinne der gesellschaftlichen Vorstellungen zur Einheit verschmelzen. Diskrepanzen zwischen den beiden Seiten, spiegeln sich u. a. im Arbeitsmarktgeschehen wider, beispielsweise bei „neuen Berufen“ oder beim Versuch, Berufsangehörigen ganz neue Betätigungsfelder zu erschließen.<sup>5)</sup>

Berufsdefinitionen<sup>6)</sup> rechnen die einer Aufgabe zugeordneten Verrichtungen mit zum Charakteristikum. Berufsbeschreibungen, die Jungen und Mädchen zur Orientierung über ihre Wahlmöglichkeiten an die Hand gegeben werden, konzentrieren sich darauf, welche Gegenstände mit bestimmten Arbeitstechniken und -geräten zu „bearbeiten“ sind, und unter welchen Bedingungen sich die Tätigkeit vollzieht (Milieu, Branche, Belastungen etc.). Bei Dienstleistungstätigkeiten tritt die Beziehung zwischen Subjekt, Behandlungsart und den instrumentellen Gegebenheiten ins Zentrum.

Beruf ist in mehrfacher Weise Leitbild für die Integration der nachwachsenden Generation in Arbeit und Gesellschaft: zum einen als „Berufsbild“, als eine Beschreibung von Handlungsfeldern und den dort vorherrschenden Aufgaben und Verrichtungen; zum anderen als auf solche Aufgaben zugeschnittene Ausbildungs- und Studienordnung (Qualifikationsmuster); schließlich als der *Königsweg*, die Strukturen der Gesellschaft vom Heute ins Morgen, in die Zukunft hinein fortzuschreiben.

Beruf als Vorgabe und Leitbild für die Integration der Jugendlichen meint eine Art Prüfstein für die Stabilität gesellschaftlicher Gefüge. Übernahme bestehender Tauschmuster ist eine Bedingung dafür, daß der „Stafettenwechsel“ zwischen Generationen gelingt, daß die Versorgungschancen der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Bürger und der nicht am Erwerbsleben Teilhabenden gesichert bleiben.

Die Leitfunktion von Beruf bei der Integration nachwachsender Generationen hat weitreichende Bedeutung für Gegenwart und Zukunft. Neben der sicheren Versorgung für die Älteren (Generationsvertrag) geht es um die Subsistenzmöglichkeiten der nachfolgenden Generation und um die Grundlagen für Familiengründung und Heranwachsen der Kindergeneration in gesicherten Verhältnissen. Beruf reduziert sozusagen die theoretisch denkbare Vielzahl an Kombinationen, Arbeitsfähigkeiten auszubilden, sich auf Aufgabenfelder zu spezialisieren und Arbeitskraft nachzufragen oder Arbeitsplätze zuzuschneiden auf allgemein anerkannte und verbindliche Muster für die Ausübung der Erwerbsarbeit und die Tauschvorgänge des Arbeitsmarktes. Freiheit der Berufswahl, als ein durch die Verfassung garantiertes Grundrecht (Artikel 12, Absatz 1 des Grundgesetzes), meint damit zunächst und vorrangig die von staatlicher Zuweisung und anderen Zwängen (z. B. Standesgrenzen) freie Auswahl zwischen gesellschaftlich vorgegebenen und in langen Prozessen des Abgleichs zwischen sozialen Gruppen strukturierten „Berufsbildern“. Die Ausprägung derartiger Muster für die Ausbildung der Arbeitsfähigkeiten und die Ausübung der Erwerbstätigkeiten, also die Art der Schnittstellen zwischen den Berufen, sind dagegen nicht Gegenstand garantierter Berufsfreiheit. Ob in einem Aufgabenfeld ein einziger Ausbildungsberuf, überhaupt keiner (Prinzip der Grundbildung) oder gleich mehrere Ausbildungsordnungen bestehen, darüber entscheiden – so die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahre 1969

<sup>5)</sup> Aktuelle Beispiele dafür bietet die Diskussion darüber, auf welche Weise „Lehrern“ Betätigungsmöglichkeiten außerhalb der Schulen erschlossen werden könnten. Vgl. dazu bei Havers, N., K. Parmentier, F. Stooß; Alternative Einsatzfelder für Lehrer? Eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Diskussion, in: BeitrAB 73, Nürnberg 1983, S. 117 ff.

<sup>6)</sup> Zu Elementen solcher Definitionen vgl. Stat. Bundesamt, Wiesbaden (Hrsg.), Klassifizierung der Berufe – Ausgabe 1975, Stuttgart und Mainz 1975, S. 11 f.

- die Beteiligten selbst. Gleiches gilt für die Fülle an rechtlichen Normen und anderen Regelungen, die die Ausübung bestimmter Berufe betreffen<sup>7)</sup>.

Sollvorgaben, wie sie in aller Kürze skizziert worden sind, bilden einen hochsensiblen Bereich. Erschütterungen der Basis der Berufswahl zeitigen Fernwirkungen in zahlreichen anderen sozialen Handlungsfeldern. Welche Gefahren drohen können, wird deutlich, wenn im Abschnitt 4 ein Soll-Ist-Vergleich versucht wird. Zunächst aber wäre zu prüfen, ob und inwieweit überhaupt beruflicher Wandel die Grundstrukturen tangiert.

### 3. Ausgewählte Befunde zum Wandel der Berufe

So vielfältig die Facetten, welche die Leitfunktion des Berufs für die Berufswahl ausmachen, so vielfältig sind die Ansätze, den Wandel der Berufe zu beschreiben und zu beobachten. Alle Aspekte abzuhandeln, würde den Rahmen sprengen. Ausgewählt seien nachstehend – entsprechend den das Leitbild Beruf bestimmenden Momenten – drei Bereiche: der Wandel inhaltlicher Art, wie er sich durch neue Technologien und deren Durchsetzung abzeichnet; die Frage des Abgleichs zwischen den Regelungen für die Ausbildung und den Erwerbstätigkeiten, die sich u. a. durch unterschiedliche Tempi der Veränderung beider Seiten als eine neue Barriere des Zugangs zu Berufen erweist; und schließlich sei versucht, die aktuelle Diskussion um Arbeit und Beruf daraufhin zu untersuchen, inwieweit die Leitfunktion des Berufs betroffen sein könnte.

#### 3.1 Wandel der Berufsinhalte im Umfeld neuer Technologien

Die Berufsstatistik bietet eine Fülle an Informationen zur Veränderung beruflicher Strukturen. Sie ergeben sich aus der wechselseitigen Kombination personbezogener und arbeitsplatz- oder tätigkeitsspezifischer Merkmale. Gebündelt nach „Berufen“ bilden die Daten u. a. die Grundlage einer differenzierten Information zur Erkundung der Beschäftigungsaussichten bestimmter Personengruppen oder eines einzelnen<sup>8)</sup>.

Nun stammen die Angaben, welchem Beruf wie viele Personen zugehören, von den Erwerbstätigen selbst. Sie stellen deren persönliche Einschätzung ihrer Tätigkeit oder ihrer erworbenen Qualifikation (z. B. als Lehramtsstudium oder als Abschluß in „Germanistik“) dar. Der Vorteil einer Aufbereitung der berufsstatistischen Angaben unter dem Aggregat „Beruf“ – sei es der erlernte oder der ausgeübte – liegt in der unmittelbaren Anwendbarkeit bei der Wahl des Ausbildungsgangs und des Arbeitsplatzes. Denn wie zuvor gezeigt, sind Berufe das stabilisierende Element bei der Übergabe der Arbeitsaufgaben an nachfolgende Generationen. „Berufsbilder“ sind im allgemeinen Bewußtsein verankert und mit bestimmten Bewertungen („Image“) verbunden. Je nach persönlichen Zielen und Interessen kann solche „Berufskunde in Zahlen“ in verschiedenartiger Weise in die Überlegungen zur Berufswahl einbezogen werden.

Allerdings bleiben Fragen offen. Das Wesensmerkmal „Stabilität“ der Berufsbilder führt dazu, daß sich inhaltliche Wandlungen zum Teil hinter den Fassaden gleichbleibender

Tätigkeitsbezeichnungen verbergen. Dies gilt insbesondere bei der Einführung neuer Technologien. Nur zum Teil stehen bei dem Aufkommen neuer Bearbeitungsverfahren – z. B. beim Einsatz CNC-gesteuerter Werkzeugmaschinen oder computerunterstütztem Konstruieren oder Technischem Zeichnen (CAD) – bereits die einschlägig ausgebildeten Kräfte mit neuen Tätigkeitsbezeichnungen bereit. Meist werden Kräfte, die einen Beruf haben, innerbetrieblich, bei Herstellern oder über „Technologiezentren“ auf den Einsatz neuer Techniken vorbereitet. Sie behalten vielfach ihre Arbeitsplatzbezeichnungen bei, so daß es nicht möglich ist nachzuweisen, wie viele Kräfte etwa eingesetzt sind bei der Nutzung der Kernenergie, bei Maßnahmen der Energieeinsparung oder in der Biotechnik. Wirkungen neuer Technologien lassen sich somit nicht als Gefährdungspotentiale einzelner Berufe, wohl aber global nach Berufsfeldern beschreiben. Dies sei im Hinblick auf die Ausgangsfrage versucht.

