

Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB

Werner Dostal

1 Entberuflichung in einer dynamischen Arbeitswelt

Im Zuge einer neuen Dynamik in der Arbeitswelt und einer Qualifikationsdiskussion, die eher extrafunktionale als überkommene funktionale Inhalte in den Mittelpunkt stellt, steht der traditionelle Berufsbegriff in der Kritik. Er sei nicht mehr sinnvoll, zu starr, um im schnellen Wandel zu bestehen, zu eng für das heutige umfassende Aufgaben- und Tätigkeitsverständnis und zu überlastet, um auch offene Erwerbsstrukturen begleiten zu können.

Auch die Thematisierung des Phänomens Beruf in der Berufsbildung und der sie begleitenden Forschung ist geeignet, Beruflichkeit im Übergang zu neuen Strukturen als nicht mehr zu akzeptierendes, historisch geprägtes Korsett darzustellen, das in heutiger Zeit nicht mehr geeignet sei, die mit Beruf verbundenen Qualifikationsbündel zu beschreiben und zu ordnen.

Dazu zeigen sich im Rahmen der Globalisierung internationale Denkmodelle auch im Personalwesen, die Aufgaben- und Tätigkeitsdimensionen thematisieren, die auch ohne die umfassende Integration beruflicher Allokation zu funktionieren scheinen.

Aus diesen Hinweisen wird eine Entberuflichung abgeleitet, die - sofern sie nachgewiesen werden kann - auch die Berufsforschung zentral infrage stellt. Deshalb soll im folgenden Beitrag deutlich gemacht werden, wie Beruf im Sinne der Berufsforschung im IAB beschrieben und abgegrenzt wird und wie der so verstandene Berufsbegriff auch in einer dynamischen Arbeitswelt seine Bedeutung und seine weitere Entwicklung erlebt. Gerade die Auflösungstendenzen im Status der Erwerbstätigen legt es nahe, dem Beruf als Identifikationsanker eine eher steigende Bedeutung zuzumessen.

2 Definition und Abgrenzung von „Beruf“

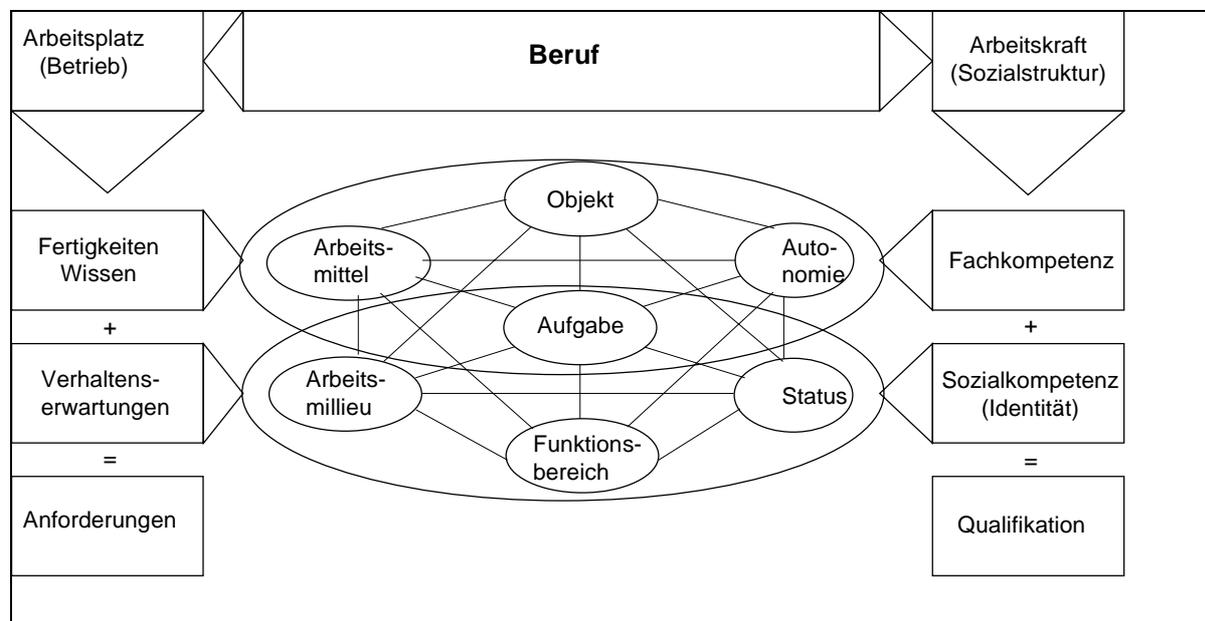
Zunächst ist es erforderlich, das Phänomen Beruf in diesem Veränderungsprozess näher zu erläutern (siehe dazu vor allem Dostal u. a. 1998): Der aus der Alltagssprache in die Sprache der Wissenschaft übernommene Begriff ist bis heute vielschichtig, mehrdeutig und umstritten. Der Berufsbegriff umfasst alle für die Erledigung einer vorgegebenen Arbeitsaufgabe notwendigen Merkmale (s. u.) in einer aufeinander abgestimmten Kombination. Beruf entsteht und besteht im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Ar-

