

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Werner Dostal, Friedemann Stooß, Lothar Troll

Beruf – Auflösungstendenzen und  
erneute Konsolidierung

## **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 „Schwerpunkt-heft“, 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>

# Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung

Werner Dostal, Friedemann Stooß und Lothar Troll\*

Der Beruf ist noch immer Basis für Orientierung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Er ist in der Lage, die vielfältigen Strukturen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu beschreiben. Berufszuordnungen und -bewertungen finden eine hohe Akzeptanz. Allerdings wird Beruf in seinem umfassenden Verständnis heute oft als Auslaufmodell bezeichnet und der Job als Gegenbild kurzfristiger und eher eindimensionaler Tätigkeitsstruktur als Zukunftsmodell propagiert.

Beruf hat viele Facetten: Raster für die Integration Jugendlicher, Tauschmuster, Arbeitsmarktregulator, Emanzipationsbasis, Identifikationskern bei sozialer und personaler Einordnung, Raum für Aufgaben- und Pflichterfüllung, Element sozialer Stabilität. Diese Aspekte sind in den letzten Jahrzehnten weitgehend in stabilen Stammebeschäftigten aufgetreten. Die Auflösung dieser stabilen Rahmenbedingungen in der nachindustriellen Gesellschaft wird oft dahingehend interpretiert, daß mit dieser Entwicklung auch der Beruf seine Bedeutung verliere.

Als Indizien für die These, daß die Dauerhaftigkeit von Beruf gefährdet sei, werden angeführt, daß die berufliche Identität sich anderen Identifizierungsbereichen unterordne, daß Berufsausbildung und Berufstätigkeit sich voneinander abkoppeln, daß sich die Berufsausbildung zersplittere und damit für eine klare Identifikation nicht mehr geeignet sei, daß unscharfe Berufsangaben Signal für die schwindende Möglichkeit beruflicher Allokation seien und daß die Flexibilität enge Berufsabgrenzungen verbiete.

Bei der Analyse zukünftiger Arbeitswelten lassen sich Segmente vorstellen, von denen einige weiterhin betriebs- bzw. unternehmenszentriert sind und bei denen der Berufsbezug zwar sinnvoll – insbesondere für den Einstieg –, aber nicht unbedingt notwendig ist, während bei anderen Segmenten wegen des Verlustes dieser Betriebsbindung neue Identifikationsmuster erforderlich sind. Der Beruf in seiner umfassenden und zugleich offenen Struktur sowie seiner Beziehung zur Professionalität dürfte gerade in diesen offenen Arbeitsformen eine neue und wesentlichere Bedeutung erhalten.

Dieser Beitrag kann nur ein erster Schritt sein. Das komplexe Thema „Beruf“ soll zunächst lediglich in seinen vielen Facetten beschrieben und eingeordnet werden. Weitere Arbeiten sollen folgen, in denen Einzelbereiche schärfer abgegrenzt und anhand von Forschungsergebnissen belegt werden.

## Gliederung

- 1 Einführung: Beruf und Job als Gegenwelten
- 2 Beruf als Begriff und gesellschaftliches Phänomen
  - 2.1 Beruf im historischen Kontext
  - 2.2 Der Berufsbegriff in seiner Mehrdimensionalität
  - 2.3 Rolle der Berufsbenennungen
  - 2.4 Zunehmende Unschärfen bei Berufsangaben
  - 2.5 Die Berufsklassifikation
  - 2.6 Berufsbeschreibungen durch die Berufskunde der Bundesanstalt für Arbeit
- 3 Beruf in seinem Stellenwert für Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft
  - 3.1 Beruf als Tauschmuster und Arbeitsmarktregulator
  - 3.2 Die emanzipative und rechtliche Bedeutung von Beruf
  - 3.3 Beruf als Mittel zur sozialen und personalen Identifikation
  - 3.4 Beruf als Raum für Aufgaben- und Pflichterfüllung
  - 3.5 Berufsschutz als Element sozialer Stabilität

- 4 Auflösungstendenzen von Beruf
  - 4.1 Verlust der Dauerhaftigkeit
  - 4.2 Gefährdungen beruflicher Identität
  - 4.3 Abkopplung von Berufsausbildung und Berufstätigkeit
  - 4.4 Erosion der Berufsausbildung
  - 4.5 Steigende Flexibilitätsanforderungen
- 5 Rolle von Beruf im Wandel der Arbeitswelt
  - 5.1 Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis
  - 5.2 Dominante Arbeitstypen
  - 5.3 Beruf in der nachindustriellen Gesellschaft
- 6 Zusammenfassung und Ausblick

## Literatur

### 1 Einführung: Beruf und Job als Gegenwelten

Das Verständnis von Arbeit, ihre Bewertung und ihre Beschreibung haben sich immer wieder verändert, je nach den Rahmenbedingungen, unter denen Menschen die Arbeit gesehen haben. Unser heutiger „Arbeitsbegriff“ ist durchaus nicht losglöst von den historischen Entwicklungen und den natürlichen und gesetzten Rahmenbedingungen. Er ist zudem vielfältig und zeigt auch aktuell eine hohe Dynamik. Die Zentralität von Arbeit in der Gesellschaft und für die Gesellschaft wird daran deutlich, daß Thesen vom „Ende der Arbeit“ große Resonanz finden.

\* Dr. Werner Dostal ist Leiter des Bereichs Berufs- und Qualifikationsforschung im IAB, Friedemann Stooß leitete diesen Bereich bis 1993, Lothar Troll ist Mitarbeiter im Bereich Berufs- und Qualifikationsforschung. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Hier soll die Frage nach dem „Beruf“ untersucht werden: Wird es in der Zukunft noch Berufe geben, oder wird Erwerbsarbeit ohne das, was wir als Beruf bezeichnen, abgeleitet? Wird es also, wie schon sehr früh formuliert wurde, nur noch Tätigkeitsmuster oder „Jobs“ geben? Oder besteht weiterhin der Wunsch und/oder die Notwendigkeit, Berufe abzugrenzen, sie auszufüllen und in ihrem Rahmen Erwerbsarbeit zu leisten?

Neben den traditionellen Zuordnungen, die den Beruf als umfassenden Begriff festlegen, der eine Vielzahl von Teilkategorien mit jeweils unterschiedlichem Gewicht harmonisch integriert, sehen aktuelle Beziehungsmuster die Erwerbstätigkeit eher im Job, der ad hoc spezifische Tätigkeiten umfaßt, ohne die weiteren Teilkategorien von Beruf mit zu transportieren.

Schließlich gibt es immer wieder Einschätzungen, die davon ausgehen, daß die Erwerbstätigkeit aus dem Lebenszentrum auswandert und andere Bezüge zentral werden und daß damit insbesondere der Beruf an den Rand gedrängt würde bis hin zur Aussage, daß Beruf ersatzlos gestrichen werden könnte, da er in der modernen Gesellschaft keine Bedeutung mehr habe.

Daraus ergibt sich ein breites Spektrum: Auf der einen Seite der Beruf in seiner umfassenden Gewichtung, in der die soziale und gesellschaftliche Existenz auf die berufliche Verortung bezogen wird, auf der anderen Seite eine Gesellschaft von Menschen, die weder Sinn noch Verständnis für eine berufliche Verortung aufbringen und ihre – auch berufsähnlichen – Aktivitäten über andere Lebenssphären definieren.

Die Dominanz beruflicher Kategorien zeigt sich in folgenden Zusammenhängen:

In Bilderbüchern, in Liedern sowie in Spielen sind berufsbezogene Aspekte immer sehr dominant gewesen (siehe dazu beispielsweise Wallendy 1949, im Überblick Schneider 1990). Waren es früher eher handwerkliche Berufe im Wohnumfeld – beispielsweise der Bäcker und der Kaufmann – die in den Büchern und Spielen vorkamen, so kamen dann Räuber und Gendarm, auch Soldaten, bis diese vom Fußballprofi abgelöst wurden – allesamt spezifische beruflich definierte Rollen. Konkret werden Berufsfragen bei der Berufswahl, die einerseits Selbstfindung, andererseits Wahrnehmung der Erwerbswelt beinhaltet, und in der als Ergebnis eine zukunftsgerichtete Einordnung in eine durchaus als beruflich empfundene und geprägte Zukunft steht. Allein hier zeigt sich die große Bedeutung und Nützlichkeit eines knapp zusammenfassenden Begriffs für ein komplexes Phänomen, denn eine Orientierung nur auf der Basis von wechselnden Jobs oder vielfältiger Tätigkeiten dürfte weitaus schwieriger sein, als wenn auf klar beschreibbare Berufsfelder zurückgegriffen werden kann, wenn also die übergroße Vielfalt der Merkmale in charakteristischen Clustern überschaubarer Zahl zusammengefaßt und konkretisiert ist.

Die heutigen Berufsbildungsstrukturen der Aus- und Weiterbildung sind zwar überwiegend berufsbezogen, nicht aber mit der Berufelandschaft kongruent. Für manche Berufe gibt es keine geschlossene Ausbildungen, andere sind erst über Weiterbildungszertifikate erreichbar, für manche gibt es lediglich Einarbeitungen. „Berufsausbildung“ als abschließlicher Weg in den jeweiligen Beruf hat – speziell im Dualen System – eine gewisse Tradition, doch daneben zeigen sich zunehmend offene Muster, in denen Bildungselemente individuell gewählt und zusammengestellt werden und somit keine spe-

zifische Beruflichkeit über die Qualifizierung vermittelt wird oder sich noch nicht prägend ausgewirkt hat, da die Entstehung bzw. Schaffung eines Berufsbildes einen langwierigen Prozeß darstellt.

In der Arbeitswelt wird der Beruf genutzt, um die Rolle des einzelnen im Betrieb und in der Gesellschaft zu beschreiben und zu bewerten. Betriebe sind nicht nur gezwungen, für die Statistik der sozialversicherten Mitarbeiter Berufskennziffern anzugeben, sondern sie nutzen den Berufsbegriff sowohl in der Berufsausbildung als auch für die Personalwirtschaft und die Personalplanung. Allerdings zeigen sich deutliche Auflösungstendenzen (siehe dazu den Aufsatz von Baethge in diesem Heft), da im Wandel betrieblicher Arbeitsteiligkeit die traditionellen Berufszuweisungen oft nicht mehr geeignet sind, die aktuellen Erwerbsstrukturen zu beschreiben. Von den Erwerbstätigen selbst ist aber eine Berufszuweisung weiterhin gewünscht und wohl auch erforderlich, insbesondere wenn sich die betriebliche Zuordnung lockert.

Nach dem Ausscheiden bzw. Rückzug aus der Erwerbstätigkeit ist für viele Menschen in der Rückschau der Lebensweg durch den Beruf und die berufliche Tätigkeit geprägt. Viele Menschen haben durchaus den Wunsch, weiterhin ihre Berufszugehörigkeit aufrechtzuhalten, möglicherweise sogar die Zuordnung zum Betrieb, in dem sie längere Phasen ihrer Erwerbstätigkeit verbracht haben. Selbst im Ruhestand spielen der frühere Beruf und die Art der abgeschlossenen Erwerbstätigkeit eine weiterhin dominante Rolle.

Ein Gegenbild dazu könnte der Mensch sein, der in einer Lebenswelt agiert, in der Berufe nicht wahrgenommen werden, weil in den sozialen Bezügen Menschen nicht in ihrer Berufsrolle, sondern in anderen Aktivitäten erlebt werden, in der die unmittelbaren Dienstleistungen von Menschen ad hoc in Form von Jobs ohne Einbindung in traditionelle Berufsrollen geleistet werden. Eine Berufswahl erfolgt nicht, es werden lediglich Gelegenheitsarbeiten ausgeübt, bei denen möglicherweise Berufstätigkeiten abgedeckt werden, die aber wechselhaft und ohne Stabilität sind.

## 2 Beruf als Begriff und gesellschaftliches Phänomen

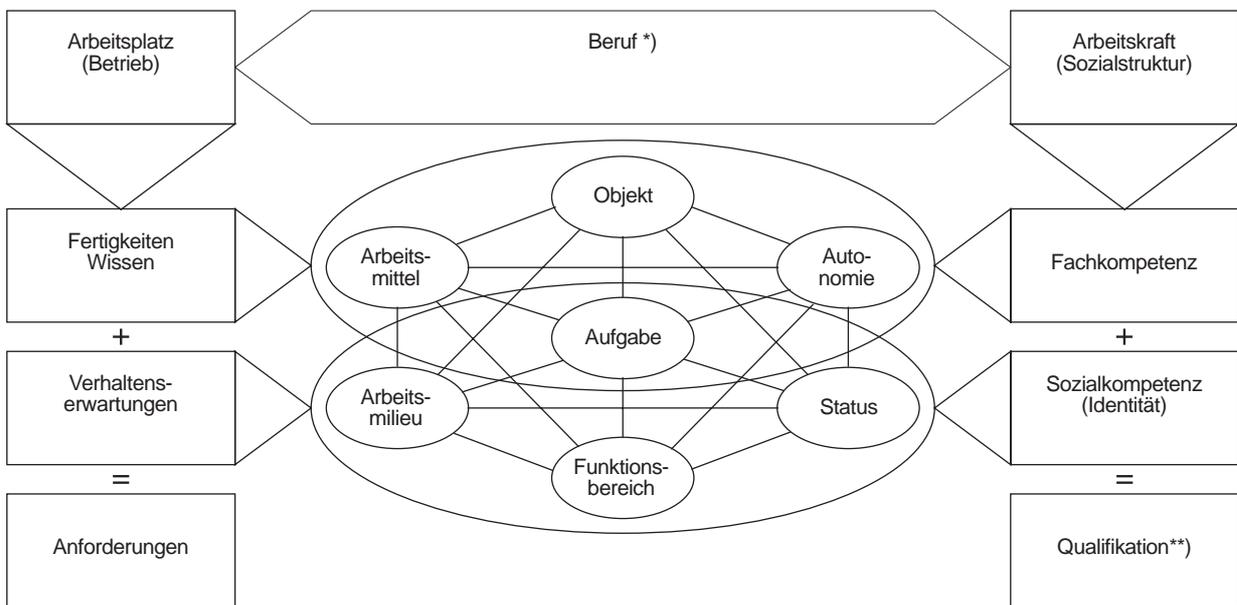
### 2.1 Beruf im historischen Kontext

„Das Wichtigste im Leben ist die Wahl des Berufes. Der Zufall entscheidet darüber.“ (Pascal) „Der Beruf ist das Rückgrat des Lebens und seine Wahl die wichtigste Entscheidung, die der Mensch treffen muß“ (Nietzsche) „Von der Berufswahl hängt zu einem wesentlichen Teil die weitere Ausgestaltung unseres Lebens ab, und jede Veränderung kommt einem Schicksalsumschwung gleich.“ (Sacherl 1954). Diese drei Zitate, ausgewählt aus einer reichen Palette derartiger Stellungnahmen, zeigen einerseits die Bedeutung, die dem Phänomen Beruf zugemessen werden, andererseits aber auch die damit verbundenen Probleme.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „Beruf“ oft unscharf verwendet und nicht eindeutig von Bezeichnungen wie „Arbeit“, „Tätigkeit“, „Qualifikation“ oder „Job“ unterschieden. „Das sprachlich von „rufen“/„Ruf“ abgeleitete Wort „Beruf“ ist zwar schon Jahrhunderte bekannt, die Geschichte seiner Verwendung ist aber noch nicht ausreichend geklärt und bedarf noch tiefer schürfender Nachforschungen“ (Molle 1968).

Das deutsche Berufsprinzip basiert u.a. auf ethisch-religiösen Bindungen. Seine Deutung läßt sich auf eine göttliche „Be-

## Die Wechselbeziehungen zwischen Beruf, arbeitsplatzgebundenen Anforderungen und personenbezogenen Qualifikationen



\*) Beruf meint eine Merkmalkombination, die für eine vorgegebene Arbeitsaufgabe charakteristisch ist; sie entsteht und besteht im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite.

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

### Beruf:

Der aus der Alltagssprache in die Sprache der Wissenschaft übernommene Begriff ist bis heute vielschichtig, mehrdeutig und umstritten. Der Beruf stellt die für eine vorgegebene Arbeitsaufgabe charakteristische Merkmalskombination dar. Beruf entsteht und besteht im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite. Verfassungsrechtlich ist ein Beruf „jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung.“ Die freie Wahl des Berufes wird vom Grundgesetz garantiert, kann aber durch Gesetz eingeschränkt werden.

In der Berufsforschung wird Beruf durch folgende Merkmale umschrieben:

- Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen (Sachverhalte kennen und anwenden sowie Arbeitstechniken/Fertigkeiten beherrschen) und Sozialkompetenz (als einer Bündelung typischer Verhaltensweisen, Orientierungen und Werthaltungen).
- Aufgabenfelder, die den Qualifikationsbündeln zugeordnet sind und die durch eine Kombination aus Arbeitsmitteln, Objekt (Gegenstand) und Arbeitsumfeld geprägt sind.
- Hierarchisch abgestufte Handlungsspielräume, die sich aus der Verknüpfung der Qualifikationsseite (Arbeitskraftseite) mit der funktionalen Ausprägung der Arbeitsaufgaben (Arbeitsplatzseite) ergeben. Sie sind bestimmt durch den Status (die betriebliche Position des einzelnen), die Organisationseinheit (Aufgabengebiet/Abteilung) und das spezifische Arbeitsmilieu. In diesem Rahmen können persönliche Interessen im Sinne gestalterischer Ziele entfaltet werden.

- Beruf wirkt über die Erwerbstätigkeit hinaus als Strukturmerkmal gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung.

Zusätzlich wird Beruf durch die folgenden Merkmale abgerundet:

- Gegenstand (Objekt/Subjekt), z.B. Werkstoff oder Produkt
- Arbeitsmittel, z.B. Maschinen, Werkzeuge, Geräte
- Arbeitsort und Arbeitsmilieu, geprägt durch Wirtschaftszweig, Branche, spezifische Belastungen, besondere Arbeitsbedingungen
- Aufgabenbereich, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, z.B. Organisationseinheit, Abteilung

Über den Beruf in seiner hierarchischen, statusmäßigen Abstufung sind die Chancen des einzelnen festgelegt, sein Einkommen zu sichern, sich selbst zu verwirklichen, autonom zu handeln, an Kulturgütern teilzuhaben, über die Arbeit seine Identität zu finden und an der Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Berufsmuster aktiv mitzuwirken.

### Job:

Als Gegenbild zum umfassenden Berufsbegriff umschreibt der aus dem amerikanischen Sprachraum kommende Begriff „Job“ eine „Tätigkeit zum Geldverdienen“, die in einer Arbeitsgesellschaft höchster Arbeitsteiligkeit als voraussetzungslose, schnell zu lernende Teilaufgabe definiert ist und die eher kurzfristig wechselnd abgeleistet wird, ohne daß auf dieser Basis eine stabile Identifikation mit der Aufgabe entsteht. In dynamischen Wirtschaften ist diese Form der Erwerbstätigkeit in der Lage, schnell auf neue Herausforderungen einzugehen, sie zeigt aber dort Probleme, wo befriedigende Leistungen nur mit längerfristiger Identifikation möglich sind.

*Beruf und Job sind somit die weit auseinanderliegenden Pole eines Spektrums, in dem Erwerbstätigkeit verortet werden kann.*

rufung“ des Menschen für bestimmte Tätigkeiten oder Aufgaben bis in die Reformationszeit und sogar bis in die frühchristliche Theologie zurückverfolgen. Bereits im Mittelalter wurde der Ausdruck „berufen“ jedoch auch im weltlichen Sinne gebraucht. Handwerker wurden an Höfe berufen; an Universitäten werden heute noch Professoren berufen, Soldaten werden zum Wehrdienst einberufen.