Herausgegriffen werden die Aspekte Arbeitsteilung, neuartige Kombinationen zwischen Arbeitsgegenstand (Objekt) und Arbeitsmitteln, die Belastungen und Anforderungen, Rückwirkungen auf die Qualifikation und deren Verwertbarkeit sowie auf die Berufsmuster als ganzem.

Zunächst zur *Arbeitsteilung*, sie ist die Grundlage für die Bündelung der Tätigkeiten, die in der Volkswirtschaft anfallen. Welcher Art die Aufgabenbündel sind, bestimmt u. a. die Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine oder technischem System. Bereits in der Vergangenheit hat die Anwendung neuer Verfahren dazu geführt, daß Teilaufgaben zwischen Berufen verlagert worden sind. Neue Tätigkeiten entstanden u. a. beim Ausbau der Materialprüfung, der Qualitätskontrolle, der Optimierung des Werkzeug- und Maschineneinsatzes im Wege der Arbeitsvorbereitung und Fertigungsplanung. Partikel der Arbeitsaufgaben des Facharbeiters sind auf diese Weise aus der Produktion abgewandert in Labors und Technische Büros. Die Ansatzmöglichkeiten Technischer Assistenten, der Techniker und Ingenieure sind so erweitert worden.

Informations- und Kommunikationstechnik bieten nun neue Möglichkeiten: Teilaufgaben, die zuvor mehrere Mitarbeiter getrennt voneinander erledigt haben, lassen sich zusammenführen. Sie werden zu logischen Ablauffolgen verknüpft, gehen in Informationssysteme ein und werden – so ein Schlagwort – in der „integrierten Sachbearbeitung“ am Bildschirm oder Terminal erledigt.

Ändert sich die Bündelung der Tätigkeiten, so meist auch die *Kombination* zwischen eingesetzten Werkzeugen, Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenstand. Mit der Integration zuvor getrennter Verrichtungen in technische Systeme wächst der Abstraktionsgrad der Arbeit an. Abläufe verbergen sich vermehrt hinter Blechverkleidungen oder werden ausgelagert in ferne Rechenzentren. Die Arbeitsvorgänge werden weniger (be)greifbar. In der Instandhaltung und Wartung setzen sich Teamarbeit, verbunden mit der Nutzung neuer Meß-, Prüf- und Analysegeräte durch. Die Modulbauweise bietet die Möglichkeit, ganze Baugruppen auszutauschen, wodurch sich Arbeit partiell „vereinfacht“.

Die *Belastungen und Anforderungen* wandeln sich dadurch, daß weniger Handarbeit anfällt, dagegen mehr abstraktes, zergliederndes Denken gefordert wird. Neue Anforderungen treten nicht nur beim Umgang mit neuen Techniken auf, auch Verhaltenskomponenten erhalten zusätzliche Bedeutung, u. a. die Bereitschaft zur Identifikation mit Aufgabe und Firmenzielen.

<sup>7)</sup> Die Überlegungen sind entnommen bei Hesse, H. A., Wandel der Berufe - Ende der Qualifikationen? in: Arbeiten und Lernen, 3. Jg., Nr. 18, 1981, S. 9.

<sup>8)</sup> Vgl. dazu Chaberny, A., Konzept der differenzierten Information. Zur Beschreibung der Beschäftigungsaussichten bei der Berufswahl, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 6/1984.

Daraus erwachsen weitreichende Folgen für die Berufsbildung. Die vollwertige Qualifikation entsteht zu größeren Teilen erst nach dem Berufsabschluß. Berufserfahrung und detaillierte Kenntnis betrieblicher Abläufe auf Grund langjähriger Firmenzugehörigkeit verlieren einen Teil ihrer Funktion einer Absicherung gegen Arbeitsmarktrisiken.

Die einmal erworbene *Qualifikation* ist nicht mehr gesicherter Besitzstand und solide Basis für ein langes Erwerbsleben. Sie muß fortentwickelt werden. Berufliche Fortbildung wird zunehmend zur Regel, sie ist nicht auf einige wenige zu beschränken, die die Entwicklung tragen und weitertreiben. Dies ist einer der Grundgedanken der Regelung des Arbeitsförderungsgesetzes zur Förderung der beruflichen Bildung unter Zahlung eines Unterhaltsgeldes aus dem Beitragsaufkommen zur Bundesanstalt für Arbeit.

Mit dem geänderten Angebot an Qualifikation ändert sich auch der Zugang zu Berufen, er wird „neu justiert“. Programmgesteuerte Arbeitsmittel z. B. werden weniger von Arbeitern und einfachen Angestellten als vielmehr von Sachbearbeitern in gehobenen Positionen genutzt; nach der Ebene der Berufsbildung insbesondere von Absolventen der Hochschulen und Fachschulen. Im „Büro“ zeigt sich dies u. a. daran, daß bei Männern die Anteile der Beschäftigten mit Abitur bzw. Fachschul-/Hochschulabschluß und bei Frauen die Anteile der auf Grund eines mittleren Abschlusses und einer betrieblichen Berufsbildung Tätigen expandieren<sup>9)</sup>.

Die skizzierten Folgen aus der Durchsetzung technischer Änderungen wirken auf die Berufsmuster zurück. Innerhalb der einzelnen Berufe, ja auch innerhalb der Branchen und Betriebe treten Tätigkeitsbündel, die gleich benannt sind, in moderner und in alter Form auf (z. B. der Spitzendreher neben dem qualifizierten Bediener CNC-gesteuerter Drehmaschinen). Dies erschwert die Beschreibung von Berufen in Form des knappen Überblicks, wie sie bisher bei der beruflichen Orientierung üblich ist<sup>10)</sup>. Die auf den Wesenskern zentrierten Texte können die unterschiedlichen Ausübungsformen nur noch bedingt abbilden. Am Ende gibt es keinen Arbeitsplatz, der dem gezeichneten Durchschnittsprofil annähernd entspricht (die Schnittmenge ist leer).

Die Folgen aus der Diversifikation der Berufsmuster – aus ihrer inneren Ausdifferenzierung – für den Arbeitsmarkt werden in der neueren Forschung u. a. als „Segmentation“<sup>11)</sup> beschrieben. Berufliche Teilarbeitsmärkte werden u. a. nach der technischen Ausstattung der Arbeitsplätze in kleinere Einheiten zerlegt, zwischen denen Kräfte derselben Berufsbezeichnung nicht ohne weiteres austauschbar sind. Die Arbeitsberatung und -Vermittlung steht damit vor neuen Problemen: Den Arbeitsplatz aufzugeben – wie dies unter dem Zwang der Arbeitslosigkeit massenweise geschieht – heißt damit, ein Stück seiner spezifischen Qualifikation zurückzulassen. Bei der neu aufgenommenen Tätigkeit muß es erst wieder – in arbeitsplatzspezifischer Weise – erworben

werden. Für beide Seiten erwachsen daraus Investitionen in Zeit und Geld – für den Beschäftigten genauso wie für den Erwerbstätigen selbst.

Auf der anderen Seite steht die betriebsgebundene Form der Tätigkeitsmuster. Sie breitet sich aus, soweit beim Einsatz neuer Technologien Lösungen gewählt werden, die primär an betriebsinternen Gegebenheiten orientiert sind. Je weniger die Anwendung der Informationstechnologien zu gleichartigen, betriebsunabhängigen Standards führt, um so enger wird die Bindung der Erwerbstätigen, die im Umgang mit neuartigen Techniken auf ihren Arbeitsplatz hin qualifiziert worden sind. *Betriebsorientierte Optimierung der Arbeitsabläufe gerät partiell in Widerspruch zum Erwerbsarbeit strukturierenden Berufsprinzip*, das die Brücke für den Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften und für die Regulierung des Zugangs ins Erwerbsleben bei Minimierung individueller und gesellschaftlicher Risiken darstellt.

### 3.2 Der Abgleich zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Im Mittelpunkt soll dabei nicht die Frage des Abgleichs von Bildungs- und Beschäftigungssystem stehen. Es gilt zunächst, die eben skizzierten Beobachtungen anzuwenden auf die Seite der Qualifikation, ihre Entstehung und Verwertung. Qualifikation meint ja ein persongebundenes Merkmal (das Pendant bilden die Anforderungen am Arbeitsplatz).

Bereits eingangs wurde skizziert, wie über die Entfaltung der Arbeitsfähigkeiten die Arbeitsvermögen einzelner auf volkswirtschaftliche Aufgaben und Arbeitsplatzstrukturen zugeschnitten werden. Beruf als Tauschmuster und Regulativ des Arbeitsmarktes resultiert eben aus der ihm eigenen Verknüpfung zwischen den Seiten der Arbeitskraft (Qualifikation) und der Arbeitsplätze (Anforderungen). Die Übersicht 1 zeigt in vereinfachter Form, auf welche Weise idealtypisch die Beziehungen zwischen Ausbildung und Tätigkeit angelegt sind.