beitskraftseite (siehe dazu Abbildung 1). Verfassungsrechtlich ist ein Beruf „jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung.“

In der Berufsforschung des IAB wird Beruf durch folgende Merkmale umschrieben (siehe dazu v. Henniges u. a. 1976, Stooß/Troll 1988, Dostal u. a. 1998):

- Abgestimmte Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen und Sozialkompetenz.
- 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.
- Strukturmerkmal gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung.

Abbildung 1: Die Vieldimensionalität von Beruf



Quelle: Dostal/Stooß/Troll 1998: 440.

Die Mehrdimensionalität des Berufs, seine historische Bedeutung sowie die ständige Anpassungsnotwendigkeit an erwerbsbezogene und gesellschaftliche Veränderungen haben bereits in früheren Analysen dazu geführt, dass zur Vereinfachung der Zuordnung „in den

Vollzügen am Arbeitsplatz ... eine entscheidende Dimension von Beruf gesehen wird“ (Henninges, v. u. a. 1976: 6). Neben diesen - durch Beobachtung immer schwerer differenzierbaren - Tätigkeiten haben sich in den letzten Jahren eher fernerliegende Aspekte in den Vordergrund geschoben, wie beispielsweise (siehe dazu Dostal u. a. 1998: 447 ff.) die folgenden:

- Emanzipative Funktion des Berufs
- Soziale und personale Identitätsbildung durch den Beruf
- Berufsschutz als Element sozialer Stabilität.

Hieraus wird deutlich, dass Beruf neben seiner Funktion, Aufgaben und Tätigkeiten arbeitsteiliger Strukturen innerhalb des Erwerbssystems zu beschreiben, zu organisieren und gesellschaftlich abzusichern, weitere Aufgaben gesellschaftlicher Zuweisung und Verantwortungsübernahme transportiert, die zwar auf tiefe historische Wurzeln (siehe dazu Hesse 1972) zurückgreifen können, immer aber wieder neu beschrieben und bewertet werden müssen (Dostal u. a. 1998).

Die Akteure in Arbeitswelt und Gesellschaft, beispielsweise Arbeitgeber, Verbände, politische Institutionen, Arbeitsämter, Einrichtungen des beruflichen Bildungssystems, benötigen zusammenfassende Begrifflichkeiten und Modelle, die sie als Basis für Orientierung, Aktionen und Evaluierungen in der Erwerbsarbeit einsetzen können. Bisher ist der Berufsbegriff in der Lage gewesen, derartige Zuweisungen zu tragen und insbesondere für Außenstehende die Komplexität der Arbeitswelt in einer verständlichen Form zu komprimieren. Besonders bei der Wahl einer Ausbildung ist es nötig, die Qualifizierungs- und Verwertungsmöglichkeiten in Bezug auf eine spätere Erwerbstätigkeit abschätzen zu können. Je klarer und je trennschärfer Berufe deutlich gemacht werden können, umso kompetenter kann eine Berufswahl und mit ihr die Entscheidung für den geeigneten Ausbildungsweg erfolgen. Dies zieht sich dann auch weiter zur sog. zweiten Schwelle des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf bis hin zur weiteren Orientierung im Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

So ist der Beruf Wurzel für die Allokation des Individuums in der Arbeitswelt wie auch in der Gesellschaft. Berufe haben ihr jeweiliges spezifisches Image, sie werden in Rangreihen verortet, haben Signalfunktion für Einkommenspotenziale, Wertschätzung, Gestaltungsmöglichkeiten für Menschen innerhalb und außerhalb der Erwerbssphäre.