Im 16. Jahrhundert konnte sich das Wort Beruf gegenüber dem Ausdruck „Stand“ offenbar nicht allgemein durchsetzen. In dem von Hans Sachs verfaßten und von Jost Amman mit Kupferstichen bebilderten Werk „Eygentliche Beschreibung Aller Stände auff Erden“ aus dem Jahre 1568 oder in dem 1698 in Regensburg erschienenen Bilderwerk von Christoff Weigel „Abbildungen der Gemein-Nützligen Haupt Stände“ werden 122 bzw. 204 „Stände“ vorgestellt und beschrieben. Molle (1968) weist nach, daß noch 1900 in Urkunden durchgehend „Stand“ anstelle von „Beruf“ gebräuchlich war. Für Preußen läßt sich dies noch für 1929 (für Formulare an bayerischen Gymnasien sogar bis 1970) belegen.

Im 18. Jahrhundert wurden Beruf und die berufliche Arbeitsteiligkeit Thema der sich entwickelnden Nationalökonomie und auch der deutschen idealistischen Philosophie (Fichte, Schleiermacher).

In seiner Gesellschaftskritik im 19. Jahrhundert beschreibt Karl Marx die Entfremdungsformen einer durch Berufsdifferenzierung sich vertiefenden Arbeitsteilung. Sein Gegenkonzept: „Morgens jagen, nachmittags fischen, nach dem Essen kritisieren ... wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer ... zu werden“ (Marx) soll die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsteiligkeit des damaligen Proletariats überwinden.

Im allgemeinen Sprachgebrauch des 19. Jahrhunderts verfestigte sich der Begriff „Beruf“ und trat vor allem in Verbindung mit anderen Begriffen auf, z.B. Berufsgenossenschaft, Berufskrankheit, Berufsvereine. Nach der Reichsgründung 1871 nahm die Verwendung des Ausdruckes Beruf stark zu. Die ab 1882 durchgeführten Berufszählungen verwenden schon kombinierte Fachausdrücke wie Berufsabteilung, Berufsart in Sinne von Gewerbe bzw. Wirtschaftszweig. Es werden aber, abgeleitet aus der historisch geprägten Hauswirtschaft, jeweils auch die Familienangehörigen und Dienstboten dem Beruf des „Familienoberhauptes“ zugeordnet. Erst 1925 werden nur noch die Erwerbstätigen in Berufen erfaßt. In den 20er Jahren wurde „Beruf“ vor den Hintergrund der industriellen Arbeitsteilung zum Thema „konservativ kulturkritischer“ Diskussion (Voß 1994). Dunkmann (1922) beklagte das System der tayloristischen Arbeitsteilung und der „reinen Vernunft“ im Arbeitsleben. „Wo die Ökonomie allein das Wort hat, hat der Beruf nichts mehr zu sagen.“ Dem müsse begegnet werden, in dem „wir auch unter modernen Arbeitsbedingungen dennoch danach streben müssen, der arbeitenden Menschheit ihren Beruf wiederzugeben“ (Dunkmann 1922: 204-206).

In der Zeit des Nationalsozialismus bekam der Beruf eine besondere Bedeutung. Im Rahmen gesellschaftlicher Umstrukturierung wurde der Beruf ein wichtiges Klassifizierungselement. In einem Arbeitsbuch wurden die Arbeitsverhältnisse im Detail dokumentiert. Ziel war es, über diese Instrumente einen Überblick zu dem vorhandenen Arbeitskräfte-reservoir zu bekommen, um damit den Arbeitskräfteeinsatz in der Rüstungswirtschaft planen zu können. Facharbeiter waren zunächst für den Kriegsdienst unabhkömmlich, erst 1943 wurde dies zurückgenommen. Gleichzeitig wurde die Kriegswirtschaft so weit wie möglich auf Anlernberufe umgestellt, sodaß die Dominanz der Facharbeiter abnahm.

In der Nachkriegszeit wurde gesellschaftlicher und emanzipativer Aufstieg eng mit der Zugehörigkeit zu einem höher bewerteten Beruf verbunden. Berufswahl und Berufsqualifikationen wurden Schlüssel zu einer besseren Position in der Gesellschaft, während die Rolle von Herkunft und Besitz eher abnahm. Auch bei der Subsistenzsicherung wurde das Arbeitseinkommen dominant, während Kapitaleinkommen, Versorgung aus der eigenen Landwirtschaft und Transfereinkommen peripher wurden. „Der Beruf ist, neben der Familie, eine der großen sozialen Sicherheiten, die der Mensch in der modernen Gesellschaft, insbesondere in der westlichen Zivilisation noch besitzt, verglichen etwa mit seinem Verhältnis zur Politik, zur Freizeit, zur Kultur und, jedenfalls in den meisten Fällen, auch zur Religion.“ (Schelsky 1965: 238, auch zitiert bei Paul-Kohlhoff 1998: 15). Beruf als Begriff und als gesellschaftliches Phänomen hat sich demnach parallel mit der Industriegesellschaft etabliert, seine Bedeutung hat im Laufe der Zeit deutlich zugenommen. Eine Existenz ohne Berufsbezug ist heute – mit Ausnahme der Kinder und der Ruheständler – kaum denkbar.

## 2.2 Der Berufsbegriff in seiner Mehrdimensionalität

Bei einer Analyse der Berufsdefinitionen und -vorstellungen wird die Vielschichtigkeit sehr deutlich (siehe Übersicht 1). So scheint die Berufszugehörigkeit viele gesellschaftliche Strukturen abzubilden und die Allokation des Individuums in der Gesellschaft weitgehend zu bestimmen. Folgende Aspekte erscheinen besonders relevant: (vgl. Übersicht 1)

- Freiheit der Berufswahl als Basis der freien Entfaltung der Persönlichkeit (GG Art. 2 und 12),
- Beruf im Zentrum der Lebensplanung (siehe Crusius/Wilke 1979),
- Beruf als Gliederungsprinzip der Gesellschaft (Beck/Brater/Daheim 1980),
- Berufskonstruktion als Stabilisierung und Tradierung sozialer Rollen (Hesse 1972),
- Beruf als Indikator der sozialen Allokation (Crusius/Wilke 1979),
- Berufsschutz als Stuserhalt (Berufsunfähigkeitsrente (AFG § 103 II und Zumutbarkeits-Anordnung der BA vom 16.3.1982) bzw. Schadensausgleichskategorie,
- Beruf als Bündelung von Werten in einer Erwerbsgesellschaft (Beck 1996),
- Berufstätigkeit als Nutzung von spezifischen Qualifikationsressourcen (Meier 1996)

Zur weiteren Abgrenzung wird in Übersicht 2 auf der Basis aktueller Gegebenheiten

- Beruf in seinen Attributen beschrieben,
- skizziert, welche Komponenten die Berufswahl kennzeichnen,
- und es werden die Probleme aufgezeigt, die bei verhinderterem Übergang in den Erwerbsberuf entstehen.

Schließlich zeigen die Definitionen der Übersicht 1 eine Reduktion auf die ausgeübte Tätigkeit oder auf spezifische Qualifikationen. Die unterschiedlichen Elemente von Beruf sind eng miteinander verknüpft, ja gewissermaßen wohl der Kitt, der diese Vielfalt zu einem Ganzen zusammenfaßt, also jene Elemente, die den Beruf ausmachen:

- Aufgaben und Tätigkeiten
- Erforderliche Qualifikationen und Erfahrungen
- Genutzte Arbeitsverfahren und -techniken
- Relevante Arbeitsmittel

## Übersicht 1: Elemente und Aspekte ausgewählter Berufsdefinitionen und -vorstellungen (des deutschsprachigen Raumes)

Autor/Quelle	wesentliche Elemente/ Aspekte der Definition	Autor/Quelle	wesentliche Elemente/ Aspekte der Definition
M. Weber (1925)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die durch Spezifizierung und (eine typische) Kombination abgehobene Leistung einer Person,</li> <li>• die Basis einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist</li> </ul>	H. Hartmann (bei Luckmann u. Sprondel, Hrsg., 1972) – in Erweiterung des Ansatzes von H. Daheim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf als Prozeß und als Interaktionsfeld</li> <li>• als kontinuierliche Veränderung der Dimensionen „Wissen“ (Qualifikation) und „soziale Orientierung“</li> <li>• wobei bezogen auf die Fixpunkte „Arbeit“, „Beruf“ und „Profession“ typische Ausprägungen (Kombinationen) entstehen</li> </ul>
Berufspädagogische Deutungen a) nach H.A. Hesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf als Chance zur Persönlichkeitsbildung und -entfaltung</li> <li>• die aus freien Stücken, der Eignung und Neigung folgend, übernommene Aufgabe</li> <li>• durch deren Erfüllung das Individuum der Gemeinschaft dient</li> </ul>	M. Brater (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombination von Arbeitsfähigkeiten, über die Berufsinhaber verfügen</li> <li>• sie werden in speziell strukturiertes Arbeitsangebot eingebracht</li> <li>• Ausdruck der gesellschaftlichen Realität und damit Organisationsform gesellschaftlicher Arbeitsteilung</li> </ul>
b) nach W. Voigt (in Anlehnung an M. Weber, 1925)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die durch Spezifizierung und eine typische Kombination abgehobene Leistung einer Person</li> <li>• die Chancen zur Eingliederung in gesellschaftliche Positionen, Normen und Strukturen bietet</li> <li>• aber die Fähigkeit zu kritischer Distanz und Veränderung der Strukturen einschließt</li> <li>• und die Basis für eine kontinuierliche Versorgung darstellt.</li> </ul>	G. Büschges (1975)	<p>Drei Dimensionen sind zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das in der beruflichen Sozialisation erworbene Arbeitsvermögen (die Berufsqualifikation)</li> <li>• die aufgrund vorherrschender Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung entstehenden Berufspositionen</li> <li>• die am Arbeitsmarkt nachgefragten, an person- und organisationsspezifischen Merkmalen orientierten Berufsmuster (Kombinationen)</li> </ul>
c) nach H. Blankertz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medium der Bildung</li> <li>• Erwerbschance</li> <li>• Kombination von Tätigkeiten</li> </ul>	J. Kühl, L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf als Bündelung von Arbeitskräfteprofilelementen zu einer Einheit</li> </ul>
d) nach W. Arnold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wertorientierte und gesinnungsmäßige Erfüllung einer Leistungsaufgabe</li> </ul>	DDR-Arbeitskräfte-systematiken (1978)	<p>Beruf = Komplex von Voraussetzungen – Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten –,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der zur Ausführung gesellschaftlich notwendiger Tätigkeiten auf einem bestimmten Arbeitsgebiet erforderlich</li> <li>• und durch Berufsart und Berufsniveau gekennzeichnet ist.</li> </ul> <p>Tätigkeit = Teil der gesellschaftlichen Gesamtheit, die ein Werkträger im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung überwiegend verrichtet</p>
e) nach A. Fischer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit als Zwang, Spiel, Pflicht, Gemeinschaftsdienst, Gottesdienst</li> </ul>	R. Crusius, R.M. Wilke (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf als interessenbezogenes Kriterium für das individuelle und kollektive Handeln der abhängigen Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, das dem Rentabilitätsprinzip des Kapitals entgegengesetzt werden kann</li> </ul>
f) nach A. Huth	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsidee ist an zwei leitende Begriffe gebunden: Eignung und Leistung</li> </ul>	U. Beck, B. Brater, H. Daheim (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf ist Kristallisationspunkt der beruflichen Identität</li> <li>• Struktur und Gliederungsprinzip der Gesellschaft</li> <li>• Kompetenzdomäne</li> </ul>
Th. Scharmann (1956)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgeltliche Dienstleistung zur Befriedigung materieller und geistiger Bedürfnisse</li> <li>• sie wird kontinuierlich erbracht</li> <li>• aus freien Stücken übernommen (nach Eignung/Neigung)</li> <li>• ist spezialisiert und wird erlernt</li> </ul>	Amtliche Berufsklassifizierung (Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1961, 1970, 1975, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (von der Arbeitsaufgabe her) bestimmte Verrichtungskombination</li> <li>• die zu charakteristischer Bündelung personaler Fertigkeiten und Erfahrungen führt</li> <li>• auf Erwerb ausgerichtet ist</li> <li>• wodurch der einzelne zur Leistung der Volkswirtschaft beiträgt</li> </ul>
E. Ulrich, M. Lahner (1970)	<p>Drei Aspekte werden genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der wirtschaftliche Aspekt: Die Tätigkeit, die dem Beruf zugrunde liegt, dient dem Lebensunterhalt und dem Erwerb von Gütern</li> <li>• der fachliche und stoffliche Aspekt: Das Arbeitsgebiet, die Aufgabe und das Ergebnis der Arbeit sind festlegbar und gegenüber anderen Aufgaben, Arbeitsgebieten und Arbeitsergebnissen abgrenzbar</li> <li>• der „Blumenstrauß“-Aspekt: Die Aufgaben, die Funktionen, die Tätigkeiten und Verrichtungen sind mehr oder weniger vollkommen gruppiert. Wesentlich ist, daß die Kombination ein bestimmtes charakteristisches oder institutionell festgelegtes Bild ergibt</li> </ul>	H.A. Hesse (1972)	<p>Beruf als „Vorgabe“ (der Gesellschaft) – als Aktivitätsrahmen, den das Individuum vorfindet und mitgestaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beruf als planvoll konstruiertes Muster</li> <li>• das der Qualifizierung und dem Tausch von Arbeitskraft dient</li> </ul>
		H. Maier (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ursprünglichste Form dessen, was heute „lebenslanges Lernen“ bedeutet</li> </ul>

Quelle: von Henniges, H., Stooß, F., Troll, L., Berufsforschung im IAB: In MittAB 1/1976, Seite 5 (veränderte und erweiterte Wiedergabe 1998)

- Werkstoffe, Materialien und Produkte, die die Berufsausübung beeinflussen
- Betrieblicher Einsatzbereich
- Arbeitsmilieu und -ort
- Wirtschaftszweig bzw. Branche
- Hierarchische Stellung im Betrieb
- Stellung im Beruf
- Mobilitätsstrukturen bei Einstieg und Ausstieg

**Übersicht 2: Beruf als Strukturprinzip und Tauschmuster – Attribute/Befriedigungsangebote, Berufswahlkomponenten und Elemente sozialer Diskriminierung Arbeitsloser**

Attribute/Befriedigungsangebote	Berufswahl-Komponenten	Arbeitslose diskriminierende Elemente.
Einen Beruf auszuüben heißt:	Am Ende der Berufsbildung entscheidet sich ...	Diskriminiert sind Arbeitslose durch ...
eine Arbeitsaufgabe dauerhaft übernehmen, etwas Sinnhaftes tun	wer in der Berufsarbeit den Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen findet	das Fehlen einer Aufgabe, keine sinnvolle, anerkannte Arbeit haben
spezifischen Anforderungen gerecht werden, nach denen sich Berufe voneinander unterscheiden	wer durch Weiterlernen Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern (Zukunftsbereufen) erhält	nicht ausgelastet sein, seine Kräfte, Wissen und Können nicht anwenden und nutzen können (fehlende Selbstbestätigung)
eingebunden sein ins soziale Netz durch Rechtsansprüche	welcher soziale Status erreichbar ist und wie er verbessert werden kann	angewiesen sein auf „Sozialleistungen“ (Gefahr sozialen Abstiegs!)
über eigenes Einkommen frei verfügen können	welche Perspektiven sich eröffnen, ein adäquates Einkommen zu erzielen	kein selbst erarbeitetes Einkommen zur freien Verfügung haben
seine berufliche Position verbessern, ggf. weit über den Berufsstart hinaus	wer mit/ohne Weiterbildung in höhere Positionen aufsteigen kann	fehlende Berufsperspektiven, „Entfremdung vom Beruf“, Ungewißheit, ob Rückkehr in den Beruf gelingen wird
anerkannt und sozial integriert sein, darauf soziale Kontakte aufbauen und pflegen	wer „Beruf“ in seiner Ganzheit, mit all seinen Attributen erfährt	Verlust sozialen Ansehens, Gefährdung der sozialen Integration (Isolation!)
eine gefragte Qualifikation haben und sie bei der Berufsarbeit laufend aktualisieren	wer seine Qualifikation anwenden/aufstocken und so mit der Entwicklung Schritt halten kann	Risiko, den Status einer qualifizierten Fachkraft bzw. den Anschluß zu verlieren (Dequalifizierung!)
berufliche und persönliche Identität aufbauen, sich selber verwirklichen, teilhaben an der Fortentwicklung des Berufsbildes	wer im Beruf personale Identität und soziale Anerkennung (Ansehen) gewinnt bzw. seinen Lebensmittelpunkt woanders suchen muß	Gefährdung personaler Identität, nicht mehr teilhaben an der Fortentwicklung der Berufsmuster

**2.3 Rolle der Berufsbenennungen**

Systematische und alphabetische Verzeichnisse der Berufsbenennungen entstehen aus Befragungen, in denen die Berufsangabe im Klartext erhoben wird, und aus lexikalischen Arbeiten, durch die alle jemals aufgetauchten Berufsbenennungen dokumentiert werden. Insgesamt hat die Berufskunde der Bundesanstalt für Arbeit – bei der Einführung der Informationstechnik – in einer großangelegten Aktion etwa 100.000 unterschiedliche Berufsbenennungen in einer Datenbank gespeichert, die im deutschsprachigen Raum vorkommen.

Die Aussagekraft der Benennungen ist recht verschiedenartig, manche bezeichnen das Arbeitsgebiet klar, präzise und allgemeinverständlich, andere sind unscharf und verschwom-

men. Viele, zumal neuere Bezeichnungen sind wenig bekannt, was u.a. damit zusammenhängt, daß laufend neue Berufsbezeichnungen entstehen, die zunächst nur einem kleinen Kreis von Experten bekannt sind.

Die Berufsbezeichnungen transportieren vor allem die folgenden Dimensionen:

- Die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten in ihrer Kombination, auf die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zugeschnitten sind;
- die Position des Individuums im Geflecht arbeitsteiliger Organisationen;
- die Einordnung ins gesellschaftliche Wertesystem, durch die personale und soziale Identität ausgeformt wird.