Qualifikation meint danach zum einen das Kennen und Anwenden von Sachverhalten (Kenntnissen) und das Beherrschen von Arbeitstechniken (Fertigkeiten), wie es in der „Fachkompetenz“ seinen Ausdruck findet. Zum anderen gehört dazu die Bündelung typischer Verhaltensweisen, Orientierungen und Werthaltung, die sog. „Sozialkompetenz“. Beides, Fachkompetenz und Sozialkompetenz, findet über Beruf seine spiegelbildliche Entsprechung am Arbeitsplatz in „Anforderungen“ an Kenntnisse und Fertigkeiten sowie an „Verhaltenserwartungen“.

Abgleich zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit meint personale Arbeitsfähigkeit so auszuformen, daß sie den Gegebenheiten der Erwerbsarbeit entspricht. Der Absolvent soll in der Lage sein – dies ist der Kern der Forderung nach einer Abstimmung zwischen Bildungs- und Erwerbssystem – die seinem erlernten Beruf zugerechneten Arbeitsplätze auszufüllen. Auf dieser Grundhypothese basiert auch die Vorstellung, die Ebene der Berufsbildung habe dem Status der Tätigkeit zu entsprechen. Vereinfacht ausgedrückt, basiert die idealtypische Vorstellung des über Beruf institutionalisierten Abgleichs zwischen Arbeitskraft- und Arbeitsplatzseite auf der Gleichung

$$\text{(Ausbildungs-} \\ \text{inhalt x Bildungsniveau)} = \text{(Tätigkeits-} \\ \text{inhalt x Status).}$$

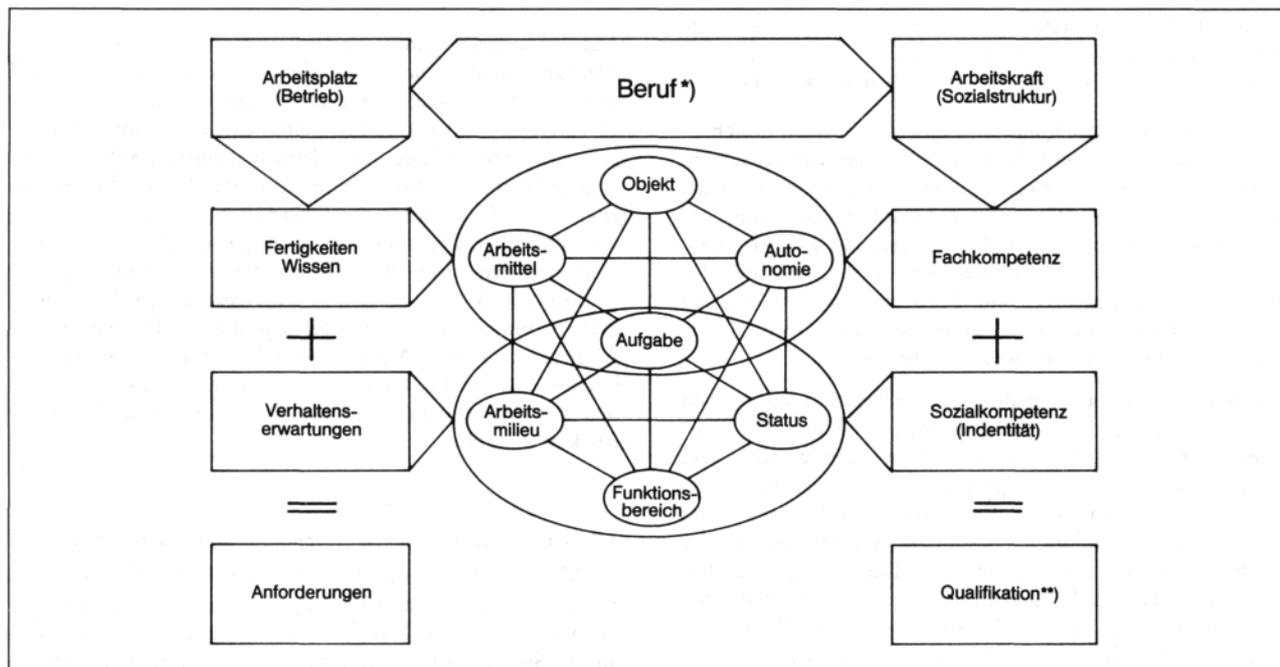
Je nach Art der Ungleichgewichte bei der Entwicklung von Bildungs- und Erwerbssystem sind Hypothesen zur Qualifi-

<sup>9)</sup> Vgl. Troll, L., Büroberufe im Wandel, in: MatAB 1/1984. Des weiteren Buck, B., Berufe und neue Technologien. Über den Bedeutungsverlust berufsförmig organisierter Arbeit und Konsequenzen für die Berufsbildung, in: Soziale Welt, 36. Jg., H. 1, 1985, S. 83 – 105.

<sup>10)</sup> Vgl. dazu die Jahr für Jahr von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, herausgegebene Informationsschrift „Beruf aktuell“, die in sehr knapper Form für die Sekundarstufe I Berufsprofile, die Grundlage der Berufswahl sein sollen, beschreibt. Letzte Ausgabe „für Schulabgänger 1986“, Nürnberg 1985.

<sup>11)</sup> Vgl. Brinkmann, C, et al, Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, in: BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

**Übersicht 1: Die Wechselbeziehungen zwischen Beruf, arbeitsplatzgebundenen Anforderungen und personbezogener Qualifikation**  
Schematische Darstellung



\*) Beruf (vgl. Abschnitt II. 1, Übersicht 3) meint eine Merkmalskombination, die für eine vorgegebene Arbeitsaufgabe charakteristisch ist; sie entsteht und besteht im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite.

\*\*) Qualifikation im Sinne von personbezogenem Arbeitsvermögen findet ihre Entsprechung durch die (Arbeits-)Anforderungen. Sie weist zwei ineinandergreifende Aspekte auf, die Fachkompetenz und die Sozialkompetenz.

entnommen aus: Stooß, F., E. Stothfang, Berufskunde, in: Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, H. 7, 1985, S. 64

kationsentwicklung formuliert worden, die die bildungspolitische Diskussion nachhaltig bestimmt haben. Dafür einige Beispiele<sup>12)</sup>:

- Dequalifizierung meint u. a., daß jemand unterhalb der Ebene seiner Berufsbildung eingesetzt wird (etwa der Jurist als Sachbearbeiter auf einer Stelle des gehobenen Dienstes), und/oder daß er seine Fach- und Sozialkompetenz nicht verwerten könne (etwa der Jurist als Taxifahrer).
- Überqualifikation bewertet den geschilderten Sachverhalt von der Arbeitsplatzseite her und konstatiert, daß der Bewerber oder Berufstätige nach Bildungsniveau und -inhalt über den Anforderungen des Arbeitsplatzes liegt. Vom verletzten Grundprinzip her gesehen, wird dann aus dem Tatbestand die oft beklagte „Fehlqualifizierung“.
- Höherqualifizierung bewertet einen gleichartigen Sachverhalt eher positiv, soweit von den am Markt aktiven Partnern die Meinung vertreten wird, die Besetzung eines gegebenen Arbeitsplatzes mit einem Absolventen des über dem Arbeitsplatz-Status liegenden Bildungsniveaus entsprechende den gewandelten Gegebenheiten.
- Polarisierung bezieht sich schließlich auf einen Vergleich zwischen der Gesamtheit an Arbeitsplätzen und Arbeitskräften – sei es innerhalb eines Betriebs, einer Branche oder der Gesamtheit der Tätigkeiten. Sie konstatiert, daß gegenüber einer vorgegebenen oder idealtypisch gedachten Struktur, die Anteile an den Polen der „Hochqualifizierten“ und

„Unqualifizierten“ ansteigen und die Mitte sich zunehmend ausdünn.

Unsicherheit für jugendliche Berufswähler erwächst schon aus den skizzierten Hypothesen an und für sich. Dies um so eher, als der Wandel manchmal als säkularer Trend oder unausweichliche Folge der Durchsetzung neuer Technologien, aber nicht als ein durch tagtägliches Handeln der Beschäftigungspolitik und der Sozialpartner gestaltbarer Freiraum ausgegeben wird. Neu justierter Zugang zum Beruf meint ja, daß die Grundannahme der Beziehung zwischen Ausbildung und Tätigkeit auf höherem Niveau wiederum zum Regulativ des Arbeitsmarktes wird. Dies etwa dann, wenn künftig mehr Jugendliche mit Hochschulrechtigung sich in Tätigkeiten auf mittlerem Niveau – z. B. in denen der Logopäden/Sprachtherapeuten, Beschäftigungstherapeuten, der Assistenten im Bereich Gesundheit, Chemie, Physik, Ingenieurwesen etc. – etablieren. Die heutige Ausnahme wird dann zur Regel und zur marktbestimmenden Norm von morgen, die Berufe werden zu „Abiturientenberufen“.