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 längerer Einübung und individueller Identifikation mit den Aufgaben möglich sind (diese Dualität hat bereits Ford 1927 geschildert und bewertet).

Auch die beliebige Ansammlung von teilweise widersprüchlichen und gegenläufigen Einzelelementen, die für eine optimierende Integration nicht geeignet sind, kann als Gegenbild zum Beruf („Patchwork“) verstanden werden. Erst die gegenseitige Abstimmung integrierbarer Elemente im Sinne persönlichkeitsförderlicher Handlungsmuster erlaubt die Gestaltung ausgewogener Berufe.

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

3 Neue Berufe als Folge des Wandels in der Arbeitswelt

Der Wandel in der Arbeitswelt, ausgelöst durch innovative Prozesse in Technik, Organisation und Gesellschaft, wirkt sich auf Berufe aus und bewirkt einerseits Veränderungen in weiterbestehenden Berufen, führt zur Aufgabe nicht mehr benötigter Berufe und regt an, neuartige Berufe zu konzipieren und einzuführen. In der Öffentlichkeit herrscht die Vorstellung, Wandel in der Arbeitswelt sei vor allem am Aufkommen neuer Berufe zu erkennen, die wiederum mit neuartigen Berufsbezeichnungen etikettiert sind. Detailliertere Untersuchungen (siehe dazu vor allem Ulrich/Lahner 1970: 38 ff. und Troll 1996: 125 ff.) haben deutlich gemacht, dass wirklich neue Berufe eher selten sind. Nicht immer sind es neue Berufe, wenn neue Berufsbezeichnungen auftauchen. Traditionelle Berufe zeigen durchaus eine hohe Flexibilität bei der Aufnahme neuer Berufselemente, wie auch neue Berufe meist auf ein Fundament traditioneller Elemente zurückgreifen. Analysen des Vorgangs der Berufsentstehung (beispielsweise bei Lahner/Ulrich 1969: 441 ff.) machen deutlich, dass die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Typen von Innovationen und der Entwicklung neuer Berufe zwar existieren, aber keine verallgemeinernden Regeln aufgestellt werden können. Es scheint also kein zwangsläufiger Zusammenhang zwischen innovativen Aktionen und dem Entstehen neuer Berufe zu geben. Berufe entwickeln sich graduell aus Vorgängerberufen und das Ereignis der Entstehung eines neuen Berufs und seine zeitliche Fixierung dürfte eher Ergebnis einer begleitenden Interpretation, weniger eines naturwüchsigen Prozesses sein.

4 Die Auflösung der Kategorie Beruf

Die vermeintliche Auflösung von Beruf und die Dominanz kurzfristig relevanter Tätigkeitselemente wird insbesondere dort thematisiert, wo die Innovationsintensität besonders

hoch ist. Überall dort, wo kurzfristig neue Aufgaben entstehen, die sich noch nicht zu spezifischen beruflichen Strukturen und ausgewogenen Arbeitsvorgaben verdichten konnten wird ad hoc versucht, flexible Mitarbeiter einzusetzen, die über die Fähigkeit verfügen, schnell in neue Aufgaben hineinzuwachsen. Diese Personen werden durch sekundäre Eigenschaften beschrieben - besonders deutlich wird dies in Stellenangeboten der Multimediabranche - die vor allem in Jugendlichkeit, Offenheit, Flexibilität und einer gewissen Aufgabenbesessenheit bestehen. Längerfristige Perspektiven für diese Personen werden dann von den Arbeitgebern oft als eine Kette unvorhersehbarer zukünftiger Herausforderungen geschildert, denen mit Flexibilität begegnet werden müsse. Daraus wird ein Wandel von einer funktions- und berufsorientierten Organisation zu einer prozessorientierten Organisation abgeleitet (siehe dazu Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 462 ff.), der auf Dauer die Beruflichkeit infrage stelle (Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 470). Diese könne höchstens in der Ausbildung künstlich überleben.