Für Berufsorientierung, -beratung, Stellensuche, -angebote und -vermittlung ist es unabdingbar, daß klare Vorstellungen zu den verschiedenen Dimensionen der Berufe für alle Beteiligten verfügbar sind. Dies ist die Aufgabe der Berufskunde, die die Art und Weise der Berufsausübung laufend beobachtet und ihre Informationen zu „Berufsbildern“ verdichtet. Beruf in seiner Mehrdimensionalität ist auch in der gesellschaftlichen Kommunikation präsent: „Die Antwort auf die Frage (nach dem Beruf) erleichtert die Einstufung eines Menschen innerhalb des beruflichen Wertesystems: Mag diesem System auch der Charakter von Vorurteilen oder Stereotypen anhaften.“ (Frieling 1980: 3)

Allerdings hat die Allgemeinverständlichkeit und die Aussagekraft der Berufsbenennung in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen. Dies beruht vor allem auf

- der weiteren Spezialisierung, in der sich Teilaufgaben und -tätigkeiten aus traditionellen Berufen herausgelöst haben und in neu zugeschnittenen Berufen auftreten,
- neuen „synthetischen“ Berufsbezeichnungen, die nicht mehr zur Alltagssprache werden und nur unter Eingeweihten verständlich sind,
- der Zusammenfassung von Berufsinhalten früher getrennter Berufe in neuen sog. Hybridberufen,
- der zunehmenden Benennung von Berufen nach dominanten extrafunktionalen Berufselementen, die sich in traditionellen Berufsbenennungen nicht ausdrücken lassen (beispielsweise Manager, Berater),
- der „Berufskosmetik“, die dazu genutzt wurde, Berufe schlechten Images durch neue Benennungen aufzuwerten, was vor allem durch Berufsverbände und Stellenanbieter erfolgte,
- der Zersplitterung der beruflichen Bildungsangebote, in denen sich die in Konkurrenz zueinander stehenden Anbieter zunehmend neuer Berufsbenennungen bedienen, um die Besonderheit ihrer Angebote auf dem Markt zu demonstrieren,
- der Übernahme von Benennungen aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum, sowohl bei Fachberufen (beispielsweise „Layouter“ oder „Help-Desk-Operator“) als auch bei Aufstiegsberufen (beispielsweise „District-Manager“ oder „Art-Director“),
- der Trennung von Berufs- und Lebenswelt, in der Berufstätigkeiten oft unter Ausschluß der Öffentlichkeit erbracht werden,

### Übersicht 3: Der Wandel der Berufsstruktur von 1939 bis 1995 nach zwei Berufssektoren und 12 Berufsbereichen (Angaben in Prozent)

Berufsbereich	Anteilswert in Prozent							
	Dt. Reich		Bundesrepublik Deutschland			Deutschland		Deutschland
	1939*	1950	1961	1970	1980	West	Ost	
						1990***	1995****	
<b>ERWERBSTÄTIGE INSGESAMT</b>								
A) Produktion, Instandhaltung	62,3	57,1	48,7	41,2	32,4	28,0	34,1	25,8
Ia) Naturprodukte gewinnen	27,3	22,2	13,7	7,8	5,5	3,9	4,8	3,1
Ib) Bodenschätze, Mineralien abbauen	1,8	2,1	1,5	0,7	0,4	0,3	0,2	0,3
IIa) Grundstoffe, Produktionsgüter erzeugen	8,3	5,2	7,0	6,8	4,5	3,8	4,1	2,7
IIb) Konsumgüter herstellen	10,8	9,9	8,4	7,3	5,3	4,6	5,4	3,8
IIIa) Gebäude, Verkehrsanlagen bauen und warten	8,5	9,5	8,4	7,6	6,3	5,2	6,0	6,3
IIIb) Maschinen, techn. Anlagen montieren, warten	5,7	8,1	9,6	11,0	10,4	10,2	13,6	9,6
B) Dienstleistungen, Infrastrukturaufgaben	37,7	42,9	51,3	58,8	67,6	72,0	65,9	74,2
IVa) Planungs-, Laborberufe	1,2	1,8	3,2	4,7	5,6	6,0	9,8	6,4
IVb) Verwaltungs-, Büroberufe	15,0**	9,7	13,0	18,3	19,2	20,6	14,4	20,2
Va) Dienstleistungskaufleute		6,4	8,9	10,2	10,1	11,0	7,9	11,2
Vb) Personenbezogene Dienstleistungen	3,8	5,4	5,9	9,5	12,9	15,1	15,5	16,9
VIa) Sachbezogene Dienstleistungen	8,5	10,1	10,4	9,7	9,4	8,6	10,5	9,6
VIb) Bereichsübergreifende Infrastrukturaufgaben	9,3	9,6	9,9	8,3	10,4	10,8	7,8	9,9
Erwerbstätige insgesamt (=100,0%) in Millionen	39,8	23,5	26,5	26,3	26,9	28,8	8,0	36,0
Zahl der Berufsbezeichnungen nach der Berufsklassifizierung	7.500	14.000	16.000	20.000	22.000			30.000

\* nach dem damaligen Gebietsstand des Deutschen Reichs  
 \*\* durch Änderungen der Berufssystematik nur zusammengefaßt vergleichbar  
 \*\*\* zum Zeitpunkt der deutschen Vereinigung im November 1990  
 \*\*\*\* Deutschland insgesamt nach Wiedervereinigung

Quellen: Ergebnisse der Volks- und Berufszählung 1939 lt. Statistisches Jahrbuch 1941. Lt. Stooß, F., 1992  
 Ergebnisse der Volks- und Berufszählungen 1950, 1961 und 1970. Lt. W. Karr, R. Leupoldt: Strukturwandel des Arbeitsmarktes von 1950 bis 1970 nach Berufen und Sektoren, BeitrAB 5, Nürnberg 1976.  
 Ergebnisse des Mikrozensus 1980, zusammengefaßt aus Unterlagen des Stat. Bundesamtes, Wiesbaden.  
 Ostdeutschland – „Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer“, November 1990  
 Westdeutschland – Globalzahl für 11/1990 lt. Schätzung des Statistischen Bundesamtes (vgl. Presse-Information der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 8/1991 vom 06.03.1991, S. 1); Strukturen aus Fortschreibung der Mikrozensus-Daten für 1989 geschätzt (vgl. K. Parmentier, F. Stooß, L. Troll: IABkurzbericht Nr. 11 vom 21.04.1992.

- der Informatisierung, die bei einheitlicher Arbeitsumgebung (Bildschirm und Tastatur) kaum Rückschlüsse auf die Berufsinhalte zuläßt und eine arbeitsplatzbezogene Berufsbeschreibung erschwert.

Gleichwohl bleiben die Berufsbenennungen Grundinformationen der Berufsforschung, basieren doch darauf Analysen und Aussagen zu den Haupttrends des beruflichen Wandels (Übersicht 3), ebenso aber zur Betroffenheit einzelner Gruppen und Berufe von Arbeitslosigkeit bzw. zu partiellen Arbeitskräftedefiziten und -überhängen (vgl. dazu Dostal/Parmentier/Schade 1999). Allerdings werden zunehmend auch tätigkeitsbezogene Charakterisierungen verwendet, um die Veränderung der Berufsinhalte bei stabiler Berufsbezeichnung deutlich zu machen. Dies ist ein Schritt, die hinter der Berufsbezeichnung stehende Mehrdimensionalität erkennbar zu machen.

In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion der letzten Jahrzehnte wurde immer wieder vermutet, daß wegen der Zentralität von Arbeit in der DDR sich die dortigen Berufsstrukturen von denen der Bundesrepublik entfernt hätten. Durch gesellschaftliche, wirtschaftliche oder technische Umbrüche, so die Annahme, seien die langfristigen Entwick-

lungslinien der Berufsstrukturen verändert oder sogar unterbrochen worden.

Im Zuge der deutschen Einigung wurde im IAB dieser Frage bereits früh nachgegangen: In einer im November 1990 durchgeführten Arbeitsmarktumfrage im Rahmen des Arbeitsmarkt-Monitors wurden die Berufsstrukturen in West und Ost verglichen (siehe dazu Parmentier u.a. 1992), nachdem bereits zuvor Ergebnisse aus dem Datenspeicher „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen (GAV)“ vorlagen. Die Übersicht 3 enthält u.a. eine Gegenüberstellung der Berufsbereiche in den alten und neuen Bundesländern, und es wird deutlich, daß bei der Verteilung der Erwerbstätigen nach Berufsbereichen die Unterschiede erstaunlich gering waren. Unterschiede ergaben sich überwiegend daraus, daß im Westen mehr Personen in Verwaltungs- und Büroberufen, im Osten mehr Planungs- und Laborberufe zu finden waren. Daneben war die Besetzung der Berufe mit Männern und Frauen in Ost und West unterschiedlich. Insgesamt gesehen konnte also die jeweilige Gesellschaftspolitik die globalen Berufsstrukturen nur unwesentlich verändern, was deutlich macht, daß in Deutschland der Beruf und seine Interpretation offenbar eine autonome und tragfähige Kategorie ohne allzu große Beeinflussung durch gesellschaftspolitische Impulse ist.

## 2.4 Zunehmende Unschärfen bei Berufsangaben

Berufsangaben müssen klar, kurz und handhabbar sein. Berufskategorien müssen den Durchschnittsbürgern wie den Personalfachleuten geläufig sein. Um welche Vorstellungen es hier geht, wird deutlich, wenn Pictogramme mit den Stereotypen der Berufsbilder Abschlußklassen an Haupt- und Realschulen vorgelegt werden. In aller Regel werden Schüler und Schülerinnen die Bilder korrekt den Berufen zuordnen.

Erfahrungen bei Großzählungen, in denen präzise Berufsangaben abgefragt wurden, zeigen in den letzten Jahren zunehmende Unschärfen. Schon bei der Berufszählung 1987 war erkennbar, daß Vorgehensweisen, die in Jahrzehnten angewendet und verfeinert worden waren, an ihre Grenzen stoßen. Die präzise Berufsangabe, die in einem Kurzprogramm prismengleich ein plastisches Bild der ausgeübten Tätigkeit erschließt, gibt es über weite Strecken nicht mehr. Allein die Frageformulierung im Mikrozensus „Welche Tätigkeit (Beruf) üben Sie aus?“ weckt Zweifel: Ist „Beruf“ im Sinne der personalen Identität und sozialen Verankerung gemeint oder schlicht die Bezeichnung für die tagtägliche Arbeit? Die gegebenen Antworten ergeben zumindest streckenweise Anhaltspunkte für eine Erosion des Berufsverständnisses.

Diese Unschärfen basieren einerseits auf der Verschiebung der Berufsinhalte aus den traditionellen Berufsmustern hinaus, die es kaum noch möglich machen, mit traditionellen, historisch geprägten Berufszuordnungen umzugehen, sie sind aber auch Hinweis auf die zunehmende Integration von Elementen früher einzeln eingebrachter Berufe in neuen Hybridberufen. In der Klassifizierung der Berufe (1992) sind aus diesem Grunde Auffangpositionen gebildet worden, um auch die eher unspezifischen Berufsangaben zuordnen zu können. Die intensive Nutzung dieser Kategorien zeigt, daß es einen hohen Bedarf dieser eher allgemeineren Berufszuordnungen gibt.

Auf dem Arbeitsmarkt ist erkennbar, daß Stellenangebote – je nach dem Grad der Professionalisierung – sich entweder auf die Berufsangabe beschränken, oder – bei unscharfen Berufsangaben – eine größere Zahl von Berufs- und Ausbildungsabschlußbenennungen aufgeführt werden. Zusätzlich werden die Tätigkeiten und Arbeitsmittel im Detail beschrieben, indem „Spezialisten für“ gesucht werden, bei denen dann die Aufgaben und Erwartungen weiter erläutert werden. Die Frage, warum diese eher offenen Angaben vermehrt auftreten, läßt sich über die folgenden Entwicklungen beantworten:

- Die Änderungsgeschwindigkeit beim Entstehen neuer Berufe und bei der Professionalisierung hat zugenommen. Zugleich besteht im Feld sich erst entwickelnder Berufe ein besonderer Personalbedarf.
- Die Aufgaben lassen sich nicht mehr nach alten Mustern abgrenzen, da bei der Aufgabenmischung auch Elemente aus weiter entfernt liegenden Berufsfeldern integriert werden.

Der Bedeutungsgewinn extrafunktionaler Qualifikationen wird meist im Sinne einer reduzierten Arbeitsteiligkeit interpretiert. Gleichzeitig werden bei den Fachqualifikationen weitere Spezialisierungen deutlich.

## 2.5 Die Berufsklassifikation

Immer schon waren Statistik und Forschung darauf angewiesen, die Vielzahl der Berufsbenennungen systematisch zu ordnen und nach Aggregationsebenen zu einer handlichen Zahl

von Einheiten zu verdichten. Dabei muß jede Benennung eindeutig einer statistischen Einheit zugeordnet werden. Die Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (StBA) wurde über Jahrzehnte als das Instrument der Erhebung, Vercodung und Verdichtung der erhobenen Berufsangaben (Berufsbenennungen) ausgebaut; sie wird in einer Fassung des Jahres 1988 nach identischen Regeln auch von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit verwendet (zu den Grenzen und den Möglichkeiten, die die Berufsklassifikation der Forschung setzt, vgl. Dostal/Parmentier/Schade 1999).

Ab der Berufsklassifikation 1970 gibt es in Deutschland keine offiziellen Berufsbeschreibungen mehr, die bei der Klassifizierung von Berufsangaben helfen können, sondern lediglich Auflistungen der in einer Einheit aggregierten Berufsbenennungen. In diesem Zusammenhang erscheint es problematisch, daß bei den Richtlinien des StBA für Interviewer zwar auf eine klare und detaillierte Berufsangabe gedrungen wird, aber keine weiteren Hilfen angeboten werden.

Im hier behandelten Kontext sei festgehalten, daß eine hierarchische, eindeutige Zuordnung von Berufsbenennungen zu Klassen etc. der komplexen Realität von „Beruf“ nicht gerecht werden kann. Es zeigen sich die Probleme in großer Vielfalt, beispielsweise:

- Beliebigkeit der Angabe: die meisten Erwerbstätigen können aus einer größeren Menge von Berufsbenennungen wählen, die alle mehr oder weniger zutreffen.
- Dominanz der in der Berufsausbildung erworbenen Zertifikate, die nicht immer den ausgeübten Beruf charakterisieren.
- Antizipation der Berufsbewertung bei der Berufsangabe in sensiblen Situationen, wie dies in der Berufsprestigeforschung deutlich wird.

Dennoch ist insbesondere für quantitative Angaben eine eindeutige Zuordnung von Belang, sodaß bei aller Problematik auf derartige Zuordnungen nicht verzichtet werden kann. Allerdings zeigen sich dann bei dem Vergleich unterschiedlicher empirischer Ergebnisse erhebliche Abweichungen (siehe dazu Troll 1981), wie auch bei eher minimalen Veränderungen der Systematik große Zuordnungsprobleme auftauchen (beispielsweise beim Wechsel von der 70er Berufssystematik zur 82er).

Diese Probleme treten nicht allein bei Berufsangaben auf, sondern überall dort, wo Systematiken eine klare Zuordnung verlangen, beispielsweise bei der Angabe des Sektors, der überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder anderer tätigkeitsnaher Kategorien, wie auch bei Produktklassifikationen und in anderen Statistikbereichen.

## 2.6 Berufsbeschreibungen durch die Berufskunde der Bundesanstalt für Arbeit

Mit dem Ziel, Grundlagen für Fragen der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung, der Berufsaufklärung und der beruflichen Rehabilitation zu erarbeiten, werden in der Arbeitsverwaltung seit über sieben Jahrzehnten detaillierte Analysen und Materialsammlungen durchgeführt.

Die Ergebnisse solcher berufskundlicher Ermittlungen haben zu Einzelbeiträgen und zusammenfassenden Beschreibungen geführt und berufskundliche Archive gefüllt. Als Pionierleistung auf berufskundlichem Gebiet kann das vom Landesar-

## Übersicht 4: Gliederungsstruktur für Berufsbeschreibungen der Berufskunde

„Handbuch der Berufe“** 1927–1936	„Blätter zur Berufskunde“** ab 1956	„Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen (gabi)**“ ab 1978
1. Wesen des Berufs 1.1 Entwicklung und Bedeutung 1.2 Arbeitsbeschreibung 2. Körperliche und seelische Anforderungen 2.1 Erforderlich 2.2 Besonders fördernd 2.3 Ausschließlich oder hindernd 2.4 Nicht ausschließlich 3. Ausbildung 3.1 Schulbildung 3.2 Ausbildungsgang 3.3 Fortbildung 3.4 Kosten 4. Wirtschaftliche soziale Verhältnisse 4.1 Arbeitsbedingungen 4.2 Berufswege 4.3 Arbeitsmarkt 4.4 Organisation 4.5 Tarife und sonstige Regelungen 4.6 Behörden und Amtsstellen für Auskunftserteilung	1. Aufgaben und Tätigkeiten 1.1 Aufgaben 1.2 Tätigkeiten 1.21 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale 1.22 Ausübungs- und Aufstiegsformen 1.3 Katalog der Ausübungs- und Aufstiegsformen 2. Ausbildung und Weiterbildung 2.1 Ausbildungsvoraussetzungen 2.11 Bildungsvoraussetzungen 2.12 Praktische Tätigkeiten 2.13 Sonstige Voraussetzungen 2.2 Ausbildung 2.21 Dauer 2.22 Inhalt 2.23 Nachweise und Prüfungen 2.24 Ausbildungseinrichtungen 2.25 Kosten 2.3 Weiterbildung 3. Entwicklung und Situation 3.1 Berufslage 3.11 Entwicklung des Berufs 3.12 Berufsaussichten 3.2 Einkommensverhältnisse	A. Berufsausbildung A 1 Zugang zur Berufsausbildung A 2 Ausbildungssituation und Umgebungseinflüsse A 3 Psychische und physische Merkmale (Berufsausbildung) A 4 Ausbildungsspezifische Konditionen A 5 Ausbildungsgang und -inhalt A 6 Ausbildungsalternativen B. Berufstätigkeit B 0 Berufsbenennungen, Tätigkeit, Ansatz (Kerntätigkeit) B 1 Zugang zur Kerntätigkeit B 2 Arbeitssituation und Umgebungseinflüsse (Kerntätigkeit) B 3 Psychische und physische Merkmale (Kerntätigkeit) B 4 Berufsspezifische Konditionen B 5 Weiterbildung (Kerntätigkeit) B 6 Spezialisierungen B 7 Aufstiegsberufe im Betrieb und bei Betriebswechsel B 8 Beschäftigungsalternativen C. Übergreifende Informationen C 1 Erläuterung von Fachbegriffen C 2 Eckdaten C 3 Wichtige Quellen und Adressen

\* Wiedergegeben werden die (in den genannten Nachschlagewerken) verwendeten Gliederungen. In einem zusätzlichen Abschnitt wird jeweils einschlägige Literatur nachgewiesen, die geeignet erscheint, ergänzende berufskundliche Informationen zu vermitteln.

\*\* nur Hauptgliederungspunkte des für die Fachkräfte der Arbeits- und Berufsberatung bestimmten Arbeitsmittels

beitsamt Sachsen-Anhalt und später von der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in den Jahren 1927 - 1936 herausgegebene mehrbändige Werk „Handbuch der Berufe“ gesehen werden. In einem „interdisziplinären“ Vorgehen (berufshistorische, arbeitswissenschaftliche, psychologische, soziologische, medizinische, arbeitsmarktorientierte Aspekte sind berücksichtigt worden) wurden unter Mitarbeit anderer Landesarbeitsämter, einzelner Arbeitsämter sowie einschlägiger Berufsorganisationen umfassende „Berufsmonographien“ erstellt.

In diesem umfangreichen Werk, das in der damaligen – auch fremdsprachlichen – Literatur nicht seinesgleichen hatte, deutete sich bereits eine Strukturierung an. Bestandteile waren eine „allgemeinen Berufskunde“ mit den Teilgebieten Berufsgeschichte, Berufsnomenklatur, Berufsgliederung, Berufsstatistik sowie eine „spezielle Berufskunde“, deren Schwergewicht beim Erkennen der speziellen Einzelheiten der Berufe (z. B. Aufgabe, Tätigkeiten, Qualifikationen etc.) lag. Dementsprechend differenziert war auch das Gliederungsschema des „Handbuch der Berufe“, das in Übersicht 4 wiedergegeben wird.

In den fünfziger Jahren formulierte Arimond (1959) seine „Theorie der Berufskunde“: Ausgehend vom damaligen gesetzlichen Auftrag: „Die Bundesanstalt hat die Berufsberatung durch allgemeine Maßnahmen und Berufsaufklärung zu ergänzen und zu unterstützen“, sah die Berufskunde ihre Aufgabe vor allem darin, möglichst alle Eigenschaften, die dem Betrachtungsgegenstand „Beruf“ eigen sind, genau zu beschreiben, um die Ratsuchenden umfassend zu informieren. Aus den sich hieraus ergebenden Aspekten und Betrachtungsweisen unterschied Arimond eine

- a) Historische Berufskunde
- b) Systematische Berufskunde
- c) Psychologische Berufskunde
- d) Soziologische Berufskunde
- e) Pragmatische Berufskunde

Die „Pragmatische Berufskunde“ setzt sich einerseits mit der Frage nach dem geistigen und materiellen Aufwand, der zum Eintritt in einen Beruf notwendig ist und andererseits mit der Problematik der Berufsaussichten und Einkünfte, die sich aufgrund dieses Aufwands ergeben, auseinander.