Derartige Entwicklungen sind nicht neu. Sie hat es zu allen Zeiten gegeben. Vor hundert Jahren ging die Diskussion um die Gefährdung der Erwerbsstrukturen durch die neu auf den Arbeitsmarkt kommenden „Ingenieure aus Höheren Technischen Lehranstalten“ (heute „Diplomingenieure (FH)“). Mit der Förderung der Aufstiegsfortbildung durch das Arbeitsförderungsgesetz sind neue Bildungsangebote auf mittlerem Niveau für Techniker und Betriebswirte entstanden, die längst ihren Markt erobert haben. Die zuvor vorherrschenden Muster beruflicher Karrieren, wonach mittlere Positionen innerhalb der Betriebe dadurch besetzt worden sind, daß bewährte, tüchtige Mitarbeiter mit abgeschlosse-

<sup>12)</sup> Vgl. dazu DER SPIEGEL, Akademiker. „Schotten dicht“. Artikel-Serie, beginnend mit Heft 20/1985, S. 40 ff. zu den Arbeitsmarktrisiken bzw. Beschäftigungsproblemen von Hochschulabsolventen. Lediglich von den skizzierten Prämissen einer Entsprechung von Bildung und Beschäftigung her können die Fachrichtungsprobleme in der dort geschilderten Art dargestellt werden.

ner Lehre zu Technikern, Meistern etc. „ernannt“ wurden, sind durch Auslagerungen der Qualifizierung auf Bildungseinrichtungen obsolet geworden. Ähnliche Entwicklungen sind zur Zeit beim Zugang zu den Fachtätigkeiten der Datenverarbeitung im Gange<sup>13</sup>).

Ein anderer Aspekt des Wandels der Beziehungen zwischen Bildung und Erwerbssystem bezieht sich auf die Inhalte. Zum einen gilt dies für die unterschiedlichen Tempi der Entwicklung beider Seiten; zum anderen für eine Neustrukturierung der Curricula beruflicher Qualifizierung ganz allgemein, insbesondere vor dem Hintergrund neuer Technologien.

Die Anpassung der Arbeitsplatzseite an geänderte Bedingungen des Technikeinsatzes und der damit sich wandelnden Bündelung der Tätigkeitsmuster vollzieht sich fortlaufend. Sie ist nicht von Konzessionen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen abhängig. Der Einzelbetrieb kann – im Rahmen des Arbeitsrechts und der zwischen Sozialpartnern vereinbarten Lohn-/Gehaltsgruppenstruktur – die Arbeitsaufgaben seiner internen Struktur gemäß auf Tätigkeitsmuster hin zuschneiden und Tätigkeitselemente zwischen Stausebenen verlagern (vgl. Abschnitt 3.1). Daraus resultiert der Wandel der Arbeitsplatzstrukturen, der in den auf Stabilität hin konzipierten Berufsmustern nur unzureichend abgebildet wird.

Umgekehrt sind Regelungen der Berufsbildung staatlicher Normierung unterworfen. Sie bedürfen auch auf der Ebene der Hochschulen der Zustimmung von Ministerien, etwa zu den Studien- und Prüfungsordnungen einzelner Fachbereiche. Erst recht gilt dies für die Regelung der betrieblichen Berufsausbildung. Sie entstehen in intensiver Abklärung der betrieblichen Gegebenheiten und der dort vorherrschenden Anforderungen. Beteiligt sind daran – neben den Sozialpartnern – auch die Länder als die Träger der Berufsschulen; ebenso der Bund, dem das Grundgesetz bei der konkurrierenden Gesetzgebung Kompetenzen im Rahmen des Wirtschafts- und des Arbeitsrechts (Grundgesetz Art. 74) übertragen hat.

Ausbildungsordnungen, die Inhalte der Lehrberufe und Prüfungsanforderungen verbindlich regeln, können jeweils lediglich die zum Zeitpunkt ihrer Erarbeitung herrschende Arbeitsplatzsituation abbilden. Eine Ausbildung in Arbeitstechniken, die eben erst entwickelt werden und die in den Betrieben nur ausnahmsweise anzutreffen sind, kann in Ausbildungsordnungen nicht rechtsverbindlich festgeschrieben werden. Ausbildungskapazitäten würden auf diese Weise auf jene Betriebe beschränkt, die Spitzentechnologien entwickeln oder zuerst anwenden.

Die Folge zwischen variabler Arbeitsplatzgestaltung und rechtsverbindlich normierter Ausbildungsregelung ist eine unüberbrückbare Diskrepanz zwischen aktuellem Tätigkeitsinhalt und geltenden Ausbildungsnormen. Sie besteht im übrigen ganz unabhängig von den Verfahren der Erarbei-

tung neuer Ausbildungsberufsbilder<sup>14</sup>). Partieller Verzicht auf Normierung – wie mitunter erwogen wird – kann dieses Grunddilemma nicht lösen.

Absolventen der Berufsbildung haben die Phase ihrer beruflichen Sozialisation erst dann durchlaufen, wenn ihre Qualifikation ergänzt, vertieft bzw. verbreitert worden ist. Den Status des in seinem Beruf anerkannten, kompetenten Fachmanns (der in Annoncen gesuchten „berufserfahrenen Kraft“) erreichen sie erst, wenn sie die nötige berufliche Routine und Erfahrung besitzen.

Berufsbiographisch gesehen unterbricht der Abschluß der Berufsbildung den Sozialisationsprozeß, stellt einen markanten Einschnitt dar und zwingt an einer zweiten Schwelle auf dem Wege zur beruflichen Integration zur Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Einschnitt – von dem später noch die Rede sein soll – ist bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation mit hohen Arbeitsmarktrisiken behaftet. Die hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei den 20- bis 25jährigen, die in allen westlichen Industriestaaten anzutreffen ist, zeigt dies.

Ungleichungen in Form gestörter Beziehungen zwischen Bildungsinhalt x -niveau und Tätigkeit x Status resultieren aber auch aus Problemen der „Passung“ zwischen Ausbildungsnorm und zugerechneten Erwachsenenarbeitsplätzen. Ausbildungsordnungen oder „Ausbildungsberufsbilder“ sind ja nicht immer mit „Beruf“ im eingangs beschriebenen Sinne gleichzusetzen. Dies zeigt sich u. a. bei der betrieblichen Berufsbildung.

Die bei Erwachsenenarbeitsplätzen anzutreffende Diversifikation der Tauschmuster und deren Zerlegung in parzellierte Teilarbeitsmärkte ist bereits beschrieben worden. Angesichts dieser Situation müssen sich Ausbildungsregelungen am Kern des Berufs, in gewisser Weise am kleinsten gemeinsamen Nenner orientieren. Im Interesse vielfältiger Ansatzmöglichkeiten der Absolventen und der Sicherung einer hinreichenden Zahl an Ausbildungsplätzen können Ausbildungsberufsbilder nicht allein auf moderne Tätigkeitsformen oder auf Spezialisierungsformen zugeschnitten werden. Je mehr Ausübungsformen innerhalb eines Berufs anzutreffen sind, desto weniger kann Ausbildung spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die den Anforderungen eines einzelnen Arbeitsplatztypus entsprechen, vermitteln. Sie muß „Breite“ anstreben und Qualifizierung für Belange einzelner Betriebe oder einzelner Ausübungsformen zurückstellen.

Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen – z. B. beim Industriekaufmann, Bürokaufmann, Großhandelskaufmann, Einzelhandelskaufmann – ist dieses Phänomen seit langem bekannt. Kaufmännische Berufsbildung im Betrieb bietet einen Einstieg, vermittelt Basis- und Überblickswissen für einzelne Abteilungen und stellt Zusammenhänge zum Betriebsgeschehen insgesamt her. Der Absolvent der kaufmännischen Lehre ist am Ende kein fertiger „Einkäufer“, „Verkäufer“, „Kalkulator“, „Auslandskorrespondent“, „Personalsachbearbeiter“ usw. Das wird er erst nach der Lehre, wenn er sein Berufsprofil durch Vertiefung und Ergänzung der Fertigkeiten und Kenntnisse in spezifischer Weise ausgeprägt und präzisiert hat. Der Arbeitsmarkt ist auf die skizzierte Situation weitgehend eingestellt, u. a. dadurch, daß in Annoncen „Jungkaufleute“ gesucht werden.

Bei Facharbeiterberufen aber stellen sich derartige Fragen neu. Dies in dem Umfang, in dem neugefaßte Ausbildungsordnungen der Breite des Einsatzfeldes Vorrang einräumen gegenüber der Abbildung spezieller Tätigkeitsstrukturen nach Betrieben und Branchen. Die Neuordnung industriell-

<sup>13</sup>) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Einrichtungen zur beruflichen Bildung, Ausgabe 1985, Teil C, Ziffer 2201 ff. „Informatik“ und „Datenverarbeitung“, S. 607 ff. – Die Vielzahl unterschiedlich strukturierter Kurse, mit und ohne Zertifikat, zeigt, daß hier ein Weiterbildungsangebot besteht, das bisher nicht auf spezifische Berufe zugeschnitten ist und dessen Lehrinhalte auch nicht unmittelbar aus Arbeitsplatzgegebenheiten abgeleitet worden sind.