Auch das Überwuchern zunächst aufgaben-, tätigkeits- und arbeitsmittelorientierter Berufszuschnitte durch sekundäre Elemente wie Status, Arbeitsmilieu und Autonomie hat das Verständnis von Beruflichkeit von den Kernelementen auf die Randelemente verschoben. Im Rahmen des Tätigkeitskonzepts wurde bewusst die Komplexität von Beruf reduziert und insbesondere bei Projektionen erfolgreich von der Berufesebene auf die Tätigkeitsebene umgestiegen. Allerdings konnten dabei lediglich funktionale Qualifikationsanforderungen abgeleitet werden, nicht die für die zukünftige Entwicklung besonders relevant erscheinenden extrafunktionalen.

5 Deprofessionalisierung: Bugwelle oder zukünftige Normalität?

Hier stellt sich allerdings die Frage, ob diese Veränderungstendenzen lediglich als Bugwellenphänomen der Informatisierung oder evtl. anderer Auslöser klassifiziert werden sollten, die sich in den weiteren Innovationsphasen wieder beruhigen, oder ob - wegen der Innovationsdominanz zukünftigen Wirtschaftens - dieses ruhige Fahrwasser nicht mehr erreicht werden kann, weil zukünftig Erwerbsarbeit nur noch dort stattfindet, wo die Aufgaben zwangsläufig offen und individuell gestaltbar bleiben müssen. Alle in das ruhige Fahrwasser längerfristig konsolidierbarer Routinetätigkeiten einmündenden Aufgaben würden ohnehin automatisiert und/oder mit den leistungsfähigen Instrumenten der Informationstechnik irgendwann soweit durchdrungen, dass Laien diese Aufgaben lösen könnten (Deprofessionalisierung). Berufe seien deshalb nicht mehr notwendig und auch gar nicht mehr möglich, weil Erwerbsarbeit eine derart hohe Flexibilität erhalten müsse, dass Festschreibungen im Rahmen von Berufen das System unzulässig erstarren ließen und die Konkurrenzfähigkeit eher zerstörten. Dies ist der Grund dafür, dass bei Bedarfswünschen Hybridberufe, Alleskönner oder Joker dominieren, also jene Personen, die - weil sie wenig festgelegt sind - heute dies, morgen jenes erledigen, die jederzeit in neu-

en Aufgaben eingesetzt werden können. Oft wird auch der Begriff „Change Agent“ verwendet, also eine nach klassischem Berufsverständnis wenig spezifizierte Aufgabe. Möglicherweise aber zeigt sich hier ein neuer Beruf, der nicht auf der Fach- sondern auf der Aktionsebene definiert ist, ohne eine traditionell fachlich beschriebene Eingrenzung zu finden. Deprofessionalisierung könnte also auch Ergebnis einer Inflexibilität überkommenen Berufsverständnisses und -allokation sein. Werden diese traditionellen Sichtweisen beibehalten, dann lassen sich in der Praxis erkennbare neue Phänomene nicht mehr im Rahmen klassischer Beruflichkeit einordnen und verstehen.

6 Reprofessionalisierung: Bedarf nach steigender Identifikation

Trotz der Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen ist die Tatsache, dass in der Erwerbstätigkeit nur noch dann Höchstleistung und Qualität erreicht werden können, wenn die Mitarbeiter mit ihrer ganzen Persönlichkeit hinter den Aufgaben stehen, durchaus weiterhin gültig. Moderne Managementphilosophien gehen sämtlich davon aus, dass die Mitarbeiter im Sinne persönlichkeitsförderlicher Arbeitsstrukturen ihre Aufgaben weitgehend autonom gestalten sollten und dazu auch ihre eigene Identität entwickeln und einbringen müssen. Ein Verzicht auf eine fachliche Spezialisierung wäre in diesem Umfeld eher schädlich. Auch ist in der Gesellschaft die Sensibilität für fachbezogene Kompetenz weiterhin dominant, wie dies beispielsweise bei Sachverständigen, Beratern, Ärzten und Handwerkern immer wieder erkennbar ist.