In Nachfolge der im „Handbuch der Berufe“ begonnenen Grundlagenarbeit und mit dem speziellen Ziel, den vor der Berufswahl stehenden Jugendlichen Orientierungs- und Entscheidungshilfen zu geben, entwickelte die Berufskunde der Arbeitsverwaltung die „Blätter zur Berufskunde“ (Gliederungsschema siehe Übersicht 4). Als Gesamtdokumentation sind diese Berufsbeschreibungen eine wesentliche Grundlage für die Beratungs- und Vermittlungsdienste und dürften mit derzeit mehr als 800 Heften die wohl umfassendste Sammlung berufskundlicher Beschreibungen in der Bundesrepublik Deutschland darstellen. Die Bestimmung der Inhalte dieser berufskundlichen „Monographien“ wird teils in Zusammenarbeit mit beruferfahrenen Fachleuten, teils aber mit Hilfe berufskundlicher Arbeitsplatzanalysen gewonnen. Vor allem letztere Methode sah Molle (1965) als erstrebenswert an. Seiner Ansicht nach kann die Zufälligkeit einer selektiven Arbeitsplatzbeschreibung nur dann ausgeschaltet werden, indem alle Arbeitsplatzvariationen soweit wie möglich erfaßt werden, und zwar durch die Analysen entsprechender Aufgaben und Tätigkeiten an einer größeren Zahl von in ihren Kernaufgaben her gleichartigen Arbeitsplätzen.

Ausgehend von diesem Verständnis sahen Stooß/Stothfang (1985) die Aufgabe der Berufskunde als systematisches Sammeln, Aufbereiten und Dokumentieren berufsbezogener Fakten und deren fortlaufender Aktualisierung. Diese Gedanken fanden ihren Niederschlag in dem seit Ende der siebziger Jahre entstehenden berufskundlichen Nachschlagewerk „Grundwerk Ausbildungs- und berufskundlicher Informationen - gabi -“. Dieses Werk enthält umfassende und detaillierte Berufsinformationen und wird vor allem in der Beratungs-, Informations- und Vermittlungsarbeit eingesetzt (Gliederungsschema siehe Übersicht 4). Seit 1995/96 wird die gabi-Printfassung von einer DV-Version mit reduzierten Inhalten abgelöst.

Aktuelle Überlegungen der Berufskunde zielen vor allem in Zusammenhang mit neuen multimedialen Techniken auf einen sogenannten „integrierten Datenpool Beruf“, in dem sämtliche Informationen der Berufskunde zusammengefaßt werden.

### **3 Beruf in seinem Stellenwert für Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft**

Im vorangehenden Teil wurde dargelegt, welche Aspekte bei der Definition des Berufs über Jahrzehnte hinweg im Vordergrund standen. Aus diesen Deutungen (siehe Übersicht 1 und 2) seien nun jene Elemente herausgearbeitet, die für Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft besondere Relevanz haben.

#### **3.1 Beruf als Tauschmuster und Arbeitsmarktregulator**

Die individuellen Arbeitsvermögen werden auf Strukturen bezogen, in denen Erwerbsarbeit angeboten und entlohnt wird. Darauf fußen viele Definitionen des Berufs. Beispielsweise formuliert Hesse (1972: 130 f.):

„Berufskonstruktion soll heißen ein planmäßiger Vorgang zur Konstruktion von Mustern zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft,

- an dem berufsferne Interessen maßgeblich beteiligt sind
- und das Interesse der Arbeitskraftbeschaffung vor allem auf die Sicherung von Qualifikationserwartungen zielt.“

„Professionalisierung soll heißen ein planmäßiger Vorgang zur Konstruktion von Mustern zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft,

- an dem die Berufsangehörigen maßgeblich beteiligt sind
- und das Interesse von Arbeitskraftverwertung vor allem auf die Sicherung und Steigerung von Entschädigungschancen zielt.“

Dieselbe Argumentation liefern Beck/Brater/Daheim (1980: 37), wenn sie die „subjektbezogene Arbeitsorganisation“ als die für Verhältnisse des Warentausches charakteristische Form interpretieren, die zu dauerhaft institutionalisierten Kombinationen und Abgrenzungen vor Arbeitsfähigkeiten bzw. Tätigkeiten führe, „die als „Arbeitskräftemuster“ von Individuen übernommen werden.“ Ein Modus, der die „Berufsform“ der Arbeitsverteilung derartig bestimme, „daß wir sagen können: Der Beruf ist die Form, in der inhaltlich besondere Fähigkeiten als Ware angeboten werden. (...) Dominantes Gestaltungsprinzip der Berufsform ist ... die Vermarktbarkeit der Arbeitskraftangebote. Dieses Prinzip bestimmt zunächst auch die Herausbildung der Einzelberufe.“ (a.a.O.: 39)

Arbeitsfähigkeiten, gebündelt im Zuschnitt der institutionalisierten Kombinationen, die der einzelne durch Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und/oder Einarbeitung erworben hat, werden am Arbeitsmarkt in Form von Berufen mit speziellen Berufsbenennungen angeboten. Andererseits werden Qualifikationserwartungen der Betriebe, die Arbeitskräfte suchen, in ebensolcher Form als Stellenangebote formuliert. Alle derartigen Benennungen, die spezifischen Arbeitsplatzprofile im Betrieb bzw. das spezifische Arbeitsvermögen der Individuen kennzeichnen, werden im deutschen Sprachraum dann unter „Beruf“ subsumiert, wenn sie mit einer Benennung bezeichnet werden können und keine umfangreichere Beschreibungen erfordern.

Die Berufsausbildung und das dort erworbene Qualifikationsprofil wirken demnach als erste Zuschreibung des Fachberufs. Unterhalb der Hochschulebene sind Freisprechungsfeiern am Ende der Lehrzeit heute noch ein blasses Abbild ursprünglicher Initiationsriten, wie sie früher den Übergang der Jugend in die Erwachsenenwelt markierten. Diplome und Abschlußzertifikate bilden aber immer noch den Nachweis fachlicher Kompetenz; Handwerker dokumentieren sie öffentlich mit dem im Verkaufsraum ausgehängten Meisterbrief.

Berufskonstruktion, Verankerung der Ausbildungsprofile in Rechtsverordnungen, Erlasse der Kultusministerien zur schulischen Berufsausbildung, Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen, Landes- und Bundesgesetze, die den Zugang zu Berufen an staatliche Examina binden, all dies sind beredete Zeugnisse dafür, wie sehr Berufsausbildung konstitutives Merkmal der Beruflichkeit ist. Möglicherweise haben sie die Flexibilität von betrieblicher Berufsallokation reduziert.

Betriebe würden möglicherweise offenere Zuweisungen wie Modularisierung und Bausteinsysteme bevorzugen, um sich nicht mit den starren und überkommenen beruflichen Strukturen auseinandersetzen zu müssen. Allerdings erfordert dies besondere Bemühungen, bei der dann aufscheinenden Vielfalt die jeweiligen Kombinationen prägnant, für jedermann verständlich zu benennen. Welche Bezeichnung wäre dann in der Lage, die Fachqualifikation der Personen zu beschreiben?

Neuerdings tritt der aus dem anglo-amerikanischen Raum eindringende „Job“ samt dem ihm zugeschriebenen „Jobdenken“ neben den Beruf. Aus der Sicht tradierter Beruflichkeit wird dem Job immer noch eine eher negative Bedeutung zugemessen, wonach Job und Jobben als auf reinen Gelderwerb zielend angesehen werden, ohne daß ein Eintauchen in die Beruflichkeit in allen ihren Dimensionen erfolgt. Die Dauerbindung, die Identifikation mit der Arbeitsaufgabe und dem Unternehmen, die Sinnfindung in der Arbeit kann der Job nicht leisten, er orientiert sich am kurzfristigen Nutzen. Allerdings ist zu beobachten, daß die Vorliebe für Anglizismen oft dazu verleitet, von Job zu reden, wo es im Grunde genommen um Beruf geht.

Berufe und ihre Benennungen bündeln die vielfältigen Fähigkeiten von Menschen, wie auch die Aufgaben, die an Arbeitsplätzen auftreten, in programmatischer Form. Berufe mit ihren Benennungen werden zur Kommunikationsbasis über den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung, sind Tauschmuster, nach denen Bedarf signalisiert, Angebot ermittelt und Marktausgleich erfolgen kann.

#### **3.2 Die emanzipative und rechtliche Bedeutung von Beruf**

Die Diskussionen Ende der 70er Jahre über den Bedeutungsverlust des Berufs und seine Verdrängung durch den Quali-

kationsbegriff, auch die Hervorhebung des kurzfristig definierten Jobs haben eine Neubesinnung über die Bedeutung von Beruf ausgelöst. In ihrem „Plädoyer für den Beruf“ haben Crusius und Wilke (1979: 3) Leerfelder der aktuellen Berufsbildungsdiskussion, „die für die weitere Entwicklung in dieser Gesellschaft gefährlich werden können“, bezeichnet und dargelegt, „daß eine neue, vom Berufsbegriff ausgehende Akzentuierung der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktdiskussion notwendig ist.“ Beruf könne nicht Privileg einer elitären Minderheit sein, die eine erfolgreiche Berufs- und Standespolitik zu betreiben in der Lage sei. Plädiert wird für „die Wiederentdeckung des Berufs als dem interessebezogenen Kriterium für das individuelle und kollektive Handeln der abhängig Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, das ... dem Rentabilitätsprinzip des Kapitals entgegengesetzt werden kann.“ (a.a.O.: 7). Arbeiter, Angestellte und Beamte identifizierten sich mit dem Beruf, auf den sie ihre materiellen Ansprüche, ihr Selbstbewußtsein und ihre betrieblichen Rechte gründen, denn „Begriffe sind auch soziale Wirklichkeit, in ihnen wird sie gedacht und erlebt“ (a.a.O.: 8).

Die emanzipative Bedeutung von Beruf erschöpft sich nicht im Interessenabgleich zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern. Beruf ist – zumindest bisher – ein Wesensmerkmal spezifischer Erwerbsarbeit in abhängiger Position und bietet Subsistenzsicherung und gesellschaftliche Integration. Zentrale Rechtsnormen basieren auf derartigen Attributen des Berufs. Schon frühe Deutungen haben den Beruf als erwerbszentrierte Kombination von Verrichtungen, als Erwerbs- und Versorgungschance beschrieben. Ohne daß die deutsche Verfassung es expressis verbis formuliert, postulieren das Sozialrecht und das Sozialhilferecht die Eigenverantwortung des Individuums für die Subsistenzsicherung bzw. die Subsidiarität bei sozialen Unterstützungsleistungen. Das Grundgesetz verbürgt die Wahrnehmung der Erwerbschancen und der Versorgung unmittelbar und direkt durch folgende Elemente:

- mit der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), die Vereinigungen (Verbände) für alle Berufe zur Wahrung der Arbeitsbedingungen ausdrücklich erwähnt,
- mit der Freiheit des Berufs (Art. 12 Abs. 1 GG), nach der Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei gewählt werden können,
- mit der Gewährleistung des Privateigentums und des Erbrechts (Art. 14 Abs. 1 GG), mit der die Früchte einer erfolgreichen Berufstätigkeit genossen und weitergegeben werden können.

Der letzte Aspekt ist in wissenschaftlichen Analysen im Kontext der Beruflichkeit kaum thematisiert worden, allerdings von der Bildungsökonomie, die in ihrer Ausrichtung um die individuellen Humankapitalzurechnungen (siehe dazu Becker 1964) durchaus derartige Vermögensgewinne berücksichtigt. Ausbildung und ihre berufliche Verwertbarkeit werden unter dem Aspekt der Humanressourcen und ihrer nachhaltigen Entwicklung zu Investitionen der Individuen und der Wirtschaft als Ganzes, die – werden sie gepflegt und optimal genutzt – Standortvorteile im Wettbewerb bieten, im negativen Fall zu Fehlinvestitionen für Unternehmen und Individuen führen.

Die Grenzen, die die Verfassung einem Abbau an Beruflichkeit der Erwerbsarbeit setzt, sind bislang nur zum Teil ausgelotet. Mit dem ab Januar 1998 novellierten Arbeitsförderungs-gesetz sind sie im Kontext mit der Frage neu bestimmt

worden, welche Abstriche an Beruflichkeit einzelne dann hinnehmen müssen, wenn sie Leistungen der Sozialversicherung in Anspruch nehmen. Die Anwendung der Neuregelung und einschlägige Urteile werden zeigen, in welchem Umfang das im Beruf konstituierte Bündel der Arbeitsfähigkeiten, der Subsistenzsicherung, der personalen und sozialen Identifikation zur Disposition steht, bzw. wann und in welchem Umfang Hilfen der Versichertengemeinschaft gewährt werden, die eingetretene Minderungen der Erwerbsbefähigung und des sozialen Status auffangen oder abfedern.

### 3.3 Beruf als Mittel zur sozialen und personalen Identifikation

In welchem Umfang über Beruf soziale Wirklichkeit gedacht und erlebt wird, ist bereits skizziert worden. In Übersicht 2 wurde versucht, aus den Deutungen und Zuschreibungen des Berufs folgendes abzuleiten,

- welche Attribute im Beruf präsent sind, was einzelne aus ihrer Berufsarbeit gewinnen, welche Perspektiven sie erschließt und welcher Art die Verantwortung ist, die ihnen als „Berufsmenschen“ zukommt,
- welche Komponenten eine erfolgreiche Berufswahl kennzeichnen, woran zu messen ist, ob die ihr zugeschriebene Funktion der Integration ins Arbeitsleben gelungen ist bzw. welche Defizite an Berufsförmigkeit am Ende der Ausbildungsphase auszugleichen wären,
- schließlich welcher Art die Ausgrenzung/Diskriminierung von Arbeitslosen ist, wie weit der – zunächst nur temporäre – Berufsverlust geht, und welche Risiken zu gewärtigen sind, dauerte die Erwerbslosigkeit an oder mißlänge die Reintegration im Umfeld des erworbenen und ausgeübten Berufs.

In diesem Kontext stehen Analysen, die Berufe nach dem Grad der Autonomie und möglichen Selbstverwirklichung eingruppierten. Hier geht es vor allem um die Gestaltbarkeit der Arbeitsvollzüge, die starre Berufsdefinitionen nicht zulassen, sondern eine Individualisierung beruflicher Ausrichtung erfordern. Persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten (siehe dazu Ulich 1991) lassen sich – bezogen auf das Individuum – nur dynamisch definieren und abgrenzen, was zugleich zu einer offenen Berufszuweisung bzw. -modifikation und zu dynamischen Berufsbildern führen muß (siehe dazu Heidegger/Rauner 1997: 20 ff.).

Auch das Ausmaß der sozialen Anerkennung von Berufen läßt sich hierarchisch stufen und in einer Prestigeskala abbilden. Treiman (1979: 124 ff.) hat Meßergebnisse zum Berufsprestige international verglichen und stellt eine hohe Übereinstimmung fest: „Mit den Daten von 55 Ländern betrug die durchschnittliche Korrelation zwischen Paaren von Ländern 0,81, was als sehr hoch angesehen werden muß.“ Beruf scheint also immer auch Prestige und soziale Anerkennung zu signalisieren.

Berufliche Mobilität könnte Beruflichkeit relativieren. Sofern die soziale Integration des einzelnen über eine stabile Berufszugehörigkeit erfolgt, müssen Mobilitätsphänomene sehr differenziert bewertet werden. Das IAB hat immer wieder Erwerbstätige befragt, ob sie – und wie oft – ihren Beruf gewechselt hätten und ob sie im neuen Beruf die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen verwerten könnten. Bei der letzten Erhebung (Jansen/Stooß 1992: 35 ff.) ergab sich bei Fachkräften mit betrieblicher Berufsausbildung ein durchschnittlicher Anteil

- von 31% unter den ein- bzw. mehrmaligen Berufswechslern in Westdeutschland,
- von 43% unter den ein- bzw. mehrmaligen Berufswechslern in Ostdeutschland.

Schließlich ist Beruf in Deutschland zum Vehikel für die Gleichberechtigung der Frau im Erwerbsleben geworden. Die gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit erfordert auch die Einordnung in Berufemuster. Berufe waren ja zuvor von Männern erdacht und gemacht, um außerhalb der Familie zu agieren und sich Geltung zu verschaffen.

Dauerhafte und gleichberechtigte Integration der Frau ins Erwerbsleben wirft damit berufsbezogene Fragen auf, stellt vorherrschende Deutungen in Frage, denn ohne eine Neuverteilung der Rollen in der Familie und beim Aufziehen von Kindern und in der Partnerschaft droht Frauen Überforderung bzw. ein phasenweiser Rückzug aus dem aktiven Berufsleben mit all den negativen Auswirkungen, die in der Frauenforschung thematisiert worden sind. Allein neue Erwerbsformen und Rollenbilder, die gleichermaßen für Männer und Frauen gelten, werden auf Dauer soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen mindern und der derzeit erkennbaren hierarchischen Abstufung nach Einfluß, Ansehen, Einkommen und Karrieremustern ihre Schlagseite nehmen, die zur Pyramidenspitze hin immer mehr männerdominiert ist.

### 3.4 Beruf als Raum für Aufgaben- und Pflichterfüllung

In der Berufswahl sind es oft die berufspädagogischen Deutungen des Berufs, die in individuellen Interessen und Fähigkeiten jene Variablen sehen, nach denen entschieden wird (bzw. werden sollte), welcher Beruf und welche Ausbildung ergriffen werden sollte. Darauf beruhen die Berufswahltheorien (Bußhoff 1992: 77f.), die Berufswahl als Abgleich verstehen, bei dem zu klären sei, wo einzelne ihre Interessen und Fähigkeiten optimal entfalten (matching-Prozeß), bzw. in welcher Weise sie ihr Selbstkonzept mit dem „Umweltkonzept“ abstimmen (Berufswahl als Lern-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozeß) könnten.

Die Verschränkung sozialer Erwartungen und individueller Bemühungen ist bei Ableitungen des Berufs und der Berufsidee immer wieder im Nebeneinander von Aufgaben und Pflichten, die einzelne der Gesellschaft gegenüber zu übernehmen haben, erörtert worden. In den Jahren um 1920 ist dies mit Vokabeln vom „Dienen“ und „Dienst an der Gesellschaft“ beschrieben worden, die ob des damit verbundenen Mißbrauchs heute eher als Zumutung denn als Umschreibung einer sinnvollen Kongruenz individuellen und sozialen Bestrebens gelten mögen. Allerdings sind jüngste Änderungen des Sozialrechts u.a. auch als Rückgriff auf die damit thematisierte Pflichten gegenüber dem Gemeinwesen interpretierbar, wie dies aus der Begründung des Regierungsentwurfs zum AFRG aufscheint, wenn Pflichten der Arbeitnehmer präzisiert und im § 2, III des SGB III festgeschrieben werden.

### 3.5 Berufsschutz als Element sozialer Stabilität

Lebensversicherungen können seit Jahrzehnten mit der Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit kombiniert werden. Ein Berufsschadensausgleich (Berufsunfähigkeitsrente) wird gewährt, wenn nach einem Unfall oder einer Krankheit die Rückkehr in den zuvor ausgeübten Beruf nicht mehr möglich ist und neben Einkommenseinbußen der Verlust des sozialen Status droht. Eine Berufsunfähigkeitsrente wird aller-

dings nicht fällig, soweit den Versicherten „Verweisungsberufe“ offenstehen, deren Ausübung die Einkommensminderung und den Statusverlust auf das „zumutbare“ Maß begrenzen können (siehe dazu Blaschke/Plath 1994: 301 f.).

Einen Berufsschadensausgleich durch eine Berufsunfähigkeitsrente hat bislang auch das Rentenrecht für ausgebildete Fachkräfte bei gesundheitlich bedingtem Berufsverlust vorgesehen.