<sup>14</sup>) So gibt es u. a. Beobachtungen, daß es in allen deutschsprachigen Ländern etwa 7-8 Jahre dauert, bis die Neuordnung von Ausbildungsberufen (Lehrberufen) abgeschlossen ist und die ersten Absolventen auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

ler Metall- und Elektroberufe<sup>15)</sup> bietet dafür ein Beispiel. Mit der Zusammenfassung zu nur noch 10 „Berufen“ mit zusammen 24 „Fachrichtungen“ ist in der Facharbeiterbildung ein völlig neuer Weg eingeschlagen worden. Die Profile sind bewußt abgehoben von Berufsmustern, wie sie gegenwärtig den Arbeitsmarkt der Fachtätigkeiten im Metall- und Elektrobereich prägen.

Der künftige Absolvent einer Fachausbildung im Metall- und Elektrobereich wird nicht ohne weiteres – nach dem bisherigen Katalog der Berufs- und Arbeitsmarktstatistik – als versierter Fachmann für den Platz angesehen werden, der heute mit „Werkzeugmacher“, „Betriebsschlosser“ oder „Elektromonteur“ bezeichnet wird. Eher wird es so sein, daß – je nach spezifischen Anforderungen des heutigen Facharbeiterplatzes eines „Werkzeugmachers“, „Betriebsschlossers“ oder „Elektromonteurs“ usw. – Absolventen aus mehreren der 24 neu geschaffenen Fachrichtungen um vakante Stellen konkurrieren. Dies bedeutet, daß sich die Zugänge zu den Facharbeitertätigkeiten im neu geordneten Bereich erst wieder einpendeln müssen. Das zuvor beschriebene „Berufsprinzip“ für die Ausprägung der Arbeitsplatzmuster und der Arbeitsmarktbeziehungen wird erst nach einer Übergangsphase kürzerer oder längerer Dauer wieder voll wirksam werden.

Wer in der Übergangsphase der „Neujustierung“ Fachkräfte sucht, wird überlegen müssen, ob er seine Stellenbeschreibung bzw. die Tätigkeitsbezeichnung in Annoncen an die neuen „Berufsnamen“ angleichen soll. Dahinter steht die Frage, welche Vorteile und Nachteile aus einer raschen Umstellung der Arbeitsplatzstruktur den Betrieben erwachsen. Ob es etwa kostengünstiger ist, künftigen Absolventen Möglichkeiten zu bieten, ihre Qualifikation auf bisherige Arbeitsplatzmuster hin umzuschichten oder umgekehrt, die heutige Facharbeiterstruktur rasch auf die neuen Gegebenheiten umzustellen. Schwierig wird es schon dadurch, daß die neuen Benennungen der Facharbeiterabschlüsse künstliche Wortgebilde sind, die sich nur mühsam in der Öffentlichkeit durchsetzen werden. Die überkommenen Berufsnamen sind eingängig, kurz, prägnant und aussagefähig; sie werden so rasch nicht abzulösen sein.

Die Reform der Ausbildung – so eine Folgerung aus den Überlegungen – verändert die Basis, auf der sich (nach idealtypischer Sicht) der Übergang der nachwachsenden Generation in Arbeit und Beruf vollzieht. Der Absolvent ist – zumindest in einer Übergangsphase – nicht eindeutig einem gängigen, im allgemeinen Bewußtsein verankerten Berufsmuster zuzuordnen.

<sup>15)</sup> Vgl. dazu Geer, R., G. Bartel, Zur Neuordnung der industriellen Metallberufe, in: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Heft 101, 7/1984, Köln 1984. Desgleichen bei IG Metall, Frankfurt (Hrsg.), Der Gewerkschafter, 33. Jg., Heft I, 1985, S. 15-21.

<sup>16)</sup> Einschlägige Programme, durch die Qualifikation der Absolventen der Berufsbildung gesichert werden könnte, sind seit einiger Zeit in der Diskussion. Vgl. dazu SACHVERSTÄNDIGENRAT zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Chancen für einen langen Aufschwung. Jahresgutachten 1984/85, Stuttgart und Mainz 1984, Ziffern 395-399.

<sup>17)</sup> Vgl. dazu Beck, U., Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit, in: MittAB 1/1984, S. 54.

<sup>18)</sup> Vgl. die Hauptgruppen der „International Standard Classification of Occupations (ISCO)“, herausgeg. vom Internationalen Arbeitsamt, Genf, 1958 (in deutscher Übersetzung herausgeg. vom Stat. Bundesamt, Wiesbaden, Stuttgart und Mainz 1960). Die Klassifizierung stellt die „Professionen“ obenan und endet mit anderwärts nicht zuordenbaren einfachen Dienstleistungsaufgaben.

<sup>19)</sup> Vgl. bei Beck, U., a. a. O., S. 54/55. Ein aktuelles Beispiel bietet dazu E. Noelle-Neumann, B. Strümpel, Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse, München, Zürich 1984, 296 S.

Ohne eine verstärkte Absicherung des Übergangs von der Erstausbildung in den Beruf, ohne zusätzliche Information und Beratung und ohne die Einsicht bei allen Beteiligten, daß berufliche Sozialisation inzwischen über die Erstausbildung hinwegreicht, entstehen an der Schwelle des Übergangs auf den ersten Arbeitsplatz höhere Beschäftigungsrisiken, die sich allzuleicht umwandeln in Unsicherheit und Irritation bei der Berufswahl<sup>16)</sup>.

### 3.3 Die aktuelle Diskussion um Arbeit und Beruf

Wenn vom beruflichen Wandel die Rede ist, geht es um alle Facetten des Berufs. Über die Abgrenzung der Arbeitsaufgaben und die daraufhin zugeschnittenen Angebote zur Ausbildung personaler Fähigkeiten hinaus, u. a. auch um die Sinnhaftigkeit des Arbeitshandelns, um die mit der Erwerbsarbeit verbundenen Handlungsspielräume und um die Übereinstimmung zwischen beruflichem und gesellschaftlichem Status.

Zweifel, ob die Charakteristika des Berufs sich heute noch zu einem wohlgeordneten Ganzen fügen, das im „Berufsmenschen“ seine typisch deutsche Ausprägung findet, werden nicht erst neuerdings laut<sup>17)</sup>. So ist offen, ob unsere deutsche Berufsauffassung jeweils für alle abgegrenzten Arbeitsaufgaben gegolten hat, ob es nicht auch bei uns Betätigungsfelder gab und noch gibt, auf die die Bezeichnung aus der US-amerikanischen Typologie der „Non-Professional-Workers“<sup>18)</sup> zu Recht anzuwenden wäre. Z. B. dort, wo auf niedrigem Qualifikationsniveau die Arbeitsleistung einzelner auf eine abnehmende Zahl an Wochenstunden verdichtet erbracht wird.

Andere Diskussionsmuster – zu denken wäre an den Wertewandel, an die geänderte Einschätzung beruflicher Arbeit durch breite Schichten<sup>19)</sup> – lassen sich aus der skizzierten Berufskrise ableiten. Einige Aspekte sollen beispielhaft herausgegriffen werden:

- Wenn unter dem Etikett „Beruf“ vielerlei spezialisierte Tätigkeiten zusammengefaßt werden, stellt sich die Frage nach der Identifikation mit dem beruflichen Tun neu. Zumindest ist nicht gewährleistet, daß sämtliche Teilaufgaben, die einem Beruf zugerechnet werden, das Kriterium der Sinnhaftigkeit der übernommenen Aufgabe erfüllen. Um so mehr gilt dies bei neuartigen Zuschnitten des Arbeitshandelns im Gefolge neuer Organisationsformen oder Arbeitstechniken, wenn Arbeitsvolumina nach rationalen Kalkülen reduziert werden.
- Die Möglichkeiten des einzelnen zur Identifikation mit seiner Aufgabe, seinem Unternehmen oder dem Produkt sind verstärkt Änderungen der Mensch-Technik- oder Mensch-Maschine-Konfiguration unterworfen. Je weiter die Integration menschlicher Tätigkeiten in Maschine-, Informations- oder Kommunikationssysteme voranschreitet, je mehr voneinander getrennte Arbeitsvorgänge als standardisierte, logisch aufeinander folgende Vorgänge im System integriert sind, um so abstrakter und weniger faßbar (mit Händen greifbar und damit erlebbar) wird Arbeit. Identifikation und Sinngebung entstehen nicht mehr naturwüchsig aus individuellem Handeln; sie müssen über neue Formen der Personalführung, der Motivation und der Rückbindung an übergeordnete – dem Erleben des Arbeitsablaufs nicht unmittelbar folgende – Vorgänge und Zusammenhänge gezielt angesteuert werden.
- Klagen über unzureichendes Interesse an Karriere und Aufstieg, an Bereitschaft zum Wechsel zwischen Betriebsteilen und Regionen sind Ausdruck geänderten Arbeitsvollzugs und geänderter Einstellung einzelner zu Arbeit und

Beruf. Auch bei hohem Bildungsniveau ist es nicht mehr selbstverständlich, des Berufs und der Karriere wegen den Wohnort zu wechseln oder eine Stelle im Ausland anzunehmen. Bei Abiturienten ist die Bereitschaft, fernab der Wohnregion und gewachsener sozialer Beziehungen aus der Schulzeit ein Studium aufzunehmen, nicht mehr im früher gewohnten Umfang vorhanden. Dies mag u. a. in der finanziellen Situation, in hohen Kosten für die Lebenshaltung an Universitätsorten begründet sein. Ein Aspekt ist aber andererseits auch das dichter gewordene Netz an Studienorten und der Erwerb von Hochschulzugangsberechtigungen durch Kinder aus sozialen Schichten, die andere Orientierungen und Verhaltensmuster aufweisen als die traditionelle Akademikerfamilie.