Die dazu erforderliche Identität wird, insbesondere in neuen Aufgabenfeldern, zunächst nicht im Rahmen von berufsspezifischen Mustern mit deren Vieldimensionalität bedacht, sondern eher detailbezogen aufgabenzentriert und funktional. Doch es zeigt sich immer deutlicher, dass im Laufe der Erfahrungen mit neuen Arbeitsstrukturen traditionelle Werte wie Kompetenz, Verantwortungsfähigkeit und Identifikation eher wichtiger werden, da nur so optimale Leistungen erreichbar sind. Ausgereifte Berufe zeigen eine Ausgewogenheit im Spektrum dieser Elemente, weil in ihnen dieser Prozess bereits früher erfolgt ist. Aus diesen Gründen zeigen sich auch in innovativen Unternehmen irgendwann die Erfordernisse, jene beruflichen Dimensionen zu thematisieren, die zunächst wegen der Aufgabenzentrierung hintenan gesetzt wurden. Es sind jene professionellen Aspekte wie eine spezialisierte hohe Kompetenz, die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung bis hin zu einer beruflichen Ethik, mit der die gesellschaftliche Akzeptanz der Aktivitäten erreicht werden kann.

Internationale Vergleiche haben deutlich gemacht, dass Länder mit einer umfassenden Beruflichkeit und darauf abgestimmten Bildungs- und Organisationsstrukturen in stabilen Beschäftigungsfeldern leistungsfähiger sind und keine überzogene Arbeitsteiligkeit realisieren müssen, während Länder ohne derartige Strukturen zwar in der Bugwelle innova-

tiver Ereignisse schnell und unkompliziert reagieren, nach Einmündung in stabile Strukturen aber nicht die erforderliche Kompetenz entwickeln können. Dies wird durch den Wechsel der Marktführerschaft bei neuen und traditionellen Produkten und Dienstleistungen (Beispiele Mikroelektronik, Flugzeugherstellung, Consulting) veranschaulicht. In späteren Diffusionsphasen können jene Länder mit ausgeprägter Beruflichkeit ihre Konkurrenzfähigkeit deutlich verbessern.

Die Nützlichkeit einer umfassenden Beruflichkeit, wie sie sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dürfte sich auch zukünftig bewähren, ein Ende des Berufs ist also nicht angesagt. Doch wird eine tragfähige Beruflichkeit neben ihren überkommenen stabilen und durchaus formalisierbaren Elementen zusätzliche offene Gestaltungsräume erfordern, die dann individuell geprägt werden müssen. Was dann Beruflichkeit von einer beliebigen Ansammlung von Merkmalen unterscheidet, ist die Abstimmung dieser Merkmale untereinander, ihre Bewertung im Rahmen eines Gesamtmusters und klare Signale zur Festigung einer persönlichen Identifikation. Diese harmonische Abwägung bei der Auswahl abgestimmter Merkmale, der Verzicht auf störende Elemente und die klare Allokation im Gesamtspektrum aller Berufe wird auch in Zukunft für die Beruflichkeit prägend sein. Die Strukturen von Beschäftigung, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden auch zukünftig ohne berufliche Kategorien nicht zu beschreiben und zu gestalten sein.

7 Überkommene Klassifikationsprobleme und ihre Bewältigung

Beruflichkeit zeigt also eine hohe Stabilität, Erwerbspersonen zeigen weiterhin eine individuelle Bereitschaft, ihre individuelle Position in der Arbeit und in der Gesellschaft im Sinne beruflicher Zuordnung zu verstehen. Schwierigkeiten haben sie aber, wenn sie - insbesondere in dynamischen Aufgabenfeldern - ihre beruflichen Aktivitäten und ihre Einbindung in beruflich definierte Strukturen nach veralteten und somit nicht mehr tragfähigen Gliederungen beschreiben sollen. Somit könnte es sein, dass die Krise der Beruflichkeit lediglich eine Krise der überkommenen Berufsklassifikation ist.