Daneben sind Rechtsnormen entwickelt worden, nach denen Arbeitslose, die im bisherigen Beruf nicht mehr unterkommen, bei Arbeitssuche und Vermittlung mindere Bedingungen akzeptieren müssen, wollen sie nicht ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld verlieren.

In allen drei Bereichen wurde der Beruf als schutzwürdiger und existenzsichernder Tatbestand definiert, der vergleichbar ist mit dem Eigentum an materiellen Gütern. Vorstellungen darüber, welche Minderung beim sozialen Status, beim Einkommen und bei der Verwertbarkeit der Fachqualifikation in darauf abgestimmter beruflicher Tätigkeit hinzunehmen seien, bestimmen sowohl Grenzen des für den einzelnen Zumutbaren als auch den Schadensausgleich bei gegebenem oder drohendem Berufsverlust. Grundlage für den Schadensausgleich ist jeweils der „Fachberuf“, der über die Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), über vom Kultusministerium anerkannte Fachberufe, oder über Bundes- und Landesgesetze geregelte Ausbildungen und Berufsausübungen in Gesundheits- und Sozialberufen definiert ist. Beruf als elementare Einheit von Ausbildung, Ausübung, Aufbau und Aufstieg wird auf diese Weise zum Nukleus von Vorstellungen, nach denen

- die gesundheitlich bedingte Minderung der Erwerbsfähigkeit – und Berufsverlust durch Arbeitslosigkeit – als ein Schadensfall gilt,
- der auszugleichen oder vom Betroffenen hinzunehmen ist, soweit sich der Verlust an Einkommen, Ansehen usw. in zumutbaren Grenzen hält.

Das basiert auf den folgenden beiden Prämissen:

- Fachberufe werden durch staatlich anerkannte Abschlusszertifikate, teils ergänzt um die Berufszulassung, individuell zugeschrieben. Danach bemessen sich Status, Ansehen sowie Einkommenshöhe und Möglichkeiten der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung.
- Fachberufe legen fest, in welcher Enge oder Bandbreite Zugang zum jeweiligen Betätigungsfeld besteht.

Daraus wurden Vorstellungen darüber abgeleitet, in welchen Tätigkeitsfeldern Bedingungen herrschen, die an Verweisungsberufe bzw. an zumutbare Berufe zu stellen sind. Grundsätzlich basiert der Berufsschutz auf dem Kongruenzprinzip, wonach Normen zur Berufsausbildung das Profil der zugehörigen Arbeitsplätze und dort Einkommenshöhe, Status und damit die Allokation des einzelnen bestimmen. Wird Beruf nicht mehr als Realität gesehen und interpretiert und durch andere Realitäten im Erwerbssystem verdrängt, müßte der Berufsschutz zu einem nachrangigen Rechtsgut absinken, was wegen der bislang nicht gefestigten Rechtsprechung ohnehin erkennbar gewesen sei (Hesse/Filthuth 1993: 529 ff). Als Folge dieser Entwicklung ergibt sich die Aufweichung des Berufs an sich und der mit ihm verbundenen Elemente, also Berufswahl, Berufsausbildung, Berufsausübung sowie Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung.

#### 4 Auflösungstendenzen von Beruf

Beruf als Element der Arbeitsgesellschaft kann nur so stabil sein wie die Arbeitsgesellschaft selbst. Marx wurde schon erwähnt als Kritiker berufsbezogener „überzogener“ Arbeitsteiligkeit, die zur Entfremdung führe. Auch heute, nach einigen Jahrzehnten Arbeitspsychologie und Arbeitswissenschaft mit dem Idealbild der umfassenden, breit angelegten, persönlichkeitsförderlichen Arbeitstätigkeit, werden enge Arbeitsvorgaben mit eingegrenzter beruflicher Struktur eher als überholt angesehen. Insbesondere anspruchsvolle Aufgaben ließen sich nicht mehr in traditioneller Weise in eher eng abgegrenzte Berufe gießen.

Daneben geht Beck (1996: 140) noch weiter, wenn er in allen nachindustriellen Gesellschaften einen Kapitalismus ohne eine Dominanz von Erwerbsarbeit heraufziehen sieht. Er hält den bevorstehenden Aufschwung der Dienstleistungsgesellschaft für einen der Mythen, die die Debatte von diesem Phänomen abschirme. Der Verlust der Arbeitsplätze führe in eine Situation, die durch Unsicherheit – ein Signum der Zeit – gekennzeichnet sei. Der „Beruf fürs Leben“ drohe auszusterben. „Daß damit eine Wertewelt – die Welt der auf Erwerbsarbeit zentrierten Gesellschaft – untergeht, will niemand wahrhaben.“

Stirbt aber mit dem stabilen Lebensberuf der Beruf – im deutschen Sinne und im deutschen Sprachraum mit dem ihm eigenen Verständnis – schlechthin? Sind Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze, Qualifikationsprofile, Statusmuster, Ausbildungen, Weiterbildungen in Kategorien jenseits der Termini zu beschreiben, die gemeinhin „Beruf“ genannt werden? Steht und fällt der Beruf mit seiner Ganzheitlichkeit sowie seiner Dauerhaftigkeit oder läßt er sich reduzieren auf jene konstitutiven, jedweder Erwerbsarbeit eigentümlichen Elemente, wie sie anderwärts unter „Job“ oder „Occupation“ subsumiert werden? Wird also das bewährte Normalarbeitsverhältnis obsolet? Stirbt der Beruf als allgemeine Kategorie aus, während in Nischen die Profession – im klassischen Sinne als monopolisierte Dienstleistung mit streng geregelter Zugang über akademische/staatliche Examina – überlebt?

Wenn der Beruf am Ende wäre (Geissler/Orthey 1998), dann könnte sich dies in den folgenden Aspekten zeigen.

##### 4.1 Verlust der Dauerhaftigkeit

Ganz offensichtlich wird das Signet „Dauerhaftigkeit“ für das Phänomen Beruf derzeit in Frage gestellt. Einvernehmen besteht darüber, daß die Zeiten dahin sind, in denen der Beruf einmal erlernt wird, den man dann – so eine Bezeichnung aus der Schweiz aus den 70er Jahren – in „Berufstreue“ bis zum Ruhestand ausübt. „Der Begriff des Berufs vor allem spiegelt in dynamischen Gesellschaften nicht mehr den Inhalt oder die Anforderungen einer Position im Erwerbsleben wider. Besser brauchbare Kategorien stehen in der Erwerbsstatistik jedoch nicht zur Verfügung.“ (Mertens 1974: 38). Und schon im Jahresgutachten 1965 hat der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung formuliert a.a.O.: 161f.):

„Eine Ausbildung, die sich auf einen Lebensabschnitt beschränkt, kann der Entwicklung des Wissens und dem Wandel der beruflichen Anforderungen nur unvollkommen gerecht werden ... Maßnahmen, die Fortbildung und Umschulung anregen, erleichtern und begünstigen, werden deshalb in Zukunft für ein angemessenes Wirtschaftswachstum kaum entbehrlich sein. ... angemessenes Wachstum erfordert den

Wandel der Strukturen, der Wandel der Strukturen jedoch Menschen..., die ihn treiben und ihn tragen. Die „zünftlerische“ Vorstellung von einem Beruf, dem man gleichsam von der Wiege bis zur Bahre verpflichtet ist, wird der Zukunft noch weniger gerecht als der Gegenwart.“

Der hier konstatierte Verzicht auf den Lebensberuf entspricht der Erfahrung, daß das Attribut „lebenslange Stabilität der Beschäftigung“ als eine dem Beruf zugeschriebene Funktion, schon seit Jahrzehnten nicht eingelöst worden ist oder werden konnte. Die Mobilitätsforschung des IAB (siehe dazu Hofbauer 1972 und 1981, Kaiser 1972 und 1975) hat immer wieder darauf hingewiesen, in welchem großem Ausmaß – vor allem unterhalb der akademischen Berufe – Berufswechsel zum Alltag geworden ist. Zu Beginn der 90er Jahre waren von den betrieblich ausgebildeten Fachkräften nur 55% im erlernten oder in einem diesem verwandten Beruf beschäftigt, von den übrigen, die in andere Tätigkeiten eingemündet sind, konnte nur jede(r) Dritte Wissen, Können und Erfahrung aus dem erlernten Beruf nutzen. Dies bedeutet, daß 30% aller Absolventen einer Berufsausbildung auf BBiG-Niveau einen Erwerbsweg hinter sich haben, in dem ihre in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen weitgehend oder völlig entwertet worden sind.

Aus diesen Entwicklungen wird die Forderung abgeleitet, Berufsqualifikation und Berufsabgrenzung offen zu halten, laufende Aktualisierungen vorzunehmen und Beruflichkeit auf eine breite Basis langfristig stabiler und damit eher allgemeinerer Inhalte zu beziehen, statt auf ad-hoc eingebrachte spezielle Einrichtungen. Unklar ist, wie in diesem Zusammenhang die Wirkung des Strukturwandels und der berufsspezifischen Arbeitsmärkte einzuschätzen ist. In der Mobilitätsforschung wird deutlich, daß es auf die Werthaltungen im Umfeld der Erwerbstätigkeit ankommt, und daß möglicherweise die Betriebstreue und der Verbleib im regionalen Bezug höher bewertet werden als die Treue zum Beruf.

##### 4.2 Gefährdungen beruflicher Identität

Würde auf Berufe im Erwerbsleben verzichtet oder gingen sie aus welchen Gründen auch immer verloren, dann stünde auch die berufliche und personale Identität, die über den Beruf und die dort erlebte Selbstverwirklichung und Sinnerfüllung gestiftet wird, zur Disposition. Bislang war der Beruf ein Signet dafür, wo jemand Experte sei, wovon er/sie etwas verstehe, wo Kompetenz, Routine und Erfahrung, ja Könnerschaft vorhanden sei, die ständig auch durch hohe Arbeitsleistung bewiesen werde. Damit sind – meist dem Facharbeiter zugeschriebene, in allen anderen Statusbereichen ebenfalls relevante – Eigenschaften verbunden, beispielsweise die Verantwortung für die Produktqualität, die Identifikation mit dem Produkt oder dem Betrieb. Deutlich wird dies in der tiefen Verachtung jeglicher Art von „Pfuscher“, mit der auch der Berufsstolz ausgedrückt wird.

Möglicherweise werden hier glorifizierende Strukturen und Werte aus dem Handwerksbereich in die Gegenwart übertragen, die in der betrieblichen Wirklichkeit mit rigiden Vorgaben und hoher Arbeitsteiligkeit nur am Rande bedeutsam waren und jetzt – wo die Einsatzflexibilität auch innerhalb der Unternehmen über traditionelle Berufsgrenzen hinweg eine wichtige Rolle spielt – kurzerhand abgestoßen werden.

Die Modelle persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung versuchen zwar durchaus, die berufsfachlich strukturierte Identität zu erhalten oder neu aufzubauen, doch sie stützen sich nicht auf traditionelle Berufsabgrenzungen, sondern

empfehlen Aufgaben- und Tätigkeitsstrukturen, die oftmals quer zu überkommenen Berufen liegen. Daraus ergibt sich in der ersten Runde eine Tendenz zum Verzicht auf – konventionell – abgegrenzte Berufe. In einer zweiten Runde werden neue Berufsschneidungen vorgeschlagen, die der jeweiligen Aufgabenmischung und Arbeitsteiligkeit eher entsprechen. Diese Modelle haben aber die Tendenz zur Anreicherung und zunehmenden Komplexität der Aufgaben, sodaß nur das obere Segment der Erwerbstätigen in der Lage ist, diese anspruchsvollen Strukturen abzudecken. Für das untere Segment ergeben sich aber Probleme: Gerade jene Personen, die den Beruf nötig als identitätsstiftendes Element brauchen, da sie in anderen Gesellschaftsbereichen nicht in der Lage waren, auf feste Einbindungen zurückzugreifen oder sie aufzubauen, verlieren offenbar mit der anspruchsvollen Neudefinition der Arbeitsstrukturen den einzigen noch zugänglichen Identifikationsanker und werden auf wenig identitätsstiftende Jobs mit kurzfristigen und flachen Aufgabenfeldern verwiesen.

### 4.3 Abkopplung von Berufsausbildung und Berufstätigkeit

Nach dem deutschen Berufsbildungsgesetz ist im Konsens der Sozialpartner festgelegt, in welcher Bündelung Arbeitsaufgaben und die ihnen zugehörigen Verrichtungen, den ökonomischen Notwendigkeiten folgend, als Ausbildungsordnungen etabliert werden sollen, um danach in einer meist dreijährigen Lehrzeit Jugendliche so zu qualifizieren, daß sie nach Abschluß dieser Ausbildung voll einsatzfähig sind, und zwar in der Weise, daß sie Arbeitsaufgaben leisten können, die nach den Tarifvereinbarungen für Facharbeiter bzw. qualifizierte Angestellte festgelegt sind.

Stünden wir am Ende des Berufs, wie dies bei Hesse (1972: 130f.) konstatiert wird, dann müssen die bisherigen Vorstellungen, daß die spezifischen Qualifikationserwartungen der Betriebe mit spezifischen Arbeitsleistungen über das Scharnier Ausbildungsberuf verknüpft werden können, damit über „planvoll konstruierte Muster zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft“ die Interessen der Unternehmen an der Beschaffung von Arbeitskraft abgedeckt werden, aufgegeben werden. Das Ende der Berufsform der Arbeit würde dann beschleunigt, wenn die Unternehmen ihre Arbeitskräfte nicht durch eigene Ausbildung von Nachwuchs nach dem Berufsbildungsgesetz rekrutieren, sondern andere Wege suchen und nutzen. Jenseits der Berufsform entstünden lediglich modulare Qualifikationsbündel, die auf einem offenen Markt in variabel angebotene Jobs eingebracht werden könnten. Damit ist die Vorstellung nicht mehr relevant, daß die berufsbezogenen Ausbildungsangebote der Betriebe Indikatoren dafür seien, daß die jeweiligen Profile dem betriebsinternen Bedarf an Fachkräften entsprächen und – zumindest tendenziell – eine Option für die Übernahme als Fachkraft darstellten.

Wenn Facharbeit die Berufsform verliert, dann muß dies auch für die Berufsausbildung gelten:

- Die Berufsausbildung entfernt sich von beruflichen Inhalten, sie wird zur allgemeinen Bildung, zur Basis für die Übernahme wechselnder ad-hoc Aufgaben. Damit werden Qualifikationen bedeutsamer, die eine Grundlage für flexiblen Einsatz bilden könnten. Fachliche Inhalte werden im Rahmen kurzer Einarbeitung vermittelt, sodaß auf der Seite der betrieblichen Organisation fordristische Strukturen aufleben müssen mit erheblicher Arbeitsteiligkeit. Einige Ansätze im Bereich der Null-Fehler-Produktion zeigen durchaus diesen Trend, indem die Möglichkeit, Fehler zu machen, durch instrumentelle Gestaltung der Arbeitsumgebung reduziert wird,

was zugleich Flexibilitätsspielräume der dort arbeitenden Menschen einengt.

- Schulische Berufsausbildung – von den Berufsfachschulen bis hin zu Hochschulen – müßte eine Struktur ohne Rückgriff auf spezifische Zielberufe aufbauen, in der fachliche Elemente in beliebiger Kombination modular angeboten würden. Ihr Verwertungszusammenhang bliebe offen, die Muster zeigten eine hohe Variabilität. Signale aus dem Beschäftigungssystem in ihrer zeitlichen Dynamik führten zu Instabilitäten. Um dies handhabbar zu machen, bedarf es neuer Aggregationsmuster, die allerdings jenseits von Beruf derzeit nicht erkennbar sind.

- Die Berufsorientierung und Berufsberatung stünde zur Disposition, da in dieser Phase keine solide Basis für Beruflichkeit in Erwerbsstrukturen hoher Veränderungsintensität gelegt werden könnte. Schulabgänger müßten sich in einer unüberschaubaren Vielfalt von Tätigkeitsstrukturen mit ihren jeweiligen Spezialqualifizierungen zurechtfinden, während sie beim Vorhandensein von aggregierten beruflichen Mustern mit zugeordneter umfassender Einstiegsausbildung überschaubare Strukturen vorfinden würden.

### 4.4 Erosion der Berufsausbildung

Die große Vielfalt der Ausbildungsgänge dürfte eine Folge veränderter Bedarfsstrukturen im Beschäftigungssystem sein. Immer häufiger werden – geboren aus singulären Bedarfsaussagen – zusätzliche Kombinationen von Qualifikationselementen zu neuen Berufsausbildungen zusammengesetzt. Dabei handelt es sich nur selten um völlig neue Qualifikationselemente, sondern meist um eine neue Mischung verstreut bereits vorhandener Elemente im Sinne aktueller Forderungen. Die Probleme beim Übergang aus der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit haben die Autonomie der Ausbildung reduziert, da Ausbildungen immer spezifischer auf den aktuellen Bedarf hin ausgerichtet werden. Qualifikationen und ihre Vermittlung werden zunehmend unter dem unmittelbaren Verwertungsaspekt gesehen.

Wenn richtig ist, daß sich die Spezialisierung weiter erhöht, dann ist es nur plausibel, wenn auch die Vielfalt der angebotenen Berufsausbildungen zunimmt. Dies erfolgt vor allem im schulischen Bereich durch immer neue Kombinationen. Dort dienen Spezialisierungen der Abgrenzung, sie werden im Marketing privater Bildungsträger intensiv genutzt und sind oft Profilierungselement für die Lehrenden und Organisationen.

In der Dualen Ausbildung existiert dagegen ein Bedarf nach Straffung, weil die Betriebe klare und übersichtliche Vorgaben benötigen und die Berufsschule berufsspezifische Angebote regional nur bei einer ausreichenden Zahl von Auszubildenden im jeweiligen Beruf verwirklichen kann.

Bei dieser Erosion wird der Berufsbegriff gern umgangen, denn dieser signalisiert in der Ausbildung immer noch eine gewisse Abrundung und eine umfassende Basis der gebündelten Qualifikationsziele. Die erste Stufe dazu ist die Entfernung der Ausbildungsabschlußbezeichnung von der Bezeichnung des Zielberufs. Es ist bezeichnend, daß seit fast zwei Jahrzehnten Ausbildungsordnungen verabschiedet werden, die Berufsbezeichnungen transportieren, die den Voraussetzungen von Klarheit, Prägnanz und Kürze eklatant widersprechen. So sind erhebliche Veränderungen erfolgt (siehe dazu BIBB 1997, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe), beispielsweise:

- früher: Weber/in – heute:  
Textilmaschinenführer/in, – Weberei
- früher: Konditor/in – heute:  
Fachkraft für Süßwarentechnik (mit Ausbildung in vier Fachrichtungen)
- früher: Elektroinstallateur/in – heute:  
Industrieelektroniker/in, Fachrichtung Gerätetechnik.

Diese Wortungetüme sind Ergebnis einer differenzierten Optimierung von Qualifikationselementen, sie sind aber nicht transportabel für die Identifikation mit einer Rolle in der Gesellschaft. Es ist bedeutsam, daß im Gegensatz zu diesen ausdifferenzierten und spezialisierten Ausbildungsabschlußbezeichnungen die umgangssprachlichen Kurzformen wie beispielsweise „Mechaniker“, „Kaufmann“ oder „Elektroniker“ immer häufiger bei Befragungen genannt werden. Offenbar läßt sich nur so berufliche Identität signalisieren.

Eine zweite Stufe bei dieser Zersplitterung wird durch die neue Kombination von Berufsinhalten ausgelöst. Immer wieder werden additiv zusätzliche Inhalte auf bestehende Ausbildungen aufgesetzt, bis sie ein inhomogenes Spektrum von Inhalten darstellen, das keine Identifikationsrelevanz mehr hat. Bindestrich- und Hybridberufe für integrative Aufgabenlösung, Aufbau- und Doppelausbildungen sowie die Ergänzung des Qualifikationsprofils durch Fort- und Weiterbildungen führen zu individuellen Qualifikationsmustern, die in dieser Vielfalt weder von den Erwerbstätigen noch von den Arbeitsorganisatoren überblickt werden können. Neben der inhaltsbezogenen Differenzierung der Ausbildungsabschlußbezeichnungen ist auch zu beobachten, daß ähnliche Ausbildungen mit unterschiedlichen Etiketten versehen werden.