- „Alternative Lebensweise“ und neue Formen der Erwerbsarbeit sind dadurch gekennzeichnet, daß Inkonsistenzen auftreten zwischen Bildungsniveau, Tätigkeitsinhalt, hierarchischer Einbindung in die Arbeitsorganisation und beruflichem Status. Die mit der Berufsform der Arbeit verbundene Trennung zwischen Privatwohnung und Arbeitsstelle, zwischen Freizeit und Arbeitszeit oder zwischen bezahlten Arbeitsstunden und Konsum ist vielfach aufgehoben<sup>20)</sup>. Subsistenzsicherung wird nicht allein über Geld und Marktbeziehungen erreicht. Allerdings ist offen, ob derartige Formen mit der Beschäftigungskrise wieder verschwinden oder sich dauerhaft als außerberufliche Erwerbsarbeit etablieren.
- Daneben stehen und entstehen vielfältige Formen des Zuerwerbs oder Nebenerwerbs. Sie haben eine lange Tradition in der Landwirtschaft, wo Inhaber von Kleinbetrieben schon immer auf Zeit Erwerbsarbeit angenommen haben, die sich in unterschiedlicher Form – mal in der Forstwirtschaft, mal auf dem Bau oder auch in der Industrie – angeboten hat. Inzwischen sind die Rollen oft ausgetauscht: aus dem Nebenerwerb ohne feste berufliche Bindung wurde der Hauptberuf; die kleine Landwirtschaft zur Hobbybeschäftigung und zum Zuerwerb.
- Tradition haben Formen einer „nicht-vollberuflichen Betätigung“ auch bei Frauen bestimmter Schichten, die zur Aufbesserung des Familienbudgets eine Stelle annehmen<sup>21)</sup>. Hinzu kommt die Betätigung gegen Bezahlung neben dem Schulbesuch und dem Studium zur Aufbesserung der finanziellen Situation, sei es zur Finanzierung des Urlaubs, des Autos oder der Wohnungseinrichtung. Arbeit wird hier Mittel zum Zweck. Sie liegt eher am Rande des Lebensmittelpunkts. Annahme und Ausübung solcher Erwerbsarbeit vollzieht sich außerhalb des beruflichen Zuschnitts individueller Arbeitsfähigkeiten – der Student eines Fachs ist beispielsweise keinesfalls auf die dem angestrebten Beruf gemä-

<sup>20)</sup> Vgl. dazu Kaiser, M., „Alternativ-ökonomische Beschäftigungsexperimente“ – quantitative und qualitative Aspekte. Eine Zwischenbilanz, in: MittAB 1/1985, S. 96/97.

<sup>21)</sup> Vgl. dazu Hoffbauer: Zum Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, in: MittAB 2/1979, S. 221. Danach besteht ein (starker) negativer Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und dem Haushaltsnettoeinkommen. Mit steigendem Haushaltsnettoeinkommen geht die Erwerbstätigenquote verheirateter Frauen stark zurück. Ein Indiz dafür, daß Erwerbsarbeit verheirateter Frauen oft vorrangig der Aufbesserung des Familienbudgets dient.

<sup>22)</sup> In der öffentlichen Diskussion ist insbesondere eine Art Orientierung an den Gegebenheiten in den USA, wo in hohem Umfang Arbeitsplätze entstanden sind, die – gemessen an bundesdeutschen Maßstäben – den Kriterien voller beruflicher Integration nicht gerecht werden. Dabei kommt meist zu kurz, daß sich die dortigen Verhältnisse nicht ohne weiteres übertragen lassen.

<sup>23)</sup> Zu Fragen des Verbleibs der Absolventen aus dem Bildungssystem hat das IAB im Herbst 1984 ein Forschungstreffen durchgeführt. Die dort vorgebrachten Befunde aus Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland und dem Ausland werden demnächst im Rahmen der BeitrAB publiziert. Im übrigen vgl. dazu die Beiträge in diesem Heft, u. a. von Karen Schober und Walter Harnstein.

ßen „Jobs“ fixiert, eher geben Relationen zwischen Aufwand und Ertrag den Ausschlag.

- Die beschäftigungspolitische Diskussion um befristete Verträge, um Freiräume für die Partner am Arbeitsmarkt oder um Wege zur Re-Integration von Arbeitslosen bei Abstrichen gegenüber dem berufsgebundenen Subsistenzsicherungs- und Vorsorgeprinzip setzt bei sozialen Bindungen und Gratifikationen an, die beruflichen Standards oder Charakteristika entsprechen. Es hat den Anschein, daß die im Beruf gebündelten, mit dem System sozialer Daseinsvorsorge gekoppelten Elemente von einzelnen als Barriere für ein vergrößertes Angebot an Arbeitsmöglichkeiten angesehen werden. Damit wird die Bindung der Erwerbsarbeit an die Berufsform und die damit gegebenen stabilisierten Formen einer Übergabe der Arbeitsaufgaben auf nachfolgende Generationen in Frage gestellt. Zumindest entsteht der Eindruck, die Gültigkeit des Berufsprinzips soll auf einen zentralen Anwendungsbereich beschränkt werden. Rasche Anpassung an geänderte Bedingungen des Markts und an die internationale Konkurrenzsituation sollen dadurch forciert werden, daß in einer breiten Randzone außerberufliche Formen des Erwerbs angeboten werden<sup>22)</sup>. Gerade beim Vergleich mit dem Ausland wird oftmals übersehen, daß die Berufsform der Erwerbsarbeit, die Vorgabe von Qualifikationsbündeln, die auf Arbeitsplatztypen zugeschnitten sind, und die sozial-ethische Auffassung von einer „Berufung“ zur dauerhaft übernommenen Aufgabe, eine unser Sozialgefüge bestimmende Grundkonstante ist. Formen der Erwerbsarbeit, die aus anderen Grundelementen zusammengesetzt sind, erfordern, solange sie nicht nur Durchgangsstation auf dem Wege zur regulären beruflichen Position sind, eine andere Art der Vorbereitung der jungen Generation auf das Arbeitsleben.

#### 4. Biographischer Verlauf und Berufsnorm - ein Soll-Ist-Vergleich

In einer Vielzahl von Arbeiten ist dargelegt worden, wie nachhaltig die Beschäftigungskrise der Gegenwart die Berufswahl der nachwachsenden Generation überschattet<sup>23)</sup>. Kristallisationspunkte der Diskussion sind zum einen Arbeiten zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher, zum anderen Verbleibsfragen; beides ist eng miteinander verbunden über die biographischen Stationen des einzelnen auf dem Wege zur stabilen Berufsposition, die all die Charakteristika aufweist, die zuvor im Abschnitt 2 beschrieben worden sind.

Inwieweit gesellschaftliche Vorgaben in der ganzen Breite heute noch gelten, soll nachstehend in Form eines Soll-Ist-Vergleichs dargestellt werden. Wesentliche Aspekte dazu enthält die Übersicht 2. Sie stellt Normen, die aus der Beruflichkeit der Erwerbsarbeit abgeleitet sind, der zuvor skizzierten Entwicklung gegenüber.

Wie sich zeigt, gibt es eine ganze Reihe von Entwicklungslinien, die gängigen Vorstellungen zur Beruflichkeit und zum Regelzugang zum Erwerbsleben nicht mehr gerecht werden. Wie sich dies auf den beruflichen Einstieg auswirkt, sei hier noch etwas ausführlicher dargestellt.

Begonnen sei mit allgemeinen Feststellungen. Dazu gehört u. a., daß der „Königsweg“ zur privilegierten Berufsposition mit hohem Status und vom Durchschnitt abgehobenen Einkommens- und Versorgungschancen mit wachsenden Unsicherheiten behaftet ist. Abitur und Hochschulstudium gewährleisten nicht mehr in gewohntem Umfang den Zugang zu akademischen Professionen. Arbeitsplatzrisiken,

**Übersicht 2: Soll-Ist-Vergleich zwischen beruflichen Normen und aktuellen Entwicklungstendenzen im Umfeld Erwerbsarbeit und Berufswahl**

Soll / Vorgabe

aktuelle Entwicklung / Trends

*A) Berufsform der Arbeit als gesellschaftliche Vorgabe*

Dauerhaft übernommene Aufgabe, durch die der einzelne eingebunden ist ins Netz sozialer Sicherheit, die seinen sozialen Status, seine Karriere und das Ausmaß an Autonomie des Handelns bestimmt.