Die quantitative Berufsforschung vertraut auf die zugrunde liegenden Klassifikationen, weiß zwar um deren Probleme, hat aber nur wenig Möglichkeiten, sie im Sinne besserer Anwendbarkeit und höherer Aussagefähigkeit zu modifizieren (siehe dazu den Aufsatz von „Biersack/Parmentier: [Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB](#)“). Klassifikationen haben gemeinhin den Sinn, heterogene Einheiten so zu strukturieren, dass die einzelnen Elemente in dieser Struktur einen eindeutig definierten Platz zugewiesen erhalten. Darüber hinaus sind die meisten Klassifikationen hierarchisch aufgebaut, d. h. ähnliche Einheiten werden parallel verortet und in einer höher angesiedelten Kategorie zusammengefasst. So lassen sich Detaillierungsgrad und Allokation miteinander plausi-

bel verknüpfen. Schließlich sollen Klassifikationen langfristig stabil bleiben, um lange Zeitreihen zu ermöglichen. Jede Veränderung der Klassifikation erzeugt Übergangsprobleme, die - auch bei Hinzuziehung zusätzlicher Informationen - kaum gelöst werden können.

Bei Berufsklassifikationen sind die Probleme adäquater Zuordnung besonders groß, weil es sich bei der Kategorie Beruf, wie bereits dargestellt, um ein von Grund auf mehrdimensionales Phänomen handelt. Für eine hierarchische Klassifikation kann aber nur eine Dimension Gestaltungspriorität haben. Wenn dennoch an dieser Hierarchie festgehalten wird - und hierfür sprechen vor allem Plausibilität und Verwendungsaspekte -, dann ist das nur sauber möglich, wenn diese Dimension klar bezeichnet wird. In den derzeit relevanten Berufsklassifikationen (Statistisches Bundesamt 1992, Bundesanstalt für Arbeit 1988 und International Labour Office 1990) ist bereits gegen diese Forderung verstoßen, und dies hat zu erheblichen Inplausibilitäten geführt. So ist zwar in der deutschen Klassifikation die Tätigkeitsorientierung dominant, sie wird aber durchlöchert durch zusätzliche Dimensionen, wie Qualifikationsebene und -fachrichtung, Stellung im Beruf, Stellung im Betrieb oder Nutzung von spezifischen Arbeitsmitteln. In der ISCO werden für den Umstieg von einer nationalen in die internationale Klassifikation folgende Prioritätsregeln angeführt (International Labour Office 1990: 12), was ein Licht auf die Inhomogenität der ISCO wirft:

- *numerical dominance rule*: Wenn 80 % der nationalen Kategorie passen, werden die übrigen 20 % auch in diese Kategorie verortet.
- *skill level rule*: Das in der ISCO realisierte „skill level concept“ sollte berücksichtigt werden in Hinblick auf die Dominanz der höchsten (formalen?) Qualifikation.
- *production rule*: Produktionsaktivitäten haben Priorität über Verkaufs- und Führungstätigkeiten.

In der deutschen Berufsklassifikation liegen die größten Probleme im Übergang von der fachlich begründeten Zuordnung zur funktionsorientierten, der Unmöglichkeit, Mischstrukturen, beispielsweise technischer und kaufmännischer Aufgaben zuzuordnen, oder Fach- von Hilfstätigkeiten abzugrenzen. Die Zusatzkommentare „...nicht einzubeziehen“ mit der Angabe weitentfernter Berufsordnungen machen dies anschaulich deutlich.

Wahrnehmung, Definition und Messung von Beruf und Beruflichkeit lassen sich offensichtlich nur sehr schwer miteinander verzahnen. Allerdings erlauben die Potenziale computergestützter Informationserfassung und -verarbeitung mittlerweile die Nutzung weit komplexerer Klassifikationsstrukturen, als dies seinerzeit mit papierbasierten Regelwerken möglich war. Dabei sind insbesondere mehrdimensionale und unscharfe Zu-

ordnungen handhabbar geworden, die es erlauben, die Spezifität komplexer Phänomene - wie es Berufe sind - adäquat abzubilden.