Der Vorschlag, offene dynamische Berufsbilder zu schaffen (Heidegger/Rauner 1997: 20 ff.), führt ebenfalls zu einer neuen Vielfalt, die die Orientierung erschwert. So sollen nur 50 bis 60% der Inhalte betrieblicher Ausbildung als Kern bundeseinheitlich geregelt werden, 20 bis 30% betriebs- und regionalspezifisches Anwendungswissen und 20 bis 30% arbeitsplatz- und betriebsbezogenes Zusatzwissen sollen individuell ergänzt werden. Die Auszubildenden wären also – was ihre Qualifikationsbasis anbetrifft – nur im Bereich der Kerninhalte vergleichbar, die Arbeitgeber müßten zusätzlich analysieren, wann und wo der/die Bewerber/in diese Ausbildung absolviert hat, welcher Betriebsbezug in der Ausbildung wirkte und dabei die möglichen Lücken und ihren Ausgleich bedenken. Die heutige Regulierung mit bundeseinheitlichen Abschlußprofilen wäre ersetzt durch ein Spektrum verschiedener Profile, ohne daß dies durch die Abschlußbezeichnung deutlich würde. Dieses Modell ist eher dort relevant, wo Auszubildende unmittelbar an innerbetrieblichen Spezifika angepaßt werden sollen, nicht für einen breiten Arbeitsmarkt. Dies macht Sinn vor allem dann, wenn auch alle Ausgebildeten im Betrieb übernommen würden, doch die erkennbare Entwicklung ist eher gegenläufig.

So ist es durchaus relevant, wenn durch die Öffnung der Ausbildung Mobilität gefördert werden kann. Ein Verzicht auf tradierte Beruflichkeit (siehe dazu die Übersichten 1 und 2) könnte Rekrutierungsstrategien fördern, wie sie aus dem anglo-amerikanischen Raum berichtet werden, bei denen die Frage, ob sich jemand einen Job, also eine spezifische Tätigkeit, die nicht im Rahmen eines mehrdimensional verorteten Berufes geleistet wird, zutraut, ob er/sie in knapper Zeit mit der Aufgabe zurechtkomme, neben der Sozial- und Humankom-

petenz über die Jobchancen entscheide. Ausbildung für die Erwerbsarbeit reduziert sich damit auf eine Sozialisation, die die nötige Handlungskompetenz aufzubauen hätte.

Parallel dazu ist dann aber zu erwarten, daß es weiterhin Semi- und Vollprofessionen gibt, bei denen schon wegen der Qualität der Leistungen auf „Professionals“ (eine alte deutsche Bezeichnung war „Professionist“) nicht verzichtet werden kann. In diesem Segment bleiben berufsbezogene Qualifizierungsmodelle mit spezifischer Berufseinmündung im Rahmen der angebotenen Arbeitsplätze erhalten, die Tendenz geht hier eher in eine enger gebündelte Grundausbildungsstruktur mit erst anschließender Spezialisierung.

#### 4.5 Steigende Flexibilitätsanforderungen

Grund- und Ausgangshypothese jeglicher Berufswahlentscheidung ist (siehe dazu Übersicht 2) eine niveauadaquate Einstufung mit der Option der Verbesserung von Qualifikation und Status. Die Aufforderung zu flexiblem Verhalten ist vielfach mit der Mahnung verbunden, es sei überholt, an dieser Verknüpfung festzuhalten, da Statusverbesserungen zukünftig eher jenseits des erlernten Berufs zu finden seien.

Die Flexibilitätsforschung hat dazu die Rolle der Marktseiten beschrieben, also Flexibilität

- als Beweglichkeit (Mobilität) der Arbeitnehmer zwischen beruflichen Positionen,
- als Strategien der Beschäftigten, im Sinne beruflicher Substitution auf gegebenen Arbeitsplätzen Kräfte aus unterschiedlichen Vorberufen einsetzen zu können.

Wesentliche Befunde dazu sind, daß die Berufsverwandtschaft die meisten Bewegungen von Absolventen zwischen Ausbildungs- und Ausübungsberufen erklärt. daß es aber durchaus viele Berufsfelder gibt (sog. Erwachsenenberufe), zu denen keine spezifischen Ausbildungen angeboten werden und die nur durch Realisierung beruflicher Mobilität erreicht werden. Und daß schließlich in manchen Berufen Erstausbildungen gefordert werden, die dann als Basis für deren spezifische Fachbildung vorausgesetzt werden.

Weitere Informationen zur beruflichen Flexibilität ergeben sich aus den Aufstiegsketten, in denen aus Fachberufen in globale Managementaufgaben umgestiegen wird, ohne daß die Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Grundberuf aufgeben oder obsolet würden, und schließlich dient Flexibilität und Mobilität dem Ausgleich im Arbeitsmarkt, soweit nicht unüberbrückbare Rigiditäten auftreten.

Angesichts der ausgewählten Formen flexiblen Verhaltens wurde zwischen funktionaler und dysfunktionaler Mobilität unterschieden (Hofbauer 1973). Maßstab für die Unterscheidung war das Ausmaß, in dem Berufswechsler Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem Vorberuf im Übergangsbereich anwenden können, was als Transferqualität der Berufsqualifikation beschrieben wurde. Trotz aller Verschiebungen zwischen Qualifikation und Berufsverlauf werden Grundmuster erkennbar, in denen die Stabilität der Beschäftigung in Kombination mit dem Verbleib in der Heimatregion dominant erscheinen. So wird Berufswechsel ohne Wechsel des Arbeitgebers und der Region ohne besondere Probleme realisiert, während er bei Änderung auch des Arbeitgebers und der Region – möglicherweise durch Arbeitslosigkeit erzwungen – eher negativ eingeschätzt wird.

Die Flexibilitätskalküle der Betriebe und der Berufstätigen selbst berücksichtigen die Berufszuweisung und die jeweili-

ge Berufsausbildung. Daß häufig der Verbleib im Beruf, insbesondere im eng abgegrenzten Beruf, anderen Bedingungen geopfert wird, heißt nicht, daß der Beruf seine Bedeutung verlieren muß, sondern daß es noch weitere Rahmenbedingungen gibt, die berufliche Strukturen überlagern.

## 5 Rolle von Beruf im Wandel der Arbeitswelt

Die gegenwärtige Diskussion um den Beruf vermittelt streckenweise den Eindruck, Beruf, Berufsförmigkeit, Berufskonstruktion und deren Bedeutungsgehalt würden wie eine Art Steinbruch genutzt, aus dem je nach dem spezifischen Anliegen größere oder kleinere Brocken herausgebrochen und in Erörterungen hineingerollt werden, ohne daß geklärt wird, welche Ecken und Kanten dabei sichtbar werden. Festzuhalten wäre anhand der bisher skizzierten konstituierenden Elemente des Berufs: „Der Berufsgedanke ist ein ‚Stück deutscher Geschichte.‘ Ob dies aber eine Geschichte ist, von der man bald nur noch in der Vergangenheit reden kann...“, wie Paul-Kohlhoff (1998: 11) fragt, wird unter anderem dadurch bestimmt, ob Beruf in all seinen Dimensionen gesehen und als Gegenstand der Erörterungen präsent ist. Geschieht dies nicht, kommt es oft vorschnell zu der Aussage, der Beruf sei randständig oder aber Beruflichkeit sei in der nachindustriellen Gesellschaft nicht mehr relevant oder würde nur noch in peripheren Aspekten auftauchen.

Traditionelle Vorstellungen gehen weiterhin vom Ziel einer Vollbeschäftigungsgesellschaft mit überkommenen Organisationsmustern aus, die in der Industriegesellschaft entstanden und entwickelt worden sind. Wie in allen Strukturwandelphasen erhalten dann überkommene Elemente, die zunächst eher negativ bewertet wurden, an die man sich dann aber gewöhnt hatte, bei ihrem Verschwinden eine – möglicherweise nostalgische – positive Bewertung und treten als Wunsch und Ziel zu einem Zeitpunkt hervor, an dem sie nicht mehr realisiert werden können.

### 5.1 Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis

Obwohl das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht klar festgelegt ist, läßt sich heute (noch) das folgende Arbeitsverhältnis als dominant erkennen und steckt als prägende Norm in den Köpfen der Menschen (siehe dazu auch Hoffmann/Walwei in diesem Heft):

- Abhängig, unbefristet, im Betrieb entfernt von der Wohnung beschäftigt
- Normalarbeitszeit (je nach Tarifvertrag zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche), geleistet tagsüber werktags
- eingebunden in das System Sozialer Sicherung
- Berufsausübung basierend auf einer vorgeschalteten Berufsausbildung
- Weiterbildung nur soweit nötig, Umorientierung nur auf Zwang
- erwerbstätig seit Abschluß der Ausbildung ohne größere Unterbrechungen
- längere Betriebszugehörigkeit
- umfangreiche persönliche Kontakte am Arbeitsplatz

Diese Vorstellungen verknüpfen Erwerbsarbeit eng mit der Deutung und Bedeutung von Beruf (vgl. Übersicht 1). Beruflichkeit war und ist weitgehend mit derartigen Normstrukturen von Arbeit verbunden.

Diese Muster lösen sich derzeit auf: Offene Arbeitsverhältnisse entstehen, in denen auch die Beruflichkeit neu bestimmt werden muß. Im Sinne der Job-Definition, also der tätigkeits-

orientierten lediglich auf aktuelle Aufgaben hin bezogenen Besetzung von Arbeitsplätzen, ohne daß dies verknüpft ist mit den übrigen Dimensionen von Beruf, wird versucht, die offenen Arbeitsverhältnisse lediglich funktional festzulegen. Geringfügige und befristete Arbeitsverhältnisse benötigen offenbar nicht die berufliche Einbindung, wie dies in professionalisierten Aufgabenfeldern erforderlich ist. Es reicht aus, wenn spezifische Aufgaben befriedigend gelöst werden. Im Sinne des Fordismus erlaubt Arbeitsteilung und Kontrolle derartige Arbeiten, ohne daß der Wertschöpfungsprozeß dadurch grundsätzlich in Frage gestellt würde.

### 5.2 Dominante Arbeitstypen

Neben der Öffnung der Arbeitsformen verändert auch der Übergang in eine nachindustrielle Gesellschaft die Rolle von Beruf. Zur Vereinfachung der Diskussion sollen hier dominante Arbeitstypen von morgen knapp beschrieben und in ihren Folgen für die Beruflichkeit bewertet werden. Diese Skizzierung möglicher Arbeitstypen kann nur sehr kursorisch sein und dient lediglich zur Beschreibung der relevanten Elemente für den Beruf.

#### 5.2.1 Produktionsarbeit

Trotz aller Schrumpfungstendenzen der Produktion, insbesondere in den entwickelten Industriestaaten, wird ein gewisser Produktionskern in jedem Land erforderlich sein, dazu bedarf es spezifischer Arbeits- und Berufsstrukturen. Allerdings sind die Vorstellungen über den adäquaten Arbeitseinsatz im Laufe der Zeit immer wieder modifiziert worden.

Frühe Formen handwerklicher Fertigung durch qualifizierte, in detaillierte Berufstätigkeiten eingeordnete Fachleute mit langjähriger Arbeitsplatz- und Unternehmenstreue und hohem Produktbezug wurden zu Beginn des Jahrhunderts im Zuge einer massiven Expansion durch Ungelernte ersetzt, die an determinierenden Produktionseinrichtungen wie dem Fließband und Einzweckmaschinen jene Aufgaben übernahmen, die noch nicht mechanisiert bzw. automatisiert werden konnten oder bei denen dies nicht wirtschaftlich erschien. Dies löste einen Prozeß aus, der den Berufsbezug auflöste und bei dem die Arbeitskräfte in hohem Maße austauschbar wurden. Allerdings sind in diesem Organisationsmodell neue Berufe in der Kontroll- und Überwachungshierarchie neu entstanden. Aus fachlichen Berufszuweisungen wurden statusbezogene.

Die steigende Komplexität und Flexibilität von Produkten erzwang dann ab den Jahren um 1930 neue Qualifikations- und mit ihnen Berufsstrukturen, in denen Integrationsaufgaben als besonders wichtig erschienen. Die Entberuflichung im Taylorismus und Fordismus war immer nur auf die unterste Ebene der Erwerbstätigkeit bezogen, während sich darüber durchaus neue Beruflichkeit entwickelte, die aber keine Anknüpfungsstellen zur handwerklichen Organisation zeigte, sieht man von den Meistern ab. Aber gerade auf dieser unteren Ebene wurden Defizite deutlich, die offenbar durch die Entberuflichung ausgelöst wurden: mangelnde Identifikation mit der Aufgabe, nicht zureichende Qualifikationen, leichtfertiger Umgang mit Ressourcen und Infrastrukturen. Je komplexer und wertvoller die Arbeitsmittel und die Vorprodukte wurden, umso folgenreicher waren unbewußte oder bewußte Störungen und Fehlhandlungen.

Im Zuge der Arbeitsstrukturierung wurde deshalb versucht, wieder eine Basis für die Genese einer neuen Beruflichkeit zu

legen. Daß dies zunächst vor allem im Sinne von Aufgabenanreicherung erfolgte, hat zunächst nahegelegt, hier von einer Erosion von Beruf zu sprechen (siehe dazu den Aufsatz von Baethge in diesem Heft), zumal dabei immer wieder sog. Hybridberufe (beispielsweise Mechatroniker) entstanden sind. Doch bei genauer Analyse wird deutlich, daß diese Strukturierung das Ziel hatte, Tugenden, die vormals mit der Beruflichkeit verknüpft waren, neu zu beleben, ohne die Starrheit beruflicher Segmentierung zu übernehmen. Bei diesen Entwicklungen entstehen durchaus neue Beruflichkeiten – zwar mit breiteren oder neu geschnittenen Inhalten –, die einerseits die nötige integrative Kompetenz sichern, andererseits auch durch die Vielfalt der Arbeitsaufgaben die Zufriedenheit erhöhen. Die massiv unterstrichene Bedeutung extrafunktionaler Qualifikationen läßt sich auch im Sinne eines Wunsches nach zunehmender Beruflichkeit interpretieren, und zwar nach jenen Berufselementen, die eher querschnittsorientiert sind, also zusätzlich zu den funktionalen aus einem Job einen Beruf machen.

Neuere Entwicklungen hin zur Null-Fehler-Produktion begünstigen möglicherweise wieder tayloristische Strukturen, da die erwünschte Fehlerfreiheit bei Standardprodukten wohl eher durch deterministische Vorrichtungen und Verriegelungen auf der Seite der technischen Vorrichtungen und der eingesetzten Software als durch noch so umfassende Schulung des Personals erreicht werden kann. Bei innovativen Produkten bleibt dagegen die qualifizierte und spezialisierte Fachtätigkeit bedeutsam.

### 5.2.2 Arbeit in Forschung und Entwicklung

Ob die Innovationsraten in unserer Gesellschaft wirklich so massiv steigen oder ob dies eher Folge spezifischer Interpretationen ist, sei hier dahingestellt. Frühere Arbeiten des IAB (Lahner/Ulrich 1969 und die Innovationsdokumentation, siehe auch Dostal 1983) haben deutlich gemacht, daß Messung und Bewertung von Innovationen äußerst komplexe Aufgaben sind und daß gerade in diesem Bereich die Planung und Determinierung von Aktivitäten nur hilfsweise möglich sind.

Es stellt sich die Frage, ob Innovationen innerhalb einer traditionellen arbeitsteiligen und auf Berufe bezogenen Organisation möglich sind, oder ob sie eher dann aufstehen, wenn die Struktur traditioneller Berufe aufgebrochen wird. „Querdenker“, Interdisziplinarität und evolutionäre Denkstrukturen scheinen in diesem Bereich von besonderer Bedeutung. Ohnehin gibt es die Berufsbezeichnungen „Erfinder“ oder „Innovator“ in der Berufsklassifikation nicht, lediglich Hilfskräfte mit determinierter Aufgabenstellung als „Innovationsassistenten/innen“ (technischer Umweltschutz, Berufsklasse 6293 – Statistisches Bundesamt 1992: 262). In der Gesellschaft sind aber derartige Berufsabgrenzungen durchaus gegenwärtig und anerkannt. Die These von der Entberuflichung speziell im innovativen Bereich geht wohl darauf zurück, daß die klassische überkommene Schneidung von Berufen den Innovationsprozeß behindert und andere Kombinationen erforderlich sind, die bislang noch wenig analysiert sind. Die Behauptung, eine neue Zuweisung beruflicher Elemente würde die Innovationsfähigkeit reduzieren, läßt sich nicht belegen. Es ist durchaus möglich, daß neue Allokationen geeigneter beruflicher Elemente in der Aggregation von beruflichen Strukturen eine hohe Innovativität erlauben, die – weil sie „professionell“ sind – Defizite nichtprofessioneller innovativer Aktivitäten vermeiden.

Doch auch in Forschung und Entwicklung gilt, daß nach einer anfänglichen Öffnung verkrusteter überkommener Be-

rufsstrukturen interdisziplinäre und wenig determinierte Aufgabenfelder erkennbar sind, die zunächst von Personen mit breiten und kaum durch in traditionelle Berufe kanalisierten Kompetenzen abgedeckt werden. Danach beginnt zunächst bei den Hilfskräften, später auch in der mittleren Ebene eine Professionalisierung, bei der auch die spezifische fachliche Beruflichkeit an Bedeutung gewinnen wird. Berufliche Spezialisierung wird also insbesondere in der mittleren Qualifikationsebene bedeutsam bleiben.

### 5.2.3 Informationsarbeit

Branchen, Berufe und Tätigkeiten, die dominant Informationen verarbeiten, haben sich in den letzten Jahren massiv in den Vordergrund geschoben. Die zunehmende Individualisierung hat eine steigende Komplexität ausgelöst, die individuelle Informationsverarbeitung erfordert. Durch den Einsatz von Computern besteht die Möglichkeit extremer Differenzierung und gleichzeitig wird eine Automatisierung der Informationsverarbeitung erleichtert. Informationsnetze hoher Leistungsfähigkeit erzwingen die Computerisierung auch bei der Kommunikation.

Auch hier stellt sich die Frage, ob die Informationsverarbeitung besser in berufsbezogenen Strukturen, also „professionell“ aufgebaut und benutzt werden sollte, oder ob diese eher schädlich weil zu sehr determinierend sind. Weiterhin ist zu prüfen, ob anspruchsvolle Computerroutinen, die im Rahmen der künstlichen Intelligenz entwickelt und genutzt werden, Rückschlüsse auf die Beruflichkeit der Informationsverarbeitung zulassen (siehe dazu Dostal 1993).

Folgende Tendenzen sind in diesem Umfeld derzeit zu erkennen:

- Informationsarbeit ist heute überall dominant. Etwa die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland übt – quer über eine ganze Reihe von Berufen hinweg – Tätigkeiten aus, die als Informationstätigkeiten klassifiziert werden (Dostal 1995a: 529).
- Die Gegenüberstellung etwa von Tätigkeitsschwerpunkt und Berufszuordnung zeigt, daß sich Berufe einigermaßen trennscharf in Informationsberufe und Nicht-Informationsberufe einteilen lassen. Der Mischbereich, in dem sich die Berufsangehörigen gleichermaßen beiden Kategorien zuordnen, ist wenig ausgeprägt (siehe dazu Dostal 1988, Bild 1 auf S. 870).
- Spezifische Berufe, die sich lediglich auf die computerisierte Informationsverarbeitung beziehen, gibt es zwar, sie zeigen aber meist einen zusätzlichen Anwendungsbezug und sind in ihrer quantitativen Expansion eher beschränkt.
- Informationstätigkeiten sind leicht globalisierbar und werden damit von internationalen Strukturen beeinflusst, die abweichend vom deutschen Berufsprinzip einem eher tätigkeitsorientierten Ansatz folgen (u.a. in Verbindung mit der Art und Weise, wie das jeweils erforderliche Know-How angeboten und vermittelt wird).