Aus der Bündelung der Faktoren ergibt sich die Bewertung der Arbeit und die Zumessung von Einkommens- und Versorgungschancen.

Die Bündelung der Elemente droht sich aufzulösen: Tendenzen inhaltlichen Wandels (Technologie etc.) verändern Aufgaben und gefährden Identifikation mit Erwerbsarbeit. Autonomie ist durch neue Formen der Arbeitsteilung zwischen technischem System und menschlicher Betätigung gefährdet.

Identität muß nicht mehr berufsgebunden sein; andere Lebensbereiche können ins Zentrum rücken.

*B) Qualifizierung als berufsbezogene Ausbildung des Arbeitsvermögens*

Berufswahl heißt zwischen vorgegebenen Bündeln der Fach- und Sozialkompetenz auszuwählen. Diese sind über Beruf an Arbeitsformen gekoppelt und legen den einzelnen auf seinen Beruf fest.

Ausbildungsinhalt und -ebene entsprechen dem sich eröffnenden Aktivitätsfeld nach Inhalt und Status.

Identifikation mit Aufgabe (Beruf) wird gegenüber Zugang zum Arbeitsmarkt zweitrangig. Ausbildung garantiert nicht volle Erwerbsbefähigung. Die Kopplung zwischen Qualifikation und Arbeitstypus ist zahlenmäßig und inhaltlich nicht mehr gewährleistet. Die Bindung zwischen Bildungsebene und beruflichem Status lockert sich bzw. wird (Akademiker) als antiquiert angesehen.

*C) Biographischer Verlauf*

Zugang zum Beruf und damit zur Lebensaufgabe über Wahl des Ausbildungsweges (1. Stufe) und einer später darauf aufbauenden Spezialisierung oder Karriere (2. und folgende Stufen).

Geradlinigkeit des Weges zur zieladäquaten Position als Regel und als im Interesse einer reibungslosen Übernahme vorgeformter Berufsrollen liegend (Stafettenwechsel zwischen Generationen).

Erstausbildung wird oft zur beruflichen „Allgemeinbildung“. Knappheit des Angebots erzwingt Auswege und Umwege (Risikominimierung durch Doppelqualifizierung). Zweite Stufe erhält zentrale Bedeutung – ohne im Netz der staatlichen Daseinsvorsorge abgesichert zu sein. Der Weg zur stabilen Position wird länger; unterschiedliche Tempi des Wandels in Bildung und Erwerbsarbeit bedingen „Mulusstadium des Berufsunerfahrenen“ mit hohem Risiko der adäquaten Aufstockung und Komplettierung der Qualifikation. Die Statuszuschreibung über Berufsbildung wird fraglich. Berufskarriere verliert einen Teil ihrer Planbarkeit.

*D) Neue Wege und Formen*

– außerhalb der überkommenen Normen deutscher Berufsauffassung –

Sie verstärken die Auflösung der ganzheitlichen Berufsauffassung. Partielle Sicht der Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund andersartiger Einbindung ins soziale Gefüge („Jobben als Gelderwerb“ nebenher)

wie sie für Positionen der mittleren und unteren Ebenen schon immer akzeptiert worden sind (während Meldungen zur Arbeitslosigkeit der Akademiker hohe Aufmerksamkeit zuteil wird), treffen alle. Relative Sicherheit wird nun von überdurchschnittlichen Leistungen und einer doppelten Absicherung über schulische und betriebliche Berufsbildung erwartet.

Die betriebliche Berufsbildung rückt zunehmend in eine zentrale Position. Sie wird u. a. deshalb zum Weg der ersten Wahl, weil sie direkten Zugang zum Erwerbsleben bietet. Daran knüpft sich die Hoffnung, wer erst einmal im System sozialer Sicherung integriert sei, der habe weniger Risiken zu gewärtigen als jener, der auf dem klassischen Wege über lange Schulbildung und ein Studium oft erst am Ende des dritten Lebensjahrzehnts seine erste Tätigkeit sucht<sup>24</sup>).

Genährt wird solche Hoffnung durch den Stellenwert praktischer Betätigung bei der Auslese der Bewerber um höhere Positionen in Wirtschaft und Verwaltung. Nicht gewährleiteter Praxisbezug der Studiengänge an Hochschulen bewirkt am Ende eine Neujustierung der Zugänge zu den hochqualifizierten Plätzen nach dem Kriterium „praktische Ausbildung“.

Der Zeithorizont, die Überdehnung der Phase der Berufsqualifizierung, wird gegenüber dem Aspekt des Beschäftigungsrisikos geringer bewertet. Die Tatsache, daß in anderen Industrieländern die hochqualifizierten Kräfte früher ihre Berufslaufbahn beginnen, tut bei uns dem Trend zur „Rückversicherung“ über Doppelqualifizierung keinen Abbruch.

Oft wird in diesem Zusammenhang übersehen, daß die betriebliche Berufsbildung selbst einen Bedeutungswandel erfährt: Die allseits begrüßte Verbreiterung des Zuschnitts der Ausbildungsordnungen, deren Entspezialisierung, hat dazu beigetragen, daß die vollwertige, marktgängige Quali-

<sup>24</sup> Vgl. dazu Alex, L., F. Stooß, Entwicklungsperspektiven der Berufsausbildung in der 2. Hälfte der 80er Jahre, Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1985, S. 17/18.

fikation einer Phase der Aufstockung und Vertiefung bedarf (vgl. unter 3.2). Breitere Grundbildung, die auf eine Erweiterung der Ansatzmöglichkeiten der Absolventen zielt, wird streckenweise zur allgemeinen beruflichen Sozialisation, die ihren engeren berufstypischen Zuschnitt erst in der nachfolgenden Phase erfährt.

Diese Trends werden durch neue Formen der Verklammerung allgemeiner und beruflicher Bildung eher verstärkt. Sie erwachsen vor allem aus der Notwendigkeit – so die Auffassung, die der aktuellen Diskussion um Lehrpläne zugrunde liegt – Grundlagen der Datenverarbeitung bzw. moderner Informations- und Kommunikationstechnologie über alle Bildungsstufen hinweg, und das heißt abgehoben von in einzelnen Berufen geforderten Fertigkeiten spezifischer Art, zu vermitteln. Auf diese Weise erhält am Ende das von beruflicher Verwertung deutlich abgesetzte Lernen am Gymnasium über „Informatik“ eine neue Art von Praxisbezug.

Eine Erkenntnis aus der Entwicklung in Berufsbildung und Arbeitswelt ist, daß Qualifikation nicht im Zuschnitt des Arbeitsplatzprofils angeboten werden kann. Sie kann auch nicht in einer Form angeboten werden, die – bezogen auf die Zeitachse – keiner weiteren Ergänzung und Umformung bedürfte. Lernen für den Beruf verlagert sich in die Erwerbsarbeit hinein. Qualifikation ist nicht einem bestimmten Abschnitt des Jugendalters zuzuordnen, sie wird eine das Erwerbsleben begleitende Aufgabe.

Neben allgemeinen Entwicklungslinien stehen Fragen, die sich an Schwellen des Übergangs stellen, die, deutlicher als in der Berufswahl Literatur thematisiert, den Weg in den Beruf kennzeichnen. Im Umfeld der Schwelle 1 der Wahl des Ausbildungsganges gehören dazu insbesondere<sup>25)</sup>:

- Höhere Barrieren des Zugangs zu den Ausbildungsberufen. Sie kennzeichnen u. a. die in Gang gekommene Neujustierung der Zugänge zu Berufen. Für Jungen und Mädchen ohne Schulabschluß oder mit Schwächen in zentralen Fächern führt dies zu Umwegen über vorbereitende Bildungsangebote, die primär darauf angelegt sind, die Eingangsqualifikation für den Zugang zur Erstausbildung zu verbessern. Sie haben bei uns – anders als in anderen Ländern<sup>26)</sup> – keinen eigenständigen berufsqualifizierenden Charakter. Es gibt keine Tätigkeitsprofile, die auf Absolventen berufsvorbereitender Bildung zugeschnitten wären.
- Ausbildungsangebote nach Art und Zahl richten sich – der Berufsform der Arbeit entsprechend – an Erwachsenentätigkeiten aus. Diese sind aber hinsichtlich ihrer langfristigen Entwicklungsperspektiven schwer einzuschätzen. Die Forderung nach der Zukunftssicherheit der Berufswahl ist im engeren Sinne immer weniger zu erfüllen. Die neuen Arbeitsplatztypen, die sich morgen und übermorgen als aufnahmefähig erweisen, sind heute im Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten nicht enthalten. In sie wächst der hinein, der an der zweiten Schwelle die Weichen richtig zu stellen vermag. Darin liegt allerdings zugleich eine Chance

<sup>25)</sup> Eine umfassende Darstellung der Probleme, die sich im Umfeld der Übergangsschwellen für die Bildungspolitik, die Beschäftigungspolitik und den einzelnen ergeben, ist enthalten bei Mertens, D., K. Parmentier, Qualifikation und Arbeitsmarkt, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handbuch zur Berufswahlvorbereitung, Ausgabe 1984, Nürnberg 1984, S. 35 ff.