Die notwendige Eindimensionalität einer hierarchischen Berufsklassifikation muss aufgebrochen werden und eine *Mehrdimensionalität* realisiert werden. Im Sinne der in Abbildung 1 angeführten Vielzahl von Dimensionen könnte eine zukünftige Berufsklassifikation aus einer Kombination einer Vielzahl von Dimensionen mit jeweils begrenzter Zahl von Ausprägungen bestehen. Als beispielhafter Vorschlag könnten die folgenden Dimensionen Berücksichtigung finden:

- Aufgabenschwerpunkt
- Tätigkeitsschwerpunkt
- Stellung im Beruf (Status)
- Stellung im Betrieb (Funktion)
- erforderliche Qualifikationsebene
- erforderliche Fachrichtung
- Arbeitsmilieu
- Arbeitsmittel

Werden lediglich 10 Ausprägungen pro Dimension berücksichtigt - dies dürfte bei einigen Kategorien gut möglich sein (z. B. Stellung im Beruf oder Qualifikationsebene), bei anderen nur sehr schwer (z. B. Aufgabenschwerpunkt oder Qualifikationsfachrichtung) - dann ergäbe sich bei dieser Zuordnung eine Klassifikationsnummer von 8 Stellen, die aber sehr schnell zu überblicken wäre, da insgesamt lediglich 80 Klassifikationsmerkmale vorgehalten und eingeprägt werden müssten.

Im Verlauf weiterer Diskussion könnte es durchaus nötig werden, zwei- oder mehrstellige Einzeldimensionen vorzugeben. Doch insgesamt wäre eine derartige mehrdimensionale Zuweisung für die Verarbeitung von Berufsstrukturen deutlich besser geeignet als die bisher vorliegenden.

Neben dieser Mehrdimensionalität ergibt sich im praktischen Falle die Notwendigkeit, *Mehrfachzuordnungen* zuzulassen. Es ist empirisch durchaus belegt, dass einzelne Personen bei Fragen nach dem Beruf jeweils aus einer ganzen Palette unterschiedlicher Berufsbezeichnungen wählen können. Ein Verwaltungsbeamter kann seine Behörde als Basis für die Berufsangabe nutzen, also „Finanzbeamter“, er kann seine Ausbildungsfachrichtung thematisieren, also „Verwaltungsjurist“, er kann aber auch seine hierarchische Position durch die Berufsbezeichnung signalisieren, also „Abteilungsleiter in der Finanzdirektion“. Berufsforschung muss diese Möglichkeiten berücksichtigen und darf den Horizont nicht auf eine, wenn auch besonders zutreffende, Dimension reduzieren.

Schließlich sind auch *Unschärfen* bei der Klassifikation zu berücksichtigen. Kein Beruf bzw. kein Berufsfeld weist klare und scharfe Konturen auf. Berufe sind „ausgefranst“, d. h. sie zeigen meist einen Kernbereich von konstituierenden Elementen, der durch einen Randbereich von optionalen Zusatzelementen eingehüllt wird. Gleichzeitig sind Überdeckungen mit anderen Berufen die Regel, die - in anderer Kombination - Elemente zeigen, die auch in anderen Berufen vorkommen.

Werden diese zusätzlichen Aspekte der Mehrdimensionalität, der Mehrfachzuordnung und der Unschärfe berücksichtigt, dann sind Klassifikationen keine Zwangsjacke mehr, sondern in der Lage, die Vielfalt der Realität und ihre Dynamik abzubilden. Die komplexen Möglichkeiten aktueller Datenbankstrukturen und moderner Verarbeitungssoftware erlauben die Handhabung dieser vielfältigen Daten.

Die praktische Realisierung derartiger anspruchsvoller Allokationen erfordern im Prinzip lediglich die folgenden Zuweisungen:

Werden Berufsbezeichnungen erfasst, dann sollten sie in ihrer Langfassung gespeichert werden, um die zugrunde liegende Information nicht zu verlieren und Fehlallokationen im weiteren Klassifizierungsprozess zu verhindern. So können auch später entwickelte Methoden auf frühere Datenbestände angewendet werden.

Neben der Berufsbezeichnung sollten möglichst viele berufsbestimmende Dimensionen zusätzlich abgefragt werden.

Die Dimensionen müssen voneinander unabhängig sein. Falls nicht, sollten durch Plausibilitätskalküle Ungereimtheiten bereits bei der Erfassung geklärt werden.