Die Gestaltbarkeit von Informationsarbeit scheint durch die hohe Flexibilität der Instrumente deutlich breiter zu sein als die anderer Arbeitstypen. Überdies geschieht der Umgang mit Informationen und Informationssystemen gleichermaßen in Erwerbsarbeit, in sonstiger Arbeit und in der Freizeit. Allein durch diese Universalität der Informationsverarbeitungsaufgaben könnte sich die Polarisierung in Berufsausübung und Freizeittätigkeit reduzieren.

### 5.2.4 Dienstleistungsarbeit

Dienstleistungen sind in der volkswirtschaftlichen Zuordnung Sammelbegriff für alle jene Aktivitäten, die nicht im primären und sekundären Sektor stattfinden, wobei die Grenzen unterschiedlich gezogen sind.

Dienstleistungsberufe sind nach der Klassifikation sehr eng eingegrenzt; die technischen Berufe (Ingenieure, Techniker, Naturwissenschaftler, Laboranten etc.) werden nicht dazugechnet. Auch im Alltag sind Unterscheidungen im Detail nicht gebräuchlich. So wird ein Installateur, wenn er im Neubau installiert, meist als Produzent eingeordnet, wenn er vorhandene Einrichtungen repariert, wäre er eigentlich Dienstleister, dies wird aber in der Klassifikation nicht berücksichtigt. Die deutsche Berufsklassifikation trennt innerhalb der Produktionsberufe nicht zwischen Fertigung im eigentlichen Sinn und Wartung sowie Reparatur (vgl. dazu Übersicht 3 – Sektor A „Produktions- und Wartungsberufe“).

Die massive Zunahme von Dienstleistungsaktivitäten, seien sie gemessen anhand der Zuordnung zu Sektoren oder Berufen, verstärkt die Beschäftigung in Bereichen, die sich nicht alle auf eine traditionelle Beruflichkeit beziehen können. Die Frage, ob die Beruflichkeit in den Dienstleistungen eine steigende oder fallende Bedeutung hat, ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung.

Dienstleistungen haben eine lange Tradition. Es waren insbesondere die haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen, in denen meist keine besonderen Qualifikationsanforderungen gestellt wurden und die somit auch im Geflecht anderer Tätigkeiten nur gering eingestuft waren. Ähnliche Tätigkeiten wurden auch außerhalb des Erwerbssystems geleistet. Die Unterschiede zwischen beruflicher Dienstleistung und privat erbrachter Dienstleistung bestehen lediglich in der Vorgabe des Berufsbegriffs, der lediglich Erwerbsarbeit, die vergütet wird, erfaßt und statistisch als Erwerbstätigkeit ausweist.

Folgende Entwicklungen sind in diesem Bereich erkennbar:

- Dienstleistung kann über Selbstbedienung oder Eigenarbeit aus dem Erwerbssystem herausgelöst werden. Damit führt sie zur Deprofessionalisierung. Technische Hilfen erleichtern diesen Prozeß, indem sie die Qualifikationsschwelle absenken (Taylorisierung) und gleichzeitig vor Mißbrauch zu sichern in der Lage sind (Beispiel Geldausgabeautomat).
- Neue Lebensstile mit vermehrter Erwerbsarbeit und belastetem Zeitbudget begünstigen die Auslagerung von Eigentätigkeit hin zu professionell erbrachten Dienstleistungen und führen somit zu einer weiter zunehmenden Arbeitsteiligkeit. In diesem Prozeß entstehen neue Berufe mit weiter differenzierten Berufselementen und allen Elementen einer Verberuflichung wie Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung, Aufbau eines beruflichen Bewußtseins bis hin zu Image-Einordnungen und der Definition einer Berufsethik.

In der Dienstleistungsarbeit sind kaum noch Zwänge zu finden, sie nach dem überkommenen Modell der Produktionsarbeit zu organisieren. Dies öffnet breite Freiräume für die Gestaltung von Erwerbsarbeit und Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Es dürfte in vielen Fällen Ergebnis individueller Haltungen und Kalküle sein, ob spezifische Aufgaben in berufsbezogener Erwerbsarbeit oder als Freizeitaktivität geleistet werden.

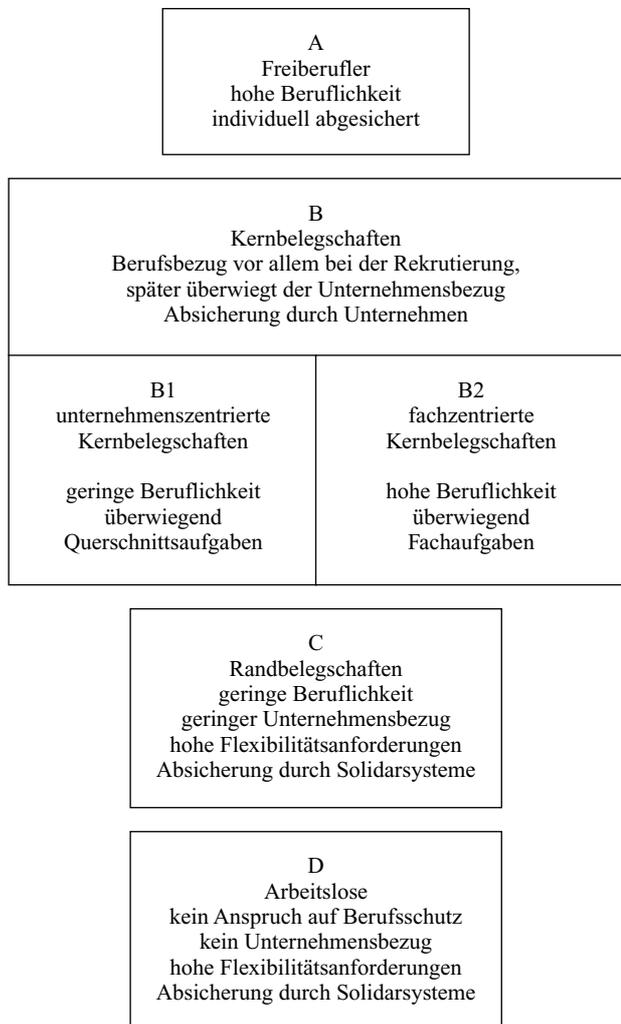
### 5.3 Beruf in der nachindustriellen Gesellschaft

Vordergründig scheint also der Beruf in seiner überkommenen Form mit dem Übergang in eine nachindustrielle Gesellschaft zwar seine Bedeutung zu verlieren, aber gleichzeitig zeigen sich Tendenzen, die eine Renaissance beruflicher Strukturen erkennen lassen. Die gewachsenen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit führen zu neuen Varianten, bei denen der Berufsbezug in unterschiedlicher, oft in gegensätzlicher Weise erkennbar ist.

#### 5.3.1 Segmentiertes Modell als Denkhilfe

Die teilweise widersprüchlichen Entwicklungstendenzen – einerseits weitere Spezialisierung bei den Berufen, andererseits unscharfe und undifferenzierte Bedarfsstrukturen, die sich nur schwer mit Berufen traditionellen Zuschnitts abdecken lassen – sind am ehesten über das im folgenden beschriebene Segmentierungsmodell erklärbar (Übersicht 5).

#### Übersicht 5: Strukturmodell Erwerbssegmente nach der „Beruflichkeit“



Das Segment B entspricht am ehesten der überkommenen Beschäftigung. Es umfaßt die Kernbelegschaften und ist weiter aufgespalten:

- Einerseits gibt es Mitarbeiter mit einer überwiegenden Unternehmenszentrierung (B 1), die mit eher unscharfen Aufgabenzuordnungen im Sinne eines „Joker“-Prinzips versehen

sind: Die Mitarbeiter werden langfristig dem Unternehmen verbunden sein und eine hohe berufliche Flexibilität garantieren müssen, da unterstellt wird, daß die Unternehmen schnell auf neue Märkte und Aufgaben durch Umorientierung reagieren. Eine breite Basisqualifikation und umfangreiche extrafunktionale Qualifikationselemente werden nur am Rande durch aktuelle Fachqualifikationen ergänzt. Eine enge Beruflichkeit ist nicht sinnvoll. Es ist vor allem diese Gruppe, an der die These von der Entberuflichung angeknüpelt wird.

- Andererseits gibt es Mitarbeiter mit einer spezifischen Fachzentrierung, die – in einer Zeit, in der die anderen Ressourcen des Unternehmens, wie Grundstücke, Gebäude und Produktionsmittel bzw. Infrastruktur gemietet oder geleast sind – den eigentlichen Kern und Wert des Unternehmens ausmachen (B 2). Hier existiert eine hohe, unternehmensintern wertvolle Professionalisierung. Die Beruflichkeit wird in die unternehmensinternen Strukturen eingepaßt.

Eine besondere Beruflichkeit höchster Spezialisierung zeigt sich vor allem im Segment A. Dort sind Selbständige und Freiberufler verortet, die in einer ausdifferenzierten „Professionalität“ ihre Dienste auf einem offenen Markt anbieten. In diesem Segment werden sich die Arbeitsstrukturen weiter öffnen, Netzwerke, virtuelle Unternehmen und Telearbeit werden hier zur Normalität. Die berufliche Spezialisierung wird in diesem Bereich weiter zunehmen. Querschnittsqualifikationen werden zwar eine gewisse Rolle spielen, doch längerfristig werden alle Elemente, die nicht unmittelbar mit der fachlichen Ausrichtung harmonisieren, wieder abgestoßen und an Mitarbeiter oder Dienstleister abgegeben. Diese Gruppe hat sich in den letzten Jahren verbreitert, sie wird weiter expandieren und möglicherweise international vernetzt ihre Dienste anbieten.

Bei den Randbelegschaften (Segment C) geht die Beschäftigungssicherheit weitgehend verloren. Die Erwerbsarbeit erfolgt befristet und/oder geringfügig. Damit kann sich kein langfristiger Unternehmensbezug entwickeln. Die Ansprüche an die Flexibilität sind hoch. Eine Beruflichkeit kann sich nur begrenzt entwickeln. Flankierende Hilfen für soziale Absicherung und für die Anpassungsqualifizierung müssen angeboten werden.

Weiterhin verbleibt das Segment D mit den Arbeitslosen, um deren Einmündung in die Erwerbsarbeit sich spezialisierte Institutionen kümmern (wie bei C). Beruflichkeit und langfristiger Unternehmensbezug kann nicht aufgebaut werden.

Möglicherweise können durch ein Rotationsmodell die Segmente C und D integriert werden.

### 5.3.2 Der Beruf als Strukturelement in Kernbelegschaften

Im Prinzip benötigen Kernbelegschaften keine berufliche Zuweisung. Das Unternehmen sorgt für die Einordnung, die Identifikation und für die Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen. Berufszuordnungen als Gliederungsmuster werden zwar häufig genutzt, könnten aber durchaus ersetzt werden durch betriebsinterne Zuweisungen, die – wenn sie in Abkürzungen auftreten – innerbetrieblich zwar klar abgegrenzt, aber für Außenstehende kaum verständlich sind. Lediglich bei der Rekrutierung von Personal sind Berufsangaben nützlich, weil damit die Ansprache der gewünschten Personen ohne interne Kenntnisse der Unternehmensorganisation erleichtert wird.

Unternehmen haben die Tendenz, die Aufgaben und Funktionen ihrer Mitarbeiter recht unscharf zu beschreiben und im Rahmen ihrer Personalplanung eher universell einsetzbare Arbeitskräfte zu suchen. Daneben gibt es immer wieder – oft kurzfristigen – Bedarf nach eng ausgerichteten Spezialisten, die möglichst ohne weitere Einarbeitung anstehende Fachaufgaben sofort übernehmen können. Aus diesem Grunde sind in diesem Modell in der Kernbelegschaft diese beiden Gruppen voneinander abgesetzt. In einer ersten Vermutung dürften die fachzentrierten Kernbelegschaften eher eine Berufsallokation zeigen.

Bei den unternehmenszentrierten Kernbelegschaften, also den eher global abgegrenzten Mitarbeitern mit hoher Flexibilität sind die innerbetrieblich definierten Aufgabenstrukturen dominant und scheinen sich erheblich von den im Bildungssystem vermittelten Inhalten und den darauf aufgebauten Zertifikaten zu unterscheiden. Dies wird deutlich im Rekrutierungsprozeß, wo die fachlichen, aus der Berufsausbildung bezogenen Spezialisierungen keine besondere Rolle spielen, sondern eher extrafunktionale Qualifikationen angesprochen werden. In diesem Segment werden dann spezifische Persönlichkeitsmerkmale und außerordentlich hohe Flexibilitätspotentiale erwartet. Wenn hier eine berufliche Allokation gesucht wird, wird sie vom Arbeitgeber her entweder weitgehend unternehmensspezifisch ausgerichtet sein – bei der Berufsangabe werden überwiegend betriebliche Hierarchiepositionen angegeben – oder es bleiben bei den Arbeitnehmern Berufsausbildungszertifikate auch als Berufsbezeichnung erhalten, wenn diese ein gehobenes Image ausstrahlen. Im Grunde genommen benötigen diese Beschäftigten keine detaillierte berufliche Allokation, weder für die Signalisierung ihrer Position im Unternehmen, noch für die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Höchstens für die Allokation in der Gesellschaft könnte eine Berufszuordnung hilfreich sein, sie ist aber nicht unbedingt erforderlich.

Mit dieser Loslösung von beruflichen Mustern, die oft als Fesseln angesehen werden, bestimmen die Unternehmen mit ihren unternehmenszentrierten Kernbelegschaften in erheblichem Maße die Diskussion um die Bedeutung von Beruf. Ihr Votum, traditionelle Berufsmuster seien eher störend und behinderten innerbetriebliche Flexibilisierung, sie bedeuteten Gewohnheitsrechte, die abgebaut werden müßten und ähnliche Inflexibilitäten, ist zwar verständlich, sollte aber nicht durch einen vollständigen Verzicht auf Berufe beantwortet werden.

Die fachzentrierten Kernbelegschaften sind dagegen überwiegend über ihre fachlichen Spezialisierungen und Qualifikationen definiert und finden durch sie auch einen leichten Zugang zu beruflichen Allokationen. Der Unternehmensbezug ist bei diesen Fachleuten weniger intensiv, oft sind sie auch unternehmensübergreifend orientiert. Bei der Kommunikation mit Fachkollegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind berufliche Einordnungen durchaus nützlich. So ergibt sich hier ein gewisser Bedarf nach Beruflichkeit.

Allerdings sind bei diesen Personen – im Unterschied zu den unternehmenszentrierten Kernbelegschaften – die in der Ausbildung erworbenen Fachqualifikationen von besonderer Bedeutung und schließlich berufsprägend. Allerdings liegt bei diesen Personen die Berufsausbildung oft weit zurück, sodaß die in der Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen besonders wertvoll sind. Absolventen des Bildungssystems benötigen deshalb auch erhebliche Einarbeitungszeiträume, um die betriebspezifischen Know-How-Elemente aufzunehmen. Ist eine berufliche Einordnung für diese Gruppe notwendig oder

nur nützlich oder schadet sie möglicherweise? Oder wird der Unternehmensbezug dominant und verdrängt den Berufsbezug?

Diese Fragen lassen sich auf der Basis vorliegender empirischer Studien kaum klären. Zwar gibt es eine Vielzahl von Untersuchungen zu den betrieblichen Arbeitsstrukturen und den jeweiligen Rahmenbedingungen, doch die Berufsangabe und -zuordnung wird nie hinterfragt. In einer Befragung einer kleinen Gruppe von Mitgliedern der Gesellschaft für Informatik – hier handelt es sich überwiegend um Mitglieder fachzentrierter Kernbelegschaften (dies geht aus den anderen Frageelementen hervor – wurde bewußt eine doppelte Frage gestellt: a) nach der Berufsbezeichnung und b) nach der Funktionsbezeichnung. Die angegebenen Berufsbezeichnungen wurden standardisiert und zusammengefaßt. Die dabei entstandene Matrix enthält Übersicht 6. Deutlich wird, daß die Angaben zu Beruf und Funktion auseinander gehen und daß die Hauptdiagonale – abgesehen von den Hochschullehrern, die offenbar eine glückliche Symbiose aus Beruf und Funktion eingegangen sind – nur sehr schwach besetzt ist (Dostal 1995b: 156).

Prinzipiell kann also davon ausgegangen werden, daß in Kernbelegschaften eine Berufszuordnung möglich ist, daß sie aber wenig nötig erscheint und daß sie eher nach außen hin verwendet wird, beispielsweise bei der Rekrutierung oder bei fachlichen unternehmensübergreifenden Kontakten.

Hinweise aus dem Sprachgebrauch, daß manche Mitglieder von Kernbelegschaften bei der Berufsangabe eher den Betriebsnamen angeben als ihren Beruf, deuten darauf hin, daß in diesen Fällen einerseits das vermutete Image des Betriebs höher eingestuft wird als das des jeweiligen Berufs, sich andererseits die aktuelle Tätigkeit von der angestammten Berufsausbildung so weit entfernt hat, daß eine Nutzung einer Ausbildungsabschlußbezeichnung als Berufsbezeichnung nicht mehr sinnvoll erscheint.

### 5.3.3 Verlust des Berufs in den unteren Randbelegschaften

Die unteren Randbelegschaften, zu denen auch die Arbeitslosen gerechnet werden sollten, lassen sich nach traditionellen Maßstäben nicht mehr spezifischen Berufen zurechnen. Sie bringen zwar über ihre Berufsausbildung eine Berufszuordnung mit, können bzw. konnten diese aber nicht durch spezifische Tätigkeitsbezüge anreichern. Ihre jeweiligen aktuellen Tätigkeiten sind nicht genügend entwickelt und spezifisch, um als Beruf im klassischen Sinne eingestuft werden zu können.

Für die Arbeitslosen ist es aufschlußreich, daß beim Übergang vom AFG zum SGB III die unterwertige Beschäftigung, die auch als Beschäftigung unterhalb des bisherigen oder erlernten Berufes interpretiert werden kann, die im AFG § 2, Abs. 1 aufgeführt war, im SGB III nicht mehr enthalten ist. Dort steht in § 2, Abs. 2, 3. „Die Arbeitnehmer haben ... jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen.“ In einer vom BMA herausgegebenen Schrift zum neuen Arbeitsförderungsrecht (BMA 1998: 38) wird folgendes erläutert: „Abweichend vom früheren Recht erfolgt keine Zuordnung von Arbeitslosen zu Qualifikationsstufen. Dies entspricht der Erfahrung, daß Arbeitnehmer bei einem Wechsel der beruflichen Tätigkeit ihre Entscheidung mehr auf die Veränderung der beruflichen Situation und das Einkommen abstellen als darauf, ob die Beschäftigung einem bestimmten Berufsabschluß entspricht.“

Beruflichkeit ist also in diesen unteren Randbelegschaften zumindest nicht über die Erwerbsarbeit und wohl auch nicht über die früher erworbene Qualifikation zu begründen. In diesem Segment dürfte eine Entberuflichung erfolgt sein, hier kann also von einem Job gesprochen werden, wie dies in der Umgangssprache üblich ist und wie dies in der Bezeichnung „Job-Vermittlung“ der speziellen Dienstleistung der Arbeitsämter deutlich wird.