<sup>26)</sup> Vgl. dazu Rothe, G., Dualsystem oder berufliche Vollzeitschule als alternative Angebote unter regionalem Aspekt, in: Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik, Bd. 1, Villingen, Schwenningen 1984, S. 59 – Im Vergleich zwischen vier Regionen in Frankreich, der Bundesrepublik Deutschland und Österreich zeigt sich u. a., daß gerade bei uns Möglichkeiten fehlen, sich über vollzeitschulische Berufsbildung direkte Wege in den Beruf in entsprechendem Umfang zu erschließen.

für alle, die, der Enge des Ausbildungsstellenmarktes wegen, an der Schwelle 1 nicht in dem Beruf Zugang gefunden haben, der ihren persönlichen Vorstellungen am nächsten gekommen wäre. Anders ausgedrückt heißt das, daß die angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten der zielgerichteten Auswahl des Einstiegs oder dem Beharren auf einem bestimmten Wege zur Erwerbsposition Grenzen setzen. Berufsmuster können nicht mehr in einer Phase auf die nachfolgende Generation tradiert werden. Informationen und Beratungsangebote, die der differenzierten Realität gerecht zu werden vermögen, sind aber noch nicht in hinreichendem Umfang vorhanden.

Erschwernisse des Einstiegs an Schwelle 1 geben der Schwelle 2 des Übergangs von der Ausbildung in eine erste berufliche Betätigung einen hohen Stellenwert. Hier entscheidet sich,

- wer seine Berufsqualifikation zielgerecht weiterentwickeln kann und welche Chancen der Verbesserung des beruflichen Status daran geknüpft sind;
- wer über Zusatzangebote der Ausbildungsbetriebe oder einzelner Unternehmen in neue Formen der Erwerbsbetätigung (angeboten werden z. B. in Einzelfällen betriebsinterne Förderungsprogramme, u. a. zum „Programmierer von CNC-Maschinen“, zum „Wartungstechniker für computergesteuerte Anlagen“, zum „Trainer für Neueingestellte/Angelernte“) hineinwächst;
- wer durch Verwertung seiner Fertigkeiten und Kenntnisse aus der Erstausbildung zu einer kompletten, marktgängigen Qualifikation kommen kann, oder wer sich zunächst damit begnügen muß, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben, auch wenn er dort seine berufliche Qualifikation nicht weiter ausbauen kann. Oft verbindet sich damit das Risiko, statusmäßig auf das Niveau des Angelernten abzusinken;
- wer Phasen der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen muß und am Ende seinen beruflichen Einstieg erst findet, nachdem er seinen Beruf gewechselt oder eine ganz neue qualifikatorische Basis für das Erwerbsleben über Fortbildung und Umschulung gelegt hat;
- wer über weitere Berufsbildung – zumeist in schulischer Form – sich Anwartschaften auf Berufspositionen höherer Ebenen zu sichern vermag;
- wer Beruf in seiner Ganzheitlichkeit, mit den ihm eigenen Befriedigungsangeboten erleben kann und aus solcher umfassenden beruflichen Integration sich seine Position im Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu sichern vermag;
- wer Erwerbsarbeit als Mittel zum Zweck betreiben wird, aber den Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen außerhalb der Berufsform der Arbeit wird setzen müssen (oder wollen).

All dies sind zentrale Fragen, deren Beantwortung in der einen oder anderen Weise den Lebensweg des Individuums nachhaltig prägt. In den Angeboten, die unsere Gesellschaft jungen Leuten zur beruflichen Orientierung macht, wird der hohe Stellenwert einer solchen zweiten Schwelle nicht deutlich. Hilfen zur Daseinsbewältigung, die unser auf kollektive soziale Absicherung angelegtes Gesellschaftssystem an der Schwelle 1 umfassend anbietet, gibt es bei der Weichenstellung an der zweiten Schwelle kaum.

## 5. Resümee

Erwerbsarbeit, so die eingangs getroffene Feststellung, wird in unserer Gesellschaft in Berufsform angeboten. Die Kernelemente von Arbeit, Ausprägung der personalen Arbeitsfähigkeiten und der Sicherung von Einkommens- und Versor-

gungschancen sind im Beruf in charakteristischer Weise gebündelt. Er verbindet die Bündelung von Fach- und Sozialkompetenz, wie sie dem Nachwuchs zur Wahl gestellt ist, mit den Abgrenzungen der Arbeitsaufgaben in Unternehmen und Behörden. Daraus erwächst seine Funktion als Regulativ des Arbeitsmarktes, sein zentraler Stellenwert als Tauschmuster von Arbeitskraft gegen Einkommen und soziale Sicherheit.

Berufsform der Arbeit ist der Königsweg, stabile gesellschaftliche Strukturen in die Zukunft hinein fortzuschreiben. Die Übernahme der vorhandenen Tauschmuster ist eine Bedingung dafür, daß der Stafettenwechsel von einer Generation zur anderen ohne Gefährdung der Lebensfähigkeit der Gesellschaft gelingt.

Die Leitfunktion des Berufs für die Integration der Nachwachsenden ist gekoppelt an eine ganzheitliche Berufsauffassung, die gekennzeichnet ist durch eine Verknüpfung von Erwerbs- und Versorgungschancen mit gesellschaftlichen Zusagen, im Beruf eine sinnerfüllende Betätigung zu finden, über solche Aktivität sich in der Gesellschaft zu verorten, sich Autonomie und Chancen der Mitgestaltung der Berufsmuster zu sichern und so seine Identität als Person zu finden.

Solche Leitfunktion des Berufs ist als Grundelement der Berufsorientierung und der Entscheidung über Ausbildung und Erwerbsbetätigung derzeit nicht zu ersetzen. Auch ist im Moment nicht erkennbar, wie ein Bezugssystem zur Verortung der nachwachsenden Generation ins Erwerbsleben beschaffen sein könnte, das sich nicht an den vorherrschenden Grundmustern der Arbeitswelt orientierte.

Gleichzeitig ist festzustellen, daß die Berufelandschaft sich nachhaltig verändert. Die Ganzheitlichkeit, die charakteristisch deutsche Bündelung der Kern-Elemente, ist durch die in Gang gekommene Entwicklung bedroht. Indizien dafür sind:

- Berufsmuster sind heute in erster Linie im gesellschaftlichen Bewußtsein verankerte Ausformungen der Erwerbsarbeit. Betriebliche oder behördliche Arbeitsplatzstrukturen, die dazu das Gegengewicht in Form vorfindbarer Realität des Arbeitslebens bilden sollten, werden unscharf; ihre Vielfalt nimmt zu. Bei gleichbleibenden Benennungen der

Berufe entstehen weit ausufernde Ausübungsformen, die Teilarbeitsmärkte in sich bilden.

- Qualifikation kann nicht mehr in einem Zuge auf die Anforderungen der Arbeitsplätze zugeschnitten werden. Firmenspezifische Lösungen bei der Arbeitsorganisation und bei der Anwendung neuer Technologien bedingen eine Variationsbreite der Qualifikation zu vermitteln, die mit der Erstausbildung nicht abzudecken ist.

- Die vollwertige, marktgängige Qualifikation findet erst in der Phase nach der Erstausbildung ihre beständige Form. Damit rückt die Schwelle 2 des Übergangs von der Berufsbildung auf den ersten Arbeitsplatz in den Mittelpunkt. Hier entscheidet sich, ob die gesellschaftliche Integration gelingt und eine stabile Berufsposition erreicht wird. Die im Rahmen staatlicher Daseinsvorsorge angebotenen Orientierungs- und Beratungshilfen aber sind noch stark daran orientiert, die berufliche Positionierung der nachwachsenden Generation geschehe in einem Zuge mit der Entscheidung für die Berufsbildung.

- Außerberufliche Formen der Erwerbsarbeit als ein Mittel zum Zweck („Jobben“) gewinnen an Gewicht. Insbesondere die Diskussion darüber, inwieweit Entwicklungen in den USA für uns Modellcharakter haben könnten, hat zu Überlegungen geführt, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die nur partiell berufstypische Befriedigungsangebote bieten.

- Auf der anderen Seite entstehen alternative Formen der Erwerbsarbeit, die ebenfalls zentrale Elemente der Berufsnorm vernachlässigen. Offen ist dabei, ob dies Modelle künftiger Ausgestaltung von Erwerbsmöglichkeiten sein könnten, u. a. im Hinblick auf die Aufhebung der Trennung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, bezahlter Arbeitszeit und Freizeit oder zwischen leitender und ausführender Tätigkeit.

Beruf und Berufsverständnis sind der Diskussion über Wege zur Eingliederung hunderttausender Arbeitsloser nicht entzogen. Ihre Funktion der Orientierung nachwachsender Jahrgänge auf dem Wege zur Erwerbsarbeit wird aber nur dann erhalten bleiben, wenn die Sekundär- und Tertiärwirkungen wirtschafts- oder beschäftigungspolitischer Entscheidungen auf ein so hochsensibles Gebiet gesehen werden und ggf. offene Flanken rechtzeitig durch aktives Helfen für Betroffene gesichert werden.