Ergebnis derartiger empirischer Analysen sind dann Berufsprofile, mit denen die Fragestellungen der Berufsforschung beantwortet werden können, beispielsweise der Zusammenhang zwischen der Ausbildungsfachrichtung und der Tätigkeit, die Veränderung von Berufsstrukturen im Zeitablauf oder die Erkennung neuer Allokationen, die es in ihrer Kombination vorher nicht gegeben hat. Auch die Probleme der Restkategorien der „Übrigen“ oder der „Anderen“ - die nachgewiesene Zunahme der Verortung in diese Kategorien war ein Argument für die These vom Ende des Berufs - lassen sich mit dieser Methode weitgehend lösen.

In neuen Untersuchungen geht die Berufsforschung in dieser Weise vor. So sind beispielsweise in der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 (siehe „Biersack/Parmentier: [Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB](#)“) die Langbezeichnungen der Berufsangaben erfasst und gespeichert worden, weitere Dimensionen der Erwerbstätigkeit erhoben und Plausibilitäten geprüft worden. Auf der Basis dieser Daten lassen sich zumindest die

Mehrdimensionalitäten auch quantitativ zeigen. Die Unschärfebeziehungen sind mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht nachzuweisen. Dazu sind neue empirische Erhebungen erforderlich, mit denen durch skalierte Zusatzangaben Unschärfen festgehalten werden. Diese können dann Kern- und Randelemente differenziert darstellen und die Plausibilität des Zusammenspiels der Dimensionen bis hin zu Mehrfachangaben begründen.

8 Renaissance der Beruflichkeit und ihre adäquate Beschreibung

Manche Thesen vom Ende des Berufs sind offenbar nur Folge der mangelnden Abbildungsfähigkeit überkommener starrer Klassifikationen an eine sich verändernde Realität. Um dieses Dilemma zu lösen, wird die Berufsforschung auch in diesem Bereich neue Instrumente entwickeln müssen, mit denen Vieldimensionalität, Unschärfe und Überdeckung in der Berufelandschaft auf der Beschreibungs- und Zuordnungsebene adäquat abgebildet werden können.

Ein Verzicht auf die berufliche Allokation ist vor allem bei der gegenwärtigen Entwicklung, in der Unternehmen nicht mehr die Stabilität wie vordem zeigen, als Alternative durchaus bedeutsam. Es ist bekannt, dass insbesondere bei Selbständigen die Berufszugehörigkeit die Bedeutung der Unternehmenszugehörigkeit als Stabilitätsanker ersetzt. Wenn nun die Stammebelegschaften ausgedünnt werden, dann reduziert sich diese unternehmensbezogene Allokation und weckt Bedarf nach einer unternehmensübergreifenden Einbindung. Die Orientierung am Beruf könnte hier eine tragfähige Alternative bieten. In diesem Sinne ist eine Renaissance des Berufs durchaus relevant.

Literatur

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? - Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1998, S. 461-472.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1988): *Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Gliederung nach Berufsklassen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit.* Nürnberg, 386 S.

Dostal, W./Stoß, F./Troll, L. (1998): Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1998, S. 438-460.

Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.) (2000): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung.* Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231, Nürnberg, 179 S.

Henniges, H. v./Stoß, F./Troll, L. (1976): *Berufsforschung im IAB - Versuch einer Standortbestimmung.* *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1/1976, S. 1-18.

Hesse, H.A. (1972): *Berufe im Wandel.* 2. Überarbeitete Auflage. Stuttgart.

- International Labour Office (Hrsg.) (1990): International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). Genf, 457 S.
- Lahner, M./Ulrich, E. (1969): Analyse von Entwicklungsphasen technischer Neuerungen. Mitteilungen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 6, S. 417-446.
- Reinberg, A. (1999): Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt - Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1999, S. 434-447.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1992): Personensystematik. Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Stuttgart, 561 S.
- Stooss, F./Troll, L. (1988): Das „Arbeitsmittel“-Konzept als Instrumentarium zur Beobachtung des beruflichen Wandels. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1988, S. 16-33.
- Ulrich, E./Lahner, M. (1970): Zur Prognose „neuer Berufe“. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 33-44.