**Übersicht 6: Matrix Berufsbezeichnung/Funktionsbezeichnung für Computerberufe**

Funktionsbezeichnung Berufsbezeichnung	Funktionsbezeichnung												insgesamt
	Informatiker	Ingenieure	Mathematiker/Naturwiss.	Kaufleute, Wirtsch. Ing.	Softwarespezialisten	Systemanalytiker, Org.	Lehrer, Prof., Dozenten	Wiss. Mitarbeiter	Berater	Führungskräfte	sonstige Berufe	keine Angabe	
Informatiker	0,8	3,4	–	–	6,9	2,3	0,9	8,5	3,1	9,0	2,3	1,8	39,0
Ingenieure	–	1,0	–	–	0,9	0,4	0,3	1,0	0,6	4,0	0,9	0,6	10,3
Mathematiker/Naturwiss.	–	0,6	–	–	0,7	0,3	0,4	1,7	0,7	3,4	0,6	0,5	9,0
Kaufleute, WirtschaftsIng.	–	–	–	–	0,3	0,1	–	0,3	0,3	1,0	0,2	–	2,4
Softwarespezialisten	0,1	0,2	–	–	2,1	0,2	–	0,3	0,2	0,8	0,2	0,2	4,4
Systemanalytiker, Org.	0,1	0,1	–	–	0,3	1,3	–	–	0,2	1,1	0,2	0,1	3,5
Lehrer, Prof., Dozenten	–	–	–	–	–	–	6,4	0,1	0,1	1,0	0,1	0,5	8,3
Wiss. Mitarbeiter	–	–	–	–	–	–	–	3,5	–	0,9	0,2	0,2	5,0
Berater	–	–	–	–	0,3	0,1	–	–	2,1	1,7	0,2	0,5	5,0
Führungskräfte	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,3	0,1	–	2,8
sonstige Berufe	0,1	0,1	–	–	0,5	0,1	–	0,8	0,4	1,3	1,4	1,1	5,9
keine Angabe	–	0,1	–	–	0,3	0,2	0,2	0,6	0,1	0,9	0,5	1,4	4,4
insgesamt	1,3	6,4	0,1	0,2	12,4	5,2	8,4	17,0	7,9	27,3	7,2	6,9	100,0

Quelle: Dostal 1995b, S. 156 – = weniger als 0,05 Prozent

### 5.3.4 Bedeutungsgewinn des Berufs in oberen Randbelegschaften

Schließlich gibt es derzeit deutliche Anzeichen für eine Öffnung von Arbeitsstrukturen hin zu freiberuflichen und selbstständigen Existenzen im oberen Statusbereich, in dem das eigene Know-How frei vermarktet wird bis hin zu weltweiten Aktivitäten. Im Rahmen von Informationsverarbeitung und Telekommunikation sind derartige offene Arbeitsverhältnisse bis hin zu virtuellen Unternehmen heute schon sichtbar und werden sich möglicherweise auch weiter entfalten.

Diese offenen Strukturen bedürfen – wie dies bereits in früheren offenen Arbeitsgesellschaften, beispielsweise des Mittelalters erkennbar ist – detaillierter Gestaltung. Die Auftragsvergabe an Individuen bzw. die Aufnahme von Individuen in ein Netz eines virtuellen Unternehmens beruht auf gewissen Erwartungen bezüglich der fachlichen Eignung, der Solidität in der Auftragsabwicklung, der spezifischen Flexibilität und anderer Elemente, die – siehe oben – als konstituierend für den Beruf in seiner vollen Mehrdimensionalität gelten. Aus diesem Grunde benötigen diese oberen Randbelegschaften eine Einordnung in ein Raster, mit der sie ihre Leistungs- und Kooperationsfähigkeit nach außen hin deutlich machen können. Die Instrumente dazu sind detaillierte Leistungspotentialbeschreibungen und Referenzen über erfolgreiche Projektarbeiten. Da die Hülle des Unternehmens fehlt, die möglicherweise für die einzelnen Mitarbeiter diese Garantien bereitstellen würde, muß dies durch das Individuum selbst aufgebaut werden. Damit erhält Beruf in diesem Segment eine neue und deutlich gewichtigere Bedeutung, als dies bei Kernbelegschaften niemals nötig war und ist.

So ist erkennbar, daß in diesem Segment berufliche Einordnungen ein besonderes Gewicht erhalten und daß es sinnvoll wäre, alle Entwicklungen bei der Professionalisierung, bei der Neubewertung von Beruf, in der Berufsforschung und in ähnlichen Aufgabenfeldern speziell in bezug auf diese oberen Randbelegschaften zu diskutieren und zu analysieren. Gleichzeitig ist dies eine Möglichkeit, die Tendenzen der Internationalisierung, die in diesem Segment besonders deutlich sind, mit in diese Arbeiten einzubeziehen.

### 5.3.5 Entwicklung dieser Segmente

Bei einer Zuordnung der Erwerbstätigen zu diesen Segmenten ist damit zu rechnen, daß das Segment der Kernbelegschaften weiterhin Bestand haben dürfte (siehe dazu Seifert/Pawlowsky 1998 – in diesem Heft). Lag der Anteil der Kernbelegschaften lange Zeit recht hoch, so wird er im Zuge des Lean-Management und des Outsourcing zurückgehen. Allerdings wird ein massiver Kern bestehen bleiben. Eine vollständige Auflösung in virtuell strukturierte Unternehmen (siehe dazu Reichwald u.a. 1998, dort insbesondere S. 231 ff.) ist nicht zu erwarten. Allerdings ist denkbar, daß die Unternehmen, je nach ihrer aktuellen Situation und ihren spezifischen Aufgaben, ein optimales Verhältnis zwischen Kern- und Randbelegschaften suchen und finden.

Die Individuen werden sich durch die Segmente hindurchbewegen: Ein Umstieg zwischen den Segmenten wird häufig sein und durch die jeweiligen Marktbedingungen bestimmt. Ob eine Funktion in die obere Randbelegschaft hineinfällt oder in die untere, ist auch eine Folge der Bedarfs- und Angebotsrelation in den spezifischen Aufgabenstellungen. Traditionelle Vorstellungen und historische Besitzstände scheinen hier keine allzu große Rolle mehr zu spielen. Auch erworbene Qualifikationen und Zertifikate aus dem Bildungs-

bereich, ja selbst Berufserfahrungen können obsolet werden, wenn die Nachfrage sinkt und das Angebot zunimmt.

Für die Beruflichkeit in der Zukunft lassen sich daraus keine einlinigen, ausschließlichen Folgerungen ableiten. Je nach Brauchbarkeit beruflicher Allokation werden die Akteure in der Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt sich dieses Abgrenzungs- und Strukturierungsmerkmals bedienen. Der Berufsbegriff mit seiner impliziten Mehrdimensionalität dürfte gerade in Umbruchzeiten besonders hilfreich sein, um komplexe Strukturen anschaulich zu beschreiben.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Beruf beschreibt gleichermaßen aussagekräftig, vollständig und bewertend Erwerbsaktivitäten von Menschen. Er ist mehrdimensional angelegt und somit an komplexe Realitäten anpassbar. Darüberhinaus ist er in der Lage, auch Veränderungen aufzunehmen und zu transportieren.

In einer von Wandel geprägten Welt kann Beruf weiterhin die Aufgaben übernehmen,

- als Gliederungs-, Struktur- und Schichtungsprinzip im sozialen Raum zu wirken,
- als Vorgabe für die Gestaltung von Ausbildungsprofilen zu dienen,
- Grundlage für die Berufsorientierung und -wahl und damit Kommunikationsbasis über die Eigenheiten der Arbeitswelt zu sein.

Auflösungstendenzen sind erkennbar weil

- der im Sozialrecht verankerte Rechtsanspruch zur Absicherung beruflicher Positionen abgebaut wird,
- die Kluft zwischen Kern- und Randbelegschaften vertieft wird,
- die Kontinuität der Erwerbsarbeit abnimmt,
- der Zusammenhang zwischen Berufsausbildung und Berufstätigkeit gelockert wird.

Diese Auflösungstendenzen bieten aber zugleich neue Chancen für den Beruf. Wenn die Stabilität von Beschäftigung abnimmt und gleichzeitig hohe Anforderungen an die Mobilität gestellt werden, wenn sich weiterhin die Arbeitsaufgaben häufig verändern, dann lassen sich aus der Erwerbsarbeit immer weniger identitätsstiftende Faktoren ableiten. Unabhängig vom Arbeitgeber und einem spezifischen Arbeitsplatz erhält der Beruf eine neue Bedeutung, da er für die Berufswahl, die Qualifizierung und für den Arbeitsmarkt ein Raster anbietet, das wegen seiner Mehrdimensionalität und Anpassungsfähigkeit bei gleichzeitiger Stabilität als Instrument zum Ausgleich und zur Bewältigung der erkennbaren Herausforderungen verwendet werden kann. Der Beruf als Allokationsprinzip sollte deshalb nicht leichtfertig aufgegeben werden, da er auch in einer nachindustriellen Gesellschaft mit offenen Arbeitsformen sinnvoll und nützlich ist.

Für die Berufsforschung ergibt sich daraus die Aufgabe, die Rolle und Bedeutung von Beruf in dieser Umbruchsituation herauszuarbeiten und Instrumente zu entwickeln, die Veränderungen im Umfeld von Beruf und innerhalb der Berufe zu analysieren und zu bewerten. Dazu gehören die Akzeptanz der Mehrdimensionalität, die Ausweitung der Kategorien bei der Erfassung und Strukturierung auch neuer Berufsfelder und Berufe, die Kategorisierung und Clustering der vielfältigen Informationen sowie die Bereitschaft, die Berufelandschaft aus verschiedenen Blickrichtungen wahrzunehmen. Neben einer eher beschreibenden und quantitativ orientierten Be-

rufsforschung sollte auch eine gestaltende, kreativ orientierte Berufsforschung betrieben werden, die bisherige und erwartbare Veränderungen beschreibt und zugleich neue Strukturierungshilfen erarbeitet und ihre Anwendung fördert.

## Literatur

- Arimond, H. (1959): Vom Zweck der Berufskunde. In: V. Siebrecht: Handbuch der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, Band 2. München, S. 201-206.
- Beck, K./ Krumm, V. (1994): Wirtschaftskundlicher Bildungstest (WBT). In: Testkatalog 1994/95. Göttingen.
- Beck, U./ Brater, M./ Tramsen, E. (1975): Beruf, Herrschaft und Identität – ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion. Unveröffentlichtes Manuskript des SFB 101, Teilprojekt A 1, München.
- Blankertz, H. (1975): Deutsche Bildungstheorie und vorindustrielles Berufsverständnis: „Berufspädagogik“. Neue wissenschaftliche Bibliothek Band 82.
- Blaschke, D./ Plath, H.-E. (1994): „Beruf“ und „berufliche Verweisbarkeit“. In: MittAB 4, S. 300-322.
- Büschges, G. (1975): Beruf, Berufswahl und Berufsberatung. In: Lange, E./ Büschges, G.: Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft. Frankfurt/M.
- Busshoff, L. (1984): Berufswahl. Schriftenreihe Siebrecht-Kohl. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Chaberny, A./ Fenger, H./ Reiter, A. (1972): Tätigkeitsschwerpunkt als Strukturmerkmal in der Erwerbsstatistik. In: MittAB 3, S. 230-257.
- Chaberny, A./ Parmentier, K./ Schnur, P. (1981): Berufsspezifische Strukturdaten – Ergänzungen zum ABC-Handbuch. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 60. Nürnberg.
- Crusius, R./ Wilke, M. (1979): Plädoyer für den Beruf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B48, S. 3-13.
- Dostal, W. (1983): Bildung und Beschäftigung im technischen Wandel. BeitrAB 65, Nürnberg.
- Dostal, W. (1988): Der Informationsbereich. In: D. Mertens (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 70, 3. erweiterte und überarbeitete Auflage. Nürnberg, S. 858 - 882.
- Dostal, W. (1989): Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien. Neue Erkenntnisse aus der Meta-Studie? In: MittAB 2, S. 187-201.
- Dostal, W. (1993): Expertensysteme und Beschäftigung. In: MittAB 1, S. 63-77.
- Dostal, W. (1995a): Die Informatisierung der Arbeitswelt: Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: MittAB 28, S. 527-543.
- Dostal, W. (1995b): Berufsbilder in der Informatik. In: Informatik-Spektrum 18, S. 152-162.
- Dostal, W./ Parmentier, K./ Schade, H.-J. (1999): Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Berufsforschung im IAB – eine Bestandsaufnahme. (erscheint in MittAB 1/1999)
- Dunkmann, H. (1922): Die Lehre vom Beruf. Berlin, S. 204-206.
- EMNID (1997): Jugend und Beruf: Am liebsten Unternehmer. In: iwd 17, S. 8.
- Fenger, H. (1968): Arbeitsmarktforschung, Berufsforschung, Bildungsforschung: Versuch zur Bestimmung von Schwerpunkten, Abgrenzungen und Überschneidungsbereichen. In: MittAB 5, S. 325-335.
- Frieling, E. (1980): Verfahren und Nutzen der Klassifikation von Berufen. München.
- Frieling, E./ Graf Hoyos, C. (1978): Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). Bern, Stuttgart, Wien.
- Giardini, O./ Liedtke, P.M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.
- Hartmann, H. (1972): Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, Th./ Sprondel, W. M. (Hrsg.): „Berufssoziologie“. Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Band 55: Soziologie. Köln.
- Henniges, v. H./ Stooß, F./ Troll, L. (1976): Berufsforschung im IAB – Versuch einer Standortbestimmung. In: MittAB 1, S. 1-18.
- Hesse, H. A. (1970): Der Einzelne und sein Beruf: Die Auslegung des Art. 12 Abs. 1 GG durch das Bundesverfassungsgericht aus soziologischer Sicht. In: Archiv des öffentlichen Rechts, 95. Band. Tübingen: Siebeck, S. 449 ff.
- Hesse, H. A. (1972): Berufe im Wandel. 2., überarbeitete Auflage. Stuttgart.
- Heidegger, G./ Rauner, F. (1997): Reformbedarf in der beruflichen Bildung. In: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), pro Ausbildung - Gutachten. Düsseldorf, S. 7-45.
- Hofbauer, H./ König, P. (1973): Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 6, S. 37-66.
- Huth, A. (1961): Beruf und Seele, 1. Auflage. München: Ehrenwirth. Diesem Werk sind auch die Zitate von Fischer, A. und Arnold, W. entnommen.
- Klassifizierung der Berufe (1975): Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Klassifizierung der Berufe (1988): Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Gliederung nach Berufsklassen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. (Nach dem Stand vom 1. September 1988 überarbeitete Fassung der Berufsklassen mit Zuordnung der Berufsbenennungen zu Berufsklassen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1988 (frühere Ausgaben 1961, 1970, 1975, 1980).
- Kosta, J./ Krings, I./ Lutz, B. (1970): Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten. In: Gutachten des ISF. München (hektographiertes Manuskript).
- Lahner, M./ Ulrich, E. (1969): Analyse von Entwicklungsphasen technischer Neuerungen. In: MittAB 6, S. 417-446.
- Maier, H. (1996): Der Bildungswert des Berufs. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 280, 30. Nov. 1996.
- Marx, K./ Engels, F. (1978): Die deutsche Ideologie. In: Dies.: Werke, Band 3. Berlin.
- Mertens, D. (1968): Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität. In: MittAB 5, S. 336-344.
- Mertens, D. (1969): „Berufsprognosen“: Realisierung und Modifikationen. In: MittAB 6, S. 5-16.
- Molle, F. (1968): Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel. In: MittAB 3, S. 148-159.
- Molle, F. (1968): Handbuch der Berufskunde. Köln, Berlin, Bonn, München.
- Molle, F. (Hrsg.) (1951): Wörterbuch der Berufsbezeichnungen. Gross-Denkte über Wolfenbüttel: Verlag Wörterbuch der Berufsbezeichnungen.
- Nietzsche, F. (1930): Morgenröte, Werke, Ausgabe Bäumler. Leipzig.
- Parmentier, K./ Stooß, F./ Troll, L. (1992): Ostdeutsche Berufsstrukturen unterscheiden sich nicht grundlegend von denen im Westen der Bundesrepublik. IABkurzbericht Nr. 11. Nürnberg.

- Parmentier, K./ Plicht, H./ Stooß, F./ Troll, L. (1993b): Berufs- und Erwerbsstrukturen West- und Ostdeutschlands im Vergleich – Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. In: BeitrAB 176. Nürnberg.
- Paul-Kohlhoff, A. (1998): Das Berufsprinzip als Grundlage der beruflichen Ausbildung: ein Stück deutscher Geschichte? In: DGB, DAG sfs (Hrsg.): Ist der Beruf noch zu retten? Dokumentation einer Veranstaltung am 12. Mai. Dortmund: Dokumentation.
- Reichwald, R./ Möslein, K./ Sachenbacher, H./ Englberger, H./ Oldenburg, S. (1998): Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsstrukturen. Berlin u.a..
- Sacherl, K. (1954): Berufsmensch und Privatmensch. Göttingen.
- Scharmann, Th. (1956): Arbeit und Beruf. Tübingen.
- Schelsky, H. (1965): Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: Schelsky, H. (Hrsg.): Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Düsseldorf.
- Schleiermacher, F. (1913): Ausgewählte Werke von Otto Braun. Leipzig.
- Schneider, J. in Zusammenarbeit mit Bauschke, H.-J./ Egle, F./ Ertelt, B.-J./ Flachowsky, G. (1990): Der Beruf – ein vielschichtiges Gebilde. Berufskunde im Spannungsfeld der Wissenschaften. Bundesanstalt für Arbeit: Handreichungen für die Aus- und Fortbildung. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.) (1961): Klassifizierung der Berufe – Ausgabe 1961. Stuttgart und Mainz.
- Stooß F. (1977): Die Systematik der Berufe und der beruflichen Tätigkeiten. In: Seifert, K.H., (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie, S. 69-98.
- Stooß, F. (1979): Beruf und Berufsbild. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Ausgabe 1979, S. 169-178
- Stooß, F. (1980): Zur Analyse beruflichen Wandels – Überblick zum Stand der Überlegungen. In: Bohl, K./ Stooß, F./ Troll, L.: Berufs- und Tätigkeitsinhalte im Wandel. BeitrAB 12. Nürnberg, S. 167-170.
- Stooß, F. (1984): Nach der Berufsgesellschaft. Clemens Hemming blickt zurück. In: MittAB 1, S. 48-51.
- Stooß, F. (1985): Verliert der „Beruf“ seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft? In: MittAB 2, S. 198-208.
- Stooß, F. (1990): Exkurs zur Prognosefähigkeit beruflicher Systematiken. In: MittAB 1, S. 52-62.
- Stooß, F. (1992): Beruf. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Ausgabe 1992. Nürnberg, S. 251-265.
- Stooß, F./ Stothfang, E. (1985): Berufskunde. Stuttgart.
- Thome, R. (1997): Arbeit ohne Zukunft ? Organisatorische Konsequenz der wirtschaftlichen Informationsverarbeitung. München.
- Treiman, D.J. (1979): Probleme der Begriffsbildung und Operationalisierung in der international vergleichenden Mobilitätsforschung. In: Pappi, F.U. (Hrsg.): Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten. Königstein.
- Troll, L. (1981): Unschärfen bei der Erfassung des ausgeübten Berufs und Ansätze zur Verbesserung statistischer Nachweise. In: MittAB 2, S. 163-179.
- Ulich, E. (1991): Arbeitspsychologie Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Ulrich, E./ Lahner, M. (1970): Zur Prognose „neuer Berufe“. In: MittAB 1, S. 33-44.
- Voigt, W. (1975): Einführung in die Berufs- und Wirtschaftspädagogik. München.
- Voß, G. (1994): Berufssoziologie. Rohwolts Enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg, S. 132.
- Wallendy, P. (1949): Zwillen wille wick. Ein fröhliches Buch der Arbeit für unser Kind, mit Reimen, Märlein und Liedern dem Volksmund entnommen. Stuttgart.